

Тема 1.

«Социально-экономическое содержание карьеры»

План

1. Роль человеческого капитала в формировании карьеры
2. Понятие и этапы карьерного развития
3. Характеристики типов карьеры
4. Подходы к развитию карьеры персонала
5. Психология управленческой карьеры

Рекомендуемая литература:

- 1. Глебов И.П., Черненко Е.В.
Воспроизводство человеческого капитала:
монография/ И.П.Глебов.Е.В.Черненко
ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ».- Саратов:
ЦВП «Саратовский источник», 2015.-169с.
- 2. Сотникова С.И. Управление карьерой.
Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М.-396с.,2010
- 3. Молл Е.Г. Управление карьерой
менеджера.-СПб.: Питер, 2012.- 352с.:ил.

1. Роль человеческого капитала в формировании карьеры

- Особенностью человеческого капитала является его качество самовозрастания, т.е. человеческий капитал, рассматриваемый в единстве с самим человеком, человек стремится его наращивать, формировать и воспроизводить необходимые созидательные качества и характеристики. Динамика, сложности и противоречия современного воспроизводственного процесса, а также растущие и меняющиеся требования к созданию жизненных благ обуславливают необходимость не только ускоренного, но и опережающего, диверсифицированного развития человеческого капитала по многим областям знаний человеческого общества.

- В воспроизводстве человеческого капитала, субъекты отношений можно классифицировать по критериям:
- а) по институциональной организации экономической системы: домохозяйства, фирмы, государство;
- б) по объему и качеству человеческого капитала, которыми располагает субъект: субъекты, имеющие дефицит человеческого капитала, субъекты, имеющие высокий уровень человеческого капитала, и субъекты, обладающие общественно-нормальным уровнем и качеством человеческого капитала :
- в) по экономической роли субъектов отношений человеческого капитала в воспроизводственном процессе: собственники человеческого капитала, арендаторы человеческого капитала.

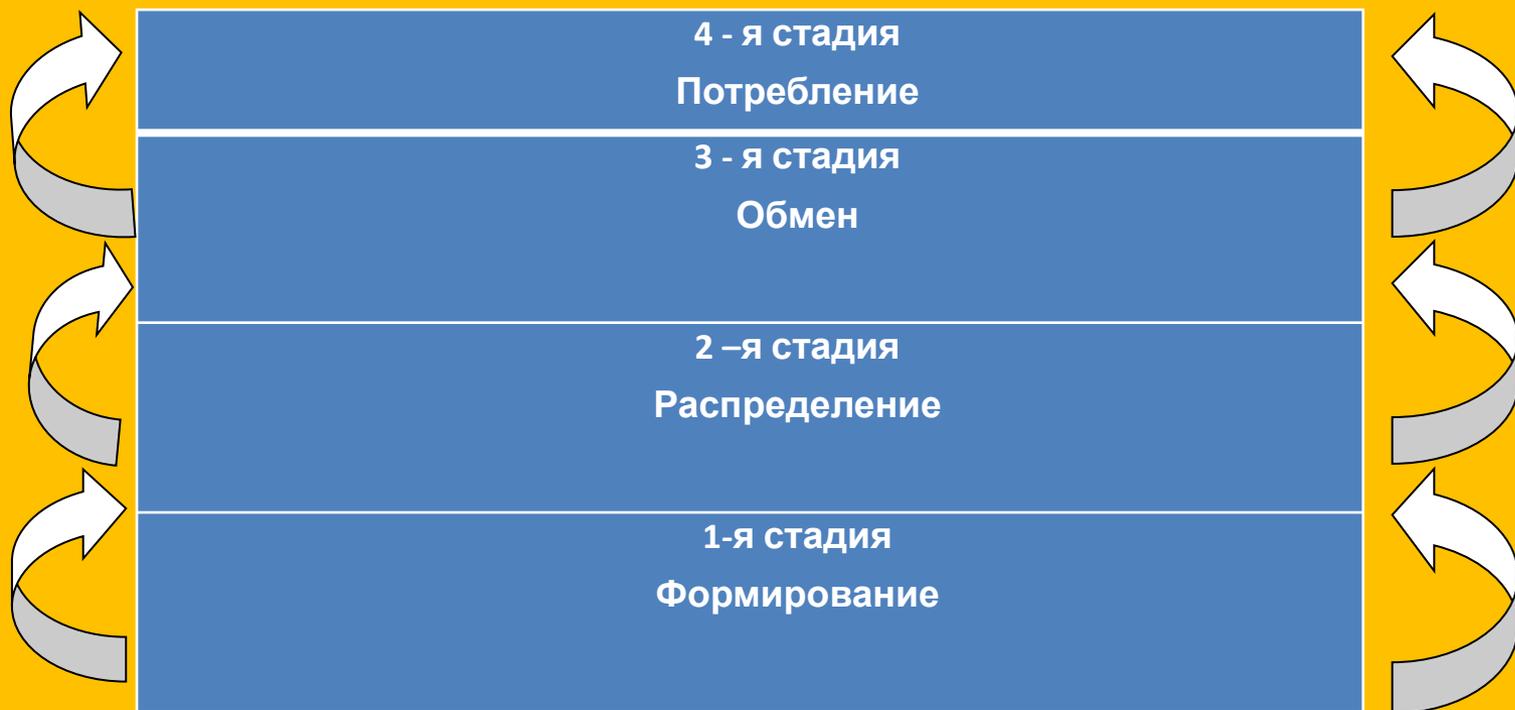


Рисунок 1. - Стадии воспроизводства человеческого капитала

- **Первая стадия воспроизводства человеческого капитала – формирование, которое начинается в детстве и в школьные годы. В это время ребенок осваивает основы культуры, нормы общения - язык, речь, основные жизненные принципы поведения и общения, т.е. в первую очередь формируются некие институты, как базис последующего увеличения человеческого капитала.**

- **Вторая стадия воспроизводства человеческого капитала** - распределение, как часть общественного экономического процесса, включает не только распределение результатов производства и доведение конечных товаров и услуг до потребителя, а также и распределение ресурсов или факторов производства. Человеческий капитал является фактором производства, принадлежащим конкретному собственнику, которым является человек, субъект воспроизводства человеческого капитала, заинтересованный в будущих доходах.

