
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.55

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКА: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

С.И. Сотникова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
E-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru

В статье рассмотрены методологические подходы к исследованию карьеры. Представлено авторское понятие карьеры с позиций содержательного, структурного, функционального, морфологического, институционального, субстанционального, системного подходов. Раскрывается содержание системного подхода к исследованию карьеры. Выделяются сущность и содержание основных элементов системы карьеры: цели карьеры, карьерное пространство, карьерный вектор, ресурсная база, основания карьеры, норма, динамика карьеры. Предложено авторское толкование элементов системы карьеры.

Ключевые слова: карьера, подходы к исследованию карьеры, функции карьеры, институты карьеры, классификация видов карьеры, противоречия карьеры, система карьеры, системообразующие элементы карьеры.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO INVESTIGATION OF CAREER OF WORKER: POSSIBILITIES AND LIMITATIONS

S.I. Sotnikova

Novosibirsk State University of Economics and Management
E-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru

The article considers methodological approaches to investigation of career. The author's notions of career in terms of content-related, structural, functional, morphological, institutional, substantial and system approaches are presented. Content of system approach to investigation of career is revealed. The essence and content of basic elements of the career system are highlighted: career goals, career space, career vector, resource base, career basis, norm, career dynamics. The author's interpretation of elements of the career system is suggested.

Key words: career, approaches to investigation of career, functions of career, institutions of career, classification of career types, contradictions of career, career system, framework elements of career.

В теории и практике менеджмента все более пристальное внимание уделяется карьере персонала [1, 2, 4, 5]. Карьера начинает рассматриваться как овладение разнообразными компетенциями, дополняющими и развивающими конкурентные преимущества работника, а расходы на управление карьерой – как инвестиции в человеческий капитал, а значит, в успех организации. Идеи управления карьерой становятся все более популярными у социально и экономически продвинутых организаций.

В этой связи возрастает объективная необходимость познания социально-экономической сущности и содержания карьеры, процессов ее организации, развития и разрушения [1–3]. Максимально целостное, достоверное, систематически развиваемое знание о существенных связях и закономерностях карьеры позволит сформировать из нагромождения фактов карьерных перемещений стройную систему карьеры, обозначить точки взаимодействия различных форм и видов карьеры для достижения их синергетического эффекта, преодолеть разрыв между разработкой научных теоретических основ карьеры и практикой их реализации, повысить информированность менеджмента о возможностях повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов посредством карьеры персонала и многое другое.

К исследованию карьеры как сложной и многоплановой системы, включающей большое число взаимосвязанных и вместе с тем разнокачественных компонент, имеющей иерархическую структуру и, как правило, вероятностный характер функционирования, применим ряд методологических подходов. К таким подходам, прежде всего, относятся содержательный, субстанциональный, структурный, функциональный, морфологический, институциональный. Каждый из них сосредоточен на рассмотрении отдельных компонент карьеры, т.е. имеет ограничения для исследования ее сущности и содержания. Подходом, интегрирующим преимущества каждого из названных выше, является системный.

Карьера с позиции *содержательного подхода* представляет индивидуально осознанные позицию и поведение человека, позволяющие ему сохранять свои личностные позиции и интересы в жизни и труде, проявлять гибкость в принятии решений, развиваться и адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям. Это индивидуально осознанный способ позиционирования себя в потоке социальной жизни, обеспечивающий человеку личностную и трудовую устойчивость.

В зависимости от способа позиционирования человеком себя в потоке социальной жизни следует различать личностную карьеру (или субкарьеру, внеделовую, вне работы, вторичную, производную) и деловую (или основную, ведущую).

Личностная карьера представляет способ сохранения последовательности действий личности и предсказуемости ее поведения вне организационных рамок профессиональной деятельности, т.е. в быту, семье, досуге и т.п.

Под деловой карьерой, напротив, следует понимать систему принципов поведения человека, связанную с его трудовым опытом и деятельностью в организационно оформленных структурах. Деловая карьера предполагает достижение человеком устойчивости в труде посредством, во-первых,

лично-профессионального позиционирования на протяжении рабочей жизни, т.е. профессиональной карьеры; во-вторых, позиционирования своего влияния, власти, авторитета, статуса в профессиональной среде в конкретной внеорганизационной и внутриорганизационной реальности, т.е. организационной карьеры.

