

*Лапутина В.И.,*

*студентка 3 курса заочной магистратуры направления подготовки*

*«Управление персоналом», Брянский филиал РАНХиГС*

*Научный руководитель: Зимонина О.В.,*

*кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного*

*управления и менеджмента, доцент*

## **СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЙ «КАРЬЕРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ» И «КАРЬЕРА»**

*Аннотация:* В статье рассматриваются теоретические аспекты карьерного потенциала и карьеры. На основе анализа научной литературы автором раскрываются формы карьерного потенциала человека. Проводится сравнение понятий «карьерный потенциал» и «карьера».

*Ключевые слова:* карьерный потенциал, карьера.

## **THE MEANING OF THE CONCEPTS «CAREER POTENTIAL» AND «CAREER»**

*Abstract:* The article deals with the theoretical aspects of career potential and career development. Based on the analysis of scientific literature, the forms of a person's career potential are considered. A comparison of the concepts of «career potential» and «career» is made.

*Key words:* career potential, career.

Карьерный потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств (конкурентных преимуществ) работника, благоприятствующая карьере либо в организации, либо вне организации, либо и в организации, и вне ее. В качестве базовых факторов карьерного потенциала

работника (интегральных его критериев) необходимо рассматривать:

– личностную составляющую — структуру способностей, знаний, умений, навыков, поведенческие наклонности, механизмы приспособления к окружающей среде;

– мотивационную составляющую — взгляды, цели жизни, ценности, интересы, намерения, устремления, ожидания в сфере труда, система фиксированных установок на профессию, профессиональный труд, карьеру.

Следует подчеркнуть, что термин в управлении человеческими ресурсами существует дефиниция «трудо́вой потенциал работника», которую следует отличать от «карьерного потенциала». По мнению автора, трудовой потенциал работника является составляющей, но не единственной частью карьерного потенциала, т.к. последний кроме возможностей личности включает в себя еще и желания, стремления или даже амбиции человека.

Сделав анализ научной литературы по проблеме исследования, мы пришли к заключению о том, что существуют различные формы карьерного потенциала человека.

*Формальный карьерный потенциал* предполагает наличие индивидуальных способностей и интересов к карьере. Формальный потенциал определяется совокупностью способностей человека (психофизиологическими качествами, темпераментом, состоянием здоровья и др.), предопределяющей успешность овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками, и практического их применения. Но для карьеры необходимо «встречное» движение самого индивида, умение воспользоваться предоставленными возможностями, проявить настойчивость и самоорганизацию, развить свои способности и дарования.

В случае *компенсаторного карьерного потенциала* создается система смыслообразующих мотивов карьеры работника, определяющая его ценности и идеалы. Достигается общая его ориентация в многообразии вариантов карьеры, их общественной значимости: работник оценивает альтернативные

карьеры и сравнивает их полезность с уровнем своих притязаний. Однако поскольку работники отличаются друг от друга по своим физическим характеристикам, личностным особенностям, образованию, способностям и т.д., то каждый человек не может быть пригоден ко всем профессиям, и ряд профессий не подходит всем людям. Различные склонности и таланты избирают себе соответствующую сферу деятельности, а без ограничения сферы деятельности нельзя ни в одной области совершить ничего значительного, если же мы избрали профессию, для которой у нас нет необходимых способностей, то мы никогда не исполним ее должным образом. Конечно, каждый трудоспособный человек может овладеть любой профессией — дело в том, сколько на это потребуется времени. Рынок не может согласиться с бесконечно долгим обучением индивида профессии в ожидании через длительный промежуток времени получить посредственного работника.