- **Третья стадия воспроизводства человеческого капитала – обмен.** При рассмотрении отношений обмена в процессе воспроизводства рабочей силы, можно отметить, что они заключаются в обмене функционирующей рабочей силы на материальные блага. Для воспроизводства рабочей силы, этот обмен необходим для того, чтобы постоянно пополнять знания, умения, навыки, компетенции возобновлять способности. На воспроизводство человеческого капитала оказывают влияние стимулы, выражающиеся в ожидании будущего вознаграждения, поскольку дальнейшее полноценное воспроизводство человеческого капитала невозможно без достаточной материальной базы

- **Четвертая стадия воспроизводства человеческого капитала - потребление.** Потребление (использование) человеческого капитала - это производительное потребление (как ресурса), применение его для создания благ. Кроме этого, благодаря процессу потребления происходит и систематическое совершенствование человеческого капитала, т. е. его «величина» постепенно не только количественно, но и качественно увеличивается. По сути, потребление человеческого капитала способствует его дальнейшему производству.

2. Понятие и этапы (стадии) карьерного развития.

- *Карьера* — это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека.
- В экономической литературе различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную. Профессиональная карьера — это процесс накопления человеческого капитала, который происходит на протяжении всей трудовой жизни работника.

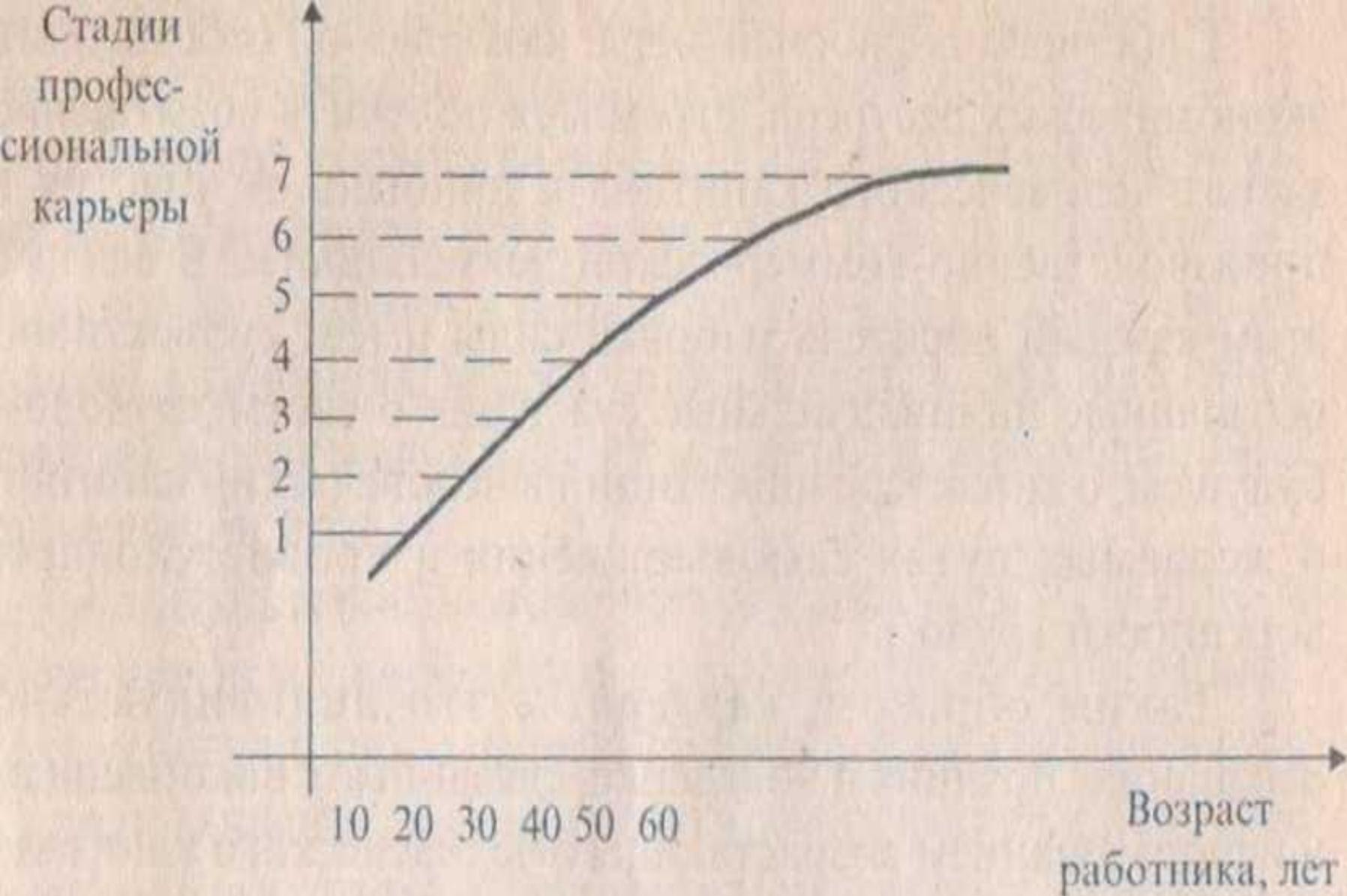


Рис. 1. Типовые стадии профессиональной карьеры работника

- *Юношеские карьерные планы* собственников человеческого капитала (стадии *обучения профессии* и *включения в трудовую деятельность*) характеризуются двумя особенностями: относительно слабой, неустойчивой сформированностью и довольно сильной нравственной нормированностью со стороны старших поколений. В них в основном представлены концепции идеальной профессии.