Итак, содержательный подход к исследованию карьеры состоит в обосновании причин и способа позиционирования человека в жизни, в труде и организации, а также в определении на этой основе наиболее важных направлений приложения управленческих усилий. Этот подход позволяет получить ответы на вопросы о том, почему, для чего и каким образом человек формирует, развивает и разрушает карьеру.

Карьера с позиции *субстанционального подхода* есть не что иное, как способ освоения социального пространства в форме разрешения противоречий между трудовой и личной (частной) жизнью человека, рабочим и свободным временем, личными и общественными потребностями [6, с. 4–11]. Карьера предстает как взаимодействие противоположных, взаимоисключающих ее сторон и тенденций, которые вместе с тем находятся во внутреннем единстве и взаимопроникновении. Двигательной силой карьеры является возникновение, становление и разрешение внутренне присущих ей противоречий.

Карьера, прежде всего, представляет диалектическое единство двух противоположностей – деловой карьеры (или основной, ведущей) и личностной (или субкарьеры, внеделовой, вне работы, вторичной, производной).

Для работника важны и личностная, и деловая карьеры: необходимо всему уделить внимание и посвятить время – и работе, и семье, и отдыху. В идеале между ними необходимо равенство. А в реальной жизни подобного равенства достичь трудно. Включенность человека в деловую и личностную карьеру для разных людей имеет различное субъективное и относительное значение.

Восприятие карьеры происходит через призму целей, желаний, установок человека, связанных с его трудовым опытом и деятельностью вне работы. Так, одни не готовы жертвовать личным временем на благо организации ради собственной деловой карьеры; другие руководствуются идеализированной моделью деловой карьеры «вверх, вверх и вверх» по организационной лестнице, не оставляя места в своей жизни для всего прочего, что мешает профессионально-квалификационному росту, в т.ч. и для семьи. При этом одна и та же карьера для разных сотрудников может быть и привлекательной, и неинтересной, что существенным образом оказывает влияние на эффективности их личной и трудовой деятельности, на формировании карьерного комфорта¹. Включенность человека в деловую карьеру для разных людей является относительной, определяемой по сравнению с личностной с точки зрения расширения возможностей для более полного удовлетворения своих потребностей и реализации интересов. Определяющим критерием формирования, развития и разрушения карьеры выступает не

¹ Карьерный комфорт – это состояние гармонии целей карьеры человека с возможностями их достижения.

объективная ее оценка со стороны руководства и ближайшего окружения, а субъективная оценка человеком, стремящегося получить определенные выгоды в различных жизненных ситуациях посредством карьеры.

В этой связи разрешение противоречия между личной и трудовой жизнью не обязательно будет связано только с поступательным движением работника «вперед и вверх» по организационно-служебной лестнице (повышением в должности, улучшением социального статуса, ростом размеров вознаграждения т.п.) и достижением высот профессионализма. Вариант карьеры, позволяющий получить дополнительные выгоды в жизненной или трудовой ситуациях, может быть связан с перемещениями, как «по горизонтали» (т.е. между равнозначными рабочими местами в рамках одной бизнес-структуры), так и «по вертикали вниз» (т.е. между рабочими местами в одной бизнес-структуре, но с ухудшением условий труда) и «по диагонали» (т.е. между рабочими местами различных бизнес-структур).

Карьера представляет диалектическое единство двух противоположных классов движущих сил к освоению социального пространства. Это цели работодателя, диктуемые рынком (внешние), и собственные цели человека, его желания и установки, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни (внутренние). Работодатель стремится найти для должностной позиции работника с такими компетенциями (конкурентными преимуществами), которые способствуют повышению эффективности трудовой отдачи при минимальных затратах на их воспроизводство. В свою очередь, работник выбирает из некоторого числа более-менее приемлемых должностных позиций такую, которая в большей степени позволяет ему получить лично-значимые выгоды в жизни и труде.

