ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

На современном этапе развития общества молодые специалисты с первых своих шагов в структуре организации стремятся занимать высокие посты, получая достойную заработную плату, но без планирования деловой карьеры всё это не может найти своё отражение в злободневной действительности.
Для того, чтобы карьера в компании сложилась удачно необходимо желание сотрудника реализовывать свой потенциал и заинтересованность организации в продвижении данного сотрудника вверх по карьерной лестнице. Руководители, понимающие важность управления карьерой своих работников, делают огромный шаг к процветанию своего бизнеса – ведь в стенах своей фирмы руководители организаций могут воспитать высококлассного специалиста или управляющего, который долгие годы добросовестно прослужит своей организации.
Карьера (от лат. carrus — телега, повозка, итал. carriera — бег, жизненный путь, поприще) — это процесс получения жизненно важных ценностей, благ, признательности в обществе и на рабочем месте. Понятие «карьера» тесно связано с повышением должностного статуса, социальной роли и должностного авторитета человека.
Карьерному росту способствуют:
1) должностные ступени, уровни иерархии;
2) ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания;
3) статусные ранги, отражающие вклад сотрудника в развитие организации;
4) ступени власти как степени влиятельности в организации;
5) уровни материального дохода .

Деловой карьеров называется постепенное продвижение личности, которое сопровождается ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения. Принято выделять следующие виды деловой карьеры

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Виды деловой карьеры** |
| Наименование | Профессио-нальная | Внутриорганизационная |
| Разветвление | -  | Вертикальная | Горизонтальная | Центростремительная |
| Интерпритация | Каждый работник в процессе своей трудовой деятельности проходит разные стадии развития: обучение, устройство на работу, карьерный рост и уход на пенсию.Данные стадии сотрудник может последовательно пройти в различных компаниях. | Подъём на более высокую ступень карьерной лестницы | Перемещение в другую функциональную область деятельности;Усложнение или расширение должностных обязанностей в рамках занимаемой должности. | Движение к руководству организации (получение доступа к неформальным информационным источникам; приглашение сотрудника на недоступные уме ранее совещания; доверительные отношения с руководством). |

Понятием «профессиональная карьера» определяется рост знаний, навыков и умений.
Сущность и виды деловой карьеры определяются потребностями, которые испытывает специалист на каждом этапе профессионального развития. Выделяют 6 этапов карьеры:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этап карьеры** | **Возрастной период** | **Краткая характеристика** | **Особенности мотивации (по Маслоу)** |
| Предварительный | До 25 лет | Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности | Безопасность, социальное признание |
| Становление | До 30 лет  | Освоение работы, развитие профессиональных навыков | Социальное признание, независимость |
| Продвижение | До 45 лет | Профессиональное развитие | Социальное признание, самореализация |
| Завершение | После 60 лет  | Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смены | Удержаниесоциального признания |
| Пенсионный  | После 65 лет | Занятие другими видами деятельности | Поиск самовыражения в новой сфере деятельности |

Можноутверждать, что управление карьерой сотрудника – это активное взаимодействие работника, отдела управления персоналом и руководителя организации. Сотрудник отвечает за успешное развитие карьеры, руководитель выявляет потребности организации в развитии того или иного сотрудника, а отдел управления персоналом контролирует весь процесс управления карьерой.
Итак, карьера является процессом профессионального формирования субъекта, которую можно рассматривать в социальном и профессиональном контексте. Для каждого из этих контекстов выделяются свои определенные задачи, различные для разных этапов карьеры, в зависимости от поставленных задач самим человеком. В целом процесс профессионального формирования субъекта предполагает получения опыта, позволяющее достигнуть социального признания и реализации личностного потенциала. Чаще всего карьера рассматривается в контексте трудовой деятельности. Так же она тесно связана с жизненным путем человека в целом.
Таким образом, средством реализации карьеры являются:
- успешная работа в должности;
- эффективное сотрудничество работника с руководителем;
- профессиональное и индивидуальное развитие;
- обучение;
- создание положения и имиджа в организации.
Все это позволяет пройти через ряд последовательных должностей и добиться результата, осуществив тем самым подъем по карьерной лестнице. Для реализации плана развития карьеры периодически следует проводить оценку результатов работы сотрудника, результаты которого дают понять успешность осваивания программы, на что стоит обратить внимание в дальнейшем а так же на дополнительные профессиональные навыки, знания и умения.
 Таким образом, планирование и управление деловой карьерой сотрудников является одним из приоритетных направлений в работе с персоналом. Развитие карьеры работников является важной предпосылкой эффективного тактического и оперативного управления, фактором успешного достижения стратегических целей организации в целом.

Список литературы :

1) Габтрахманова Ю.Т., Лашко Д.В. Планирование деловой карьеры персонала в организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2009. - № 16.
2) Рабцевич А.А. Адекватность работников современным требованиям к рабочей силе как фактор инновационного развития // Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы. Взгляд молодых: статьи и тезисы докладов XIX Международной молодёжной научной конференции, 24 апреля 2014г. – Челябинск: АТиСО, 2014. С.154-155.
3) Рафикова Р.Р. Управление трудовой карьерой молодых специалистов / Р.Р. Рафикова, А.А. Рабцевич // Молодой ученый. – 2013. – №2. С.178-180.
3) Фокин К., Баранов П. Зачем управлять кадровым резервом руководителей организации? // Управление персоналом. – 2008. – № 11. – С. 52–55.