

**Factors of young professionals' career form
Glinskih I. (Russian Federation)
Факторы формирования карьеры молодых специалистов
Глинских И. Е. (Российская Федерация)**

*Глинских Ирина Евгеньевна / Glinskih Irina – студент,
кафедра экономики и управления на предприятиях сферы услуг,
Высшая школа экономики и управления, рекреации и туризма,
Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

Аннотация: в статье на основе анализа научной литературы рассматриваются три группы факторов, от влияния которых зависит успешная деловая карьера сотрудника, а также обосновывается значимость планирования карьеры для молодых специалистов.

Abstract: in the article based on the analysis of the scientific literature deals with three groups of factors from the effects of which depends successful business career employee, as well as substantiated the importance of career planning for young professionals.

Ключевые слова: деловая карьера, планирование карьеры, факторы успешной деловой карьеры.

Keywords: business career, career planning, factors of successful business career.

В современном мире каждый человек, заинтересованный в успешном развитии своего будущего, рано или поздно задумывается о построении карьеры. Карьера работника во многом зависит от его начальных шагов в трудовой деятельности, поэтому планирование карьеры при устройстве на работу очень значимо. Во-первых, планирование карьеры позволяет работнику видеть должность или профессию, которую он может получить, опираясь на свои знания, умения, навыки и опыт. Во-вторых, узнать перспективы служебного роста, возможность повышения квалификации и развития индивидуальных профессиональных способностей. Успех карьеры будет в том случае, если работник сможет реально оценить свои деловые качества и правильно соотнести свою профессиональную подготовку с теми требованиями, которые предъявляет организация.

Под деловой карьерой понимается поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; достижение славы, известности [1, с. 4].

Индивидуальное планирование карьеры молодых специалистов должно начинаться с формирования самооценки персональной значимости, выявления потребностей и ожиданий, а также с анализа своих сильных и слабых сторон. Вторым шагом является сбор и анализ информации относительно возможностей карьеры как внутри организации, так и за её пределами. В результате анализа факторов, собранных на первых двух стадиях, устанавливаются цели карьеры в виде будущих должностей и прилагаются усилия по достижению этих целей внутри установленных временных рамок [1, с. 29].

Цели, которые преследуют молодые специалисты при планировании карьеры, могут быть самыми разнообразными. Приоритетной целью является получение работы или той должности, которая соответствует самооценке работника, а, следовательно, доставляет моральное удовлетворение. Не менее важно иметь работу или должность, которая высоко оплачивается или позволяет иметь дополнительные высокие доходы (надбавки, премии). Целями также могут служить работа или должность, которая поможет работнику раскрыть свой творческий потенциал, либо развить профессиональные качества. Процесс постановки целей является постоянным. С течением времени цели могут меняться в зависимости от роста и развития человека, от изменения его квалификации, продвижения по службе, пересмотра взглядов и ценностей.

Каждая новая стадия карьеры отличается от предыдущей более высоким, усовершенствованным уровнем способностей. Показателями высокого уровня являются накопленные за время работы знания, умения, навыки и опыт. Работник организации постоянно развивается как внутренне, так и внешне. Внутреннее развитие подразумевает приумножение знаний и навыков, завоевание авторитета среди коллег. Внешнее развитие усматривает полученные результаты продвижения сотрудника в должностных позициях, которое сопровождается освоением конкретных ступеней его карьеры.

В процессе формирования системы управления деловой карьерой молодых специалистов необходимо учитывать, что карьера является взаимодействием трёх групп факторов:

- личности самого человека;
- профессиональной среды, в которой он работает и развивается;
- внерабочей среды, в которой он живет и отдыхает [3].

Проанализируем факторы, от влияния которых зависит успешная деловая карьера сотрудника. Выделяют внутренние факторы и внешние, которые можно условно разделить на общую (внеслужебную) и специальную (служебную) сферы.

К внешним факторам внеслужебной сферы относятся:

1. Семья. Семья может являться для работника как вдохновителем, источником карьерной энергии, так и её глушителем. Если для семьи служба является традицией рода, либо источником удовлетворения материальных и социальных потребностей, то она поддерживает карьеру работника, гордится его продвижениями.

2. Близкое окружение складывается на основе близкой связи с друзьями детства, близких знакомых. Разделяя общие интересы, окружение работника также будет признавать его достижения, а это является существенным стимулом дальнейшего продвижения.