Источником целевой перспективы карьеры работника являются его материальные и духовные потребности в контексте достижения им целей жизни. Чем многограннее потребности, тем действеннее и разнообразнее причины, вызывающие карьеру. Тем не менее, следует отметить и то, что лишь часть потребностей становится целью карьеры. Это объясняется тем, что для проявления любой потребности необходимы определенные организационные условия. Если подходящей ситуации нет или человек субъективно считает ее несуществующей, определенная их часть остается в сознании как непроявленное стремление. Следовательно, карьера опосредуется потребностями человека, но осуществляется в той мере, в какой это экономически целесообразно для достижения бизнес-целей рыночного субъекта, т.е. сообразуясь с особенностями внутриорганизационной и внеорганизационной реальности.

В этой связи возможно развертывание ситуации, при которой индивидуальная цель карьеры не соответствует, вступает в противоречие с организационной реальностью, в результате которого проявляются скрытые конфликты и диспропорции карьеры, возникают непредсказуемые ситуации и проблемы. Противоречие между внешними и внутренними целями карьеры связано, во-первых, с существующим разделением труда и неравномерным развитием отдельных отраслей экономики, регионов, организаций и профессий, создающими неодинаковые условия для карьеры работников. Во-вторых, со структурой материальных и духовных потребностей человека в контексте достижения целей жизни. Противоречие между двумя классами

движущих сил карьеры может оперативно разрешаться, но может и консервироваться на длительное время.

Итак, субстанциональный подход к карьере позволяет выявить источники и механизмы карьеры, понимание которых предоставляет субъекту рынка труда возможность прогнозировать, имитировать и выбирать наиболее эффективные варианты карьеры с учетом благоприятных (вход в новый сегмент рынка труда, неудовлетворенный потребительский спрос в труде, диверсификация труда и т.д.) и неблагоприятных возможностей (сокращение спроса на функциональный труд, рост безработицы, падение жизненного уровня трудоспособного населения, уязвимость в конкуренции, неблагоприятная демографическая ситуация и т.д.).

Карьера с позиции *структурного подхода* предстает как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к освоению и совершенствованию способа позиционирования себя в социальной жизни, задают ему границы и формы, придают направленность на достижение социальной устойчивости. Этот подход, раскрывая внутреннее содержание карьеры, позволяет различать внутреннюю и внешнюю, объективную и субъективную формы карьеры.

Внутренняя карьера предстает как индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении человека, связанных с удовлетворением индивидуальных потребностей в труде и вне его на протяжении рабочей жизни. Этот конструкт служит для описания детерминации карьеры в тех ситуациях, когда факторы, которые ее инициируют и регулируют, находятся внутри «Я» личности или поведения. Внутренняя карьера не имеет поощрений, кроме самой активности.

Внешняя карьера представляет процесс побуждения к личностному, профессиональному и должностному развитию человека на основе объективной оценки его склонностей, способностей и других индивидуальных качеств с учетом рыночной потребности в труде. Этот конструкт описывает такой тип детерминации карьеры, когда инициирующие и регулирующие ее факторы проистекают извне личностного «Я» и поведения. По сути, внешняя карьера представляет воздействие на карьерную активность человека путем серии поступательных изменений в его взглядах, позиции и поведении.

Карьера предполагает взаимозависимость двух ее форм: внешней и внутренней.

У каждого человека есть первооснова внутренней карьеры – набор определенным образом сочетаемых между собой и взаимодействующих личностных образований, которые эволюционно изменяют систему взглядов, убеждений, принципов, социально-нравственных качеств человека. Иначе говоря, внутренняя карьера сама по себе может способствовать повышению внутренней заинтересованности работника к формированию, развитию и даже разрушению карьеры. Но, к сожалению, это положение не может быть справедливым для всех работников и во всех ситуациях. Следует признать, что в большинстве случаев необходимы меры по стимулированию заинтересованности работников в содействии самоорганизации и саморазвитию карьеры, вовлечению работников в управление своей карьерой. И, наоборот, под влиянием внешнего воздействия на человека

меняются его жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры внутренней карьеры.

Внутренняя и внешняя карьеры осмысливаются с двух сторон – объективной и субъективной.