*Реальный* карьерный потенциал предполагает относительно высокую сформированность как личностной, так и мотивационной его составляющих. Он характеризуется, во-первых, устойчивостью, т.е. потенциальной возможностью выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени; во-вторых, пластичностью, т.е. способностью работника при освоении новых профессиональных навыков удерживать производительность и качество продукта труда на прежнем уровне или на уровне, близком к нему; в-третьих, мобильностью, т.е. возможностью при наличных резервах работника в сжатые сроки совершить скачок от данного уровня их использования на более высокий, требуемый трудовым заданием. Соответствие способностей, интересов работника требованиям профессиональной деятельности — необходимое условие карьеры личности.

*Ненадежный* карьерный потенциал, характеризующийся низким уровнем личностной и мотивационной составляющих, проявляется в трудностях, а порой — невозможности достижения работником целей карьеры

в той или иной профессиональной деятельности.

Для осуществления эффективного карьер-маркетинга необходимо адекватно оценить карьерный потенциал работника. Эта оценка позволяет определить сильные и слабые стороны карьеры работника и пути преодоления проблем.

Развитие карьерного потенциала определяется как организованное, запланированное усилие, которое включает в себя структурированные действия или процессы, приводящие к взаимному карьерному договору между сотрудниками и организацией. Это непрерывный процесс, в ходе которого люди проходят через ряд этапов, каждый из которых характеризуется относительно уникальным набором вопросов, тем и действий.

В поле зрения развития карьерного потенциала должны находиться и механизмы карьерного процесса, а именно: механизмы развития (механизмы адаптации, наставничества, последовательного ступенчатого восхождения, законы диалектики), механизмы отбора (оценки, конкуренции), продвижения (механизм стратификации, ротации) и др.

Среди закономерностей развития карьерного потенциала важно знать специфику характера его протекания в зависимости от возраста сотрудника, стажа его работы в организации или в определенной должности. Знание временной модели периодизации карьеры позволяет не только целесообразно использовать этапы подъема человеческой инициативности, но и предсказывать точки и периоды кризисов. В этой связи управление карьерным потенциалом должно быть антикризисным, то есть предупреждать появление или смягчать протекание кризисов, связанных с противоречием между возросшими возможностями и требованиями старой должности, с началом, серединой и концом карьеры, кризисов общего развития человека. Содействие развитию карьерного процесса в организации должно быть направлено на активизацию самоорганизующегося начала, способствовать включению механизмов самоуправления карьерой на уровне каждого менеджера.

С целью разграничения понятий «карьерный потенциал» и «карьера» проведем анализ второго понятия.

Термин «карьера» берет начало от латинского «carrus» – телега, повозка и итальянского «carriera» – бег, жизненный путь, поприще. Этот термин используется во многих европейских языках, имея при этом сходное толкование. Так, во французском языке «carriere» означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности. В английском «career» – это род занятий, требующий специальной подготовки; успех в профессиональной деятельности.

Понятие «карьера» в «Словаре живого великорусского языка» В.И.Даля трактуется как «путь, ход, поприще жизни, службы, успехов и достижения чего-либо».<sup>1</sup> В России этот термин был известен еще в XIX веке и ассоциировался с выбором сферы общественной, профессиональной деятельности, а также с достижением успеха. В толковом словаре русского языка С.И.Ожегова карьере дано такое определение: «Род занятий, профессия, в буржуазно-дворянском быту – положение в обществе, достигнутое деятельностью в какой-либо области».<sup>2</sup> Таким образом, с одной стороны, карьера отождествляется с трудовой (профессиональной) деятельностью, а с другой, отмечается ее классово-сословная принадлежность.

В советский исторический период понятие карьеры употреблялось в сочетании с другим термином – «карьеризм» – как погоне «за личным успехом в служебной, научной или другой деятельности, вызванной корыстными целями в ущерб общественным интересам».<sup>3</sup> При этом термин «карьера» для характеристики трудовой деятельности редко употреблялся, но использовались понятия, «профессиональный путь», «продвижение»,

---

<sup>1</sup> Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. - Спб., 1863-1866. URL:<http://v-dal.ru/> (дата обращения 23.01.2020г.)

