

УДК 159.923.2

Маслова Валентина Михайловна

кандидат экономических наук, доцент, доцент
департамента психологии и
развития человеческого
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Россия, Москва
acdcn@yandex.ru

Valentina M. Maslova

candidate of economic Sciences, Associate
Professor at the Department of Psychology
and human development
Financial University under the government
of the Russian Federation
Russia, Moscow

**КАРЬЕРНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ЛИЧНОСТИ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**CAREER TRAJECTORY OF A PERSONALITY
IN MODERN CONDITIONS**

Аннотация

В статье исследуются вопросы становления и формирования личной карьеры личности. Целью статьи является выявление особенностей формирования траекторий личности. В условиях пандемии следует оптимизировать и развивать свои знания для развития профессиональной карьеры. Представлены профильные сайты, где можно регулярно получать знания, развивая профессиональные и культурные интересы. Рассматриваются примеры компаний, которые по-разному подходят к формированию карьерного роста персонала. Дан пример структуры личного карьерного плана. Сделан вывод о необходимости формирования личного карьерного плана в современных условиях.

Ключевые слова:

деловая карьера, цифровая трансформация, пандемия, компетенции

Abstract

The article examines the issues of formation and formation of a personal career of an individual. The purpose of the article is to identify the features of the formation of personality trajectories. In the context of a pandemic, one should optimize and develop one's knowledge for the development of a professional career. Profile sites are presented where you can regularly gain knowledge, developing professional and cultural interests. Examples of companies that have different approaches to the formation of career growth of personnel are considered. An example of the structure of a personal career plan is given. The conclusion is made about the need to form a personal career plan in modern conditions.

Keywords:

business career, digital transformation, pandemic, competencies

Руководители организации желают иметь в своем штате креативных, инициативных работников, нацеленных как на собственный результат, так и развитие бизнеса компании в целом. Умение ставить цель, задачи, планировать, определять приоритеты и доводить работу до конца – отличное конкурентное преимущество построения карьеры в любом бизнесе. Персонал, нацеленный на результат, способность быстро переключаться с решения одной задачи на другую имеют шансы на успех в любой организации. Однако пандемия внесла существенные изменения в трудовую деятельность работников, в т.ч. и в развитие профессиональной карьеры. Первый шок от негативных изменений прошел и у многих людей появилось свободное время и возможность заниматься самообразованием, что, безусловно, положительно повлияет на рост деловой

карьеры.

В настоящее время существует множество разнообразных определений деловой карьеры персонала, раскрывающих различные аспекты данного понятия. Рассмотрим некоторые из них.

В толковом словаре Ожегова карьера трактуется как [1, 101]:

1. Род деятельности, занятий.

2. Путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения».

Деловая карьера, по мнению, А.Я. Кибанова – это «поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, а также изменение его способностей, навыков, квалификационных возможностей и в свою очередь размеров вознаграждения, которые связаны с деятельностью. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения» [2, 65].

Т.Ю. Базаров определяет деловую карьеру как «последовательность этапов развития человека в профессиональных сферах жизни, являющихся результатом его осознанной позиции поведения, характеризующиеся постоянной динамикой и направленные на достижение целей профессиональной деятельности» [3, 79].

Деловая карьера – это успешное поступательное продвижение работника по служебной лестнице с изменением функциональных обязанностей, размеров вознаграждения и статуса, связанных с его новой деятельностью.

Деловая карьера – это процесс самореализации человека через профессиональную деятельность, которая начинается с процесса планирования. Вовремя спланированная деловая карьера делает процесс ее построения управляемым, а результат и эффективность измеряемой.

