

## **О СТРАТЕГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКА В БИЗНЕСЕ**

*Лысанова А.М., старший преподаватель*

*Пахомова Л.В., ассистент*

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

**Постановка проблемы.** Вопрос о стратегии формирования деловой карьеры работника в бизнесе тесно связан с уровнем притязаний самого работника. Как известно, уровень притязаний работника трудового коллектива, задействованного в бизнесе, определяется, прежде всего, его личностным потенциалом, который состоит из биологического начала работника (его генный код) и его социального начала (уровень его знаний, умений, опыта и навыков). При этом важным вопросом, связанным с реализацией уровня притязаний конкретного работника, является изучение самого понятия деловой карьеры, так как именно она имеет непосредственное отношение к более качественной реализации потребностей работника и внедрению в действие его мотивов.

Немаловажным элементом при изучении стратегии формирования деловой карьеры работника в бизнесе является определение роли и места деловой карьеры в системе ценностей работника.

Именно этот элемент формирования деловой карьеры работника является приоритетным и обозначен в дальнейшем как ценностная ориентация работника в бизнесе, включающая в себя иерархию потребностей, мотивов и реализацию целей, обеспечивающих работнику определенную деловую карьеру в бизнесе.

Кроме того, важнейшим условием реализации успешной стратегии формирования деловой карьеры работника в бизнесе является степень реализации его социальной активности (низкая-высокая). Особенно важным при этом видом социальной активности является профессионально-творческая активность (как базовая составляющая), а также индивидуальная активность работника (как необходимое условие реализации деловой карьеры работника). И, конечно же, не менее значимым вопросом является особенности того трудового коллектива, в котором задействован конкретный работник, – именно эти особенности являются условиями формирования эффективной деловой карьеры работника.

**Анализ последних исследований и публикаций.** В отечественной и зарубежной литературе достаточно полно освещены вопросы, связанные с моделированием деловой карьеры работника в бизнесе [1; 3].

Проблемы, связанные со стратегией формирования деловой карьеры работника в бизнесе, достаточно широко освещены в работах таких авторов как

Сотникова С.И., Еськов А.А., Лукашевич Н. В частности, рассмотрены такие вопросы как понятие и сущность деловой карьеры, факторы карьерного роста работника в бизнесе.

Деловая карьера как способ самовыражения определенного работника в бизнесе и самодостижения рассмотрена также в работах таких авторов как Савельева В.С., Палеха Ю.И. и др.

Достаточно объемное исследование деловой карьеры работника как социального феномена приведено в работах Кибанова А.Я., Шаталовой Н.И., Травина В.В. и др.

Вопросы, касающиеся стратегии формирования деловой карьеры работника в бизнесе, являются весьма актуальными и требуют дальнейшего рассмотрения и изучения [2; 4].

**Нерешенные составляющие общей проблемы.** Главной составляющей общей проблемы стратегии формирования деловой карьеры работника в бизнесе является определение и дальнейшее изучение значимых условий, необходимых для формирования деловой карьеры работника. Кроме того, достаточно малоизученным вопросом при построении деловой карьеры работника является вопрос об определении видов социальной активности личности в бизнесе и мере ее реализации, влияющей на формирование деловой карьеры работника. При этом небезынтересным является вопрос о составных элементах такого понятия как ценностная ориентация работника («блок возникновения» и «блок реализации» мыслей и действий работника в бизнесе).

**Формулирование целей статьи.** При определении стратегии формирования деловой карьеры работника в бизнесе представляется необходимым решить некоторые вопросы, которые следует трактовать как цели, а именно:

- изучение деловой карьеры как объекта управления;
- определение понятия ценностной ориентации работника трудового коллектива и ее влияния на формирование деловой карьеры работника;
- выявление условий успешной реализации деловой карьеры работника;
- выявление взаимосвязи трудовой жизнедеятельности работника с моделированием деловой карьеры работника в бизнесе;
- выявление видов социальной активности работника трудового коллектива, обеспечивающих формирование деловой карьеры работника;
- определение особенностей трудового коллектива, в котором происходит формирование деловой карьеры работника.

