

Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 4. С. 203–207
State and Municipal Management. Scholar Notes. 2021;(4):203–207

Проблемы социологии

Научная статья

УДК 316.3

doi: 10.22394/2079-1690-2021-1-4-203-207

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ: КАК СЛЕДИТЬ ЗА ТРЕНДАМИ И НАЙТИ НОВЫЙ КАРЬЕРНЫЙ ПУТЬ

Ольга Юрьевна Ангел

Институт социологии и регионоведения, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону,
Россия, kornienko00@yandex.ru

Аннотация. В рамках данной статьи автор обращается к наиболее актуальным подходам планирования карьеры. Цель данной работы заключается в рефлексии существующих подходов к пониманию планирования карьеры как в психологической науке, так и в рамках концепций в области управления персоналом. Обращаясь к существующим концепциям управления персоналом, автор работы отмечает, что при планировании карьеры индивидуальное и организационное планирование.

Ключевые слова: карьера, карьерные стратегии, успех, статус, тенденции, управление, менеджмент, планирование, план, профессия, самоопределение, должность, квалификация, деятельность, кадровая политика

Для цитирования: Ангел О. Ю. Современные тенденции планирования карьеры: как следить за трендами и найти новый карьерный путь // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 4. С. 203–207. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-203-207>.

Sociology Problems

Original article

CURRENT TRENDS IN CAREER PLANNING: HOW TO FOLLOW TRENDS AND FIND A NEW CAREER PATH

Olga Yu. Angel

Institute of Sociology and Regional Studies of the Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia,
kornienko00@yandex.ru

Abstract. Within the framework of this article, the author turns to the most relevant career planning approaches. The purpose of this work is to reflect on the existing approaches to understanding career planning both in psychological science and within the framework of concepts in the field of personnel management. Referring to the existing concepts of personnel management, the author of the work notes that when planning a career, individual and organizational planning.

Keywords: career, career strategies, success, status, trends, management, management, planning, plan, profession, self-determination, position, qualifications, activities, personnel policy

For citation: Angel O. Yu. Current trends in career planning: how to follow trends and find a new career path. *State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2021;(4):203–207. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-203-207>.

Вопросы, связанные с выстраиванием карьерных стратегий, для многих современных людей являются весьма значимыми. Некоторые полагают, что карьера выступает как некий набор случайностей, но все-таки большинство склонно считать, что достижение карьерного успеха выступает результатом некоего долгосрочного плана, который выстраивается человеком самостоятельно. Безусловно, помимо существования карьерного плана человека существует собственный план организации, направленный на карьерное развитие сотрудников. Данный план направлен на профессиональный рост членов трудового коллектива – приобретение требуемой для занятия желаемой

должности квалификации, последовательное занятие должностей, опыт работы на которых необходим для успеха в целевой должности. Карьерное планирование – это не только четко сформированные стратегии человека, его личные профессиональные ожидания, но и те кадровые возможности, которыми обладает организация.

Формирование карьерных стратегий и выстраивание индивидуальной карьерной траектории является весьма сложным процессом, который занимает достаточно большой временной отрезок и может протекать в течение всей жизни человека [1].

Построение карьеры неразрывно связано с управлением карьеры. Под управлением карьеры подразумевается процесс анализа карьерных стратегий, которые принимаются как индивидуально или связаны с системой карьер, которая разрабатывается организацией [2].

В рамках управления карьерой выделяют такой блок, как планирование, где определяются и фиксируются такие ресурсы, как время, материальные и психологические ресурсы, необходимые для того, чтобы достичь поставленных карьерных целей – повысить социальный статус за счет повышения должности, увеличить доход до необходимого.

Отметим, что в различных науках планирование карьеры рассматривается по-разному. В связи с этим в рамках данной статьи обратимся к тому, как раскрываются данные дефиниции с различных научных точек зрения.

Американский психолог Д. Сьюпер, который работал над вопросами, связанными с психологией развития, разрабатывал методики психологического консультирования и методы оценки и измерения, промышленной и организационной психологии указывает, что к достижению успеха в карьере ведут события из профессиональной жизни, связанные с профессиональными ролями, которые выбирает личность на основе своих целей [3].

С точки зрения психологии карьеры, карьера – это «индивидуально-осознаваемая, обусловленная изменяющимися в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, проектируемая последовательность изменяемых жизненных целей и процесс достижения этих целей в результате трудовой и профессиональной деятельности, сопровождаемый выполнением определенных социально-профессиональных ролей и сменой социально-профессиональных статусов» [2].

