

professional career and internal career. Typology of career strategies. Career can be divided into two types: professional and official.

Планирование карьеры. Типологии карьер

Кетевან Кицмаришვილი
ГТУ Асоц. профессор

Резюме

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Карьеру – траекторию своего движения – человек строит сам, соотносясь с особенностями внутри и неорганизационной реальности и, главное, – со своими собственными целями, желаниями и установками. Типы и этапы карьеры: профессиональная карьера и внутриорганизационная карьера. Типология карьерных стратегий: профессиональной карьеры и должностная карьера.

რეზიუმე

კარიერა, ესაა ადამიანის გაცნობიერებული ქცევისა და პოზიციის შედეგი მისი შრომითი საქმიანობის სფეროში და დაკავშირებულია თანამდებობრივ ან პროფესიულ ზრდასთან. კარიერა, ესაა ადამიანის “მოძრაობის” ტრაექტორია, რომელსაც იგი აგებს საკუთრად, უფარდებს შიდა თავისებურებებს და ილუზიურ რეალობას და რაც მთავარია, საკუთარ მიზნებს, სურვილებს და მისწრაფებებს. კარიერის ტიპები და ეტაპები: პროფესიული კარიერა და შიდაორგანიზაციული კარიერა. კარიერული სტრატეგიების ტიპოლოგია. შეიძლება გამოვყოთ კარიერის ორი ტიპი: პროფესიული და თანამდებობრივი.

საკვანძო სიტყვები: პროფესიული კარიერა. შიდაორგანიზაციული კარიერა. კარიერული სტრატეგიების ტიპოლოგია. კარიერა ტრამპლინის ტიპის მიხედვით. კარიერა კიბის ტიპის მიხედვით.

კარიერა, ესაა ადამიანის გაცნობიერებული ქცევისა და პოზიციის შედეგი მისი შრომითი საქმიანობის სფეროში და დაკავშირებულია თანამდებობრივ ან პროფესიულ ზრდასთან.

კარიერა, ესაა ადამიანის „მოძრაობის” ტრაექტორია, რომელსაც იგი აგებს საკუთრად, უფარდებს შიდა თავისებურებებს და ილუზიურ რეალობას და რაც მთავარია, საკუთარ მიზნებს, სურვილებს და მისწრაფებებს.

კარიერის ტიპები და ეტაპები

ორგანიზაციის, ან პროფესიის ჩარჩოებში, შეიძლება გამოვყოთ ადამიანის მოძრაობის რამოდენიმე პრინციპული ტრაექტორია, რომლებიც მიგვიყვანს სხვადასხვა ტიპის კარიერასთან.

პროფესიული კარიერა – ცოდნის, უნარის, ჩვევების ზრდა. პროფესიული კარიერა შეიძლება განვითარდეს სპეციალიზაციის (იმ ერთი მიმართულებით ღრმა ცოდნის შეძენა, რომელიც შეიძლება პროფესიული გზის დასაწყისში), ან ტრანსსპეციალიზაციის (სხვა სფეროში არსებული ადამიანთა გამოცდილების დაუფლება) გზით.

შიდაორგანიზაციული კარიერა დაკავშირებულია ორგანიზაციაში ადამიანის “მოძრაობის ტრაექტორიასთან”. იგი შეიძლება იყოს:

- ვერტიკალური – თანამდებობრივი ზრდა;
- ჰორიზონტალური – დანიშნულება ორგანიზაციის შიგნით, მაგ., მუშაობა ერთი დონის იერარქიის სხვადასხვა ქვედანაყოფებში;
- ცენტრისკენული – წინსვლა ორგანიზაციის ბირთვისკენ, მართვის ცენტრისკენ, უფრო და უფრო ღრმა ჩართვა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

ახალ თანამშრომელთან (მუშაკთან) შეხვედრისას, პერსონალის საკითხებში მენეჯერმა უნდა გაითვალისწინოს კარიერის ის ეტაპი, რომელსაც მუშაკი გადის მოცემულ მომენტში. ამან შესაძლებელია ხელი შეუწყოს პროფესიული საქმიანობის, დინამიურობის ხარისხის და ინდივიდუალური მოტივაციის სპეციფიკის მიზნების დაზუსტებას. ცხრილი 1. მოცემულია კარიერის ეტაპების მოკლე აღწერა.