**Изложение основного материала исследования.** Деловая карьера, как объект исследования, тесно связана с личностными характеристиками самого работника, а также с особенностями функционирования того трудового коллектива, где происходит реализация трудового потенциала работника.

При этом следует отметить: то, что в конечном итоге позволит работнику бизнеса сформировать и реализовать успешную деловую карьеру, зависит в большей степени от условий его внутреннего порядка, т.е. его ценностной ориентации [1]. Что касается трудового коллектива как социума, в котором

реализован конкретный работник, то этот социум может способствовать или препятствовать формированию деловой карьеры указанного работника. Именно эффективная реализация ценностной ориентации работника во взаимодействии с особенностями функционирования трудового коллектива обеспечит моделирование успешной деловой карьеры работника. Сам же трудовой коллектив рассматривается при этом как человеческий капитал, являющийся, как известно, активной частью любого трудового процесса, через который опосредствуется бизнес.

Общеизвестно, что понятие деловой карьеры трактуется как модель перемещения работника по «иерархической лестнице», т.е. с нижестоящих уровней управления на вышестоящие [2].

В этой связи стратегия формирования деловой карьеры работника в бизнесе должна включать в себя условия (они же факторы) успешной реализации деловой карьеры работника [3].

Прежде всего, это характеристики трудового коллектива, где может быть реализована деловая карьера работника. К их числу относятся как количественная характеристика трудового коллектива, так и его качественная характеристика.

Как известно, количественная характеристика трудового коллектива – это его размеры, т.е. среднесписочная численность работников, включающая в себя персонал основной деятельности (все категории рабочих согласно их квалификации), а также руководителей, специалистов и технических исполнителей [4].

Именно количественная характеристика предопределяет организационную структуру управления бизнесом, которая в конечном итоге формирует иерархию процесса управления бизнесом и позволяет спрогнозировать реализацию деловой карьеры работника. Это и есть объективное условие реализации деловой карьеры работника.

Другая характеристика трудового коллектива – качественная – является также весьма значимой для построения эффективной деловой карьеры работника. Сюда относятся: уровень образования работников трудового коллектива, уровень автоматизации трудовых процессов рассматриваемого бизнеса, а также все социально-демографические характеристики работников трудового коллектива [5].

Приоритетной составляющей формирования успешной деловой карьеры работника трудового коллектива является его ценностная ориентация, которая в конечном итоге должна определить какие формы может принять карьерный процесс в иерархии управления трудовым коллективом. Ценностная ориентация каждого работника в бизнесе – это направленная и вполне осознанная каждым работником трудовая жизнедеятельность, реализуемая им в конкретном трудовом коллективе [6].

У истоков зарождения деловой карьеры работника всегда находится так называемый «блок возникновения» личностных характеристик работника, а

именно: желания, влечения, эмоции, стремления, настроения, интересы, направленность темперамента и т.д.

Умение работника управлять этим блоком, называемым волей, формирует в конечном итоге его уровень притязаний в плане построения деловой карьеры [7-8].

Мощностные волевые характеристики, определяемые как интенция, позволяют работнику реализовать себя в плане построения успешной деловой карьеры [9]. Непосредственная реализация «блока возникновения» работником неизбежно приводит в действие систему потребностей работника как необходимость получения чего-либо как в деловой сфере, так и в других сферах жизнедеятельности работника. Как известно, самая универсальная классификация потребностей предложена Маслоу в виде поуровневой пирамиды потребностей. Именно система потребностей, как необходимость получить максимум желаемого, приводит к включению мотивов как стимулов к удовлетворению потребностей. Следует учитывать, что при формировании деловой карьеры работников особую значимость приобретает самый высший уровень реализации потребностей по Маслоу – самодостижение, а это и есть умение работника поставить перед собой реальную цель и достичь ее.

Именно самодостижение как результат ценностной ориентации работника в бизнесе является «блоком реализации», т.е. реализацией формирования его деловой карьеры.

