

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ

MAIN PROBLEMS OF CONSTRUCTION OF THE CAREER

**E. Skiteva
A. Goncharov**

Summary. In the article factors of efficiency of employees' activity, bases of career development, factors of a choice of a direction of training by students of a direction management and the economy are considered. The results of the study of the direction of development in childhood by students in the direction of economics and management are presented. The methods of vocational orientation of schools in relation to students of the first and second courses in the direction of economics and management at the St. Petersburg University of Communications have been studied. Approaches to the typology of careers by scientists are presented.

The scheme for building a professional career is presented. The competence approach in personnel assessment is considered. The concepts of competence, competence, ability, and possession are disassembled. The problems of a competent approach in the evaluation of learning outcomes are determined.

Career techniques are formulated. Explained career techniques, the order of their application. The dependence of children's activities in school and preschool age on the preferences, material opportunities and free time of parents is revealed. The restriction of the choice of the direction of development of children is revealed. It is pointed out that inadequate career guidance work with children. The preferences of employers in favor of gifted and talented employees are indicated.

Keywords: efficiency of employees, career building, professional career scheme, career techniques, problems of forming competences, problems of career development.

Скитёва Елена Ивановна

К.э.н., ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I»

Elenaskiteva@gmail.com

Гончаров Александр Иванович

К.э.н., ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I»

Аннотация. В статье рассматриваются факторы эффективности деятельности сотрудников, основы построения карьеры, факторы выбора направления обучения студентами направления менеджмент и экономика. Приведены результаты исследования направления развития в детском возрасте студентами направления экономика и менеджмент. Исследованы методы профориентационной деятельности школ в отношении студентов первых и вторых курсов направления экономика и менеджмент в Петербургском университете путей сообщения. Приведены подходы к типологии карьеры учеными.

Представлена схема построения профессиональной карьеры. Рассмотрен компетентностный подход в оценке персонала. Разобраны понятия компетенция, компетентность, умение, владение. Определены проблемы компетентного подхода в оценке результатов обучения.

Сформулированы карьерные техники. Даны объяснения карьерных техник, порядок их применения. Выявлена зависимость занятий детей в школьном и дошкольном возрасте от предпочтений, материальных возможностей и свободного времени родителей. Выявлено ограничение выбора направления развития детей. Указано на недостаточную профориентационную работу с детьми. Указаны предпочтения работодателей в пользу одаренных и талантливых сотрудников.

Ключевые слова: эффективность сотрудников, построение карьеры, схема профессиональной карьеры, карьерные техники, проблемы формирования компетенций, проблемы построения карьеры.

В современных условиях хозяйствования конкурентоспособность организаций является важным условием выживания компании на рынке. Технологии копируются, финансовые и прочие ресурсы в той или иной мере доступны компаниям. К уникальному ресурсу в компании относится время, который имеет ограничение и не может быть восполнен и персонал, уникальные способности которого невозможно воспроизвести.

Представители древнего мира, различных школ менеджмента высказывалась о важности способностей работников. Так философ и автор многих трактатов, теоретик и практик государственного устройства и управления Шэнь Бухай (400–337 до н.э.) полагал, что при отборе кандидата следует руководствоваться

критериями: способностями, компетенциями, достижениями в прошлом, старшинством. Мыслитель конфуцианской традиции Сюнь-цзы (313–238 до н.э.) рекомендовал не предоставлять чиновничьих должностей тем, кто не обладал способностями, и указывал, что следует почитать мудрых и использовать способных, представляя каждому соответствующим талантам должность и ранг. Китайский философ Хань Фэй (288–233 до н.э.) в своих работах предостерегал, что следует назначать на государственные должности в соответствии со способностями и деловыми качествами вне зависимости от положения в обществе [5]. Считается, что с конца IX и начала XX века начались активные научные исследования управления персоналом. Представитель научной школы менеджмента Ф. Тейлор (1856–1915 гг.) в своей