Карьера в объективном смысле предстает как некая система достижений индивида, воспринимаемая как результат локализации и утверждения личностной и профессиональной устойчивости работника в виде его конкурентного превосходства в личной жизни и в труде, как объективная серия статусов и четко определенных позиций, должностей, ролей и т.п. Эта карьера обусловлена объективными закономерностями развития рыночной системы разделения и кооперации труда, профессионально-квалификационного продвижения, особенностями национальной культуры, религии и иными обстоятельствами.

Карьера в субъективном смысле – это восприятие смысла карьеры, видение профессионального будущего работника, к которому стремится работник. Это устойчивая система взглядов, убеждений, принципов, качеств человека, позволяющая ему избирательно сохранять свои личностные и профессиональные позиции и интересы в изменяющихся условиях современной жизни и профессиональной деятельности. Субъективная карьера представляет результат личного выбора человеком карьерных целей и действий по их достижению из множества других, основанного на устойчивых индивидуальных характеристиках – понимании своих талантов, способностей, потребностей, ценностных ориентаций, ценностей, мотивов. Тем самым эта карьера обусловлена биологической и социальной наследственностью работника, которая создает характерные структуры способностей, навыки восприятия, взгляды, цели жизни, ценности, поведенческие склонности, механизмы приспособления к окружающей среде. Субъективная карьера имеет для человека внутреннюю ценность и важна только для него самого.

Между этими двумя представлениями о карьере существует тесная взаимосвязь: карьера в большей степени зависит от способов взаимодействия объективной и субъективной форм карьеры, чем от уровня проявления каждой из них. Объективная карьера как серия объективных статусов и позиций не может быть осуществима без субъективной, которая отражает характерный смысл карьеры для определенного человека в конкретной жизненной и трудовой ситуации. В свою очередь, совокупность самовоспринимаемых ценностей, позиций, потребностей и способностей человека влияет на динамику его объективной карьеры, а именно на социальную активность, социально-экономическое положение, статусно-ролевые характеристики, скорость и направления воспроизводства конкурентных преимуществ и переходов между рабочими местами внутри и вне организации.

Карьера с позиции *функционального подхода* выступает как комплекс взаимосвязанных и взаимозависимых тактик освоения и самопроектирования профессионально-ориентированных видов деятельности, самоактуализации личностного потенциала, саморазрушения карьеры. Этот подход ориентирован на функциональное описание системы карьеры и позволяет выявить роль и функции карьеры в управлении персоналом в целом, а так-

же функций отдельных ее составляющих. Функции карьеры можно сгруппировать по назначению и по содержанию деятельности.

Классификация функций карьеры по назначению позволяет определить место карьеры в управлении персоналом и предусматривает выделение таких функций, как: средство удовлетворения материальных и духовных потребностей человека, основа удовлетворения организационных потребностей в труде, средство согласования индивидуальных и организационных потребностей в труде, фактор развития самого человека.

Классификация функций карьеры по содержанию позволяет определить свойства, отношения и закономерности карьеры, отражающие специфику ее самоорганизации, саморазвития и саморазрушения. Эта классификация предусматривает выделение таких функций, как: (1) информационная – выступает как способ оперативного сбора и распространения обобщенной объективной информации о последовательности изменений во взглядах, позиции и поведении работника относительно освоения и совершенствования способа жизнедеятельности; (2) регулирующая – связана с созданием правил и определения приоритетов карьеры, позволяющих субъекту карьеры (работодателю и/или работнику) свободно, со знанием дела принять решение в своих интересах; (3) ориентационная – указывает работнику направления поиска такого рабочего места (должностной позиции), которое позволит ему достичь социальной устойчивости с учетом его способностей, мотивов и рыночной потребности в труде; (4) инвестиционная – представляет привлекательный способ сохранения и увеличения стоимости человеческого капитала, обеспечивающий удовлетворение индивидуальных потребностей работника в течение всей трудовой жизни; (5) распределительная – обеспечивает перелив человеческих ресурсов между отраслями, сферами деятельности, рабочими местами в зависимости от конкурентоспособности работников; (6) стимулирующая – выступает в форме экономического и социально-психологического поощрения работника к достижению социальной устойчивости посредством формирования и использования конкурентных преимуществ; (7) санирующая – проявляется в квалификационно-должностном и материальном расслоении работников по их потенциальной и фактической конкурентоспособности; (8) контролирующая – направлена на выявление характера и содержания устойчивости индивида в потоке социальной жизни.