- *Карьерные планы работников среднего возраста (стадии достижения успеха и профессионализма) в большинстве случаев являются одноцелевыми при поливариантности средств достижения профессиональных целей. С ростом трудового стажа уменьшается различие между выполняемой работой и концепцией идеальной профессии.*

- На стадии *мастерства* карьерные планы одноцелевые и моновариантные. При этом основной акцент в планах карьерного развития делается не на собственное развитие, а на развитие окружающих, в частности молодых коллег, на заботу о благополучии своей организации.

- Наиболее сложной является стадия профессиональной карьеры, приходящаяся на возраст 40—50 лет. При отсутствии четких перспектив профессионально-квалификационного роста для сотрудника на этом этапе отмечается так называемый **«синдром сорокалетних»**. Последний характеризуется переоценкой жизненных ценностей, сопровождающейся состояниями депрессии или стресса, снижением эффективности труда и нередко деградацией трудового сознания, из которого вытесняется все, что имеет отношение к развитию профессиональных качеств и даже к пониманию необходимости интенсивно работать ради заработка.

- Основными программами поддержки профессиональной карьеры на этапе *переоценки ценностей* являются социально-психологические (консультации психотерапевта) и экономико-организационные (альтернативы передвижения сотрудников, досрочное увольнение)

- В настоящее время известны три подхода к организации консультационных услуг в области моделирования карьеры:
- а) *индивидуальное консультирование*, включающее применение тестов, интервьюирование, а затем последовательную проработку консультантом и заинтересованным работником отдельных вариантов карьеры;
- б) различные *формы самооценки* проблем сотрудника, позволяющие психологу определить суть проблемы и наметить пути ее преодоления. Этот метод относительно дешевый, но следует иметь в виду, что многие сотрудники не обладают способностью к объективной самооценке;
- в) *метод перспективной профессиональной поддержки*, сочетающий в себе глубину индивидуального консультирования с экономическими преимуществами групповой оценки

3. Характеристика типов карьеры.

- *целевая карьера*. Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению (рис. 2);

