

Лебедева Анастасия Юрьевна

Казанский филиал Российской государственный университет правосудия
Россия, г. Казань

Самитов Эльдар Оскарович

Казанский (Приволжский) федеральный университет
Россия, г. Казань.

[DOI: 10.24411/2520-6990-2019-10484](https://doi.org/10.24411/2520-6990-2019-10484)

ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА И ЕЕ ОРГАНИЗАЦИЯ

Lebedeva Anastasia Yuryevna

Kazan branch Russian State University of Justice, Russia, Kazan

Samitov Eldar Oskarovich

Kazan (Volga Region) Federal University, Russia, Kazan.

BUSINESS CAREER AND ITS ORGANIZATION

Аннотация

В статье рассматривается понятие «деловая карьера», описаны классификация и виды деловой карьеры, изучены этапы развития карьеры. Человеку необходимо чувствовать стабильность в завтрашнем дне, поэтому он планирует свое будущее, обращая внимание на свои потребности, социально – экономические условия, в которых находится и хотел бы находиться. Поэтому при трудоустройстве на работу одним из ключевых моментов является осведомленность о перспективах служебного роста. Актуальность исследования обусловлена тем, что человеку необходимо развиваться, владеть современными информационными технологиями, становиться профессионалом в своей области. Изучение особенностей деловой карьеры поможет найти оптимальные пути развития и совершенствования персонала организации на современном этапе развития России.

Abstract

The article discusses the concept of "business career", describes the classification and types of business career, studied the stages of career development. A person needs to feel stability in the future, so he plans his future, paying attention to his needs, social and economic conditions in which he would like to be. Therefore, when getting a job, one of the key points is awareness of career growth prospects. The relevance of the study is due to the fact that a person needs to develop, own modern information technologies, become a professional in their field. The study of the features of a business career will help to find the best ways to develop and improve the organization's staff at the present stage of Russia's development.

Ключевые слова: деловая карьера, организация, руководитель, управление деловой карьерой, управление персоналом, этапы карьеры.

Key words: business career, organization, manager, business career management, personnel management, career stages.

Человеку необходимо чувствовать стабильность в завтрашнем дне, поэтому он планирует свое будущее, обращая внимание на свои потребности, социально – экономические условия, в которых находится и хотел бы находиться. Поэтому при трудоустройстве на работу одним из ключевых моментов является осведомленность о перспективах служебного роста.

Актуальность исследования обусловлена тем, что человеку необходимо развиваться, владеть современными информационными технологиями, становиться профессионалом в своей области. Изучение особенностей деловой карьеры поможет найти оптимальные пути развития и совершенствования персонала организации на современном этапе развития России.

Цель исследования заключается в определение роли деловой карьеры в жизни человека.

Деловая карьера играет огромную роль в жизни человека. По нашему мнению, деловая карьера – это система принципов поведения человека,

связанная с его профессиональной деятельностью, опытом работы по специальности, его деловыми и коммуникативными качествами, умению работать в коллективе. Нельзя недооценивать роль семьи и личной жизни в продвижении по карьерной лестнице.

Деловая карьера предполагает достижение человеком высоких результатов в профессиональной деятельности человека, закрепления статуса работника и достижение результатов от деятельности в конкретной организации [1]. Обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер является важной основой планирования и реализации карьеры. [2].

По нашему мнению задачи профессиональной деятельности сводятся к достижению высоких результатов сотрудника и организации; направленности на планирование карьеры сотрудника; увеличение качества профессиональной деятельности; предвидение по карьерной лестнице; удовлетворен-

ностью работника в финансовом обеспечении; заботой работодателя о пенсионном обеспечении работника и изучение карьерного потенциала сотрудников организации.

Работник может работать в одной организации, менять место работы, может работать одновременно в нескольких организациях. Анализ литературы показал, что существуют различные виды деловой карьеры.

Внутриорганизационная карьера – в процессе профессиональной деятельности работник проходит стадии обучения, поступления на работу, профессиональный рост, развитие индивидуальных профессиональных качеств и способностей, уход на пенсию последовательно в одной организации [1,3,4].

Межорганизационная карьера – работник в ходе профессиональной деятельности проходит стадии развития последовательно в разных организациях [1,3,4].

Специализированная карьера – работник может пройти стадии развития последовательно в одной или в разных организациях, но в рамках профессии, в которой специализируется [1,3,4].

Неспециализированная карьера – работник должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании. Вертикальная карьера – переход с низшей ступени к высокой, сопровождающейся повышением вознаграждения [1,3,4].

