

РОЛЬ КАРЬЕРНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ДОСТИЖЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ*Якимова Л.А., Стрельцова А.В.**Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия*

Данная статья касается проблемы планирования карьеры на раннем этапе профессионального развития.

Ключевые слова: *карьера, профессия, планирование, самореализация, профессиональная деятельность, организация, работник, план развития, характеристика, способности.*

THE ROLE OF CAREER PLANNING IN ACHIEVING PROFESSIONAL GOALS*Yakimova L.A., Streltsova A.V.**Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia*

This article deals with the problem of career planning at an early stage of professional development.

Key words: *career, profession, planning, self-realization, professional activity, organization, employee, development plan, characteristics, abilities.*

Деловая карьера нами понимается как развитие индивидуальных способностей, профессиональных навыков, квалификационных возможностей, в течение работоспособного периода жизни индивида, направленного на достижение целей в какой-либо сфере деятельности. Достижение определенной степени вознаграждения, признания, известности.

Настоящее время характеризуется высокой степенью изменений, неопределенностью или отсутствием предсказуемости, сложностью в выборе решений, а также неопределенностью причинно-следственных связей. Это время, которое американцы характеризуют как VUCA. V- Volatility (нестабильность), U- Uncertainty (неопределенность), C-Complexity (сложность), A- Ambiguity (неоднозначность). Поэтому вопрос карьерного планирования для каждого работника, занимающегося определенным видом деятельности, приобретает первостепенную важность. Как правило, после окончания высшего или среднего профессионального заведения молодые люди слабо представляют себе свой профессиональный путь. Перед тем как начинать планировать свою личную карьеру, необходимо, для начала, сориентироваться и выбрать вид деловой карьеры. Это можно считать первым этапом планирования.

В научной литературе существует немало классификаций видов деловой карьеры: внутриорганизационная, межорганизационная, специализированная, неспециализированная, вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая, и т.д.

Таблица 1 – Виды деловой карьеры

Вид карьеры	Характеристика
Внутриорганизационная	Означает, что работник в процессе профессиональной деятельности последовательно развивается, повышает квалификацию, достигает высоких должностей в пределах одной организации. Например, если рассматривать высшее учебное заведение, то начиная подрабатывать лаборантом кафедры со студенческих лет, в дальнейшем после окончания ВУЗа можно работать ассистентом кафедры, повысить квалификацию окончить аспирантуру, защитить кандидатскую диссертацию. Одновременно продвигаясь в занимаемой должности стать доцентом. Далее окончив докторантуру и защитив докторскую диссертацию, занять должность профессора, или любую административную должность в той же организации.
Межорганизационная	Означает, что конкретный работник в процессе своей деятельности проходит все вышеперечисленные стадии развития (обучение, поступление на работу, профессиональный рост,

	повышение квалификации и переобучение, уход на пенсию) работая в различных организациях на различных должностях.
Специализированная	Означает, что конкретный работник в процессе своей деятельности проходит все стадии карьеры <i>только последовательно</i> либо в рамках одной организации, либо в различных организациях. Здесь прослеживается четкая привязанность к профессии
Неспециализированная	Провозглашает совершенно другой подход к построению карьерной лестницы. Ступени лестницы не зависят от профессии и должности, и работник может работать как в одной, так и в нескольких организациях. Например, в Японии придерживаются мнения, что руководитель организации должен быть специалистом, способным работать на любом участке, должен иметь возможность взглянуть на организацию с разных сторон
Вертикальная	Наиболее зримый вид карьеры, так как ступени располагаются вертикально, и переход от должности к должности сопровождается престижем, авторитетом и уровнем зарплаты
Горизонтальная	Вид карьеры не предполагающий постоянное и ощутимое продвижение вверх по организационной иерархии. Это может быть усложнение и расширение задач выполняемых на определенной ступени карьерной лестницы с повышением оплаты труда, либо выполнение роли руководителя временного целевого проекта
Ступенчатая	Вид смешанной карьеры, совмещающей как элементы горизонтальной, так и вертикальной карьеры. то есть чередование вертикального роста с горизонтальным
Скрытая	Вид карьеры наименее заметен для окружающих. Например, чрезвычайно влиятельный работник, который владеет важной информацией, связями, деловой хваткой, такой работник может занимать рядовые должности, но получать при этом высокую зарплату. На наш взгляд, вид скрытой карьеры выделять в отдельную классификацию не стоит, как это делают различные авторы [1]. Это всего лишь разновидность внутриорганизационных отношений.

Приведенная нами классификация видов деловой карьеры, безусловно, нужна для карьерного планирования в достижении профессиональных целей. Далее (второй этап планирования), нужна проверка на отсутствие противоречий между собственными бизнес – целями, личными целями и тем, что мы называем верхней ступенью пирамиды А. Маслоу, самореализацией, и самоактуализацией. Нужно иметь ввиду, что видя себя в будущем обеспеченным и востребованным директором крупного холдинга, крупным административным работником или государственным чиновником высшего уровня не нужно мечтать о высокой степени свободы. Как правило, это ограничения на отпуск в любое время года, ограничения для женщин воспитывающих детей (ограниченно время для воспитания) и т. д. На этом этапе необходимо расставить приоритеты.

Убедившись в том, что противоречия отсутствуют, и преобладает готовность выстраивать карьеру, далее предлагается заполнить аналитическую матрицу карьеры, в которой бы указывались сильные и слабые стороны индивида по всем составляющим (здоровье, интеллект, индивидуальные психологические качества, отсутствие или наличие лидерских качеств, профессиональные навыки, компетенции, образование,) при чем для каждой профессии эти качества должны быть сгруппированы по разным признакам, и рассчитываться по существующим методикам. Это третий этап планирования.

В данной матрице должны быть учтены не только личные характеристики, но и возможности и угрозы со стороны окружающей среды (изменение технологий, внедрение искусственного

интеллекта, исчезновение профессий, изменение законодательства, изменение политической и демографической обстановки).

На заключительном этапе планирования карьеры для достижения профессиональных целей, нами предлагается составление индивидуального плана развития, включающего в себя мероприятия и примерное время выполнения [2].

Таблица 2 – **Индивидуальный план развития**

Области деятельности	Мероприятия	Время
1.Профессиональная деятельность		
2.Здоровье и физическое состояние		
3.Экономическое состояние		
4.Социальное состояние, увлечения		
5.Моральная мотивация и психологическое здоровье		
6. Семейная жизнь		

Таким образом, роль поэтапного карьерного планирования в наше время безусловно велика. Возможность анализа и планирования собственной карьеры на раннем этапе профессионального развития способствует выбору конкретной и достижимой цели в карьере, а самое главное кратчайшего пути её достижения.

Литература

1. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: Учеб. пособие/ А.П. Егоршин.- М.: ИНФРА-М, 2010.- 352 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. -695 с.
3. Колоскова, Ю.И. Инструменты развития предпринимательских инициатив населения сельских территорий/ Ю.И. Колоскова/ Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития - Материалы международной научно-практической конференции. - Красноярск, 2020 с. 369-371