

УДК 331.446

## ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ И ПРОДВИЖЕНИЕ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ

**Сидорова Дарья Геннадьевна**

студент

**Орел Алевтина Андреевна**

канд. психол. наук

Кубанский государственный университет, Краснодар

*author@apriori-journal.ru*

**Аннотация.** Данная статья посвящена исследованию факторов, которые способны повлиять на развитие карьеры и карьерный рост в целом. В ней характеризуется процесс человеческого выбора в профессиональной деятельности, исходя из его личностных и деловых качеств и способностей. Цель данной статьи – конкретизировать и определить основные факторы, способствующие продвижению по карьерной лестнице, а также сделать вывод о том, при каких условиях развитие карьеры происходит наиболее эффективно.

**Ключевые слова:** карьера; структура карьеры; цели; выбор; карьерный якорь; внешние факторы; внутренние факторы.

# THE MAJOR FACTORS INFLUENCING ON CAREER DEVELOPMENT AND ON ADVANCE OF A CAREER LADDER

**Sidorova Daria Gennadievna**

student

**Orel Alevtina Andreevna**

candidate of psychology  
Kuban state university, Krasnodar

**Abstract.** This article is devoted to research of factors which are capable to influence development of career and career growth as a whole. The process of a human choice in professional activity, proceeding from its personal and business qualities and abilities is considered in this article. Also the purpose of this article – to concretize and define the major factors promoting advance of a career ladder, and also to draw a conclusion about those conditions that influence on development of career most effectively.

**Key words:** career; structure of career; purposes; choice; career anchor; external factors; internal factors.

В процессе профессиональной деятельности человек всегда осуществляет выбор. При поступлении на работу он ставит перед собой определенные цели. Организация в свою очередь, принимая его на работу, также преследует свои определенные цели. Для этого претендент на должность должен реально оценивать свои профессиональные и деловые качества и соотносить их с требованиями, которые ставит перед ним организация. От этого зависит как его успешность поступления на работу, так и успех всей карьеры в целом.

Потребности человека, его жизненные и карьерные цели различаются по периодам времени. Каждый человек в какой-то мере планирует свою карьеру, свое будущее, ориентируясь на потребности, способности, реальную оценку имеющихся социально-экономических условий реализации своих ожиданий. Составной частью управления персоналом является оказание помощи работнику в реализации его жизненных целей как важного условия мотивации его поведения в трудовой деятельности.

Планирование карьеры работника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы.

Профессиональная карьера – важный стимул совершенствования специалиста.

В частности, как отмечается в литературе [1], цели карьеры состоят в том, чтобы:

- занимаемая должность соответствовала самооценке личности и доставляла моральное удовлетворение;
- работа находилась в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;
- условия работы усиливали возможности человека и развивали их;
- труд хорошо оплачивался или была бы возможность получать большие дополнительные доходы;
- работа позволяла продолжать активное обучение, заниматься воспитанием детей и домашним хозяйством и др.

Сам термин «карьер» может отражать как динамическую, развивающуюся во времени, так и статическую сторону понятия. Например, образы карьерного пути, карьерной лестницы относятся к динамической стороне данного понятия, а выделенный Э. Шейном научный конструкт

«якоря карьеры» представляется стабильным статическим механизмом, что и отражает суть описываемого явления.

Анализируя факторы, исследуемые в литературе, можно объединить их в несколько групп. Например, О. Богатырева в своей статье говорит о зависимости карьеры от внешних и внутренних факторов, связанных, соответственно, с организационными и личностными конструктами [3].

Более широкую классификацию факторов карьерного успеха предлагает Дж. Гринхаус. Он обобщает семь групп характеристик, связанных с профессиональным успехом: стратегии карьеры, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и характеристики личности.

По мнению Е.Г. Молл на развитие карьеры могут влиять ситуационные, институционализированные и индивидуальные факторы развития личности [6].

Американским специалистом Эдгаром Шейном была разработана концепция «Карьерных якорей». Он утверждает необходимость определения своего «карьерного якоря» (career anchor) – интереса или ценности, от которого человек ни за что не откажется, если придется делать выбор [2].

Шейн выделил следующие «карьерные якоря»:

1) Люди с карьерным якорем «профессиональная компетентность» хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности.

2) Люди с якорем «управленческая компетентность» демонстрируют большое желание стать управленцами, менеджерами, их опыт позволяет полагать, что они владеют навыками, необходимыми для достижения верхнего уровня общего управления.