Горизонтальная карьера – перемещение из одной в другую профессиональную область без повышения уровня иерархии. Ступенчатая карьера – совмещает вертикальную и горизонтальную. Скрытая карьера – возможна при наличии серьезных деловых связей для ограниченного круга работников [1,3,4].

Формирование деловой карьеры происходит поэтапно. Выделяют следующие этапы: предварительный этап (до 30 лет); этап становления (от 30 до 40 лет); этап сохранения (от 40 до 65 лет), этап завершения (от 65 до 70) лет; пенсионный этап – когда карьера в организации завершена [3,4,5].

Необходимо учитывать тот факт, что карьера в организации не определяется только желанием одного работника, который нацелен повысить свой профессиональный уровень, но и немаловажную роль играет заинтересованность самой компании. Руководитель должен всеми силами управлять карьерой своих сотрудников, которая улучшает их работоспособность, а следовательно, влияет на деятельность самой фирмы.

Важным пунктом является развитие карьеры для молодых специалистов, так как от правильности выбора своей профессии зависит удовлетворенность человека своей жизнью. Если индивид совершил «неправильный» выбор своей профессиональной деятельности, то он не будет иметь желания ходить на работу, будет выполнять свои трудовые функции через силу, это негативно на деятельности самой фирмы.

В процессе управления карьерой важно учитывать, что в этом деле принимают участие сотрудник, руководитель и служба управления персоналом.

Принимая во внимание социально-экономическую сущность и содержание деловой карьеры, важно понимать, что ее управление зависит от множества факторов:

1. На каком этапе карьеры находится сотрудник важно знать каждому руководителю.

2. Важно оценивать навыки сотрудников правильно, чтобы понимать, в каком направлении двигать сотрудника по карьерной лестнице.

3. Руководитель должен содействовать своим сотрудникам в увеличении своих знаний, навыков, проводить различные обучения, которые напрямую связаны с успешной деятельностью организации.

Мероприятия, которые кадровая служба организации направляет на планирование, организацию, мотивацию, контроль сотрудников и есть управление деловой карьерой, которой уделяется большое внимание. Еще в 1909 году немецкий ученый В.Ф. Оствальд выдвинул гипотезу, которая говорит, что важно учитывать не какие-либо черты характера, которые способствуют повышению результата деятельности, а то какие условия в наибольшей степени способствуют достижению данных результатов [3,4].

Эта гипотеза и в настоящее время проявляется в том, что в работе руководителя важно найти индивидуальный подход к каждому специалисту, необходимо предоставлять такие рабочие условия, которые оказывали бы хорошее влияние на его работу. В этом отражают свою необходимость программы обучения, постоянное информирование сотрудников о свободных вакантных местах, о повышении или понижении на рабочем месте.

Заключение

Наše исследование показало, что управление карьерой персонала отражается на всех рабочих процессах сотрудников. Если сотрудник будет иметь четкое представление о своем дальнейшем продвижении, а организация, в свою очередь, будет принимать все необходимые меры по достижению данных планов, то успешность организации можно считать гарантированной.

На сегодняшний день персонал является главным видом ресурсов, которые имеются в распоряжении любой организацией. Отсюда следует, что затраты на его развитие (материальные, управленческие, интеллектуальные), являются инвестициями в будущее компании.

Список литературы

1. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учеб., пособие. – 2-е изд., перераб, и доп. – М.: РИОР: ИНФА -М, 2016. – 328с.– (Высшее образование). – URL <http://znanium.com/bookread2.php?book=501180>.

2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. - Москва: Проспект, 2013. -688 с.

3. Голованова И.И. Саморазвитие и планирование карьеры: учеб, пособие/И.И. Голованова. - Казань: Казан. ун-т, 2013. -196 с.
4. Кибанов А., Каштанова Е. Управление деловой карьерой [Текст]/ Кибанов А., Каштанова Е. – Москва: Проспект, 2018. – 64 с
- Bibliography**
1. Sotnikova.SI.Management of personnel: business career: Proc. allowance. - 2nd ed., Pererab. and add. - M.: RIOR: INFA-M, 2016. - 328s. - (Higher education). - URL <http://znamenium.com/bookread2.php?book=501180>.
2. Vesnin V.R. Human Resource Management. Theory and practice: a textbook. -Moscow: Prospectus, 2013. -688 p.
3. Golovanova. AND. Self-development and career planning: studies. manual / I.I. Golovanov. -Kazan: Kazan. Univ., 2013. -196 p.
4. Kibanov A., Kashtanova E. Managing a business career [Text] / Kibanov A., Kashtanova E. - Moscow: Prospect, 2018. - 64 seconds