ცხრილი 1. კარიერის ეტაპები.

ეტაპი	ასაკი	მოკლე დახასიათება	მოტივაციის თავისებურებები მასლოუს მიხედვით
წინასწარი	25 წლამდე	შრომითი საქმიანობისთვის მომზადება, საქმიანობის სფეროს ამორჩევა	უსაფრთხოება, სოციალური აღიარება
ჩამოყალიბება	30 წლამდე	სამუშაოს ათვისება, პროფესიული ჩვევების განვითარება	სოციალური აღიარება, დამოუკიდებლობა
წინსვლა	45 წლამდე	პროფესიული განვითარება	სოციალური აღიარება, თვითრეალიზაცია
რწმუნება	60 წლის შემდეგ	პენსიაზე გასვლისთვის მომზადება, საკუთარი ცვლის	სოციალური აღიარების შენარჩუნება

		მოძებნა და მისი მომზადება	
საპენსიო	65 წლის შემდეგ	სხვა საქმიანობით დაკავება	თვითგამოხატვის ძიება ახალი საქმიანობის სფეროში

პიროვნების თავისებურებების შესაფასებლად, პროფესიული გზის დასაწყისში პროფესიული საქმიანობის სფეროს შერჩევის ოპტიმიზაციისათვის, მნიშვნელოვანია ადამიანის პიროვნების ტიპის გათვალისწინება. ამ მიზნით მნიშვნელოვანია ჯ. ჰოლანდის პიროვნებების ტიპოლოგია (ცხრილი 2).

პიროვნების ტიპოლოგია ჯ. ჰოლანდის მიხედვით

პიროვნების ტიპი	საქმიანობის ორიენტაცია
რეალისტური	მანიპულირება ინსტრუმენტებით და მექანიზმებით
მკვლევარის	ძიება
არტისტული	ემოციონური გამოვლინებები, თითპრეზენტაცია
სოციალური	ადამიანებთან ურთიერთმოქმედება
მენარმის	ადამიანზე მოქმედება
კონვენციონური	მონაცემებით და ინფორმაციით მანიპულირება

კარიერული სტრატეგიების ტიპოლოგია შეიძლება გამოვყოთ კარიერის ორი ტიპი: პროფესიული და თანამდებობრივი. პროფესიული კარიერის განსაზღვრა მოცემული გვქონდა ზემოთ.

თანამდებობრივი კარიერა – ორგანიზაციის შიგნით მუშაკის მიერ გარკვეული თანამდებობების დაკავების პროცესი.

კვლევების ანალიზმა აჩვენა, რომ კარიერული სტრატეგიების მრავალფეროვანი ვარიანტებიდან გამოჰყოფენ ოთხ ტიპურ მოდელს, რომლებიც საფუძვლად უდევს მოდიფიკაციების მრავალფეროვნებას.

კარიერა “ტრამპლინის” ტიპის მიხედვით. კარიერის ეს ტიპი ტიპურია სპეციალისტებისა და მოსამსახურეთათვის, რომლებიც არ ისახავდნენ მიზნად სამსახურში წინსვლას, თუმცა, წინსვლა ხდებოდა თავისთავად, მათი პოტენციალის და კვალიფიკაციის თანდათანობით ზრდის შედეგად. გარკვეულ ეტაპზე ასეთ მუშაკს უკავია მაღალი თანამდებობა და ცდილობს ამ თანამდებობის შენარჩუნებას პენსიაზე გასვლამდე. ხოლო შემდეგ – “ნახტომი” პენსიაზე.

ზე გასვლამდე. ხოლო შემდეგ – “ნახტომი” პენსიაზე.