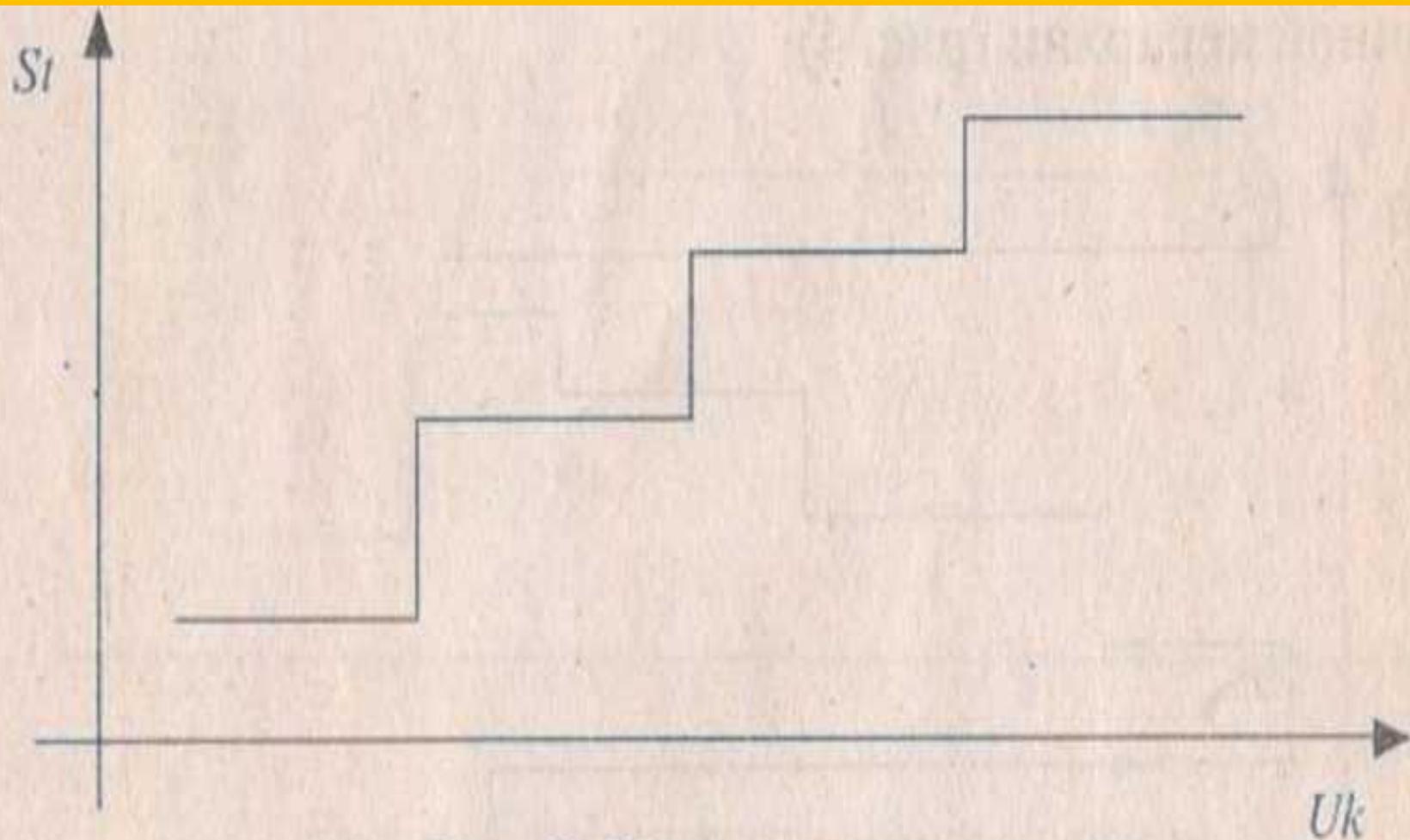


Рис. 2. Целевая карьера

- *монотонная карьера*. Сотрудник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и по его **достижению** стремится к движению в организационной иерархии даже при наличии возможностей для профессионального совершенствования и улучшения своего социально-профессионального статуса и материального положения (рис. 3);

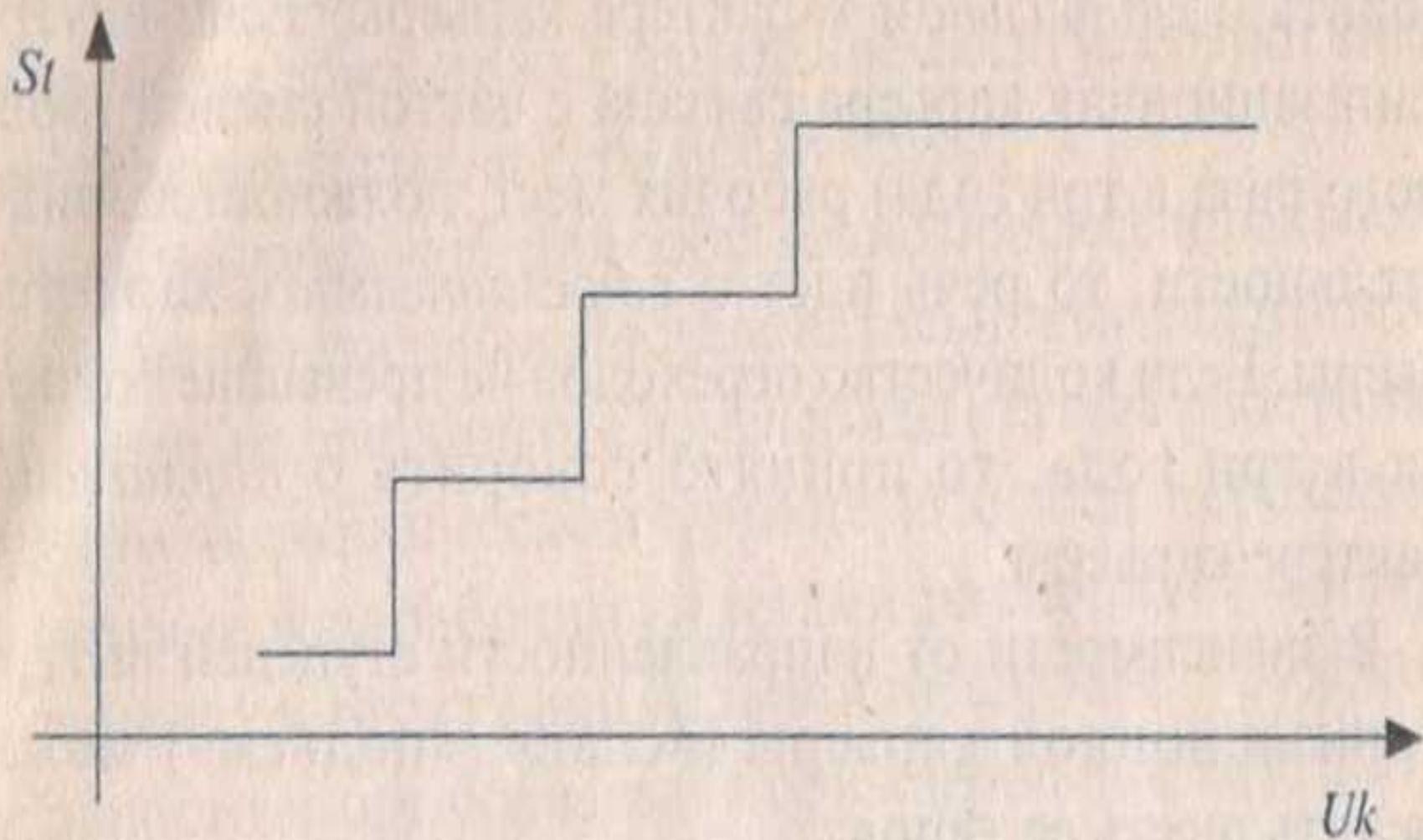


Рис. 3. Монотонная карьера

- *спиральная карьера*. Сотрудник мотивирован к перемене видов деятельности (с переходами и без переходов между рабочими местами разного социального ранга) и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии (рис. 4);

