

УДК 377.5

**К. Е. Папырина,**факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,  
Омский государственный педагогический университет  
Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. П. И. Фролова

## Теоретические аспекты управления карьерой в образовательной организации

В данной статье анализируются основные направления развития карьеры персонала, рассматривается специфика педагогической карьеры в образовательной организации. Представлены инструменты управления карьерой персонала, которые могут применяться в образовательном учреждении.

**Ключевые слова:** карьера, педагогическая карьера, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, управление персоналом.

**В** настоящее время значительное внимание уделяется проблеме повышения эффективности деятельности персонала в организации. Персонал считается ключевым элементом, от качества работы которого зависит результативность организации в целом. Эффективность деятельности персонала зависит от уровня его профессиональной успешности, который непосредственно связан с карьерным развитием сотрудников.

Карьера — «последовательное движение по вертикали служебной иерархии или движение между подразделениями, и как в рамках одной организации, так и за ее пределами, а также осознание человеком этих изменений» [3, с. 64]. Можно утверждать, что карьера работника «зависит от его собственной заинтересованности в реализации профессионального потенциала и оказании ему помощи со стороны организации в карьерном продвижении» [3, с. 68].

Карьерное продвижение педагогического работника, в частности преподавателя, — важная составляющая для повышения эффективности деятельности образовательной организации. Педагогическая карьера — это «самодостижение такого уровня педагогического и управленческого мастерства, которое обеспечивает педагогу достойное положение в обществе и продвижение по служебной лестнице» [1, с. 146].

Внутри организации работник может двигаться по выбранной им карьерной траектории как в вертикальном, так и в горизонтальном направлении. По мнению И. Д. Майоровой и Н. В. Булей, вертикальная карьера — «подъем по ступеням иерархической лестницы компании» [3, с. 67]. Карьерный рост в этом случае не ограничивается

получением высокой должности, увеличением заработной платы и количества подчиненных. Возрастает также число обязанностей и уровень ответственности сотрудника.

Горизонтальная карьера, напротив, — перемещение сотрудника в иную функциональную область трудовой деятельности [3, с. 67]. Данный вид карьеры предполагает, что выполнение какой-либо роли на определенной ступени организационной структуры не требует формального закрепления.

Особое место в вопросах изучения карьеры педагогических работников занимает именно горизонтальная карьера педагога. В. А. Ясвин определяет такую карьеру «как специфический механизм обеспечения социальных лифтов для работников сферы образования в рамках их педагогической деятельности» [4, с. 131]. Необходимым условием карьерного развития педагога выступает стимулирование стремления повысить уровень профессиональной компетентности и педагогического мастерства. Данный вид карьеры основан на иерархической структуре педагогических званий: «педагог-мастер», «педагог-консультант», «педагог-исследователь» и «педагог-эксперт» [4, с. 131]. Получение каждого педагогического звания предполагает не только наличие предыдущих, но и соответствие требованиям, предъявляемым на современном этапе развития образования к уровню профессиональной компетентности и квалификации педагога.

В обеспечении профессионального и карьерного роста персонала важную роль играет управление карьерой, под которым понимается «двухсторонний процесс, так как в нем в качестве субъектов

управления может выступать как сам работник, так и организация» [3, с. 64].

Существует множество способов управления карьерой персонала в организации. Так, по мнению Е. В. Каштановой, действенные инструменты управления карьерой: 1) проведение бесед по карьере на каждом ее этапе, важнейший тип — беседа при отборе (собеседование) [2, с. 237]; 2) прохождение тестов на карьерные ориентиры, последующий анализ результатов самим работником и обсуждение с менеджером по персоналу и/или наставником [2, с. 239]; 3) составление индивиду-

ального плана развития, индивидуального плана карьеры; 4) разработка схем замещения и карьерограмм [2, с. 240].

Таким образом, управление карьерой способствует повышению эффективности и совершенствованию профессиональной деятельности педагогических работников. Этот процесс предполагает создание условий и применение способов, которые позволят обеспечить повышение эффективности не только работников, но и образовательной организации в целом.

1. *Александрова М. В.* Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе : моногр. — Великий Новгород : Новгор. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого, 2007. — 238 с.

2. *Каштанова Е. В.* Действенные инструменты управления деловой карьерой персонала // Вестн. университета. — 2015. — № 11. — С. 235–241.

3. *Майорова И. Д., Булей Н. В.* Управление карьерой персонала организации // Материалы Ивановских чтений. — 2017. — № 4-1 (16). — С. 64–70.

4. *Ясвин В. А.* Горизонтальная педагогическая карьера — механизм социальных лифтов // Народное образование. — 2013. — № 9 (1432). — С. 129–140.