3) Люди с якорем карьеры «созидательность и инициативность» испытывают потребность построить или создать что-нибудь, полностью

принадлежащее им, что будет отражать их достоинства. Обычно такие люди становятся предпринимателями.

4) Главная потребность у людей с якорем «автономия и независимость» – быть независимыми, свободными от всех связей, возникающих при работе в больших организациях. Повышения, переводы и заработная плата делают их зависящими от других.

5) Люди с якорем «стабильность» заинтересованы в долгосрочной надежности и стабильной работе. Существует якорь стабильности места работы и якорь стабильности места жительства. В первом случае человек претендует на работу в организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, выглядит более надежной в своей отрасли и перекладывает ответственность за управление карьерой на работодателя. Он будет совершать любые географические передвижения, если того потребует компания. А во втором – человек связывает себя с географическим регионом и меняет работу или организацию, если это не сопровождается внезапностью переезда.

6) Интеграция стилей жизни как карьерный якорь. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон жизни. Он хочет, чтобы в его жизни семья, карьера и саморазвитие были сбалансированы. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, – чем конкретную работу или карьеру.

7) Основная ценность карьерного якоря «вызов» – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов».

8) Ценностями якоря «служение» являются «работа с людьми», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с таким якорем не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни.

Деятельность по управлению карьерой содержит ряд управленческих действий, которые осуществляют субъекты управления, каждый из которых преследует собственные интересы. Наилучший вариант достигается в том случае, когда обеспечивается компромисс этих интересов.

В процессе формирования системы управления деловой карьерой персонала необходимо учитывать, что карьера является взаимодействием трех групп факторов:

1. личности самого человека;
2. профессиональной среды, в которой человек работает и развивается;
3. внерабочей среды, в которой он живет и отдыхает [4].

Проанализируем факторы, влияющие на карьерный рост и в общем на саму карьеру в целом. Существуют внешние и внутренние факторы:

Можно условно разделить внешние факторы карьерного развития на две сферы: общую (внеслужебную) и специальную (служебную). Это разделение условно, так как факторы, действующие во внеслужебной сфере, образуют многие, имеющие карьерное значение характеристики служащего, и, наоборот, служебное положение во многом определяет его отношение, поведение, связи в семье и обществе. Обратимся к таблице внешних карьерных факторов.

Приведем пример известной формы планирования карьеры в Японии, называемой системой пожизненного найма, которая доказала свою жизнеспособность и эффективность. Получив образование, человек поступает на работу в компанию и работает там до выхода на пенсию, мысленно напрямую связывая себя с компанией и понимая, что его личное процветание зависит от процветания его компании. Система создает уверенность в завтрашнем дне, работник почти гарантирован от увольнения. Но система пожизненного найма в Японии распространена только на 25-30 % работников в крупных компаниях, и все равно возможны увольнения в случае ухудшения финансового положения компании [5].

## Внешние факторы карьерного развития

<b>Общая сфера (внеслужбная)</b>	<b>Специальная сфера (служебная)</b>
<p>1. Семья. Семья может быть источником карьерной энергии на службе, а может быть и ее глушителем. Если для семьи служба является традицией рода, источником удовлетворения материальных и социальных потребностей, она поддерживает карьеру служащего, гордится его достижениями, создает благоприятную обстановку дома для работы над собой.</p>	<p>1. Организационная структура. Структура организации определяет должностные модели; профессиональные требования к специалисту; перечень функций, которые должен выполнять профессионал в определенной должности; возможности профессионального и должностного роста.</p>
<p>2. Близкое окружение служащего и его семьи. Оно складывается на основе постоянных отношений с друзьями детства, учебы, первых этапов службы. Эти отношения скрепляются общностью интересов и схожестью карьерных целей. Признание этим окружением достижений человека является существенным стимулом его дальнейшего продвижения.</p>	<p>2. Кадровая политика организации. Философия организации в отношении молодых специалистов; шансы получения более высокой должности; создаются ли условия обучения, повышения квалификации или переподготовки; возможно ли сокращение должности и в связи с чем; какова система оплаты труда в организации.</p>
<p>3. Макросреда: мировое сообщество. Родина, город, село, где живет человек. Полноценная стабильная карьера не состоится, если не быть в курсе международных событий, пренебрегать историей Отечества, относиться равнодушно к судьбе своей страны, поддерживать антисоциальные политические движения.</p>	<p>3. Социальные, правовые нормы деятельности.</p>
<p>4. Социальные нормы, культура, экономический уровень жизни, развитие техники, политика, характер общественных отношений. Необходимо постоянно следить за техническими новинками, улавливать в достижениях науки и практики то, что может обогатить профессиональный опыт, личный способ деятельности.</p>	<p>4. Условия труда. Режим труда и отдыха, медицинское обслуживание персонала; продолжительность рабочего дня и недели; возможности получения социальных льгот; наличие сверхурочных работ; наличие командировок и их продолжительность и т.д.</p>
<p>5. Знание жизни делового мира – основа организации своей службы в соответствии с происходящими в ней переменами.</p>	<p>5. Принципы кадрового продвижения. Требования к квалификации сотрудников на каждом этапе профессионального и должностного продвижения.</p>