კარიერა “კიბის” ტიპის მიხედვით. ამ ტიპის კარიერის მიმდევრები შრომობენ მთელი ძალების დაძაბვით. “კიბის” ყოველი საფეხური – ესაა თანამდებობა, რომელსაც მუშაკი იკავებს საშუალოდ 5 წლის მანძილზე, ხოლო შემდეგ მიდის უფრო ზემოთ. ასეთი ადამიანი უმაღლეს საფეხურს აღწევს მაქსიმალური პოტენციალის პერიოდში, შემდეგ ამას მოსდევს გეგმაზომიერი დაშვება სამსახურებრივ კიბეზე და ადამიანი ხდება ფირმის მნიშვნელოვანი კონსულტანტი.

კარიერა “გველის” ტიპის მიხედვით. ამ მოდელმა ყველაზე დიდი გავრცელება ჰპოვა იაპონიის მსხვილ ფირმებში. ყოველ თანამდებობას იკავებენ 1-2 წლიანი პერიოდით და რაღაც დროის მანძილზე მუშაკი არ გადაადგილდება (მოძრაობს) ვერტიკალურად ზემოთ, იკავებს ერთი დონის რამდენიმე თანამდებობას მიყოლებით, მაგ., ინჟინერ-ელექტრიკოსი პროექტირებიდან შეიძლება გადაყვანილი იქნას წარმოებაში ან ამწყობ საამქროში. ამიტომ, როცა მუშაკი ადის ბოლომდე (მწვერვალამდე), მაშინ მან იცის მთელი ფირმა, გასიგრძელებული აქვს ყველა პროცესი.

„გზაჯვარედინის“ ტიპის კარიერა. ამ მოდელის მიხედვით, გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ სპეციალისტი გადის ატესტაციას, რომლის შედეგების მიხედვით მიიღება გადაწყვეტილება დანიშნულების, გადაადგილების ან თანამდებობრივი დაქვეითების შესახებ. ესაა კარიერის ამერიკული მოდელი, რომელიც ორიენტირებულია ადამიანის ინდივიდუალიზმზე.

კარიერული სტრატეგიის თვალსაზრისით, კარიერა არსებობს შემდეგი სახის:

- ტიპური – ორგანიზაციაში თანამდებობრივი სტატუსის თანმიმდევრული ცვლილება ერთ პროფესიულ დარგში პროფესიული გამოცდილების შეძენის დონის მიხედვით;

- მდგრადი – ესაა ცხოვრების განსაზღვრულ ეტაპზე სიტუაცია, როცა საჭირო ხდება პროფესიული საქმიანობის შინაარსის დროებით, ან სამუდამოდ შეცვლა, ასევე, ისეთი თანამდებობების დაკავება, რომელთა სპეციალიზაცია არ შეესაბამება მიღებულ განათლებას. მაგრამ, იმავდროულად, პროფესიულ საქმიანობაში და თანამდებობრივ დანიშნულებაში ადგილი აქვს შეფარდებით მუდმივობას;

- წყვეტილი – ხასიათდება პროფესიული და თანამდებობრივი დანიშნულების არამდგრადობით, პროფილის და საქმიანობის ფორმის არა-

ერთი ცვლილებით, მრავალრიცხოვან ორგანიზაციაში მუშაობით და თანამდებობების დაკავებით, რომლებიც არ შეესაბამებოდნენ შეძენილ პროფესიულ გამოცდილებას (ცოდნას).

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ქ. კინმარიშვილი. პერსონალის მართვა. გამ. „სამართლიანი საქართველო“. 2013 წელი.

2. Базаров Т.Ю. – Управление персоналом (практикум) – М., ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
3. Горбатова М.М. Методы управления персоналом: Учеб. пособие. Кемеров: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

მარკეტინგის სამსახურის ქვედანაყოფების ძირითადი ამოცანები და ფუნქციები

ლევან მიქავა — სტუ-ს დოქტორანტი

The Main Goals and Functions of Marketing Service Divisions

Levan Miqava
PhD student of GTU

Summary

An efficient operation of Marketing Service Divisions mostly depend on rational and sufficient structure of the organization. Employee turnover has

lesser negative impact on service's performance when its structure is successfully chosen. Good management structure is a result of detailed analysis of main procedures and activities of marketing service performance and clarity of functions of each division.

Designing of marketing service structure is derived from goals, functions and authority discretions of the service.