<sup>2</sup> Ожегов С.И. Словарь русского языка / Гл. ред. С. П. Обнорский. 50000 слов. М.: Гос. изд. иностр. и нац. словарей, 2010, 968 с.

<sup>3</sup> Советский энциклопедический словарь [СЭС]. 4-е изд. М.: Советская Энциклопедия, 1987. С.554. URL:<http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/389222> (дата обращения: 23.01.2020г.)

«профессиональный рост», которые в совокупности заменяли отвергаемое понятие.

В российском общественном сознании в последние годы сформировано в целом позитивное отношение к служебной карьере. Однако негативный оттенок понятия «карьера», исчез и сейчас «карьера» считается одним из показателей успешности жизни человека, достижения определенного статуса, известности, уровня и качества жизни, реализации личностного и профессионального потенциала.

Однако понятие «карьеризм» до сих пор ассоциируется с человеком готовым на все ради достижения собственной цели, а именно, продвижения по карьерной лестнице. Между тем стремление человека сделать карьеру и многого добиться на профессиональном поприще рассматриваем не как что-то положительное или отрицательное, а как индивидуальное качество делового человека.<sup>4</sup> При этом используется ряд смежных понятий: путь, перемещение, последовательность, движение и продвижение. Этот процесс подразумевает прохождение определенных этапов (стадий, ступеней), на каждом из которых человеку предстоит решать определенные задачи. Соответственно с изменением отношения общества к карьере и к карьерным устремлениям, выросли и требования к личности, ориентированной на успешность в социальной и профессиональной деятельности.

Мы согласны с Базаровым Т.Ю., который определяет карьеру, как «результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом»<sup>5</sup>.

Перслаки И. говорит, что карьера представляет собой процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификаций,

---

<sup>4</sup> Пахомова Е.В. ПОНЯТИЕ «КАРЬЕРА»: АНАЛИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЙ // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология . 2013. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kariera-analiz-opredeleniy> (дата обращения: 30.07.2020).

<sup>5</sup> Базарова Т.Ю. , Еремина Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2006. – С. 543

статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций<sup>6</sup>. Другими словами, карьера - это развитие человека и освоение им социального пространства (если речь идет о межорганизационной карьере) или экспансия человека в организационном пространстве конкретного предприятия (если рассматривается внутриорганизационная карьера).

Карьера в широком понимании этого слова означает успешное продвижение в области социальной, должностной, научной или производственной деятельности, достижение популярности, признания и т.д.

При планировании карьеры каждый человек устанавливает свои цели, но в основном эти цели заключаются в следующем:

- профессия (вид деятельности) или занимаемая должность соответствуют самооценке и поэтому доставляют моральное удовлетворение;
- работа находится в местности, природные условия которой благоприятно сказываются на состоянии здоровья и позволяют организовать хороший отдых;
- условия работы приумножают возможности человека и развивают их;
- работа носит творческий, созидательный характер и позволяет достичь определенной степени самостоятельности;
- труд хорошо оплачивается или есть возможность получать гораздо большие побочные доходы;
- работа позволяет продолжать активное обучение, заниматься воспитанием детей и домашним хозяйством.

Список целей, которые ставит перед собой работник, можно продолжить. Здесь все зависит от личности работника и его жизненных ценностей.

Пределы и скорость продвижения индивидов зависят от социальных возможностей развития способностей работника, его ценностных ориентаций на трудовую карьеру. Существенное влияние оказывает и возраст, хотя это влияние противоречно (с одной стороны, биолого-психологические особенности организма, а с другой - опыт, образование, квалификация).

Однако карьера работников, учет их вероятных возможностей во многом определяются структурой управления на предприятии, социальными иерархиями, организационными формами использования работников, а также морально-этическими нормами и другими факторами.