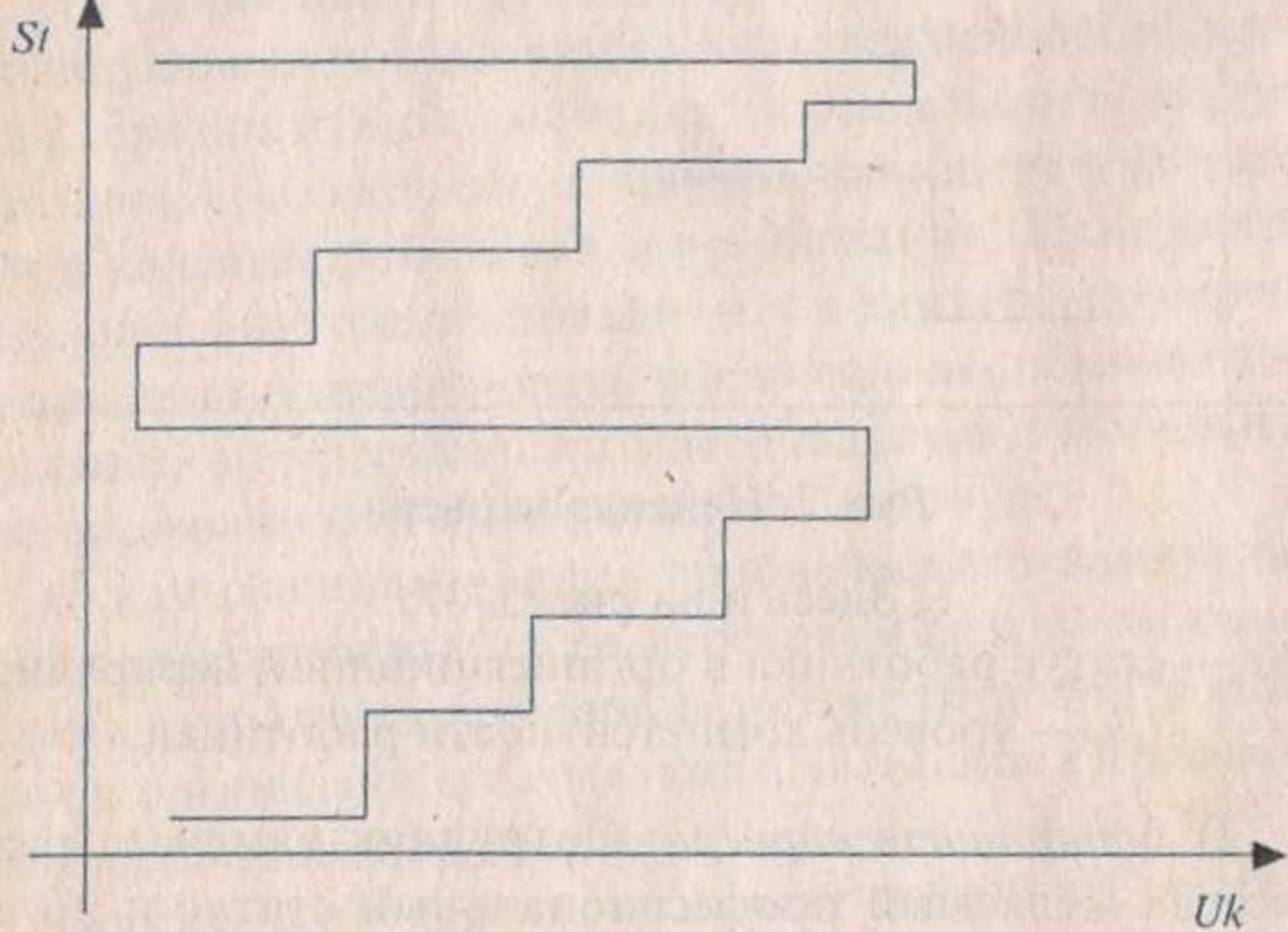


Рис. 4. Спиральная карьера

- 4) *мимолетная карьера*. Перемещение с одного вида деятельности на другой происходит стихийно, без видимой целенаправленности (рис. 5);