Стратегия формирования деловой карьеры работника во многом определяется видами генерируемой им социальной активности. При этом особое значение имеет мера генерирования видов социальной активности работника. Следует отметить, что базовым видом социальной активности, влияющим и определяющим формирование успешной деловой карьеры работника, является деловая активность, которая включает в себя профессионально-творческую активность работника (профессиональные знания, умения, опыт и навыки работника), мировоззренческую активность и духовно-познавательную активность.

Другим, не менее значимым видом социальной активности работника в процессе моделирования его успешной деловой карьеры, является индивидуальная активность (такие мысли и действия работника, которые он реализует по своей собственной воле, полностью исключая волю извне). К ним может быть добавлена еще и исполнительская активность (когда работник выполняет указания других, а не действует по своей собственной инициативе). Высочайший уровень реализации работником профессионально-творческой активности в единстве с таким же уровнем индивидуальной активности позволяет обеспечить эффективную стратегию формирования деловой карьеры работника в бизнесе [10].

**Выводы из проведенного исследования.** В результате проведенного исследования были изучены и обозначены условия стратегии формирования успешной деловой карьеры работника в бизнесе.

Установлена взаимосвязь формирования деловой карьеры работника с его ценностной ориентацией, включающей в себя реализацию иерархии потребностей и мотивов работника в бизнесе. Выявлены, сформулированы и установлены такие понятия как «блок возникновения» и «блок реализации» работника при определении его ценностной ориентации в бизнесе и моделировании успешной деловой карьеры работника.

Рассмотренные вопросы позволят в конечном итоге произвести прогнозирование возможности моделирования деловой карьеры отдельного работника в бизнесе с учетом выявленных условий, включающих в себя и индивидуальные характеристики трудового коллектива, где происходит реализация трудового потенциала работника.

Выполненные исследования имеют теоретический и практический интерес, могут быть внедрены в практику функционирования бизнес-структур.

### **Перечень ссылок**

1. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. К.: Вид-во «Ліра-К». 2016. 338 с.
2. Никифороенко В. Г. Управління персоналом: навч. посібник. 2-е видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
3. Машек Г. Є., Ковальчук М. М. та ін. Менеджмент: навч. посібник. видання 2-ге, доповнене. К.: Видавництво Ліра, 2016. 550 с.
4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации. М.: Издательство Юрайт, 2019. 402 с.
5. Матушкін М. В. Організаційна поведінка: навч. посібник. Старобільськ, 2016. 200 с.
6. Дейнека А. В. Управление персоналом. М.: Дашков и К, 2016. 466 с.
7. Дудкін П. Д., Лосій О. Б. та ін. Організаційна поведінка. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. 252 с.
8. Менеджмент: учебник для бакалавров / под ред. А. Н. Петрова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2016. 645 с.
9. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник. М.: Издательство «Финпресс», 2014. 288 с.
10. Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб. пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 127 с.

### **References**

1. Palekha, Yu. I. (2016), *Human Resources Management: tutorial [Menedzhment personalu: navch. posibnyk]*, K.: View of "Lira-K", 338 p.
2. Nikiforenko, V. G. (2013), *Personnel Management: tutorial [Upravlinnia personalom: navch. posibnyk]*, 2nd edition, corrected and supplemented, Odessa: Atlanta, 275 p.
3. Mashek, G. E., Kovalchuk, M. M., etc. (2016), *Management: tutorial [Menedzhment: navch. posibnyk]*, edition 2-th, completed, K.: Publishing House Lyra, 550 p.

4. Pugachev, V. P. (2019), *Management of the staff of organization* [Upravlenie personalom organizatsii], M.: Yurayt Publishing House, 402 p.
5. Matushkin, M. V., (2016), *Organizational Behavior: tutorial* [Orhanizatsiina povedinka: navch. posibnyk], Starobilsk, 200 p.
6. Deineka, A. V. (2016), *Personnel Management* [Upravlenie personalom], M.: Dashkov and Co., 466 p.
7. Dudkin, P. D., Losiy, O. B., etc. (2015), *Organizational Behavior* [Orhanizatsiina povedinka], Ternopil: FOP Palyanitsya V.A., 252 p.
8. *Management: textbook for bachelors* (2016), [Menedzhment: uchebnik dlya bakalavrov], edited by A. N. Petrov, 2nd bridge, recid., M.: Yurayt Publishing House, 645 p.
9. Maslov, V. I. (2014), *Strategic personnel management in an effective organizational culture: textbook* [Strategicheskoe upravlenie personalom v usloviyakh effektivnoy organizatsionnoy kul'tury: uchebnik], M.: Publishing "Finpress", 288 p.
10. Steklova, O. E. (2007), *Organizational culture: tutorial* [Organizatsionnaya kul'tura: ucheb. posobie], Ulyanovsk: UISTU, 127 p.

