

Яговкина Юлия Александровна

студентка

Научный руководитель

Тюстина Гульнара Гумаровна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные теоретические аспекты управления деловой карьерой работника образовательной организации, основные понятия и сущность управления деловой карьерой. Также рассматривается специфика педагогической карьеры в образовательной организации. Представлены инструменты управления карьерой персонала, которые могут применяться в образовательном учреждении. Даются определения таким понятиям, как горизонтальная и вертикальная карьера, деловая карьера, управление.*

***Ключевые слова:** карьера, деловая карьера, управление деловой карьерой.*

Сегодня весь мир хорошо знает о том, что успех любой организации зависит в первую очередь от «человеческого ресурса», а не от внешних обстоятельств, экономических прогнозов, преимуществ в технологии или техническом оснащении.

Главная задача современного лидера – независимость, создание высокопрофессиональной команды специалистов за счет внутренних ресурсов, продвижение талантливых и способных сотрудников в карьерной лестнице, формируя определенный стиль мышления, совершенно новый подход, ориентированный на достижение результатов.

Карьера – процесс самореализации личности, своих возможностей в профессиональной деятельности, сущностной характеристикой которого является продвижение, рассматриваемое в широком смысле в виде общей

последовательности этапов развития человека в основных сферах жизни: семейной, трудовой; а в узком – связывается с динамикой социального положения, статуса и активности личности [4, с. 44].

В Толковом словаре С.И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: карьера – это род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения. Этой же точки зрения придерживаются Г.С. Никифоров, и М.А. Дмитриева, трактуя карьеру, как вид занятий, деятельности, а также путь к успехам в служебной деятельности [3, с. 263].

А.Г. Поршневу, З.П. Румянцеву, Н.А. Саломатину понимают деловую карьеру как «...поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, умений, квалификации и связанное с деятельностью вознаграждение; идти вперед по однажды избранному пути деятельности, добиться известности, известности, обогащения» [8, с. 446].

В своих исследованиях Г.Г. Зайцев и Г.В. Черкасская деловую карьеру обозначают как последовательность целей развития личности, меняющихся на протяжении жизни и достигаемых «в должностном, профессиональном, статусном или монетарном плане» [6, с. 197]. Такое понятие деловой карьеры наиболее полно раскрывает сущностную характеристику этого термина. Ведь на самом деле, чтобы начать движение, нужно поставить перед собой цель, которая зависит от разных этапов жизни и уровней притязаний, задать направление движения. Направление этого вектора и подводит нас к выделению двух видов деловой карьеры: профессиональная (горизонтальная) и должностная (вертикальная).

Карьерное продвижение педагогического работника, в частности преподавателя, – важная составляющая для повышения эффективности деятельности образовательной организации. Педагогическая карьера – это «самодостижение такого уровня педагогического и управленческого мастерства, которое обеспечивает педагогу достойное положение в обществе и продвижение по служебной лестнице» [1, с. 146].

Внутри организации работник может двигаться по выбранной им карьерной траектории как в вертикальном, так и в горизонтальном направлении. По мнению И.Д. Майоровой и Н.В. Булей, вертикальная карьера – «подъем по ступеням иерархической лестницы компании» [5, с. 67]. Карьерный рост в этом случае не ограничивается получением высокой должности, увеличением заработной платы и количества подчиненных. Возрастает также число обязанностей и уровень ответственности сотрудника.

Горизонтальная карьера, напротив, – перемещение сотрудника в иную функциональную область трудовой деятельности [5, с. 67]. Данный вид карьеры предполагает, что выполнение какой-либо роли на определенной ступени организационной структуры не требует формального закрепления.

Управление карьерой – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, а также самих работников по формированию устойчивой системы мнений, убеждений, принципов, качеств человека, позволяющую выборочно поддерживать его личные и профессиональные позиции и интересы в меняющихся условиях современной жизни и профессиональной деятельности.

В отечественной литературе вопрос карьеры был поднят на серьезном теоретическом уровне относительно недавно. До определенного момента в определении понятия «карьера» существовал устойчивый негативный оттенок, с силу ассоциации с понятием «карьеризм», который трактовался как «... – беспринципная погоня за личным успехом в любых видах деятельности, вызванная корыстными, индивидуальными целями». «Карьеризм предполагает главенствование личных интересов над интересами общества и рассматривается как аномальное управленческое развитие [6, с. 5].

По мнению А.И. Жук, И.И. Казимирской, карьера – это «естественная потребность человека в полной жизненной самореализации всех его способностей на пользу людям, обществу, приносящему ему удовлетворенность собой» [3, с. 265].

В 50-е годы прошлого века Д. Миллер представил теорию этапов карьерного развития, в которой описывалось, что это явление как чередование во времени различных этапов, связанных с возрастом сотрудника, таких как чередование, устройство, стабилизация и уход. Согласно этой теории, успех в карьере характеризовался размером заработной платы или повышением иерархии организации. Это «классический» взгляд на вертикальное внутриорганизационное развитие карьеры.

Американский психолог Э. Шейн [3, с. 264] предложил рассмотреть карьеру как результат взаимодействия организации и личности, где определение в развитии карьеры – это так называемые «карьерные якоря». «Карьерные якоря» Э. Шейн определил восприятие человеком самого себя и основных жизненных ценностей, которые исходят из предыдущего опыта и становятся относительно стабильными в последующей жизни индивида. К ним относятся стремление к стабильности, независимости, якорь «управления» и др.

На следующем этапе в развитии теоретического аспекта карьеры, стали взгляды Д. Холла [6, с. 58], который рассматривал карьеру с точки зрения ее восприятия индивидом во время его профессионального развития в организации. Д. Холл определил 4 критерия для построения успешности деловой карьеры (career effectiveness). Наиболее распространенным является иерархическая или финансовая успешность.

Существует множество способов управления карьерой персонала в организации. Так, по мнению Е. В. Каштановой, действенные инструменты управления карьерой: 1) проведение бесед по карьере на каждом ее этапе, важнейший тип – беседа при отборе (собеседование) [2, с. 237]; 2) прохождение тестов на карьерные ориентиры, последующий анализ результатов самим работником и обсуждение с менеджером по персоналу и/или наставником [2, с. 239]; 3) составление индивидуального плана развития, индивидуального плана карьеры; 4) разработка схем замещения и карьерограмм [2, с. 240].

Таким образом, управление карьерой способствует повышению эффективности и совершенствованию профессиональной деятельности педагогических

работников. Этот процесс предполагает создание условий и применение способов, которые позволят обеспечить повышение эффективности не только работников, но и образовательной организации в целом.

Список литературы

1. Александрова М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: моногр. / М.В. Александрова. – Великий Новгород: Новгор. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого, 2007. – 238 с.

2. Каштанова Е.В. Действенные инструменты управления деловой карьерой персонала / Е.В. Каштанова // Вестник университета. – 2015. – №11. – С. 235–241.

3. Горчакова Л.Н. Понятие «Карьера» в научно-практической литературе / Л.Н. Горчакова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2010. – №1–2 (13). Т. 2. – С. 263–266 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/13/1029/> (дата обращения: 04.12.2022).

4. Деркач А.А. (ред.). Акмеологический словарь / А.А. Деркач (ред.). – М.: РАГС, 2004. – 161 с.

5. Майорова И.Д. Управление карьерой персонала организации / И.Д. Майорова, Н.В. Булей // Материалы Ивановских чтений. – 2017. – №4–1 (16). – С. 64–70.

6. Науменко Е.А. Планирование карьеры / Е.А. Науменко. – Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2016. – 220 с.