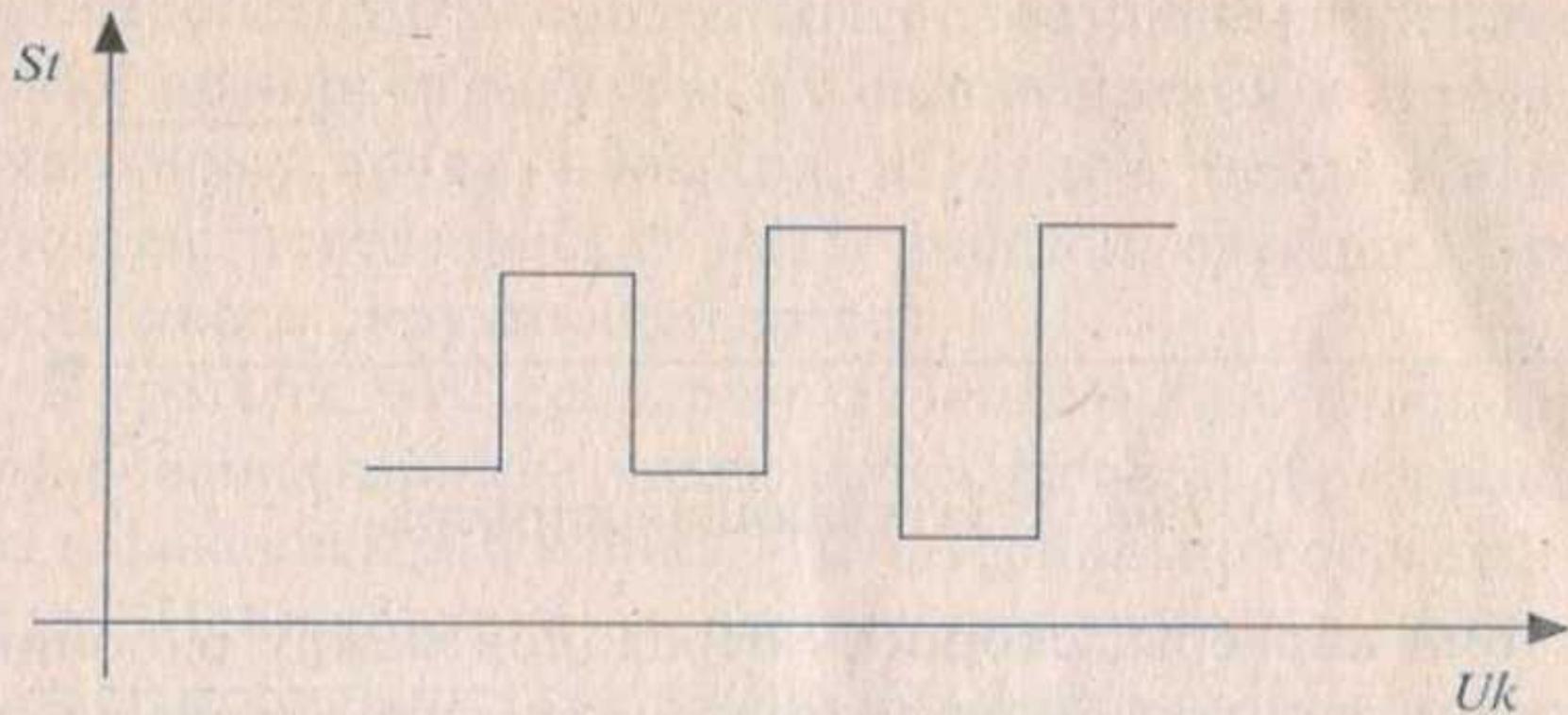


Рис. 5. Мимолетная карьера

- *стабилизационная карьера*. Личность растёт до определенного уровня и остается на нем длительное время — более восьми лет (рис. 6);

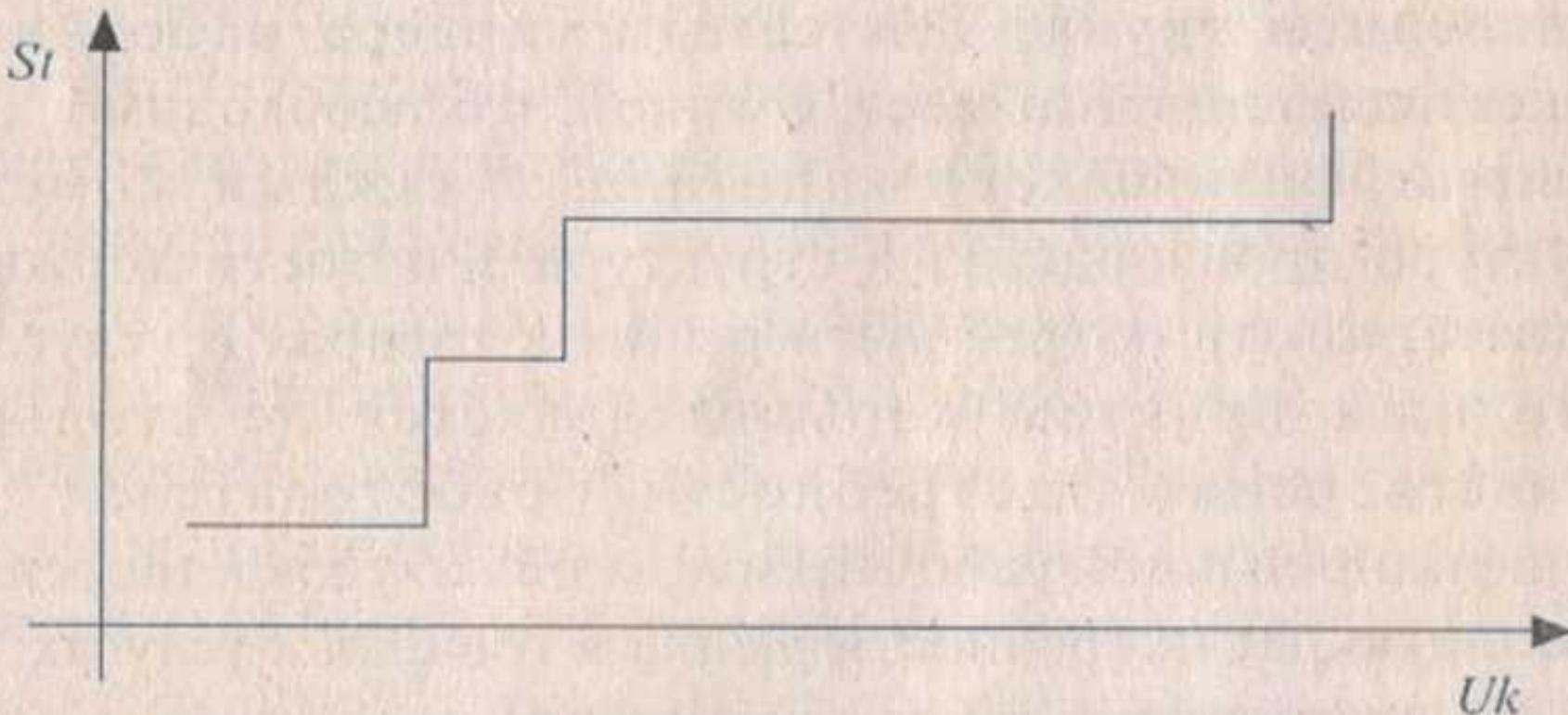


Рис. 6. Стабилизационная карьера

- *затухающая карьера.* Сотрудник растет до определенного уровня и остается с этим статусом до момента, когда начнется «затухание» а — заметное движение к более низкому социально-профессиональному статусу в организации (рис. 7).

