

МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

В статье рассмотрена деловая карьера через призму мотивационных аспектов ее развития. Раскрыта сущность и актуальность понятия планирования деловой карьеры, обоснованы методы, способствующие оптимальному развитию деловой карьеры, выделены основные элементы двухсторонней мотивации. И обобщены инструменты карьерного развития.

Ключевые слова: организация, сотрудники, мотивация, двусторонняя мотивация, карьерограмма, самооэффективность, карьерная готовность.

Savluchinskaya Anastasia V. Motivational aspects of business career

The article examines business career through the prism of motivational aspects of its development. The essence of the concept and relevance of planning a business career were determined; methods conducive to the optimal development of a business career were validated and the main elements of the bilateral motivation were distinguished. The tools for career development were generalized.

Keywords: organization, employees, motivation, bilateral motivation, careerogram, self-efficacy, career readiness.

Тенденции современного общества определяют необходимость осознания потребностей индивида. Это осознание несет в себе многоаспектное использование данных потребностей, в том числе в рамках управления персоналом организации. Понимание потребностей персонала руководителем дает возможность повысить эффективность деятельности организации в целом. Однако недостаточно понимать только цели и мотивы сотрудников, необходимо также уметь сопоставить эти знания с целями, задачами и стратегией развития самой организации. Поэтому период двухстороннего сотрудничества работника и организации можно считать эффективным, если удовлетворены потребности обеих сторон.

Принимая во внимание, что работник объективно соотносит свои деловые качества с требованиями организации, что подтверждено его трудоустройством в данную компанию, необходимой будет дальнейшая сопутствующая работа со стороны организации правильному

* САВЛУЧИНСКАЯ Анастасия Валерьевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского государственного университета культуры и искусств, г. Краснодар, РФ (e-mail: savluchinskaya@mail.ru);

SAVLUCHYNSKAYA Anastasia V. – Ph.D. Candidate (Theory and Methods of Professional Education), Assistant professor, Department of Economics and Management of the Krasnodar State University of Culture and Arts, Krasnodar, Russia (e-mail: savluchinskaya@mail.ru).

взаимодействию обеих сторон, то есть планирование его деловой карьеры (ПДК).

Сегодня уровень развития в организации ПДК является критерием оценки ее перспективности. В общем виде ПДК обеспечивает объективное взаимодействие организации и работника с момента принятия и до увольнения, предполагающее продвижение сотрудника по системе должностей или рабочих мест.

Планирование деловой карьеры для работника обеспечивает более высокую степень удовлетворения от работы, способствует его профессиональному росту, повышению уровня дохода, стимулирует повышать уровень знаний, целенаправленно подготавливаться к будущей профессиональной деятельности, достигать должностного статуса в организации.

Преимущества организации от планирования деловой карьеры сотрудников также очевидны. Например, мотивационная направленность персонала, что способствует повышению производительности труда, снижению текучести кадров, возможность планирования профессионального развития работников на основе его персональных интересов с последующим продвижением их на ключевые должности.

Для эффективного достижения обозначенных ориентиров специалисты по работе с персоналом ведут непрерывный учет индивидуальных характеристик каждого сотрудника как традиционными методами (сбор первичных данных имеющих формальные характеристики – резюме, анкета, документы об образовании и трудовой деятельности) так и с помощью современных методик, прошедших успешную апробацию в мировой практике.

Одной из таких методик является использование схематического принципа учета индивидуальных характеристик каждого сотрудника или карьерограмма сотрудника. Исходя из потребностей организации и специфики ее структуры и сферы деятельности, карьерограмма может быть адаптирована и дополнена требующимися элементами.

В бланк карьерограммы вносятся результаты работы и предыдущего опыта сотрудника, немаловажной особенностью являются результаты диагностики уровня развития основных профессиональных качеств, компетенции; достижения в данной организации; психологические характеристики специалистов, рекомендации и оценки руководителей; результаты регулярно проводимой аттестации; также фиксируются негативные факты; результаты и показатели основной деятельности и другие сведения.

Все эти данные служат основой для создания современной объективной системы нематериального стимулирования через учет кадрового потенциала. К созданию кадрового резерва на замещение

вакантных должностей в организации. Принципы глобализации предполагают все большую ориентацию на закрытую кадровую политику, которая в свою очередь дает возможность «вырастить» кадры.

Современное общество и его социально-экономические условия выявляют эффективные методы своего развития и определяют необходимость активного их использования с обязательным условием результативной жизнедеятельности – двухсторонней мотивацией.

Таким образом, одним из элементов двухсторонней мотивации является организация, ставящая акцент на карьеру как организационный проект. Другим элементом представляется сам работник и его активная трудовая деятельность, способствующая карьерной мобильности.

Работник и его карьерная готовность и стойкость должны определять личную карьерную стратегию, то есть целенаправленное долгосрочное планирование и организацию индивидуальных карьерных процессов. Среди важнейших можно выделить: получение образования (основного и дополнительного), его развитие, совершенствование личных профессиональных качеств, компетенций, немаловажным является профессиональная и личная репутация.

Актуальной рекомендацией работнику служит повышение карьерной самоэффективности, то есть развитие индивидуальных способностей по организовыванию и выполнению действий по реализации карьеры. Карьерная самоэффективность отражает действия работника в условиях препятствующих достижению карьерных целей, а также его усилия, мысли и эмоции.

Высокий уровень карьерной самоэффективности работника обуславливает его карьерную стойкость, как неотъемлемый компонент мотивации к карьере, включающий способности к адаптации, стрессоустойчивости, инициативности, профессионализма, самостоятельности и прочее.

Карьерная готовность работника также оценивается по способности преодолевать карьерные барьеры. К ним можно отнести отсутствие жизненных приоритетов и планов, завышенные ожидания, переоценка личных сил и амбиции, низкая профессиональная мобильность, слабая мотивация или ее перепады.

Одним из инструментов карьерной стратегии воздействующих на барьеры является SWOT-анализ работника, определяющие личные сильные и слабые стороны относительно развития собственной карьеры, наряду с угрозами, ограничениями и возможностями. Подробное исследование работником указанных личных факторов позволяет оптимизировать карьерное продвижение в конкурентной среде.

Таким образом, если карьерное пространство, которое обеспечивает организация, удовлетворяет работника, обладающего карьерной

компетентностью, то двухсторонняя мотивация находится в сбалансированном состоянии, что непременно влияет на долгосрочную перспективу развития обеих сторон.

