

8. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник/ О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова, Т. А. Мордасова [и др.]; под ред. О. К. Миневой. М.: ИНФРА-М, 2016. 160с.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В КОНЦЕПЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ю.А. Балясова

Научный руководитель О.В. Новоселова

Каждый человек хочет сделать свою карьеру, отвечающую его стремлениям и интересам. Кто-то еще только стоит в начале большого пути, являясь студентом университета, или недавно начал работать и, столкнувшись с жизненными реалиями, размышляет по какому пути ему следует двинуться. Некоторые, еще только учась в школе, и, глядя на жизнь окружающих людей, пытаются представить себя на их месте, а потому стараются выбрать, часто меняя свое мнение, тот вид деятельности, который кажется наиболее ценным для них, так как способствует достижению успеха, славы, богатства, или решения каких-либо важных проблем, от которых зависит жизнь окружающих людей.

Взрослея, мы начинаем более реально смотреть на вещи, и выбирать ту стезю, которая наиболее подходит нам в силу наших способностей, характера, а также значимости, престижности данной профессии в обществе.

Но выбор профессии — это только часть плана жизненного самоутверждения. Практически каждый человек хочет в этой профессии преуспеть. Успех каждый понимает по-своему, в зависимости от того, какие ценности для него являются главными. Кто-то хочет стать начальником высокого ранга, другой мечтает о своем деле, хочет стать предпринимателем, третий хочет продвигаться не в должности, а в профессии и удовлетворить

познавательные потребности, стать специалистом, востребованным на рынке труда.

Таким образом, каждый человек выбирает ту карьеру, которая ближе ему по духу и зову сердца.

Существует несколько трактовок понятия "карьера":

1. продвижение вперед по однажды выбранному трудовому пути;
2. получение больших полномочий по сравнению с другими работниками;
3. получение более высокого статуса, престижа, власти;
4. в более узком смысле под карьерой понимается продвижение по службе.

Таким образом, с одной стороны, карьера — это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворения трудом. С другой стороны, карьере следует рассматривать как процесс — профессионального и должностного роста [1].

В зависимости от своих психологических особенностей: типа характера, темперамента, способностей, — реализовать карьерные устремления можно по нескольким направлениям.

Наиболее часто под карьерой понимается рост по вертикали. Это такое воплощение карьеры, которое могут увидеть окружающие. Это подъем на более высокий уровень в иерархической структуре.

Перемещение в другую функциональную область деятельности, освоение смежных специальностей является ростом по горизонтали. Этот вид карьеры подразумевает собой расширение или усложнение задач на прежней должности.

Наименее очевидным для окружающих является центростремительное направление карьеры. Это приближение работника к структурам, принимающим решения. Оно выражается в приглашении работника на совещания или неформальные встречи, где его мнение может быть важным

для принятия решений, если он является компетентным экспертом или специалистом в своей области [2].

Выбор карьеры, как и выбор профессии, во многом зависит от способностей и склонностей к тому или иному виду деятельности. Еще начиная со школьной скамьи, одним хорошо дается математика и физика, другим история и литература, третьим - языки. Другими словами, выражаясь простым языком, всех людей можно разделить на "технарей" и "гуманитариев". Такие критерии являются одними из наиболее важных в выборе профессии, потому что, если человек будет с трудом ориентироваться в определенных предметах, то даже если ему удастся получить специальность, которая, как кажется по душе, удовлетворения от такой деятельности все равно не будет и ни о какой карьере здесь говорить не приходится.

Поэтому перед тем как сделать выбор желательно пройти профориентацию. Профессиональная ориентация — это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии. Работа по профориентации ставит своей целью оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учёбы с учетом присущих им склонностей и интересов, психофизиологических особенностей, а также с учетом складывающейся в каждом временном периоде конъюнктуры на рынке труда [3,4].

В идеале основными формами профориентационной работы должны являться профессиональное просвещение, профессиональная информация, профессиональная консультация и профессиональный отбор.

Когда человек приходит устраиваться на работу в организации, то в отличие от поступающих в вуз, свой выбор он уже сделал, однако для дальнейшего планирования карьеры полезно знать, каким образом сделан

этот выбор. Это можно выяснить, задав соответствующие вопросы при проведении интервью с кандидатом на вакантную должность.

Выделяют четыре основные ситуации выбора профессии:

- традиция;
- случай;
- долг;
- целевой выбор [5].

Таким образом, первый шаг на пути успешной карьеры — это самоопределение и самоидентификация. Если человек делает сознательный выбор профессии, к которой у него есть склонность, и он осознает какого качественного уровня хочет достигнуть, то сможет определить по какому пути для достижения своей цели ему следует двигаться дальше.

Список использованных источников:

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. - 2 изд., перераб. и доп. - М.:ИНФРА-М, 2011. - 447с.
2. Плеханов, А.Г. Управление персоналом / А.Г. Плеханов, В.А. Плеханов. – Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2011. – 184 с.
3. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Р.М. Прытков; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург: ОГУ, 2015. - 196 с.
4. Рыбак, Я.О. Кадровая политика / Я.О. Рыбак. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 104 с.
5. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 300 с. : ил., табл.