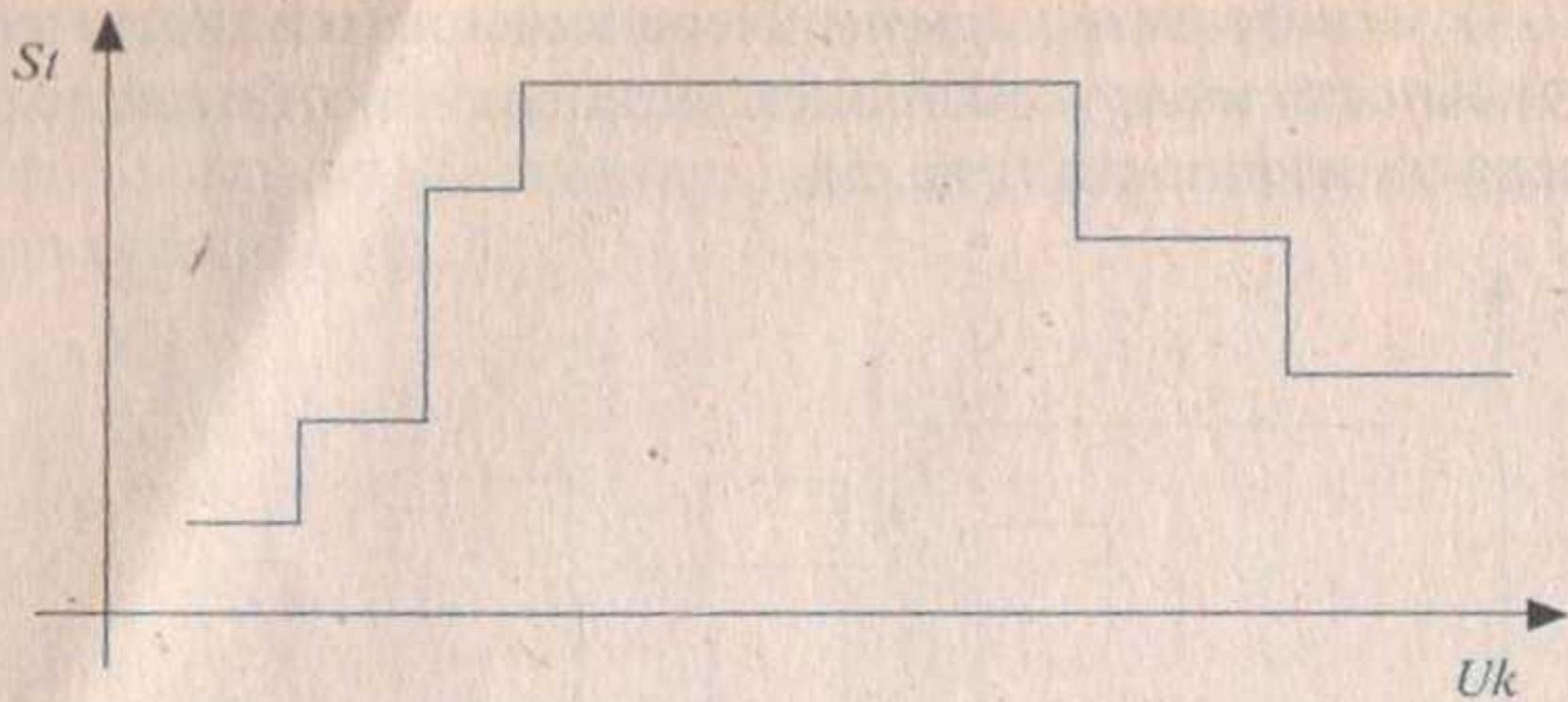


Рис. 7. Затухающая карьера

4. Подход к развитию карьеры в условиях рынка.

- *Развитие карьеры* — это действия, направленные на повышение конкурентоспособности работника для достижения целей организации и личных целей в труде работника.
- Под *конкурентоспособностью работника* следует понимать свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде.

- Под *утратой конкурентоспособности работника*, или устареванием потребительской стоимости рабочей силы, необходимо понимать процесс использования человеком в его профессиональной деятельности точек зрения, теорий, представлений и методов, которые являются менее эффективными при решении проблемы, чем другие, существующие в настоящее время.

три вида устаревания:

- Первый — это *профессиональное устаревание* (устаревание специфической рабочей силы), т.е. устаревание профессиональных знаний, навыков, способностей работника, применяемых им на конкретном рабочем месте.
- Второй вид устаревания потребительной стоимости рабочей силы — *утрата профессиональной гибкости*, т.е. устаревание профессиональных знаний у сотрудника, связанное с отсутствием возможности перемены труда как в пределах собственного рабочего места (за счет обогащения содержания труда функциями и работами, относящимися к другим профессиям), так и за пределами рабочего места (за счет перемены профессии).
- Третий вид устаревания потребительной стоимости рабочей силы — *устаревание простой рабочей силы*, т.е. физическое устаревание рабочей силы, связанное с полной или частичной утратой трудоспособности.