Пандемия коронавируса принесла экономике и всему человечеству огромные проблемы. Время самоизоляции – период, когда есть время на пересмотр личных стратегических планов, а также для саморазвития личности. Саморазвитие – это деятельность, которой занимается каждый образованный и разумный человек, понимающий, что жизнь без этого невозможна. В этот период стоит заняться повышением своей квалификации, чтением профессиональной литературы и развитием коммуникаций в цифровом пространстве. Цифровая трансформация создает шансы для карьерного роста несмотря на то, что период коронавируса еще

не прошел. Жизнь после коронавируса пойдет быстрыми темпами и сейчас следует задуматься о профессиональном движении вперед. Продумать ту стратегию, которая поможет существовать в новой реальности. Те, кто сможет максимально оптимизировать и развить свои знания в период карантина, станут более успешными в профессии. Также следует ознакомиться с профильными сайтами и составить список тех, где можно будет регулярно черпать знания, развивая профессиональные и культурные интересы до и после снятия карантина. Рассмотрим некоторые из них.

1. EDX

Платформа, на которой собрано более 2500 семинаров и лекций от университетов уровня «Лиги плюща». Акцент на серьезные дисциплины вроде Big Data, микробиологии и высшей математики. По окончании полного курса - экзамен и сертификат о его прохождении.

2. Harvard University.

На образовательной платформе университета – сотни лекций на темы бизнеса, высоких технологий, медицины, искусства и др. Некоторые курсы бесплатные.

3. «Нетология»

На платформе обещают, что с ее помощью можно стать маркетологом, дизайнером, программистом или аналитиком, не выходя из дома. Ресурс весьма практичен; есть даже первые модули некоторых курсов Digital MBA.

4. «Лидеры России»

Полезную информацию даст изучение официального сайта конкурса «Лидеры России», который с 2018 г. является конкурсом для руководителей нового поколения. Изучить и выбрать для себя специализацию: наука, здравоохранение, финансы и технологии, политика, для участия в следующем конкурсе. Участие в конкурсе даст возможность пройти комплексную оценку своих лидерских и профессиональных компетенций и получить обратную связь от квалифицированных экспертов о своих точках роста.

5. Creative Live

Платформа, собирающая вокруг себя людей, занятых визуальными искусствами: художников, фотографов, дизайнеров, стилистов. Здесь можно взять онлайн-уроки у мастеров или воспользоваться уже готовыми вебинарами.

Планирование деловой карьеры в организации является процессом, при котором каждый человек имеет собственную систему ценностей, интересов,

трудового и личного опыта и соответственно носит индивидуальный характер. Однако развитие карьеры также определяется организационными формами, морально-этическими нормами, культурными ценностями компании и др. Таким образом, на планирование и развитие карьеры оказывают влияние внутренние и внешние факторы (табл. 1).

Таблица 1 – Влияние факторов на формирование карьеры

Внешние факторы	Внутренние факторы
1. Законодательная база	1.Цель и задачи компании
2. Рынок труда	2.Организационная структура
3. Социально-экономические условия	3.Профессиональная направленность работы
4. Региональное расположение компании	4.Социально-психологический климат
	5.Стиль руководства
	6.Рынок труда (внутренний)

На практике часто организационная структура компании не располагает возможностями карьерного развития персонала, особенно для уникальных и узкопрофильных специалистов, либо в компаниях малого предпринимательства. Профессия специалиста по управлению карьерой востребована как на рынке услуг для индивидуальных клиентов, так и среди компаний, которые помогают работникам развиваться и планировать долгосрочную карьеру в организации. Основная задача специалиста по управлению карьерой в организации – создавать условия для развития и самореализации персонала через внедрение системы карьерного планирования. Крупные компании по-разному подходят к формированию карьерного роста своих работников, например, компания BOSCH.

Компания BOSCH [5] предлагает сотрудникам три вида карьерного роста:

- вертикальный: карьера руководителя,
- в смежных областях: карьера проектного менеджера,
- узкопрофессиональный: карьера суперспециалиста.

Каждый сотрудник ежегодно проходит оценочное интервью, на основании которого осуществляется индивидуальное планирование его карьеры. Помимо карьерного плана в компании для многих позиций существуют планы по замещению на несколько лет вперед: для руководителя – на 8 лет, для специалиста – на 3 года.