Помимо того, что планирование карьеры рассматривается исследователями, работающими в рамках психологии, карьера и карьерные стратегии является темой, которая составляет когнитивный интерес специалистов, развивающих свои исследования в области управления персоналом.

В работе С. В. Шекшни исследователь отмечает, что планирование карьеры заключается в том, что сотрудник ставит цели в рамках своего профессионального развития и намечает пути, которые могут привести его к достижению поставленных карьерных целей. В план карьерного развития входит как развитие сотрудников трудового коллектива в профессиональном плане – усиление своих профессиональных компетенций в рамках выбранной квалификации, так и опыт трудовой деятельности, чтобы достичь успеха в карьере [4].

Многие исследователи отмечают, что планирование карьеры неразрывно связано с таким этапом формирования карьерных стратегий, как выбор профессии [5].

При рассмотрении карьеры с точки зрения управления персоналом карьера представляет собой планирование – постановка целей для достижения карьерных высот и формирование способов, при помощи которых данные карьерные высоты могут быть достигнуты. Концепции управления персоналом отмечают, что планирование карьеры может быть индивидуальным или организационным.

Касаясь индивидуального планирования, мы можем отметить, что в рамках данного вида планирования в соответствии с целями и потребностями сотрудника составляется карьерный план, который подходит именно для данного человека. В рамках же организационного планирования организация или учреждение, фирма, предприятие устанавливает пути, по которому будет проходить развитие персонала в рамках данного учреждения. Организационное карьерное планирование – это процесс, в рамках которого сопоставляются как возможности организации, так и индивидуальные способности сотрудника. Отметим, что абсолютно для каждого работника важно и необходимо проводить анализ имеющихся способностей в соотношении с предлагаемыми возможностями, что позволяет самостоятельно выстраивать индивидуальные карьерные стратегии и прорабатывать внутриорганизационную карьерную линию [6].

В управлении персоналом существует такое понятие, как планирование деловой карьеры. Планирование деловой карьеры – это процесс, который происходит в течение трудоустройства и последующей работы сотрудника в организации. В процессе трудовой деятельности сотрудник совершает горизонтальные и/или вертикальные перемещения в организации, которые приводят к карьерному росту, увеличению его профессиональных компетенций.

Карьерные стратегии сотрудника выстраиваются на основе того, какие перспективы сотрудник видит в рамках работы в организации как на краткосрочный, так и долгосрочный временной период [7]. Планирование карьеры с точки зрения социально-профессиональной характеристики процесса выглядит так, что сам человек непосредственно определяет, что ему необходимо в карьерном плане и ставит перед собой профессиональные цели.

В рамках управления персоналом активно используется процессуальный подход. На основе данного подхода А. Мэйо определил, что существует 3 системы управления карьерой, которые показывают все стороны описываемого процесса: процессы, протекающие в организации, процессы, касающиеся таких акторов, как работник и организация, а также планирование индивидуальной карьеры. В рамках данной работы для нас важен такой этап, как процесс планирования индивидуальной карьеры, куда можно отнести самопознание работника, профессиональные консультации, которые даются со стороны экспертов, разработка планов саморазвития сотрудника [8].

Карьерное планирование с точки зрения психологии представлено как процесс, в рамках которого человек приходит к осознанию себя, понимает, какие препятствия могут встретиться на его пути и каким образом можно преодолеть барьеры [2]. То есть карьерное планирование может выступать как часть формирования жизненного пути человека. В рамках такого рассмотрения жизненный и карьерный план не должны противоречить друг другу [1].

По мнению Р.А. Березовской планирование карьеры выступает как процесс, в течение которого выбирается и анализируется наиболее удачный способ действий для того, чтобы достичь запланированных целей [9].

Организационное планирование карьерного развития позволяет стать организации конкурентоспособной на рынке. С позиции организации планирование карьеры – это один из видов практической деятельности организации, который состоит в принятии решений, предусматривающих выдвижение целей организации в планировании карьерных стратегий сотрудников. Грамотное карьерное планирование – это мониторинг компанией внутреннего рынка труда.

По мнению В.Л. Романова и С.В. Шекшня, пути, необходимые для достижения карьерного развития, выступают в качестве смены должностей в организации, на которых необходимо поработать, чтобы достичь более высокой – целевой должности.

