

# АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Елисеева В.В.<sup>1</sup>, Лукьянцев М.А.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Елисеева Виктория Валерьевна – магистрант;  
<sup>2</sup>Лукьянцев Михаил Андреевич – магистрант,  
кафедра социологии труда и экономики предпринимательства,  
Институт экономики, финансов и бизнеса  
Башкирский государственный университет,  
г. Уфа

**Аннотация:** в статье рассматриваются мотив, движущий сотрудником, цели, поставленные на выполнение, мотивы, движущие человеком, а также влияние мотивации на персонал.

Карьера — это профессиональный рост, связанный с определенными осознанными или неосознанными действиями, с позицией сотрудника в трудовой деятельности. Карьера относительно понятие, которое находится в прямой и косвенной зависимости от множества факторов: целей, способностей, возможностей и конкретных действий самого человека, также от личного отношения начальства, от успехов других сотрудников и от социально-экономической ситуации в обществе в целом, а также многих других факторов [1].

Основной составляющей реализации и развития карьерного роста является обеспечение взаимодействия всех видов карьер, предполагающие выполнение определенного круга задач:

- объединение цели организации и отдельного сотрудника;
- определение карьеры сотрудника с учетом его специфических особенностей;
- обеспечить открытость процесса управления карьерой;
- устранять «тупиковых моментов», при которых фактически нет возможностей для карьерного и профессионального развития сотрудника;
- повышение качества планирования карьеры;
- определение наглядных и конкретных критериев служебного роста, используемых в карьерной практике;
- использовать обоснованные оценки карьерного потенциала работников для минимизации нереалистичных ожиданий;
- определять пути служебного роста, которые помогут удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале для компании.

Освоение трудовой и социальной роли на основе профессиональных знаний, реальных возможностей и личного опыта – это главные составляющие профессиональной карьеры.



Рис. 1. Факторы, ускоряющие карьерный рост (в %)

Сущность профессиональной карьеры в овладении благами, подразумевает более широкий спектр ценностей:

- высшие уровни иерархии, высокие должностные посты;
- ступени квалификации, опыт, профессиональные знания;

— ранг, соответствующий личностному вкладу работника в развитие предприятия, его статус, положение;

— степень влияния в коллективе;

— получение дохода, других видов вознаграждения или льгот [2].

Для помощи работнику в развитии и реализации своих профессиональных знаний и навыки в интересах фирмы, необходимо четко спланировать карьеру работника, представляющую собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста.

На сегодняшний день организация работы по планированию и реализации карьеры работников включает в себя:

- ознакомление работников с имеющимися в фирме возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации;

- регулярное информирование и консультирование по открывающимся в фирме возможностям обучения и вакантным местам;

- разработку программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры;

- перемещение работников по трем направлениям:

- продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста;

- ротацию («горизонтальное» развитие работника);

- понижение [3].

Традиционно, в качестве образцов, берётся опыт карьерных продвижений в компаниях Японии и США - стран с совершенно разной культурой, образом жизни, отличающейся друг от друга системой ценностей и организацией производства. Например, в причине «японского экономического чуда» многие просматривают связь с спецификой японской системы управления, в частности, управления персоналом. Складывающаяся в течение веков восприятие у японцев себя, как части целого, ориентация на достижение коллективных целей и готовность пожертвовать личными интересами для интересов коллектива, так же, не менее важной выступает ориентация на отдаленные цели, которая в поведении выражается в трудолюбии, практицизме и высокой степени самообладания [4].

Все руководящие посты в японских организациях преимущественно занимают «люди компании», т.е. люди, которые преданны компании и полностью разделяют её корпоративную культуру, идею и миссию. При поступлении на работу человек намеревается трудиться в данной организации вплоть до наступления предельного возраста, до пенсии. Охват персонала практически во всех японских различных фирмах – это пожизненный наём работника, который имеет свои особенности: в крупных компаниях к числу постоянных относится подавляющая часть кадров, в более мелких она может быть сведена до управленческого состава.

В американских же компаниях, в противоположность японским, главной составляющей успеха является продвижение вверх по иерархической лестнице аппарата управления. Карьеру работников можно назвать профессиональной. С самого начала своей карьеры в организации работник (впоследствии узкоспециализированный специалист) связан обычно с одним и тем же типом функций и профессиональных умений [5].

Каждый этап карьеры предполагает соответствующие профессиональные требования, и в течение всей своей деятельности, работник постоянно старается совершенствоваться и развиваться в своей профессии, причем, нисколько не ограничиваясь одним предприятием или организацией.

### **Список литературы**

1. *Морозюк Ю.В.* Основные факторы карьерного роста на малых предприятиях // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XVII студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. М.: «МЦНО», 2014. № 10 (17).
2. *Назарова У.А.* Технологии карьерного целеполагания, г. Уфа, Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте РБ, Служба занятости. М. № 1-2, 2015. С. 74–77.
3. *Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н.* Человеческий фактор. Психологические аспекты управления персоналом (в контексте обеспечения экономической безопасности организации): Монография. М: Финансовый университет, 2011. 132 с.
4. *Оствальд Вильгельм.* Великие Люди [Со статьей профессора Эмиля Бауэра]. Перевод с нем. Г. Кваша Санкт-Петербург. Провинция, 1910 г. 400 с.
5. *Грейсон Дж. младший, О'Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. М.: Экономика, 2014. Ч. IV.