

კარიერის ტიპები და ეტაპები

ქეთევან კინმარიშვილი
სტუ ასოცირებული პროფესორი

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 ეტაპებია: 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.

შესავალი

ჯონ ჰოლანდი ამტკიცებს, რომ პიროვნების ინდივიდუალურობა (ღირსებები, მოტივები, მოთხოვნილებები) წარმოადგენს კარიერის არჩევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს. მან განსაზღვრა, რომ არსებობს ექვსი ძირითადი პიროვნული ორიენტაცია, რომლებიც განსაზღვრავენ კარიერის სახეებს, რომლებისკენაც ადამიანები უფრო მეტად არიან მიდრეკილი. მაგ., ძლიერი სოციალური ორიენტაციის ადამიანი შეიძლება ყოფილიყო ჩართული კარიერის შექმნაში იმ დარგში, რომელიც დაკავშირებულია პიროვნებებს შორის ურთიერთობებთან (და არა ისეთ დარგში, სადაც საქმე ექნებოდა ინტელექტუალურ ან ფიზიკურ აქტივობასთან), ან მაგ., სოციალური სფეროს დარგში.

ქირითადი ნაწილი

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.

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 შეირჩა 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
1. წინასწარი	25 წლამდე	შრომითი საქმიანობისთვის მომზადება, საქმიანობის სფეროს ამორჩევა	უსაფრთხოება, სოციალური აღიარება
2. ჩამოყალიბება	30 წლამდე	სამუშაოს ათვისება, პროფესიული ჩვევების განვითარება	სოციალური აღიარება, დამოუკიდებლობა
3. წინსვლა	45 წლამდე	პროფესიული განვითარება	სოციალური აღიარება, თვითრეალიზაცია
4. რწმუნება	60 წლის შემდეგ	პენსიაზე გასვლისთვის მომზადება, საკუთარი ცვლის მოძებნა და მისი მომზადება	სოციალური აღიარების შენარჩუნება
5. 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).

კარიერული სტრატეგიების ტიპოლოგია¹. შეიძლება გამოვყოთ კარიერის ორი ტიპი: პროფესიული და თანამდებობრივი. პროფესიული კარიერის განსაზღვრა მოცემული გვექონდა ზემოთ.

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

კვლევების ანალიზმა აჩვენა, რომ კარიერული სტრატეგიების

¹ კარიერის დაგეგმვა: მეთოდური რეკომენდაცია. ტომსკი: ტომსკის სახ. უნივერსიტეტი, 2002.

პიროვნებების ტიპოლოგია ჯ. პოლანდის მიხედვით

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

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 თანდათანობითი ზრდის შედეგად. გარკვეულ ეტაპზე ასეთ მუშაკს უკავია მაღალი თანამდებობა და ცდილობს ამ თანამდებობის შენარჩუნებას პენსიაზე 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.

„გზავჯვარედინის“ ტიპის კარიერა. ამ მოდელის მიხედვით, გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ სპეციალისტი გადის ატესტაციას, რომლის შედეგების მიხედვით მიიღება გადანყვებილება 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 არაერთი ცვლილებით, მრავალრიცხოვან ორგანიზაციაში მუშაობით და თანამდებობების დაკავებით, რომლებიც არ შეესაბამებოდნენ შეძენილ პროფესიულ გამოცდილებას (ცოდნას).

დასკვნა

თითოეული პიროვნების ტიპი წარმოადგენს გარკვეულ იდეალიზაციას, პიპოტეტურ კონსტრუქციას ადამიანთა ჯგუფების აღწერისთვის, რომლებსაც აქვთ ერთმანეთის მსგავსი პიროვნული და პროფესიული ნიშნები, რაღაც გარკვეული ეტალონი, სტანდარტი, რომელთაგან შედარებას ახდენს რეალური პიროვნება. პიროვნების ტიპი ხასიათდება ნიჭიერებით, ინტერესებით, ხასიათის ნიშნით, უპირატესობამიცემული გარემოცვით.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. პაიჭაძე ნ., შრომის ეკონომიკა, სახელმძღვანელო, თბ. 2000 წ.
2. პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბ., 2011 წ.
3. ქ. კინმარიშვილი. პერსონალის მართვა. გამ. „სამართლიანი საქართველო“. 2013 წელი.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект пресс, 2007.

REFERENCES:

1. Paichadze N., Labour Economics , Textbook, Tb. 2000 y.
2. Paichadze N., Chokheli E., Faresashvili N., Human Resources Management, Tb. 2011y.
3. Q. Kitsmarishvili. Management of Personnel. Ed: `Fair Georgia~, 2013 y.
4. Human Resources Management: Textbook for High Educational Institutions / Ed. T.Y. Bazarov, B.L. Eremina. M. : UNITY-DANA 2001.
5. Bazarov T.Y. The Psychological Verge of the changing organization. M. : Aspect Press, 2007.

THE TYPES AND STAGES OF CAREER

Ketevan Kitsmarishvili

GTU Associate Professor

Resume

Career is a result of human conscious behavior and position in the following sphere of labour activity and is connected to official or professional growth. Career is a human `movement~ trajectory, which he/she constructs personally, imposes the internal features and the illusory reality and most importantly, his/her goals, desires and aspirations. The types and stages of career are : professional career and internal career; The typology of career strategies; Career can be divided into two types: professional and official.

Keywords: Professional career; Intra-organizational Career; Career Strategies Typology; Career by the types of tramplin; Career by Ladder Type .