К факторам, плодотворно влияющим на уровень конкурентоспособности работника, относятся:

- наличие у работника ясных целей деятельности;
- постоянное накопление им профессиональной компетентности;
- регулярная обратная связь, оценка деятельности работника;
- наличие у работника мотивации к обновлению знаний;
- поручение работнику трудовых заданий, позволяющих ему использовать свои возрастающие способности;
- многообразии требований, предъявляемых работой к уровню мастерства работника, предоставляющее возможности для его самовыражения в профессиональном труде;
- возможность самостоятельно работать, сбалансированность власти и ответственности;
- ответственность работника за сохранение собственного здоровья

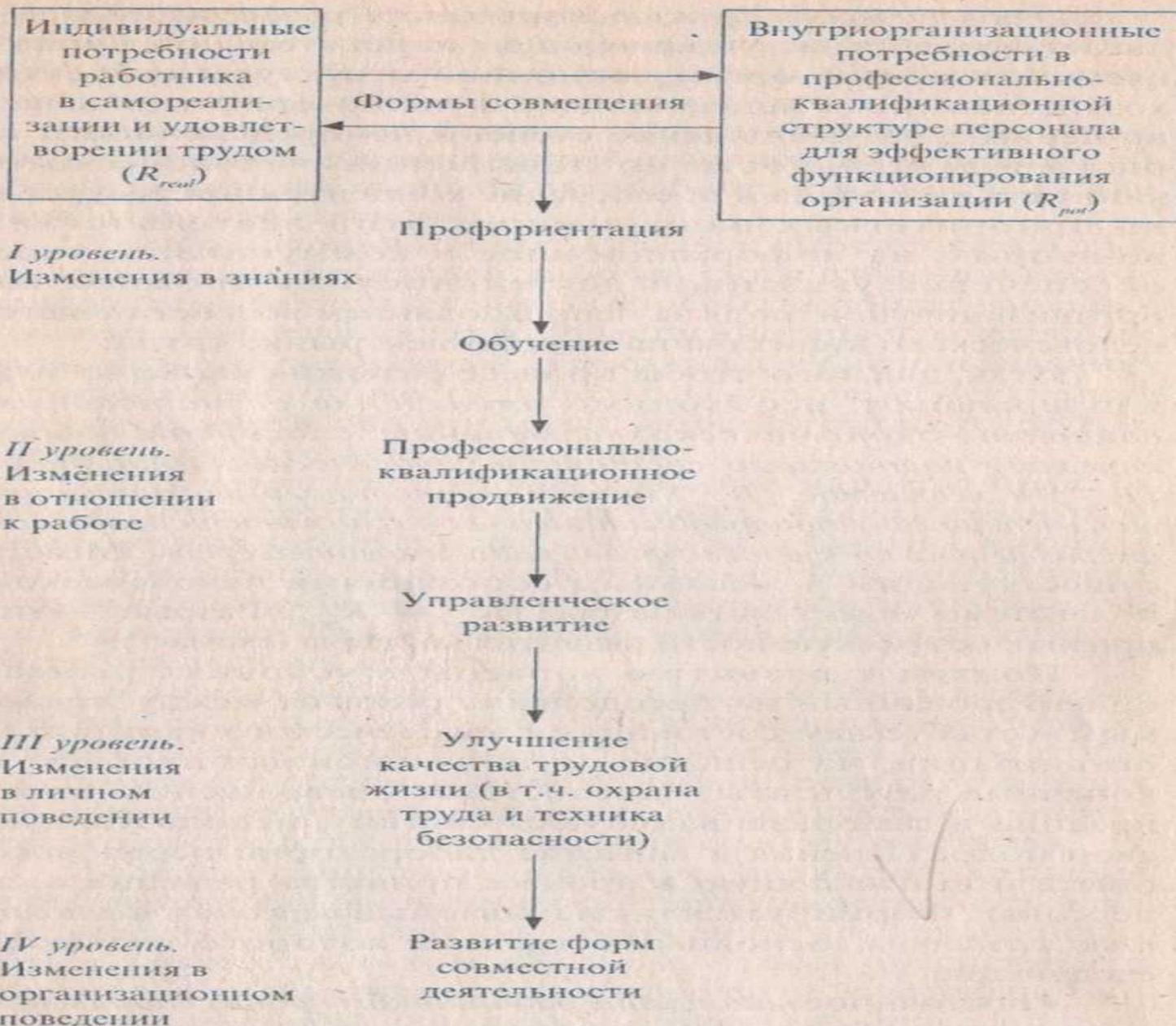


Схема 1. Модель непрерывного развития карьеры в организации

5. Психология управленческой карьеры

- На достижение карьерных целей оказывают влияние история жизни человека, возрастные особенности. Между мужчинами и женщинами существуют отличия в установлении целей карьеры, совершенствовании управленческих навыков, связанных с лидерством, стимулированием, делегированием функций и т. д. Особое внимание уделяется личностным переменным, способствующим ускорению должностного роста, таким, как общительность, умение взаимодействовать с людьми, мотивация достижения, адаптивность и др.. Трудности, связанные с достижением карьерных целей, преодолеваются с помощью самомаркетинга, осуществляемого с учетом психологических закономерностей.

- Первостепенной по значимости теоретической и практической проблемой является проблема создания механизма управления карьерой. Разрабатываются психолого-организационные принципы роста менеджеров, теоретические модели психологического обеспечения планирования карьеры. По мнению некоторых исследователей, планирование карьеры — прерогатива организаций, в которых работают менеджеры, другие отмечают активную роль в планировании самих руководителей.

- Большое внимание в контексте проблем планирования карьеры уделяется психологическим аспектам обучения и самообучения, т. е. средствам реализации планов. Разрабатываются программы обучения и самообучения, направленные на постоянное изменение поведения, деятельности. Например, проводится обучение по формированию уверенности в себе, способности утверждать свои права, не нарушая при этом прав других людей (assertiveness); умений менеджера строить взаимоотношения с подчиненными, осуществлять эффективные коммуникации внутри организации и за ее пределами.