

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

**Семькин И.Е., студент 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Тарасова Е.А., кандидат экономических
наук, доцент
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ**

***Ключевые слова:** карьера, продвижение, достижение целей, успех, профессиональная деятельность.*

Можно говорить о карьере как о профессии или виде бизнеса. Например, карьера управленческая, спортивная, военная, артистическая и так далее. Жизнь человека вне работы оказывает существенное влияние на его деловую карьеру и является частью его карьеры. В свою очередь деловая карьера начинается с формирования у работника субъективно осознанных суждений о своем трудовом будущем, ожидаемых способах самовыражения и удовлетворенности работой.

Управление деловой карьерой – это комплекс мероприятий, проводимых, как правило, кадровой службой организации по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий самой организации. Управлением своей деловой карьеры занимается и каждый отдельный работник.

Деловую карьеру следует понимать как систему принципов поведения человека, связанные с вашим опытом работы и деятельностью в формализованных организациях структуры. Деловая карьера требует от человека достижения устойчивости на работе через профессиональное и личностное позиционирование, обеспечивающее определенный статус работника в профессиональной деятельности в соответствии с его знаниями, умениями и способностями.

Цель исследования заключается в определении сущности деловой карьеры, выявлении особенностей ее построения и ведения.

Современный деловой мир – это мир высоких скоростей, трансформирующихся правил и подходов, изменяющихся требований к наемному работнику. Сама по себе модель успешной карьеры изменилась до неузнаваемости, изменив требования к разработке стратегии личного и корпоративного профессионального развития [0].

Деловая карьера включает в себя несколько важных составляющих, среди которых:

1. Профессиональное развитие. Накопление определенного опыта и знаний, которые сказываются на психике человека и усиливают его профессионализм. Профессиональное развитие играет важную роль в выбранном направлении и профессии, качества обязательно должны развиваться по мере того, как усложняется общая деятельность индивида.

2. Карьерный рост. Выбор своего пути, который связан с профессиональным и должностным продвижением. Результат карьерного роста – достижение желаемого статуса, который в дальнейшем будет определять роль и возможности индивида, когда тот окажется в новых профессиональных и статусных условиях.

А цели карьеры в свою очередь исходят из причины, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступень на иерархической лестнице должностей.

Для примера, это:

1. Расширение и развитие возможностей.
2. Достижение определенной степени независимости.
3. Получение большого дохода.
4. Продолжение активного профессионального обучения [0].

Для того чтобы деловая карьера функционировала как технология профессионального развития персонала, необходимо выявить и изучить ее виды и особенности. Ведь не зная основ его строительства, невозможно добиться желаемых результатов, и всегда можно потерять время и затраты.

Существуют разные виды деловой карьеры, а именно:

1. Внутриорганизационная. Конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития:

обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию.

2. Межорганизационная. Тоже самое, что и первый вид, только эти стадии конкретный работник проходит последовательно в разных организациях.

3. Вертикальная. Вид, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень иерархии.

4. Горизонтальная. Предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на данной ступени. Понятие горизонтальной карьеры не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

5. Скрытая. Вид, являющийся наименее очевидным. Он доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под этим понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, отдельные важные поручения руководства. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

6. Ступенчатая. Вид, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может применяться как внутри, так и между организациями [0].

Деловая карьера работника представляет собой процесс поступательного совершенствования самого себя в различных сферах деятельности, то есть развития профессиональных навыков,

способностей, квалификационных возможностей. Всё это достигается путем прохождения следующих определенных этапов [0].

1. Подготовка. Этап включает в себя обучение в школе, среднее и высшее образование. Он длится примерно до 25 лет. После получения образования человек устраивается на работу. Обучение на данном этапе проходит быстро. Человек может сменить не один вид деятельности, однако если он сразу находит свое место, то начинается процесс самоутверждения личности.

2. Становление. Этап длится примерно пять лет (условно от 25 до 30 лет). Происходит осваивание выбранной профессии человеком. Он приобретает необходимые навыки, совершенствует их. Обычно в данном возрасте у молодых людей создаются семьи, что мотивирует зарабатывать больше, т.к. возникают новые потребности.