## РЕФЕРАТЫ РЕФЕРАТИ ABSTRACTS

**УДК 331.105.15; JEL Classification: M12**

### **Лисанова А.М., Пахомова Л.В. ПРО СТРАТЕГІЮ ФОРМУВАННЯ ДІЛОВОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКА В БІЗНЕСІ**

**Мета:** розробка стратегії формування ділової кар'єри працівника в бізнесі. **Методика дослідження:** системний і комплексний аналіз до вивчення формування ділової кар'єри працівника; методи логічного аналізу для визначення рівня домагань працівника в бізнесі; методи порівняння, диференціації та синтезу результатів аналізу. **Результат дослідження:** встановлено зміст поняття ділова кар'єра працівника в бізнесі як об'єкта управління; сформульовано та досліджено таку найважливішу категорію формування ділової кар'єри працівника як його ціннісна орієнтація в бізнесі; позначено елементи поняття ціннісної орієнтації працівника в бізнесі і показано їх роль для забезпечення розробки стратегії формування ділової кар'єри працівника; виявлено суть і зміст особистісних мотивів працівника, що забезпечують успішну реалізацію його ділової кар'єри; виявлено умови, необхідні для моделювання успішної ділової кар'єри працівника в бізнесі; зроблено спробу виявлення взаємозв'язку трудової життєдіяльності працівника зі стратегією формування його ділової кар'єри. Встановлено умови успішного моделювання ділової кар'єри працівника в трудовому колективі, а саме: наявність у працівника трудового колективу якісних і чітких цілей його реалізації в бізнесі; постійного накопичення працівником професійних знань,

умінь, досвіду і навичок; наявність у працівника потужної мотивації щодо придбання нових знань; ефективна система оцінки діяльності працівника в бізнесі; можливість ефективної реалізації самовираження і самодосягнення працівника в бізнесі. **Наукова новизна:** запропоновано процес формування ділової кар'єри працівника в бізнесі з урахуванням реалізованих працівником видів соціальної активності, а також з урахуванням виявлених особливостей трудового колективу, де реалізований трудовий потенціал працівника. **Практична значимість:** отримані результати дослідження дозволяють забезпечити ефективне управління діловою кар'єрою працівників в бізнесі з урахуванням виявлених необхідних умов формування їх ділової кар'єри.

**Ключові слова:** працівник; трудовий колектив; бізнес; ділова кар'єра; стратегія; потреби; мотиви; ціннісна орієнтація.

**УДК 331.105.15; JEL Classification: M12**

### **Лысанова А.М., Пахомова Л.В. О СТРАТЕГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКА В БИЗНЕСЕ**

**Цель:** разработка стратегии формирования деловой карьеры работника в бизнесе. **Методика исследования:** системный и комплексный анализ к изучению формирования деловой карьеры работника; методы логического анализа для определения уровня притязаний работника в бизнесе; методы сравнения, дифференциации и синтеза результатов анализа. **Результат исследования:** установлено содержание понятия деловая карьера работника в бизнесе как объекта управления; сформулировано и исследовано такую важнейшую категорию формирования деловой карьеры работника как его ценностная ориентация в бизнесе; обозначено элементы понятия ценностной ориентации работника в бизнесе и показано их роль для обеспечения разработки стратегии формирования деловой карьеры работника; выявлено суть и содержание личностных мотивов работника, обеспечивающих успешную реализацию его деловой карьеры; выявлено условия, необходимые для моделирования успешной деловой карьеры работника в бизнесе; сделано попытку выявления взаимосвязи трудовой жизнедеятельности работника со стратегией формирования его деловой карьеры. Установлено условия успешного моделирования деловой карьеры работника в трудовом коллективе, а именно: наличие у работника трудового коллектива качественных и четких целей его реализации в бизнесе; постоянного накопления работником профессиональных знаний, умений, опыта и навыков; наличие у работника мощностной мотивации относительно приобретения новых знаний; эффективная система оценки деятельности работника в бизнесе; возможность эффективной реализации самовыражения и самодостижения работника в бизнесе. **Научная новизна:** предложено процесс формирования деловой карьеры работника в бизнесе с учетом реализуемых работником видов социальной активности, а также с учетом выявленных особенностей трудового коллектива, где реализован трудовой потенциал работника. **Практическая значимость:** полученные результаты исследования позволяют обеспечить