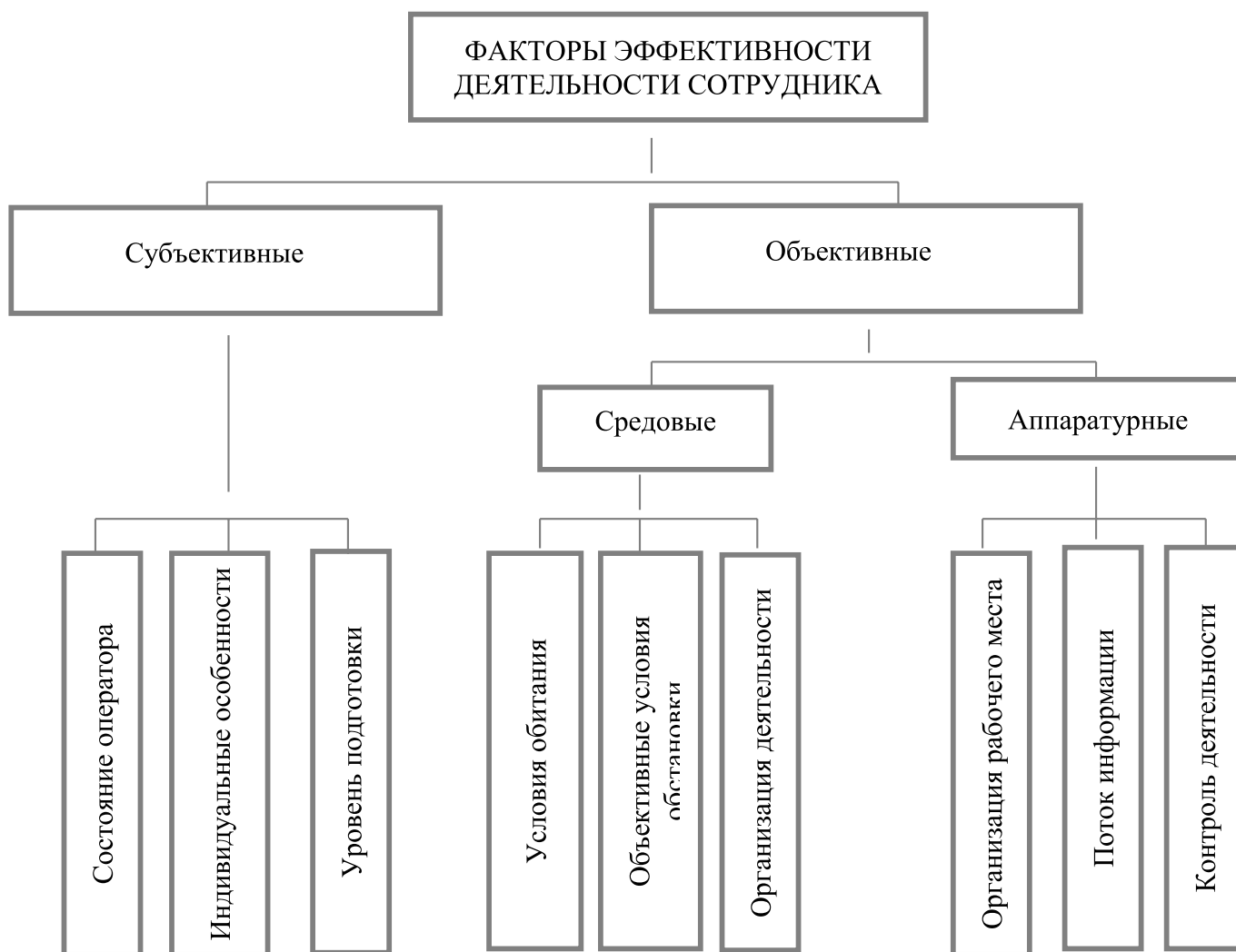


Рис. 1. Факторы эффективности деятельности. (1, с. 82)

работе, «Принципы научного менеджмента» указывал, что задача администрации — развитие естественных склонностей у работников [7]. Представитель школы поведенческих наук Гуго Мюнстерберг (1863–1916 гг.) предложил способ повысить эффективность и производительность труда — подобрать работникам должности, которые соответствуют характеру и их умственным способностям [7]. Ученые считали, что эффективность труда, а соответственно успешность трудовой деятельности напрямую зависит от способностей. Определение способностей дал Гемезо М.В. «индивидуальные особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности и легкость овладения ею» [1, с. 87]. Рассмотрим источник, методы выявления и развитие способностей. По мнению известного психолога и философа С.Л. Рубинштейна сущность человека не только развивается как организм, но и имеет свою историю. Чтобы понять путь своего развития, человек должен рассматривать

в аспекте: чем я был? — что я сделал? — чем я стал? Ученый утверждал, что реализуясь в какой-нибудь деятельности, способности не только проявляются, они в ней формируются, и развиваются. Чтобы быть гениальным, нужно создать что — либо гениальное [6, с. 539]. Когнитивные и физические возможности определяются генами и воспитанием. Рассмотрим факторы эффективности деятельности сотрудника.