3. Продвижение. Этап длится примерно 10-15 лет, от 30 до 40–45 лет. Для этого периода характерно повышение квалификации сотрудника, продвижение по карьерной лестнице, накопление практического опыта и навыков. Появляется потребность в расширении своих возможностей, публичного признания заслуг. На данном этапе зачастую происходит переосмысливание ценностей и важности своей работы. Человек начинает по-другому относиться к своим заслугам и достижениям. На данном этапе усилия сотрудника акцентированы на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

4. Сохранение. Этап основан на различных действиях, связанных с закреплением достигнутых результатов. Данный этап длится около 5 лет – от 45 до 50-55 лет. Здесь наблюдается пик совершенствования квалификации, происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения. Сотрудник стремится передать свои знания более молодым и неопытным коллегам. На данном этапе также может происходить подъем по служебной лестнице. Человек достигает вершины самовыражения, появляется уважение к себе и результатам своего труда. По-прежнему человека интересует уровень оплаты труда, но и появляется интерес к другим источникам дохода.

5. Завершение. Длится около 5-10 лет, от 55-60 до 65 лет. Данному этапу свойственны кризисные аспекты в карьере. Человек задумывается о пенсии, готовится к уходу на психологическом уровне, получает меньшее удовлетворение от работы. Человек заинтересован в

сохранении уровня оплаты труда и стремится увеличить другие источники дохода, которые помогли бы ему в случае ухода на пенсию [0].

В результате исследования было рассмотрено понятие деловой карьеры, а также ее виды и этапы построения. На основании этих данных можно сделать вывод, что деловая карьера не имеет четкого планирования, ее структура и методы достижения поставленных целей зависят как от работника, так и от организации. Достигая своих целей, менеджер может менять свой карьерный план под воздействием различных факторов, как внешних, так и внутренних.

Библиографический список:

1. Лебедева, А. Ю. Деловая карьера и ее организация / А. Ю. Лебедева, Э. О. Самитов // Colloquium-Journal. – 2019. – № 15-9(39). – С. 91-92. – DOI 10.24411/2520-6990-2019-10484. – EDN IQFAJG.

2. Захаренко, А. С. Планирование деловой карьеры / А. С. Захаренко, Н. А. Анисимова // Современный стиль управления: сборник научных статей, Чебоксары, 28 октября 2016 года / Ответственный редактор Е. А. Ильина. – Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева, 2016. – С. 391-394.

3. Лядченко, А. В. профессиональное развитие персонала в организации и построение деловой карьеры / А. В. Лядченко // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2017. – № 6. – С. 112-115.

4. Минева, О. К. Менеджмент деловой карьеры в современном мире / О. К. Минева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2012. – Т. 4, № 1(68). – С. 308-312. – EDN PУХPAR.

5. Сергучев, П. А. Этапы деловой карьеры менеджера / П. А. Сергучев // Научные исследования и разработки студентов : Сборник материалов II Международной студенческой научно-практической конференции, Чебоксары, 01 декабря 2016 года / ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова»; Актюбинский региональный государственный университет имени К. Жубанова; Кыргызский экономический университет им. М. Рыскулбекова; ООО «Центр научного сотрудничества «Интерактив

плюс». – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью "Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс", 2016. – С. 315-317. – EDN XFGINT.

6. Тарасова, Е. А. Сущность социально-психологических методов управления на предприятии и их виды / Е. А. Тарасова, З. Ф. Азюкова // Экономико-математические методы анализа деятельности предприятий АПК: Материалы II Международной научно-практической конференции, Саратов, 19–20 апреля 2018 года / Под редакцией С.И. Ткачева. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью "Амирит", 2018. – С. 436-441. – EDN XVPDWH.

BUSINESS CAREER MANAGEMENT

Semykin I.E.

Scientific supervisor – Tarasova E.A.

FSBEI HE Ulyanovsk SAU

Keywords: *career, promotion, achievement of goals, success, professional activity.*

You can talk about a career as a profession or a type of business. For example, a managerial, sports, military, artistic career, and so on. A person's life outside of work has a significant impact on their business career and is part of their career. In turn, a business career begins with the formation of subjectively conscious judgments in an employee about their work future, expected ways of self-expression and job satisfaction.