

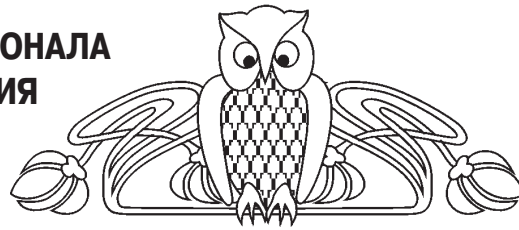


УДК 316.477

## ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Ю. В. Астахов

Белгородский государственный национальный исследовательский университет  
E-mail: i-astakhov@mail.ru



В статье рассматриваются актуальные проблемы планирования и управления деловой карьерой персонала. Подчеркивается, что в современных условиях технология планирования и управления деловой карьерой персонала является одним из наиболее важных стимулов производительного и качественного труда, способствующая карьерному росту специалистов.

**Ключевые слова:** кадры, карьера, трудовая карьера, профессиональная карьера, деловая карьера, кадровые технологии, модели и мотивы построения карьеры.

### Business Planning Staff Career as an Effective HR Technology

Yu.V. Astahov

The article deals with current problems of planning and business management career staff. It is emphasized that in the contemporary technology planning and business management career personnel is one of the most important incentives for productive and quality work that promotes career development specialists.

**Key words:** people, career, working career, career development, business career, HR technologies, models and motivations of career.

В современных условиях XXI в. в России технологии реализации кадровой политики предусматривают планирование карьеры работников, специалистов (персонала предприятий и организаций различных организационно-правовых форм собственности, органов власти и управления).

На сегодняшний день планирование карьеры, по мнению ряда российских и зарубежных ученых, является наиболее эффективной кадровой технологией, способствующей стимулированию и усовершенствованию реализации социально-трудовых отношений, инноваций в экономике, социальной сфере, повышению производительного и качественного труда.

Понятие «карьера» в современной России стало пользоваться широкой популярностью у теоретиков и практиков управления только в последние годы XX в. и в начале XXI в., в связи с переходом к рынку и менеджменту. Еще несколько лет назад слово «карьера» в обществе воспринималось негативно. Карьеризм, по мнению наших соотечественников, считался порождением буржуазного общества. Сегодня же это – важный показатель развития человека в системе социальной структуры общества.

Анализ отечественных и зарубежных источников показывает, что карьера понимается сегодня как сложное, многоаспектное явление, требующее серьезного изучения.

В широком смысле карьера – общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (трудовой, семейной, досуговой)<sup>1</sup>. С этих позиций карьеру не только следует рассматривать как продвижение по службе, правомерно говорить о карьере как о роде занятий, деятельности. Например, карьера топ-менеджера, спортивная, военная, артистическая карьера, карьера домохозяйек, матерей, учащихся, студентов.

В узком смысле карьера связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности<sup>2</sup>. Под карьерой понимают целенаправленный должностной и профессиональный рост, «поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника»<sup>3</sup>.

Карьеру следует понимать и как процесс, который определяется как «прохождение, последовательность состояний систем»<sup>4</sup>. Понимание карьеры как процесса ориентирует на соответствующий методологический подход к ее исследованию. В его основе – изучение событий, а не вещей; процессов, а не состояний. Для социологической науки, а также для смежных с нею наук, исследующих социальную сторону жизни, это означает, что общество и его компоненты должны рассматриваться не как статичные, стабильные состояния, а как процессы, не как жесткий квазиобъект, а как постоянно длящийся, бесконечный поток событий.

Фактически понятие «планирование карьеры» начинается с осознания того, как осуществляется выбор карьеры. На этой основе учеными исследователями и практиками предприняты попытки дать развернутое определение понятию «карьера». Так, С. И. Ожегов в «Словаре русского языка» утверждает, что «карьера: 1. род занятий, профессия; 2. путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще»<sup>5</sup>.

М. С. Лапатухин подчеркивает, что «карьера: 1. продвижение в служебной и другой деятельности; 2. достижение известности, славы»<sup>6</sup>.

В «Социологическом словаре» понятие «карьера» (career) определяется как «последова-



тельность работ, выполняемых индивидом в ходе трудовой жизни»<sup>7</sup>.

А. Я. Ульянова считает, что в широком смысле под карьерой понимается общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни. В узком смысле понятие «карьера» связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности. Сущностной составляющей карьеры является продвижение, то есть движение вперед. Применяются и такие дифференциации, как рост, достижение, переход<sup>8</sup>.

Н. П. Беляцкий полагает, что «карьера – это не всегда власть, не всегда продвижение по службе, не всегда богатство, но всегда успех, по крайней мере, в одном из слоев общества или организации, это всегда рост: творческий, профессиональный, служебный или просто экономический в виде повышения заработной платы»<sup>9</sup>.

В. П. Иванов, размышляя о данном понятии, считает, что «карьера – акт продвижения человека в основании и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни. Идеальная форма карьерной технологии – прогрессивный тип. Каждая последующая стадия изменения в этом технологическом процессе отличается от предыдущей более высоким уровнем способностей и возможностей жизнедеятельности. Она включает в себя достигнутые ранее результаты и подготавливает необходимость более поздней стадии»<sup>10</sup>.