Достоинством функционального подхода следует признать то, что он позволяет перейти от простого описания строения сложного объекта к более целостному представлению структуры карьеры как функционально взаимосвязанных составляющих.

Карьера с позиции *морфологического подхода* представляет совокупность форм и видов движения работника в стратифицированной системе разделения труда по определенным ступеням приумножения профессионального мастерства. Этот подход позволяет выявить простые и сложные, внутренне разветвленные и дифференцированные виды карьеры, их существенные свойства и связи, постичь их природу, получить о них максимальную информацию и возможность ориентации в карьерном многообразии.

Развитие теоретико-методологических основ морфологического подхода идет от создания искусственных классификаций карьеры к выделе-

нию естественных и фасетных групп, а далее к формированию целостной системы иерархической классификации.

Искусственная классификация карьеры – это описательно-распознавательная система, представляющая разнообразие карьер в удобном для обозрения, запоминания и распознавания виде. Эта классификация дает возможность по отдельности обозреть каждый из видов карьеры по отдельным внешним системным свойствам.

В естественной классификации исходят из учета, по мере возможности, всей совокупности свойств видов карьеры, объединяя последние в группы на основании их наибольшего сходства между собой. Естественная классификация создается в целях выявления полноты существенных свойств и связей видов карьеры, постижения их природы, получения о них максимальной информации.

Фасетная классификация видов карьеры позволяет выбирать признаки классификации независимо друг от друга. Эта классификация карьеры обладает, во-первых, большой емкостью, т.е. возможностью использования большого числа признаков классификации и их значений для создания группировок. Во-вторых, большой гибкостью, простотой модификации всей системы классификации без изменения структуры существующих группировок (возможность практически неограниченного добавления числа фасетов, расширения состава значения в отдельных фасетах, группировки множества по любому сочетанию и числу фасетов). Однако фасетная система классификации карьеры сложна в построении, так как при этом необходимо учитывать все многообразие классификационных признаков.

В настоящее время возникают сложные, внутренне разветвленные и дифференцированные формы карьеры, т.е. происходит ее *мультимодация*². Искусственные, естественные и фасетные классификации обнаруживают свою непригодность для приведения в порядок растущего многообразия видов карьеры: системы предстают как хаотическое нагромождение разнообразных ее видов. Недостаточно или даже плохо систематизированные виды карьеры не только не облегчают управление карьерой, но и затрудняют его.

Современное развитие теоретико-методологических основ классификации карьеры связано с распространением идей карьерной систематики.

Карьерная систематика предполагает формирование единой классификационно-иерархической системы карьеры с выявлением взаимосвязей и подчиненности различных ее видов на основе общих признаков в виде таксономического древа карьеры. Все разнообразие видов карьеры классифицируется таким образом, чтобы можно было по месту того или иного вида карьеры в системе извлечь о нем максимально возможную информацию для принятия управленческих решений. Недостатки иерархической системы классификации карьеры – это, во-первых, жесткость структуры (ее негибкость), которая приводит к сложности внесения изменений; во-вторых, невозможность группировать объекты по не предусмотренным заранее сочетаниям признаков.

² Мультимодация карьеры – это процесс увеличения разнообразия сочетаний (комбинаций) неодинаковых по каким-либо признакам форм карьерного движения.

Карьера в рамках *институционального подхода* представляет механизм закрепления и реализации системы основополагающих морально-этических принципов, норм и правил побуждения человека к личностному, профессиональному развитию и профессионально-квалификационному движению в стратифицированной системе разделения на благо организации. Карьера предстает как определенная институциональная структура, согласующаяся с социокультурным этносом, кадровой политикой организации и государства. Карьера осуществляется в рамках определенных институтов.