В компании **КПМГ** [6] (аудиторская компания) для сотрудников карьерные возможности возрастают, если они демонстрирует отличные результаты работы за год. Согласно системе аттестации и оценки, работник должен являть собой образец soft skills, а также максимально удовлетворять техническим требованиям по отношению к той или иной позиции. Если оба этих компонента совпадают, то сотрудник действительно может стремительно двигаться по карьерной лестнице. Часто в компании практикуется перемещение сотрудников «по вертикали» и «по горизонтали».

В компании **ВымпелКом** [7] реализуется проект «Кадровый резерв», который изначально опирается на принцип развития талантов, и в дальнейшем происходит движения резервистов по карьерной лестнице.

Каждый человек может самостоятельно формировать свой карьерный план и его контролировать. Личный карьерный план – это личный навигатор, направляющий путь в современной жизни. Его можно составить из нескольких блоков, связанных между собой. Удобный и наглядный способ – это слайды в Power Point, дополненные картинками к каждому блоку. Рассмотрим примерную структуру личного карьерного плана (табл. 2). Рекомендуется добавить собственные варианты блоков и внести творческий подход в его формирование.

Следует определить этапы в соответствии с временными периодами карьерных блоков и отслеживать изменения по ним. Цели человека меняются по мере роста профессионализма и это вносить свои коррективы в личный карьерный план.

И, наконец, очень важный аспект в процессе карьерной траектории – это восстановление личной энергии и восполнение моральных сил. Для того, чтобы восстановить силы и энергию, существуют различные способы, которые можно подобрать для себя. Это: позитивное настроение и хорошие приятные эмоции; правильное питание, физические упражнения, не вызывающие трудности в выполнении и др. Все это доступно, только нужно их определить и им следовать.

Потребность в самореализации изначально заложена природой в каждой человеке. Следует осознать свое персональное место в обществе, коллективе и эффективно использовать собственные заложенные природой способности, талант и стараться расширять их, чтобы испытывать удовлетворение от действительности в этом мире.

Таблица 2 – Структура личного карьерного плана

Наименование блока	Содержание и примеры
1. Титульный лист	Название, дата
2. Блок 1. Ценности	1. Активная деятельность жизни (полнота и эмоциональная насыщенность жизни). 2. Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, друзей). 3. Творчество (возможность творческой деятельности).
3. Блок 2. Кто я?	1. Постоянно развивающаяся личность. 2. Профессионал в области ... (управления персоналом, маркетинга и др.). 3. Молодой предприниматель.
4. Блок 3. Чем я отличаюсь от других?	1. Всегда в поиске своего стиля. 2. Имею четкие ценности и приоритеты. 3. Готов меняться.
5. Блок 4. Личные качества, которые помогли добиваться успеха	1. Коммуникабельность. 2. Интерес к людям и новому. 3. Стремление к развитию. 4. Позитивное мышление.
6. Блок 5. Я в 40/70 лет	1. 40: - совладелец бизнеса, -возможность путешествовать, 2. 70: - высокое качество жизни, - независимость и свобода
7. Блок 6. Личные ключевые роли	1. Профессионал. 2. Руководитель. 3. Научный работник.
8. Блок 7. Профиль компетенций	Два уровня развития компетенций: реальный и желаемый. Компетенции: - умение работать в команде, - умение вести переговоры, - стрессоустойчивость, - готовность к изменениями и т.д.

Когда период пандемии закончится, потребуется еще более активная работа.

Список использованных источников

1. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – М.: Оникс, 2011.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2019.

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. – перераб. и доп. – М.: Академия, 2017.
4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник. 4-е изд. – М.:ЮРАЙТ, 2020.
5. Компания BOSCH // URL: www.bosch.ru/careers/
6. Компания КПМГ // URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home.html>
7. Компания ВымпелКом // URL: <https://moskva.beeline.ru/about/about-beeline>
8. Маслова В.М. Формирование и продвижение персонального бренда. – М.: Образование. Наука. Научные кадры. 2020, № 2, с. 150-152