3. Место жительства также влияет на будущую работу. Человек может планировать работу как в своём городе, так и за его пределами. Перемена места жительства влечёт за собой изменение жизненных планов.

4. Научно-технический прогресс. Современному человеку следует следить за техническими новинками и изобретениями, чтобы приумножить свой профессиональный опыт.

Экономический уровень жизни человека, его культуру, социальные нормы, характер общественных отношений также необходимо отнести к внешним факторам внеслужебной сферы.

К внешним факторам служебной сферы относят:

1. Организационную структуру предприятия, которая определяет должностные модели, профессиональные требования к специалисту и перечень функций, которые он должен выполнять.

2. Кадровую политику организации. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам, создать необходимые условия обучения, повышения квалификации или переподготовки. Это делается для того, чтобы у работника была возможность получения более высокой должности.

3. Коллектив и конфликты. Каждому работнику необходимо понять коллектив, в котором он находится: его поведение, организационную структуру, отношение сотрудников друг к другу, и не менее важное - сущности конфликтов в процессе построения деловой карьеры. Благодаря этому сотрудник легко сможет выйти из конфликтной ситуации, либо не допустить её появления.

К факторам служебной сферы также относятся условия труда работника, отдых и медицинское обслуживание персонала, продолжительность рабочего дня и недели, наличие командировок и их продолжительность.

К внутренним факторам относят те факторы, с помощью которых возможно определить подготовленность сотрудника к работе и определить пути дальнейшего профессионального и личностного развития.

1. Фактор образования является важным, так как карьера и образование тесно связаны между собой, они постоянно взаимодействуют и стремятся к одной цели – успеху в жизни и реализации профессиональных планов. Уровень образования является отправной точкой в планировании будущего и именно с него начинается отсчёт профессионально-должностных позиций.

2. Фактор образа жизни человека определяется совокупностью видов деятельности и может показать, насколько многообразна его деятельность. Чем активнее образ жизни сотрудника, тем большим количеством способов он сможет реализовать свои жизненные и профессиональные планы.

3. Фактор уверенности в собственных силах, стремление к лидерству. Благодаря этому фактору сотрудник не боится брать на себя ответственность и серьёзно подходит к выполнению порученных заданий.

4. Мотивы и потребности работника. В зависимости от того, как работник понимает свои мотивы и потребности, можно определить, что наиболее важно для него: самореализация, стремление к власти, успех или личностный и профессиональный рост.

5. Фактор профессиональных знаний и опыта определяется набором требований организации по той должности, которую занимает работник. Для успешности карьеры в современных условиях знания должны постоянно развиваться.

6. Фактор интереса и способности к познанию. Работнику необходимо саморазвитие для достижения новых горизонтов в своей профессиональной сфере. Интерес человека способен усиливаться после достижения определённой им цели, а, следовательно, работник будет ставить новые задачи и стремиться к их выполнению.

7. Фактор здоровья является одним из важнейших, ведь поднимаясь по карьерной лестнице, работник сталкивается с различными нагрузками на организм, вследствие чего возникают болезни, связанные с профессией. Чтобы не допустить появления болезней, необходимо наличие антистрессовых программ [2], [4].

Вопросы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением молодых специалистов всегда оставались и будут оставаться актуальными. Человек заинтересован в построении своей карьеры, а для этого ему предстоит её распланировать совместно со службой управления человеческими ресурсами и непосредственным руководителем. Для самого работника планирование карьеры способствует карьерному успеху, укрепляет уверенность в его силах. Формирование успешной деловой карьеры сотрудника будет тогда, когда он начнёт максимально использовать свои внутренние ресурсы и учитывать возможное влияние внешних и внутренних факторов профессионального продвижения к намеченной цели.

Литература

1. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова // М.: Проспект, 2014. 64 с.
2. *Молл Е. Г.* Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл // СПб.: Питер, 2012. 352 с.
3. *Сытник Н.* Мотивационный подход в оценке карьеры / Н. Сытник // Управление персоналом. 2008. Вып. 6. 33 с.
4. Adload.ru: образовательные материалы. [Электронный ресурс]. Германия, 2007–2015. Режим доступа: <http://www.adload.ru>, свободный. Загл. с экрана.