Институты карьеры проявляются, прежде всего, в качестве определенного набора неформальных правил, включающих обычаи, традиции, стереотипы воспитания и поведения. Так, например, господствующий в обществе стереотип предписывает, что ведение домашнего хозяйства – прерогатива женщин, а обеспечивать материальное благосостояние семьи посредством верности организационной карьере – прерогатива мужчин-кормильцев. В результате господства в обществе данного культурного стереотипа для большинства замужних женщин предписана необходимость работы до замужества, уход с оплачиваемой работы на время рождения и воспитания детей (карьерный апшифтинг), и по мере взросления детей освоение такой работы, которая позволит сочетать занятость на оплачиваемой работе с дальнейшим воспитанием детей (карьерный дауншифтинг).

Институты карьеры выступают в виде системы правовых норм централизованного и локального характера. Централизованные формальные правила определяют институциональные ограничения мобильности работников и предусматривают защиту работодателя от некомпетентных наемных работников. Они включают, например: Трудовой кодекс РФ, Тарифно-квалификационные характеристики общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих, Тарифно-квалификационные характеристики по должностям служащих, Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Единый тарифно-квалификационный справочник для рабочих и т.п.

Каждый работодатель на основе названных выше нормативных документов разрабатывает свои локальные квалификационные требования к персоналу, соблюдение которых необходимо для того, чтобы занять то или иное рабочее место, получить ту или иную должность. Локальные нормы карьеры представлены, прежде всего, в философии карьеры, карьерной политике, различных регламентах повышения квалификации, обучения, продвижения, резервирования на выдвижение на руководящие должности и др. Перечень требований для квалификационного лицензирования должностей руководителей отражается в положении о подразделении (организации), специалистов – в должностных инструкциях, а технических исполнителей и рабочих – в инструкционных картах.

В число формальных составляющих институтов карьеры входит система субъектов рынка труда, которые образуют особую систему социально-трудовых отношений, приводящих карьеру в состояние саморазвития и самокоррекции на основе законов конкуренции. К ним следует отнести домохозяйства, образовательные учреждения, кадровые агентства, организации-работодатели и др.

Итак, согласно институциональному подходу эффективность карьеры определяется не только развитостью институтов, создающих условия для справедливых, равноправных, доверительных взаимоотношений между работодателями и наемными работниками по поводу карьеры последних, но и правовыми нормами централизованного и локального характера, неформальными правилами содействия карьерной мобильности в организации.

Карьера в рамках *системного подхода* предстает как целостный комплекс ресурсов для достижения социальной устойчивости человека, осознающего пределы свободы и ответственности за самореализацию в ее формальном, неформальном и информальном проявлениях. Комплекс ресурсов, с одной стороны, охватывает сегмент иерархической структуры рынка труда, рамками которого ограничивается спектр возможных полноценных и качественно специфичных вариантов карьеры; с другой – включает в себя те мировоззренческие и идеологические стандарты, которые устанавливают общественно приемлемые или, по крайней мере, допустимые формы, виды карьеры, способы достижения карьерных целей субъекта рынка труда. Иначе говоря, в целом содержание конструкта «система карьеры» носит интегративный характер, представляя синтез организационно-экономической и культурной составляющих, взаимосвязанных и взаимодействующих между собой, образующих единое целое, обладающих свойствами, не присущими составляющим его компонентам, взятым в отдельности: цели карьеры, карьерное пространство, вектор, ресурсная база, основания, норма, динамика карьеры.

Основным системообразующим элементом карьеры является цель, которая задает перспективу исследования приоритетов и тенденций карьеры, факторов внешней и внутренней среды, карьер-технологий и технологий оценки эффективности карьеры. Основой формирования общей целевой направленности карьеры является создание условий для согласования индивидуальных (внутренних) и организационных (внешних) целей.

Карьерное пространство как элемент системы определяется потоком карьерных позиций, создающим необходимые условия для достижения работником устойчивости в потоке социальной жизни. Карьерная позиция как элемент карьерного пространства представляет выражение воли, осознанной личной активности человека, его видение социально-экономической ценности должностной позиции для достижения своей социальной устойчивости в трудовой и внерабочей видах деятельности. Иначе говоря, карьерной позицией является не всякая должностная позиция, а только та, которая позволяет человеку получить лично-значимые выгоды в различных жизненных и трудовых ситуациях.