Анализ внутренних факторов, влияющих на развитие карьеры, позволяет проверить внутреннюю готовность к будущей профессиональной деятельности и наметить пути дальнейшего профессионального и личностного развития:

1. Фактор способности человека. Самый простой и верный способ выявления своих способностей – анализ опыта деятельности, выяснение того, в чем вы наиболее успешны. Целесообразно начать такой анализ с определения видов деятельности, которые доставляют вам наибольшее удовольствие. Однако деятельность всегда связана с решением задач, многие из которых не соответствуют сфере личных интересов. Внутренний ресурс может быть активизирован двумя способами. Первый – освоение того, что не интересно: в процессе наращивания знаний о предмете деятельности, умении обращаться с ним, он становится “своим” и интересным. Второй способ – подключение воли в нежелательной, но необходимой деятельности.

2. Фактор способности пробуждения, поддержания и развития активности в решении профессиональных задач и продвижении в профессиональном мастерстве. Эта способность тесно связана с темпераментом человека. При планировании карьеры необходима дифференцированная ориентация на тип темперамента.

3. Фактор уверенности в собственных силах, стремление к лидерству, чувство долга и ответственности. Есть опасность, что уверенность может трансформироваться в самоуверенность, стремление к лидерству перерождается во властолюбие и тщеславие, что может деформировать карьерный процесс с ориентацией на эгоистические цели. В то же время доминирование в структуре личности свойств чувства долга и ответственности сковывает инициативу, творчество, порождает неуверенность и страх за последствия принимаемых решений.

4. Фактор профессиональных знаний и опыта. В каждой сфере профессиональной деятельности набор этих компонентов специфичен. Но все они определяются квалификационными требованиями по занимае-



мой должности и полученной специальности. Еще более для успешной карьеры необходима ориентация на требования, которые предъявляет профессиональная жизнь сегодня и будет предъявлять завтра. (Анализ данного фактора проводится по любому из возможных перечней квалификационных требований).

5. Фактор интереса и способности к познанию и обретению опыта. Способности развиваются в деятельности, поэтому саморазвитие способностей заключается в постоянном достижении новых рубежей. Интерес имеет удивительную способность – не исчезать после успешного достижения цели, а, напротив, усиливаться.

6. Фактор здоровья. Взаимосвязь здоровья и карьеры очень значима. Любое продвижение человека связано с нагрузками на организм, так как в связи с этим возникает напряжение защитных сил, мобилизация телесных и нервно-психических ресурсов для приспособления к изменениям и решению жизненных задач. В связи с этим необходимо наличие определенных антистрессовых программ [6].

Несмотря на это, некоторые исследования показывают, что часто напряженная и интересная активная жизнь способствует тому, что психосоматические заболевания не развиваются, а наоборот излечиваются.

От того, насколько правильно выбран и реализован карьерный путь, зависит удовлетворенность работника своей профессиональной судьбой и личной жизнью, а также его трудовая отдача, которая прямо влияет на эффективность деятельности организации.

Итак, развитие карьеры происходит эффективно только тогда, когда человек максимально использует внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов профессионального продвижения к намеченной цели. Внутренние ресурсы человека определяют его способ достижения этой цели. Однако необходимо знать и учитывать влияние факторов карьерного роста на человека, и тогда карьерное продвижение будет успешным.

## Список использованных источников

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия // Планирование трудовой карьеры работника / под ред. Е.В. Маслова. М.: Профиздат, 2006.
2. Шейн Э. Концепция «карьерных якорей» // Организационная культура и лидерство. Теория и практика менеджмента. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
3. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопр. психол. 2009. № 3. С. 92-98.
4. Сытник Н. Мотивационный подход к оценке карьеры // Управление персоналом. 2008. № 6. С. 33.
5. Глиньский Б. О японском опыте управления // Проблемы теории и практики управления. 2009. № 4.
6. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012. 352 с.