Трудовая карьера в большой степени зависит и от начальных шагов в трудовой жизни работника - от профориентации, оценки личных качеств и потенциальных возможностей работника, уровня образования, мотивации и т.п. Многообразие факторов, их комбинации применительно к отдельным работникам обуславливают и многообразие видов трудовой карьеры работника.

Трудовой путь работника может быть стабильным, если длительное время его деятельность протекает в рамках одной должности (рабочего места одного социального ранга), и динамичным, связанным с частой сменой рабочих мест, должностей, видов деятельности, ориентируясь на потребности, способности, реальную оценку имеющихся социально-экономических условий реализации своих ожиданий, желаний.

Очень важно, чтобы работник правильно оценивал свои навыки и деловые черты. Это помогает познать себя, свои силы, слабости и недостатки. Только при этом условии можно правильно поставить цели карьеры.

Существует несколько классификаций карьеры. Например, Веснин В.Р. предлагает следующую: «С точки зрения содержания, карьера может быть административной или профессиональной».

С точки зрения организации, продвижения можно выделить следующие виды карьеры:

- «ступени» - горизонтальная и вертикальная попеременно;
- «трамплин» - сначала постепенное продвижение до высокой должности, а затем длительное пребывание на ней длительный срок до пенсии;
- «стремянка» - сначала постепенное продвижение вверх, затем такой же спуск вниз;
- «перепутье» - неизвестность после повышения квалификации – вверх, вниз или по горизонтали;
- «змея» - горизонтальная карьера на одном уровне, затем переход на высший.

С точки зрения возможностей дальнейшего продвижения карьера может быть перспективной и тупиковой. Последнее может иметь место, например, даже если человек хорошо изучил свой участок работы, но все его способности и знания не подойдут для более высоких уровней управления, где необходимы черты, которые нельзя было приобрести прежде. Поэтому имеющийся опыт и навыки надо учитывать только в контексте будущей деятельности»<sup>7</sup>.

Управление карьерой – это процесс целенаправленного воздействия на формирование должностного или профессионального роста работников.

Таким образом, подводя итог вышесказанного можно сделать выводы о том, что:

- понятия «карьерный потенциал» и «карьера» не являются синонимичными, хотя и неразрывно связаны друг с другом. Карьерный потенциал – это возможности человека, благоприятствующие карьере, а карьера – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности;
- развитие карьерного потенциала определяется нами как организованное, запланированное усилие, которое включает в себя

---

<sup>7</sup> «Управление персоналом: теория и практика»/под ред. В.Р. Веснина. – М.: Кнорус, 2009. – с. 271 - 272

структурированные действия или процессы, приводящие к взаимному карьерному договору между сотрудниками и организацией;

– развитие карьеры – это итог сотрудничества специалиста, обладающего определенным потенциалом и целями, и работодателя, готового обеспечить возможности реализации этих целей.

#### **Использованные источники:**

1. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. - Спб., 1863-1866. URL: <http://v-dal.ru/> (дата обращения 23.01.2020г.).
2. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Гл. ред. С.П. Обнорский. 50000 слов. М.: Гос. изд. иностр. и нац. словарей, 2010, 968 с.
3. Советский энциклопедический словарь [СЭС]. 4-е изд. М.: Советская Энциклопедия, 1987. С.554. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/389222>
4. Пахомова Е.В. ПОНЯТИЕ «КАРЬЕРА»: АНАЛИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЙ Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2013. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kariera-analiz-opredeleniy> (дата обращения: 30.07.2020).
5. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2006. – С. 543
6. Управление персоналом: теория и практика»/под ред. В.Р. Веснина. – М.: Кнорус, 2009. – с. 271 Баллантайн И., Пова Н. Ассесмент-центр. Полное руководство; пер. с англ. Е.Г. Гореловой. – 2-е изд. – М.: Гиппо, 2018. – С.134-138.
7. «Управление персоналом: теория и практика»/под ред. В.Р. Веснина. – М.: Кнорус, 2009. – с.271.