Карьерное пространство – это пространство, определяемое множеством возможных траекторий достижения карьерных позиций (векторов карьеры) внутри организации и вне нее. Вектор карьеры представляет некоторую последовательность карьерных позиций, способствующую достижению гармонии между трудовой и личной (частной) жизнью человека, рабочим и свободным временем, личными и общественными потребностями. Вектор карьеры характеризуется емкостью и направлением.

Емкость карьерного пространства зависит от количества и параметров должностных позиций, определяемых организационной структурой, штат-

ным расписанием и представляющих социально-экономическую ценность для определенных групп работников. Направление карьеры – это последовательность более или менее четко определенных позиций, должностей, статусов, ролей, которые воспринимаются как некие траектории к личностно-значимым достижениям в профессии, в социуме, внутри и вне организации.

Ресурсную базу карьеры определяют, с одной стороны, ресурсные возможности и границы карьерной мобильности работника; с другой – организационные возможности приведения функциональных качеств работника в соответствие с требованиями производственного потенциала рабочих мест, с учетом субъективных предпочтений работодателей.

Ресурсные возможности работника обусловлены врожденными качествами, воспитанием, образованием, жизненным и трудовым опытом для достижения целей карьеры. Организационная ресурсная база карьеры – это совокупность организационных условий для обеспечения социальной устойчивости человеку в трудовой и внерабочей деятельности. Она определяется такими параметрами, как: поток должностных компетенций (позиций), при этом важным является не их перечисление, а качественные характеристики (содержание и параметры работы по должности); трудовой потенциал; масштаб и характер инвестиций в карьеру человеческих ресурсов; нематериальные активы (например: имидж, репутация, популярность, известность, рейтинги, связи организации и т.п.).

Основанием для перемещения в карьерном пространстве являются официально или неофициально принятые требования к работнику, необходимые для достижения определенных ступеней профессионально-должностного ряда (например, наличие официальных квалификаций, опыта работы и т.п.). Основания карьеры определяются, во-первых, институциональными ограничениями мобильности работников, т.е. квалификационным лицензированием профессий, предусматривающим защиту работодателя от некомпетентных наемных работников. Во-вторых, рыночной конкуренцией между наемными работниками за более выгодные сферы приложения; между работодателями за личность конкурентного работника, за более эффективное использование его конкурентных преимуществ, т.е. необходимостью создания широких возможностей для реализации работником своих жизненных запросов и способностей на основе свободного труда и роста личных доходов.

Нормой карьеры как элемента, формирующего систему карьеры, следует считать последовательное, планомерное, непрерывное движение сотрудников внутри и вне организации от низших к высшим ступеням профессионального мастерства. В отечественной практике сложились следующие нормы периодичности обновления знаний, умений навыков: для работников, выполняющих функциональные обязанности, с непрофильным образованием – не реже одного раза в три года; для работников с профильным образованием – не реже одного раза в пять лет. Практика показывает, что в среднем для освоения должности по минимуму квалификационных требований необходимо не более одного года, двух следующих ступеней – по 2–3 года. Полностью должность осваивается в течение 5–6 лет. После 5–7

лет пребывания работника в одной должности начинается спад трудовой и карьерной активности.

На карьеру оказывают значительное влияние как внешние, так и внутренние факторы, которые могут вызвать отклонения от ее нормы. Возможны такие отклонения от нормы карьеры, как плато карьеры, карьерный дауншифтинг и апшифтинг.

Под плато карьеры следует понимать период в карьере работника, когда вероятность его профессионального и статусного самосовершенствования очень низка. По сути, все работники, в конечном счете, достигают плато карьеры по объективным или субъективным причинам. Карьерный дауншифтинг как отклонение от нормы карьеры связан с добровольным отказом квалифицированных работников от инвестиций в активизацию своих конкурентных преимуществ в труде, продвижения в организации, демонстрации своей компетентности. Карьерный апшифтинг представляет добровольный полный отказ работника от деловой карьеры в пользу личностной. Он может быть связан, например, со стремлением к внутреннему спокойствию и минимизации функциональной, управленческой ответственности, а также с неготовностью и неспособностью к смене выполняемых профессиональных задач, освоению новых навыков или изменений в них, возникающих под влиянием преобразований в условиях научно-технического прогресса и т.п.

