

УДК 331.108.2

## **К ВОПРОСУ О РОЛИ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА**

*Еремина У.С., студентка 2 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Солодовник А.И., кандидат  
экономических наук, доцент  
ФГБОУ ВО Орловский ГАУ*

**Ключевые слова:** *деловая карьера, управление деловой карьерой, управление персоналом, этапы карьеры, трудовая деятельность.*

*Работа посвящена роли деловой карьеры как в осознанном поведении профессионального роста, в частности повышение уровня навыков, умений, знаний, способностей и квалификационных возможностей, а также размеров вознаграждения, связанных с трудовой деятельностью.*

Любой человек планирует свое карьерное будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях рынка труда. Нет ничего удивительного в том, что он представляет перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию, как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на новую, более перспективную работу.

В научной литературе существует большое количество описаний карьеры. Данный термин имеет итальянские корни и дословно с итальянского переводится как жизненный путь, т. е. данный термин отражает действие - движение и результат этого действия [1].

Актуальность выбранной темы состоит в необходимости совершенствования процесса управления деловой карьерой в организации и трудовой деятельности работника, что обусловлено ситуацией на рынке труда [2], современным состоянием кадрового вопроса, проблемой рационального использования кадрового потенциала, новыми формами организации трудовых отношений [3], новыми требованиями, которые организации выдвигают к своим сотрудникам и которым необходимо соответствовать. Практическая значимость работы заключается в

следующем: управление карьерой организации и оптимизации работы кадровых служб представлены с позиции систематического подхода, что позволяет наиболее полно охватить все стадии (этапы) процесса управления карьерой.

Цель исследования заключается в определении роли деловой карьеры в жизни человека.

Деловая карьера играет огромную роль в жизни человека. По нашему мнению, деловая карьера – это система принципов поведения человека, связанная с его профессиональной деятельностью, опытом работы по специальности, его деловыми и коммуникативными качествами, умению работать в коллективе. Нельзя недооценивать роль семьи и личной жизни в продвижении по карьерной лестнице. Деловая карьера предполагает достижение человеком высоких результатов в профессиональной деятельности человека, закрепления статуса работника и достижение результатов от деятельности в конкретной организации [4]. Обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьеры является важной основой планирования и реализации карьеры [5].

Работник может работать в одной организации, менять место работы, может работать одновременно в нескольких организациях. Анализ литературы показал, что существуют различные виды деловой карьеры. Виды карьеры классифицируют: внутриорганизационная – рост внутри одной и той же организации; вертикальная – повышение должности вместе с ростом зарплаты; горизонтальная карьера – смена обязанностей, переводы в другие отделы, расширение сферы задач с увеличением зарплаты; центристремительная (скрытая), когда сотрудника подключают к принятию важных решений, приглашают на официальные и неофициальные встречи, переговоры; межорганизационная – все этапы роста проходят в разных компаниях.

Формирование деловой карьеры происходит поэтапно. Выделяют следующие этапы: предварительный этап (до 30 лет); этап становления (от 30 до 40 лет); этап сохранения (от 40 до 65 лет), этап завершения (от 65 до 70) лет; пенсионный этап – когда карьера в организации завершена [6,7].

Необходимо учитывать тот факт, что карьера в организации не определяется только желанием одного работника, который нацелен повысить свой профессиональный уровень, но и немаловажную роль играет заинтересованность самой компании. Руководитель должен всеми силами управлять карьерой своих сотрудников, которая улучшает

их работоспособность, следовательно, влияет на деятельность самой фирмы.

Важным пунктом является развитие карьеры для молодых специалистов, так как от правильности выбора своей профессии зависит удовлетворенность человека своей жизнью. Если индивид совершил «неправильный» выбор своей профессиональной деятельности, то он не будет иметь желания ходить на работу, будет выполнять свои трудовые функции через силу, это негативно на деятельности самой фирмы.

Результат планирования карьеры - индивидуальный план развития человека и реализация кадрового потенциала организации в отраслях экономики [8].

Принимая во внимание социально-экономическую сущность и содержание деловой карьеры, важно понимать, что ее управление зависит от множества факторов: во-первых, на каком этапе карьеры находится сотрудник важно знать каждому руководителю; во-вторых, важно оценивать навыки сотрудников правильно, чтобы понимать, в каком направлении двигать сотрудника по карьерной лестнице; в-третьих, руководитель должен содействовать своим сотрудникам в увеличении своих знаний, навыков, проводить различные обучения, которые напрямую связаны с успешной деятельностью организации.

Наше исследование показало, что управление карьерой персонала отражается на всех рабочих процессах сотрудников. Если сотрудник будет иметь четкое представление о своем дальнейшем продвижении, а организация, в свою очередь, будет принимать все необходимые меры по достижению данных планов, то успешность организации можно считать гарантированной. На сегодняшний день персонал является главным видом ресурсов, которые имеются в распоряжении любой организации. Отсюда следует, что затраты на его развитие (материальные, управленческие, интеллектуальные), являются инвестициями в будущее компании.

#### *Библиографический список:*

1. Бусоедов, И. А. Сущность и понятие деловой карьеры / И. А. Бусоедов, Т. А. Гребенюк // Молодой ученый. — 2017. — № 10 (144). — С. 201-202. — URL: <https://moluch.ru/archive/144/40285/> (дата обращения: 15.04.2020).
2. Ловчикова, Е. И. Рынок труда и информационно-цифровая экономика: динамика, тенденции и перспективы / Е. И. Ловчикова, А. И. Солодовник // Менеджмент в России и за рубежом. — 2018. - №5 (68). - С. 107-112.
3. Ловчикова, Е. И. Формирование и развитие механизма кадрового аутсор-

- синга в аграрной сфере / Е. И. Ловчикова, Н. А. Сухочева, А. И. Солодовник // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. - 2017. - № 4-5 (41). - С. 120-126.
4. Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера : учебное пособие / С. И. Сотникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : РИОР: ИНФА -М, 2016. – 328с.– (Высшее образование). – URL <http://znanium.com/bookread2.php?book=501180>.
  5. Vesnin, V. R. Human Resource Management. Theory and practice: a textbook / V. R. Vesnin. – Moscow : Prospectus, 2013. - 688 p.
  6. Голованова, И. И. Саморазвитие и планирование карьеры : учебное пособие / И. И. Голованова. – Казань : Казанский университет, 2013. - 196 с.
  7. Кибанов, А. Управление деловой карьерой / А. Кибанов, Е. Каштанова. – Москва : Проспект, 2018. – 64 с.
  8. Солодовник, А. И. Развитие кадрового потенциала АПК в условиях цифровой экономики / А. И. Солодовник, Е. И. Ловчикова // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. - 2019. - №8(53). - С. 109-115.

## TO THE QUESTION OF THE ROLE OF BUSINESS CAREERS IN HUMAN LABOR ACTIVITIES

*Eremina U.S.*

**Key words:** *business career, business career management, personnel management, career stages, labor activity.*

*The paper is devoted to the role of a business career both in the conscious behavior of professional growth, in particular, increasing the level of skills, abilities, knowledge, abilities and qualification opportunities, as well as the size of remuneration associated with labor activity.*