эффективное управление деловой карьерой работников в бизнесе с учетом выявленных необходимых условий формирования их деловой карьеры.

**Ключевые слова:** работник; трудовой коллектив; бизнес; деловая карьера; стратегия; потребности; мотивы; ценностная ориентация.

**UDC 331.105.15; JEL Classification: M12**

**Lysanova A.M., Pakhomova L.V. ABOUT THE STRATEGY FOR FORMING THE BUSINESS CAREER OF EMPLOYEE IN BUSINESS**

**Purpose:** development of strategy for forming the business career of employee in business. **Methodology of research:** systematic and comprehensive analysis of study of the formation the business career of employee; logical analysis methods for determining the level of claims of employee in business; methods of comparison, differentiation and synthesis of analysis results. **Findings:** the content of the concept of the business career of employee in business as an object of management is established; formulated and researched such an important category of forming the employee's business career as his value orientation in business; the elements of the concept of the employee's value orientation in business are identified and their role is shown to ensure the development of strategy for forming the employee's business career; the essence and content of the employee's personal motives that ensure the successful implementation of his business career are revealed; the conditions necessary for modeling the successful business career of employee in business are identified; an attempt is made to identify the relationship of the employee's labor activity with the strategy of forming his business career. The conditions for successful modeling of the business career of employee in labor collective are established, namely: the presence of a high-quality and clear goals for an employee of labor collective to implement it in business; continuous accumulation by the employee of professional knowledge, skills, experience; the employee has a power motivation regarding the acquisition of new knowledge; an effective system for evaluating the performance of an employee in business; the ability to effectively implement the employee's self-expression and self-achievement in business. **Originality:** the process of forming the employee's business career in business is proposed taking into account the types of social activity realized by the employee, also taking into account the revealed features of the labor collective, where the labor potential of employee is realized. **Practical value:** the obtained results of the study make it possible to ensure effective management of the business career of workers in business, taking into account the identified necessary conditions for the formation of their business career.

**Key words:** employee; labor collective; business; business career; strategy; needs; motives; value orientation.



## **Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors**

Лисанова Алла Митрофанівна – Харківський національний автомобільно-дорожній університет, старший викладач кафедри економіки і підприємництва, м. Харків, Україна; e-mail: [lysanovaam@gmail.com](mailto:lysanovaam@gmail.com); ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3874-3195>. Моб. (096) 369-00-03.

Лысанова Алла Митрофановна – Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, старший преподаватель кафедры экономики и предпринимательства, г. Харьков, Украина.

Lysanova Alla – Kharkiv National Automobile and Highway University, Senior Lecturer of Department of Economics and Entrepreneurship, Kharkiv, Ukraine.

Пахомова Людмила Володимирівна – Харківський національний автомобільно-дорожній університет, асистент кафедри економіки і підприємництва, м. Харків, Україна; e-mail: [lyudakada@gmail.com](mailto:lyudakada@gmail.com); Моб. (067) 391-33-92.

Пахомова Людмила Владимировна – Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, ассистент кафедры экономики и предпринимательства, г. Харьков, Украина.

Pakhomova Lyudmila – Kharkiv National Automobile and Highway University, Assistant of Department of Economics and Entrepreneurship, Kharkiv, Ukraine.