Динамика карьеры есть векторная величина, характеризующая интенсивность и направленность карьерной мобильности работника во времени. Она зависит, прежде всего, от диапазона и последовательности карьерных позиций, от барьеров, которые существуют между уровнями профессионально-квалификационной иерархии, от функциональных разграничений между смежными областями работ, и оценивается либо сроком пребывания работника в одной должностной позиции, либо частотой смены должностной позиции (рабочего места), либо скоростью обновления компетенций. При этом у разных работников она сугубо индивидуальна, поскольку сильно зависит от присущих каждому человеку качеств, отличающих его от коллег такого же возраста, квалификации, статуса и др.

Нетрудно заметить, что системный подход к исследованию карьеры, объединяя другие методологические подходы, позволяет, во-первых, рассмотреть карьеру не как суммативное целое, а как интегрированное образование компонентов, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает системные функциональные свойства, способствующие формированию и развитию целостности и однородности системы карьеры; во-вторых, выделить системообразующие элементы, выражающие глубинную сущность карьеры и раскрывающие природу внутреннего единства элементов, тип карьеры, а также источники, движущие силы и механизмы ее самоорганизации, саморазвития и саморазрушения.

Итак, выбор методологического подхода к исследованию карьеры оказывает самое существенное влияние на процесс его проведения и результативность. Использование того или иного подхода к исследованию карьеры обуславливает установление определенного вида зависимостей, связей и отношений в системе карьеры.

Литература

1. *Бавыкина Е.Н.* Карьерные стратегии молодых специалистов, оказывающих влияние на качество трудовых ресурсов, как одного из факторов экономического роста России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2013. Т. 172. С. 470–479.
2. *Манухина С.Ю., Карманов М.В.* Методологические вопросы статистического исследования карьеры работников // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2010. № 23. С. 210–221.
3. *Махмутова Д.М.* Эволюция подходов в изучении карьеры // Инновации и инвестиции. 2011. № 1. С. 105–109.
4. *Симонова М.В.* Влияние конкурентоспособности и качества рабочей силы на эффективность работы организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2012. № 3 (3). Т. 1. С. 33–35.
5. *Сотникова С.И., Козлова О.П.* Стратегический подход к управлению конкурентоспособностью преподавателей вуза в инновационной экономике // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 2. С. 90–93.
6. *Сотникова С.И.* Карьерная систематика: от личной конкурентоспособности к конкурентоспособности бизнеса // Кадровик: Кадровый менеджмент. 2010. № 9. С. 4–17.

Bibliography

1. *Bavykina E.N.* Kar'ernye strategii molodyh specialistov, okazyvajushhih vlijanie na kachestvo trudovyh resursov, kak odnogo iz faktorov jekonomicheskogo rosta Rossii // Nauchnye trudy Vol'nogo jekonomicheskogo obshhestva Rossii. 2013. T. 172. P. 470–479.
2. *Manuhina S.Yu., Karmanov M.V.* Metodologicheskie voprosy statisticheskogo issledovanija kar'ery rabotnikov // Uchenye zapiski Rossijskoj Akademii predprinimatel'stva. 2010. № 23. P. 210–221.
3. *Mahmutova D.M.* Jevoljucija podhodov v izuchenii kar'ery // Innovacii i investicii. 2011. № 1. P. 105–109.
4. *Simonova M.V.* Vlijanie konkurentosposobnosti i kachestva rabochej sily na jeffektivnost' raboty organizacii // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2012. № 3 (3). T. 1. P. 33–35.
5. *Sotnikova S.I., Kozlova O.P.* Strategicheskij podhod k upravleniju konkurentosposobnost'ju prepodavatelej vuza v innovacionnoj jekonomike // Izvestija Irkutskoj gosudarstvennoj jekonomicheskoi akademii. 2010. № 2. P. 90–93.
6. *Sotnikova S.I.* Kar'ernaja sistematika: ot lichnoj konkurentosposobnosti k konkurentosposobnosti biznesa // Kadrovik: Kadrovij menedzhment. 2010. № 9. P. 4–17.