Итак, мы полагаем, что самое популярное определение *карьеры* – это последовательность занимаемых должностей, продвижение сотрудника (специалиста) вверх по служебной лестнице.

Все определения карьеры в той или иной мере, как мы видим, опираются на динамику конкурентоспособности личности (человека), инновационно продвинутых кадров, как решающее условие успеха в реальной жизни, в социально-трудовых отношениях и в реализации инновационных проектов, без которых современный управленец (топ-менеджер) перестает быть управленцем.

В этой связи губернатор Белгородской области Е. С. Савченко отметил, что «успех любого дела зависит от кадров, профессионально подготовленных и хорошо мотивированных <...> рассчитывать мы должны в основном на тех, кто сегодня сидит за школьной партой, обучается в вузовских учебных аудиториях, трудится на производстве, в бизнесе, в органах власти, социальной сфере»<sup>11</sup>.

В современной научной литературе, наряду с понятием «*трудовая карьера*», употребляется понятие «*профессиональная карьера*», а также «*деловая карьера*». Рассмотрим эти понятия.

**Трудовая карьера** – это продвижение индивида по ступеням профессиональной лестницы в течение всей трудовой жизни, его профессиональные перемещения, смена видов работ на пути к достижению успеха на служебном поприще, кото-

рый выражается каждый раз в занятии более престижными видами труда, более высокой оплате, большей служебной ответственности и власти<sup>12</sup>.

Как правило, трудовую карьеру работник (специалист) осуществляет зачастую на разных предприятиях или внутри одной организации (внутриорганизационная либо внутриотраслевая карьера). Карьера в течение трудовой жизни может состояться в одной профессии (врач, учитель, инженер и т. д.), иногда – в различных профессиях, специальностях (бухгалтер, экономист, менеджер и др.).

**Профессиональная карьера** – это рост специальных знаний, умений и навыков. Характеризуется тем, что конкретный работник в процессе профессиональной деятельности проходит различные этапы развития в рамках профессии в области деятельности, в которой он специализируется. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями опыта, связанное скорее с расширением инструментов и областей деятельности)<sup>13</sup>.

Профессиональная карьера по своей сути – это последовательное накопление профессионального опыта специалистом в течение всей его трудовой деятельности. Следовательно, согласно общетеоретическому определению и в нашем понимании, карьера – это общая система процессов развития человека (специалиста) и его профессиональные достижения в определенной сфере деятельности.

**Деловая карьера** – это поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.

В современных условиях существует множество видов карьеры, они могут классифицироваться по различным признакам.

По мнению профессора А. Я. Кибанова, можно выделить следующие виды карьеры.

**Внутриорганизационная карьера** означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию.

**Межорганизационная карьера** означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития последовательно, в разных организациях. Эта карьера также может быть специализированной и неспециализированной.

**Специализированная карьера** характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития. Он может пройти



их последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой специализируется.

**Неспециализированная карьера** – этот вид карьеры широко развит в Японии. Японская система управления исходит из того, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не выполнять какую-либо отдельную функцию.

**Вертикальная карьера** – продвижение, подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

**Горизонтальная карьера** – вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т. п.).

**Скрытая карьера** является наименее очевидной для окружающих. Этот вид карьеры доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации.

**Ступенчатая карьера** совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект.

По скорости переходов между рабочими местами внутриорганизационная карьера может быть охарактеризована как *стабильная*, если длительное время (7–8 лет) деятельность работника протекает в рамках одной должности, одного социального ранга; *нормальная* (равномерная), если количество переходов не превышает одного раза в три года; *стремительная*, когда внутриорганизационная карьера связана с частой сменой (более одного раза в три года) рабочих мест, должностей, видов деятельности.

**Предварительный этап** включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям.

**Этап становления** длится примерно 5 лет в возрасте от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости.

**Этап продвижения** обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще боль-

шей независимости, начинается самовыражение как личности.

**Этап сохранения** характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и занимает возрастной период от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь возможен подъем на новые служебные ступени.

**Этап завершения** приходится на возраст от 60 до 65 лет. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры, и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры.

**Пенсионный этап:** карьера в данной организации (виде деятельности) завершается. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби. К примеру, деятельность наставника, преподавательская деятельность в вузе, избрание депутатом любого уровня власти, работа в общественных организациях и др.

Заметим, что каждый этап характеризуется своими целями и особенностями трудовой деятельности, отличается от других имеющихся у работника трудовым потенциалом, требованиями к перспективам трудовой карьеры, мотивами трудовой деятельности. Таким образом, трудовой путь работника в пределах каждого этапа может существенно варьироваться в зависимости от различных производственных, социальных и иных факторов, что говорит о необходимости учета данного вопроса в работе специалистов кадровых служб по планированию карьеры.