Влияние фактора «индивидуальные особенности» на эффективность деятельности человека, а соответственно и на построение карьеры, то есть продвижение в какой — либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды не является определяющим, т.к. данный фактор не является единственным. Более того, какой именно фактор или группа факторов обеспечивают карьерный рост и в какой пропорции не выявлено.

Таблица 1. Факторы выбора направления обучения

Факторы выбора направления обучения	Менеджмент		Экономика	
Осознанно	12	5%	21	12%
По рекомендации	148	64%	80	45%
Востребованность на рынке	18	8%	24	13%
Результат ЕГЭ	41	18%	48	27%
прочие	12	5%	5	3%
Итого	231	100%	178	100%

Наиболее предпочтительным сотрудником в организации является соискатель с уже выявленными и развитыми на высоком уровне способностями к деятельности. Проявление способностей для разных видов деятельности происходит в разные возрастные периоды. При благоприятном стечении обстоятельств способности развиваются, при неблагоприятных остаются нереализованными.

Особенно пристальное внимание работодателей привлекают одаренные люди, имеющие природные способности. Талант и гениальность являются уровнями проявления природных способностей. Одним из показателей проявления одаренности, таланта, гениальности является креативный, творческий подход к любому виду деятельности. По версии Горварда Гарднера, классификация талантов, приведенных в книге «Рамки ума» в начале 1980-х годов: вербально-лингвистический (писатели, журналисты, переводчики, юристы), слуховой (музыканты, лингвисты, языковеды), цифровой (математики, физики, программисты, аналитики, финансисты), пространственный (дизайнеры, художники, модельеры), физический (спортсмены, танцоры), личностный (психологи), межличностный (политики, ораторы, торговцы, актеры), талант окружающей среды (дрессировщики, земледельцы), предпринимательский (организаторы, бизнесмены, новаторы, инвесторы).

Исследования ученых показали, что способности могут проявляться в любом возрасте, однако, чем раньше они проявятся, тем больше шансов их развить. С целью выявления талантливых людей во всем мире проводятся всевозможные конкурсы. Так компания WorldSkills International (WSI) проводит международные соревнования между представителями рабочих специальностей. Деятельность данной организации производится с 1953 года, участниками данных соревнований являются 77 стран. В 2017 году по количеству медалей в соревновании Россия занимает пятое место. Конкурсы: «Таланты России», «Созвездие талантов», «Я звезда», «Минута славы», «Адская кухня», «Голос», «Танцы» и другие мероприятия помогают людям продемонстрировать свои способности, работодателям получить уникаль-

ных сотрудников. Проведенные исследования автором среди студентов университета Путей сообщения имени Александра I первого курса обучения по направлению экономика и менеджмент 2016, 2017 года приема показали, что выбрали осознанно профессию экономиста всего 12% и менеджера 5%. Основные факторы, влияющие на выбор представлены в таблице 1.

Результаты исследования показали, что влияние на выбор направления обучения оказывают рекомендации и советы родителей, друзей, знакомых. Также следует отметить влияние результатов ЕГЭ на выбор. Результаты ЕГЭ как по количеству полученных баллов, так и по выбору предметов, по которым сдавался экзамен. Исследования обучающихся на предмет занятий в детском возрасте показали, что около 40% студентов занимались искусством, творчеством занимались 12% менеджеры и 20% экономисты, спортом занимались 29% менеджеров и 16% экономистов. Многие имели несколько увлечений. Однако следует отметить, что четыре процента студентов занимались иностранными языками, 17% студентов не указали своих увлечений.

Результаты исследования показали, что сдача ЕГЭ по определенным предметам ограничивает возможности изменения выбора в процессе подачи документов в высшие учебные заведения. В процессе исследования было выявлено, что из 409 студентов только 28 прошли тестирование на выявление задатков и способностей. Более 90% студентов проходили в школе тест на направленность, при этом дальнейшая профориентационная деятельность и сопровождение не проводилась. В связи с недостаточной работой по профориентации в школах появились коммерческие компании, предлагающие проведение такого тестирования. Стоимость тестирования составляет от 5 до 11 тысяч рублей и зависит от времени тестирования.