В рамках карьерного планирования стоит цель, которая связана с разработкой мер, направленных на продвижение по карьерной лестнице. Для того, чтобы данная цель была реализована, необходимо соблюдать реальные возможности, измеримость, конкретику, адресность и ориентированность во времени [10].

При описании дефиниций карьерного планирования мы отметили, что среди основных элементов данного процесса встречаются выбор профессии, определение целей и их реализация, а также процесс самопознания.

Обращаясь к западным практикам планирования карьерных стратегий, мы можем отметить, что на Западе пользуются популярностью такие методики, как консультирование кадровыми специалистами и руководителями в неформальной обстановке, реализация деятельности специальных карьерных центров, которые проводят лекции по самооценке. В своей деятельности организации пользуются и формальными системами, которые позволяют осуществлять карьерные успехи, например, партнерская модель по карьеры [10]. Также необходимо отметить тот факт, что на развитие организации огромное влияние оказывают такие должности, как руководитель и управляющее звено организации. На уровне данных должностей разрабатываются и реализуются специальные системы, которые позволяют развиваться будущим руководителям. Для создания кадрового резерва необходимо точно сформулировать требования к кандидатам. Прописав требования, легче будет отбирать кандидатов на должность. После отбора происходит назначение – принятие сотрудника в штат организации.

Для того чтобы понять, как работает карьерное продвижение на практике, обратимся к моделям управления карьерой, реализуемых в Японии и США. Многие страны ориентируются на опыт Японии и США в развитие карьеры.

Говоря о японской модели управления, нужно упомянуть, что в рамках данной модели сотрудник чувствует себя как часть целого. Профессиональная идентичность себя с организацией позволяет организации достичь должного успеха. Для сотрудников, которые задействованы в японских организациях, идеи компании превыше индивидуальных идей. Такие сотрудники трудолюбивы и обладают высоким самообладанием, что делает компанию экономически успешной среди других компаний. Трудоустраиваясь на работу, японцы выстраивают профессиональный план так, что они намерены работать в данной организации до пенсионного возраста.

В рамках системы пожизненного найма есть как сильные, так и слабые стороны. Пожизненный найм способствует сохранению рабочей силы, вырабатывает у сотрудников чувство преданности, но лишает управленческий процесс некой гибкости, так как не дает возможность быстро привлекать способных работников, поскольку в организации есть неэффективная рабочая сила [11].

В рамках японского подхода управления карьерой качество рабочей силы выступает как квалификация, которую сотрудник накапливает опытным путем, работая в организации. Накапливаемый опыт в организации позволяет совершать карьерные продвижения. Чтобы преодолеть слабые стороны данной модели, необходимо, чтобы сотрудники могли получить широкие познания в нескольких специализациях. Японская модель управления карьерой – это традиционная «система статусов», когда сотрудник в течение трудовой деятельности совершает передвижения от периферии к центру. Данная модель складывалась в течение веков.

При реализации американской модели планирования карьеры главным критерием достижения успеха в карьере является продвижение вверх по иерархической лестнице аппарата управления. В американской модели карьера называется профессиональной. Очень часто, чтобы добиться успеха в карьере, сотрудник меняет организации, потому что успех в карьере – это выбор более престижного места работы. Также в американской модели фиксируется такая закономерность – молодой сотрудник за свою профессиональную деятельность получает денежное вознаграждение выше, чем сотрудник со стажем.

Американская модель управления карьеры состоит из 4 схем замещения должностей: молодые специалисты, которые трудятся в нижнем звене управления, специалисты, которые подбираются вне компании, на различные должности, заполнение образовавшейся вакансии, сочетание ротации и ускоренного продвижения работника. Продвижение работников в рамках американской модели подразумевает такие действия, как проверка деловых качеств, квалификации, получение оценки своей деятельности и аттестация. Для того чтобы занять должность в рамках нижнего звена, от сотрудника не требуется глубоких знаний. То есть руководитель самостоятельно утверждает на должность. Если же речь идет о сотрудниках среднего или высшего звена, то здесь активную работу выполняют кадровые службы организации. Стоит отметить, что работа с кадрами высшего и среднего звена может осуществляться за счет реализации программ раннего выявления управляющих с высоким потенциалом к продвижению.

Таким образом, проанализированные нами материалы позволяют отметить, что при определении такой дефиниции, как карьера, прослеживается неразрывная связь с самим индивидом, его целями, мотивацией, установками. Помимо индивидуальных целей и ценностей человека карьерные планы зависят и от организационно-иерархических форм и культурных ценностей общества.