Итак, как мы видим, понятие «карьера» в современных условиях имеет множество значений. Но, как мы полагаем, карьера, во-первых, это, прежде всего, успешное и последовательное продвижение человека в области производственной и социальной сферы, служебной, общественной, политической, научной и другой деятельности. Во-вторых, она предусматривает поступательное изменение профессиональных навыков, способностей и возможностей, связанных с трудовой либо общественной деятельностью человека. Различные модели и мотивы построения карьеры отражают схемы продвижения сотрудников (специалистов) внутри организации. А применение на практике различных форм и технологий карьерной стратегии позволяет решать множество важнейших управленческих, кадровых, политических и социально-экономических задач. Главные из них: снижение текучести кадров; возвращение лидеров и специалистов («головастиков»); подготовка перспективного управленческого кадрового резерва на выдвижение; повышение



удовлетворенности работников своим трудом; стимулирование инициативы и повышение степени вовлеченности сотрудников в повседневную жизнь организации; сплочение и укрепление коллектива и его кадрового потенциала; оздоровление организационной культуры и улучшение морально-психологической атмосферы.

Возрастание интереса к технологии карьеры в последние годы обусловлено, прежде всего, происходящими процессами рыночных преобразований, а также актуализацией проблем менеджмента персонала. На многих российских предприятиях, в органах власти и управления разница между требованиями должностей и возможностями тех, кто их занимает, достигает критических значений и порождает серьезные предпосылки социально-психологических и экономических проблем.

В настоящее время большинство исполнительных региональных и муниципальных органов власти, современных предприятий принимает на себя, по крайней мере, неформальные обязательства рационально использовать кадровый резерв, профессиональные качества сотрудников и дать каждому шанс сделать успешную карьеру.

Итак, тенденция на развитие персонала, планирование карьеры и деловая активность специалистов давно уже стала отличительным признаком инновационного стратегического управления персоналом органов власти и управления, успешно действующих предприятий и фирм, где каждому сотруднику предоставляется реальная возможность и обеспечивается содействие в достижении успехов в карьере.

УДК 816.752

## РОДНОЙ ЯЗЫК КАК ЗНАЧИМЫЙ КОМПОНЕНТ ЭТНИЧЕСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЧЕЧЕНЦЕВ

С. Ш. Жемчураева

Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М. Д. Миллонцикова  
E-mail: sedazz@mail.ru

В статье анализируются результаты социологического опроса чеченцев, проживающих в г. Саратове, которые демонстрируют их приверженность национальным традициям и родному языку. Выявляется роль чеченского языка в процессе конструирования идентичности мигрантов в полиэтничной среде.

**Ключевые слова:** чеченцы, родной язык, этническая идентичность, языковое поведение.

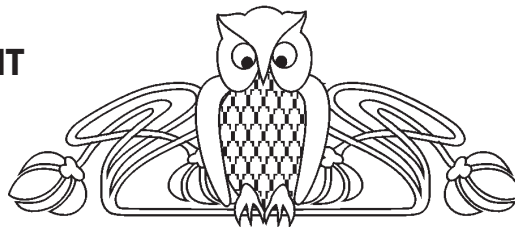
### Native Language as Significant Component of Ethnic Identity of Chechens

S. Sh. Zhemchuraeva

In article results of sociological poll of the Chechens living in Saratov which show adherence to national traditions and a native language are analyzed. The role of the Chechen language in the course of designing

### Примечания

- 1 См.: Романов В. Л. Прохождение государственной службы : карьерная стратегия и служебная тактика. М., 1997. С. 95.
- 2 См.: Социальное управление : словарь / под ред. В. И. Добренкова, И. М. Слепенкова. М., 1994. С. 67.
- 3 Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М., 1997. С. 512.
- 4 Современный философский словарь. М. ; Бишкек ; Екатеринбург, 1996. С. 391.
- 5 Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. докт. филол. наук, проф. Н. Ю. Шведовой. М., 1984. С. 231.
- 6 Лапатухин М. С. Школьный толковый словарь русского языка. М., 1981. С. 114.
- 7 Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Социологический словарь. М., 2004. С. 181.
- 8 Ульянова А. Я. Кадровый потенциал государственного и муниципального управления. Система государственного и муниципального управления : учебник / под общ. ред. Г. В. Атаманчука. М., 2008. С. 377.
- 9 Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учебник. Минск, 2008. С. 377–378.
- 10 Государственная служба Российской Федерации : основы управления персоналом / под общ. ред. В. П. Иванова. М., 2003. С. 184.
- 11 Савченко Е. С. Благополучие для всех – вот лозунг сегодняшнего дня // Государственное и муниципальное управление : теория и практика. 2011. № 1. С. 11.
- 12 См.: Управление персоналом организации : учеб. пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. М., 2010. С. 229.
- 13 Там же. С. 232.



of identity of migrants in the polyethnic environment comes to light.

**Key words:** Chechens, native language, ethnic identity, language behavior.

О значении языка для истории и духовной жизни народа великий русский педагог К. Д. Ушинский в «Родном слове» писал следующее: «Язык народа – лучший, никогда не увядающий и вечно вновь распускающийся цвет всей его духовной жизни, начинающийся далеко за границами истории. В языке одухотворяется весь народ и вся его Родина; в нем претворяется творческой силой народного духа в мысль, в картину, в звук небо Отчизны, ее воздух, ее физические явления, ее климат, ее поля, горы и долины, ее леса и реки,