При выборе профессии следует учитывать потребности рынка и престижность профессии. Микрополитика в определенных отраслях и профессиях создает высокие барьеры входа в данную профессию. Так профессии

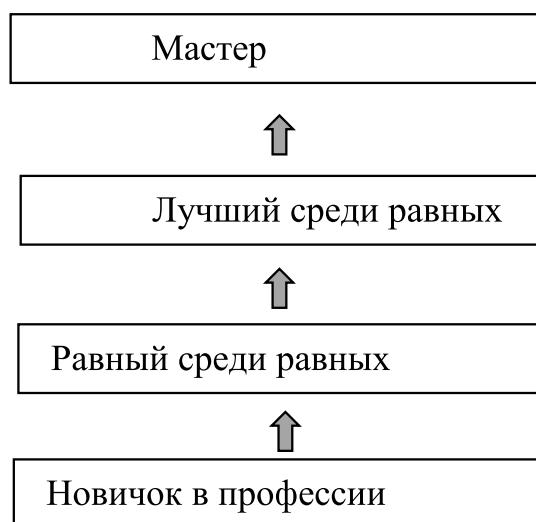


Рис. 2. Схема построения профессиональной карьеры

нотариуса, работника ГАИ, гинеколога, таможни, логопеда и т.п. имеют высокие барьеры входа.

Различные подходы к типологии карьеры предложены учеными: Ю. В. Укке, 1971 г. по характеру динамики; П. Синисало и Ю. Хяюрюнен, 1987 г. по занятости или безработицы человека; М. С. White, М. Smith, Т. Barnett, 1994 г. по характеру перемещений; Ф. Р. Филиппов, 1995 г. по сфере деятельности; О. Т. Hall, Р. Н. Mirvis, 1995 г. по факторам, определяющим карьеру; Л. А. Кудринская, 1996 г. по скорости и форме продвижения Т. И. Рыскова и И. В. Куколев, 1997 г. по психобиографическим характеристикам [3]. По мнению Е. Г. Молл, типология карьеры основана на скорости продвижения, последовательности занимаемых позиций, проективной ориентации и личностного смысла продвижения [4]. По мнению А. Я. Кибанова типология карьеры по общей направленности [2]. Все ученые сходятся в том, что карьера подразумевает изменение статуса, развитие профессиональных навыков.

Развитие профессиональных навыков относится также и к менеджерам, их развитие подкрепляется ростом статуса, получение высокой должности, без которой реализовать имеющиеся навыки невозможно. В статье рассматривается профессиональная карьера, т.к. должностная карьера, по мнению автора, присуща только менеджерам.

Построение карьеры можно рассматривать при проявленных задатках и развитых способностях и построение карьеры без учета направленности способностей.

На рисунке 2 представлена схема построения профессиональной карьеры

Человек выбирает область совершенствования себя. Это может быть тело, интеллект, логика, ловкость, выносливость и т.д.

Совершенствование определенной деятельности, т.е. развитие не просто задатков и способностей, а развитие только тех навыков и компетенций, которые необходимы для определенного вида деятельности актуального в данный момент для человека, остальные задатки и способности в процессе деятельности не развиваются или развиваются минимально. Невозможность развития способностей в трудовой деятельности вынуждает сотрудников развивать необходимые для данного вида деятельности навыки.

В последние годы многие организации применяют для оценки персонала компетентностный подход. Понятие компетенция происходит от лат. *competere* — соответствовать, подходить. Развитие компетентности на начальном этапе происходит механически, путем научения, запоминания и повторения. Исходя из этого, компетенция — это некая идеальная способность человека успешно решать задачи. Компетенция включает в себя знания по данной задаче, умения и владение. Умение — способность делать что-либо. Синонимами является — мочь, знать, иметь навык. Владение — применение умений на практике, уровень овладения умением в какой-либо области.

Показатели, характеризующие владение — уровень дилетанта, свободное владение (иностранном языком), искусное владение, т.е. стать мастером. Показатели, характеризующие умение — связанные слова — не умеет, плохо, неплохо, хорошо, мастерски. Умение при-

обретается тренировками. Можно уметь обращаться с каким-нибудь предметом, но не быть мастером. Компетентность человека отражает степень овладения компетенцией.