Рассматривая процесс планирования карьеры, мы не затрагиваем создание новых вакансий и стопроцентную гарантию продвижения по служебной лестнице. Процесс, связанный с планированием карьеры, формированием карьерных стратегий позволяет индивиду стать более значимым в профессиональной области и для рынка труда.

Список источников

1. Авкопашвили П. Т. Современные подходы к планированию карьеры как неотъемлемому элементу развития персонала организации // Новая наука: Стратегии и векторы развития. 2016. № 118-1. С. 6-8.
2. Заводчиков Д. П., Кормильцева М. В. Психология карьеры. Екатеринбург: Изд-во Российского государственного профессионально-педагогического университета, 2012. 156 с.
3. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2012. 237 с.
4. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М.: Бизнес-шк. «Интел-синтез», 2002. 368 с.
5. Цымбалюк А. Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития // Ярославский педагогический вестник. Серия «Психология». 2016. № 6 [Электронный ресурс] http://vestnik.yspu.org/releases/2016_6/42.pdf (дата обращения 14.09.2021).
6. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры. Вологда: Легия, 2010. 332 с.
7. Голованова И. И. Саморазвитие и планирование карьеры. Казань: Казан. ун-т, 2013. 196 с.
8. Сливак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб: Издательство «Питер», 2000. 416 с.
9. Березовская Р. А. Психология профессиональной карьеры. СПб: Изд-во С.-Перерб. ун-та, 2012. 152 с.

10. Климова В. А., Терехова Т. М. Карьера государственного служащего: проблемы управления и построения. Практика построения карьеры // Вопросы управления, 2013. № 1(3). С. 55-63.
11. Зыкова Н. В., Попова О. В., Шапошников Е. А. Особенности японской модели менеджмента // Научные междисциплинарные исследования. 2020. №5. [Электронный ресурс] <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-yaponskoy-modeli-menedzhmenta> (дата обращения: 17.09.2021).

References

1. Avkopashvili P. T. Modern approaches to career planning as an integral element of the development of the organization's personnel. *Novaya nauka: Strategii i vektory razvitiya = New science: Strategies and vectors of development*. 2016;(118-1):6-8. (In Russ.)
2. Breeders D. P, Kormiltseva M. V. *Psychology of career*. Yekaterinburg: Publishing House of the Russian State Vocational Pedagogical University, 2012. 156 p. (In Russ.)
3. Povarenkov Yu. P. *Problems of psychology of professional personality formation*. Saratov: Saratov State Socio-Economic University, 2012. 237 p. (In Russ.)
4. Shekshnya S. V. *Personnel management of a modern organization*. Moscow: Business School «Intel-synthesis», 2002. 368 p. (In Russ.)
5. Tsymbalyuk A. E. Characteristics of the main problems of psychology of career development. *Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik. Seriya «Psihologiya» = Yaroslavl Pedagogical Bulletin. The series «Psychology»*. 2016;6. Available from: http://vestnik.yspu.org/releases/2016_6/42.pdf [Accessed 14 September 2021]. (In Russ.)
6. Kiseleva E. V. *Career planning and development*. Vologda: Legia; 2010. 332 p. (In Russ.)
7. Golovanova I. I. *Self-development and career planning*. Kazan: Kazan. un-t; 2013. 196 p. (In Russ.)
8. Spivak V. A. *Organizational behavior and personnel management*. St. Petersburg: Publishing House «Peter»; 2000. 416 p. (In Russ.)
9. Berezovskaya R. A. *Psychology of professional career*. St. Petersburg: Publishing house of St. Petersburg University; 2012. 152 p. (In Russ.)
10. Klimova V. A, Terekhova T. M. Career of a civil servant: problems of management and construction. The practice of building a career. *Voprosy upravleniya = Management issues*. 2013; 1(3): 55-63. (In Russ.)
11. Zyikova N. V, Popova O. V, Shaposhnikov E. A. Features of the Japanese management model. *Nauchnye mezhdisciplinarnye issledovaniya = Scientific interdisciplinary research*. 2020;(5). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-yaponskoy-modeli-menedzhmenta> [Accessed 17 September 2021]. (In Russ.)

Информация об авторе

О. Ю. Ангел – канд. социол. наук.

Information about the author

O. Yu. Angel – Candidate of Sociological Sciences.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 21.09.2021; одобрена после рецензирования 07.10.2021; принята к публикации 09.10.2021.

The article was submitted 21.09.2021; approved after reviewing 07.10.2021; accepted for publication 09.10.2021.