Основная проблема компетентностного подхода состоит в том, что начало формирования профессиональных компетенций предполагается в высших и средне-специальных образовательных учреждениях, что подразумевает получение знаний, умений и навыков. Однако проведение промежуточного и итогового контроля подразумевает получение оценки по определенному предмету, а не оценку сформированной компетенции. Кроме этого, следует учитывать использование формы контроля — зачет, который не подразумевает оценку компетенций. Выставленные оценки по предметам дают представление о степени усвоения данного предмета, но не о степени освоения компетенции. Например, пятерка по физкультуре не дает представления о степени овладения того или иного вида спорта, пятерка по менеджменту не дает представления о степени овладения концептуальными, человеческими или техническими навыками. Стать мастером в определенной области без способностей и задатков очень сложно, а иногда и невозможно, т.к. овладение навыком (движение, доведенное до автоматизма), сотрудник вырабатывает поведенческие паттерны.

Карьера ассоциируется с продвижением в определенной области, которое дает увеличение заработной платы, статуса, престижа и дополнительные привилегии, поэтому является мощным мотиватором и зачастую указывается работодателями в объявлениях о найме персонала. С целью обеспечения карьерного роста применяются карьерные техники.

Все карьерные техники делятся на направленные внутрь и вовне. Внутрь карьерные техники направлены на развитие человека. Вовне направленные техники направлены на изменение внешнего мира, изменение внешних условий для успешной карьеры.

Известными техниками построения карьеры являются:

1. Управление уважением.
2. Правило достижения благорасположения.
3. Правило взаимного обмена.
4. Правило последовательности.
5. Обязательства перед третьими лицами.

Управление уважением связано с созданием собственного бренда: получение титулов — доктор наук, заслуженный строитель, народный артист, народный художник, заслуженный учитель, чемпион мира; наличие знаков, подтверждающих статус; одежда и др.

Правило достижения благорасположения достигается физической привлекательностью, вступлением в семейные отношения и кланы, поиск сходства с лицами, влияющими на кадровый рост (место рождения, национальность, увлечения, предпочтения), применение метода ассоциаций (дружба с признанным авторитетом, создание собственного бренда), похвалы, комплементы лицам, влияющим на карьерное продвижение, совместная еда (ланчевая методика), якорение руководителей, разговор «в унисон» и др.

Правило взаимного обмена подразумевает взаимовыгодный обмен обязательствами. Обменом могут выступать как деньги, так и услуги.

Правило последовательности относится к психологическим методикам и подразумевает вынуждение последовательности принятия решений. Обязательства перед третьими лицами реализуется через механизм выполнения взятых ранее обязательств.

Данные техники построения карьеры применяются независимо от области совершенствования. Привлекательный личный бренд, хорошие отношения с руководителями и сотрудниками устраняют барьеры в процессе построения карьеры, но применение психологических приемов может и навредить карьере.

Таким образом, основными проблемами построения карьеры являются:

1. Направленность занятий детей в дошкольном и школьном возрасте определяется исходя из предпочтений, материальных возможностей родителей, наличием свободного времени и возможности помочь овладеть деятельностью (например, выполнение домашнего задания (игра на скрипке));
2. Ограничение по предоставляемым в детских садах и школах как платных, так и бесплатных кружков, и секций, что не дает возможности проявиться способностям и предпочтениям детей;
3. Недостаточная профориентационная работа в детских садах и школах, что провоцирует выбор профессии исходя из предпочтений родственников, знакомых, друзей; исходя из прагматических мотивов или исходя из выбранных для сдачи ЕГЭ предметов;
4. Оценки, выставленные в дипломах, не дают представления о сформированных компетенциях, отсутствие контроля за их формированием.
5. Предпочтение работодателей в выборе сотрудников отдаются в пользу одаренных и талантливых людей. Для этих целей проводятся различные конкурсы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гамезо М.В., Домашенко И. А. Атлас по психологии: — М.: Педагогическое общество. Россия, 2001—276с.
2. Кибанов А.Я., Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: — М.: Проспект, 2018. — 64 с.
3. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. — СПб.: Речь, 2007. — 336 с.
4. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. — СПб.: Питер, 2012. — 352 с.
5. Основы управленческой мысли: учебник [Электронный ресурс]; Региональный финансово-экономический инс-т. — Курск, 2011. — 793 с.
6. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. — СПб.: Питер, 2010. — 713 с.
7. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации — Пер. с англ. Под ред. В. А. Спивака. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.

© Скитёва Елена Ивановна (Elenaskiteva@gmail.com), Гончаров Александр Иванович.

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»

