

References

1. Mineva O.K. Upravlenie kareroy v sisteme menedzhmenta sovremennoy organizatsii. *Kaspiyskiy region: politika, ekonomika, kultura*. 2011, no. 1 (26), pp. 116–124.
2. Druker P. *Effektivnyy rukovoditel*. Moscow: Vilyams, 2004, 224 p.
3. Monden Ya. *Sistema menedzhmenta «Toyota»*. Moscow: Institut kompleksnykh strategicheskikh issledovaniy, 2007, 267 p.
4. Osono E., Simidzu N. *Ekstremalnaya «Toyota». Paradoksy uspekha yaponskogo menedzhmenta*. Moscow: Albina Publisherz, 2011, 268 p.

**УПРАВЛЕНИЕ ПОЛИВАРИАТИВНОЙ КАРЬЕРОЙ
В РАМКАХ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Минева Оксана Карловна, доктор экономических наук, профессор

Астраханский государственный университет
414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: okmineva@rambler.ru

Лунев Дмитрий Александрович, кандидат экономических наук, доцент

Астраханский государственный университет
414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: astrlunev@yandex.ru

Приведено сравнение подходов к управлению традиционной и поливариативной карьерой. Обоснована актуальность профессиональной мобильности современного сотрудника, как источника диффузии неявных знаний и основа повышения глобальной конкурентоспособности.

Ключевые слова: плоская организация, горизонтальная карьера, поливариативная карьера, компетенция, саморазвитие.

**MANAGEMENT POLYVARIANT CAREER IN THE FRAMEWORK
OF THE CONTEMPORARY MANAGEMENT**

Mineva Oksana K., D.Sc. (Economics), Professor

Astrakhan State University
20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russia
E-mail: okmineva@rambler.ru

Lunev Dmitry A., Ph.D. (Economics), Associate Professor

Astrakhan State University
20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russia
E-mail: astrlunev@yandex.ru

The comparison of approaches to the management of traditional and polyvariant career. Justified the relevance of the occupational mobility of the modern employee, as a source of diffusion of tacit knowledge and the basis of increasing global competitiveness.

Keywords: Flat organization, Horizontal career, Polyvariant career, Competence, Self-development.

Современный этап глобализации экономики, взаимное проникновение различных направлений бизнеса и всеобщая конкуренция привели к формированию новых направлений менеджмента, в том числе менеджмента карьер. Менеджмент карьер стал ответом на упрощение организационных структур организации и изменение традиционных представлений об управлении деловой карьерой. Менеджмент карьер оперирует со следующими позициями: цель человека, его намерения и ожидания, психологический контракт с организацией.

Многочисленные исследования (Локк, Голланд, Ливингстон и др.) выявили интересную закономерность – большинство наделенных высокими статусными полномочиями людей вели себя очень пассивно и позволяли внешним факторам опреде-

лять ход развития их карьеры. Существуют и противоположные исследования (Шиниад, Бонд и др.), которые свидетельствуют, что многие успешные люди, ставили на алтарь карьеры личную жизнь и в итоге добивались значительных успехов. Вместе с тем, нельзя не упомянуть и работы профессора Шейна с его теорией «якорей карьеры», которые выражаются в модели поведения, мотивах и ценностях, активизирующей карьерный поиск людей. «Якоря карьеры» формируются под влиянием профессионального и организационного опыта конкретного человека. Однако, следует заметить, что все эти научные исследования были осуществлены в рамках традиционной многоуровневой организационной структуры организации. В рамках традиционной парадигмы карьеры приветствовался подход «одна жизнь – одна карьера», который рано или поздно сталкивался с так называемым «плато карьеры», под которым подразумевался предельный рост карьеры данного человека в конкретной организации, по достижении которого человек медленно начинал деградировать, так как в рамках своей должности он имел вполне достаточное развитие какого-то одного или нескольких конкретных умений и навыков, а процессы саморазвития становились для него не актуальными.

Современных работ, рассматривающих менеджмент карьер с точки зрения имеющихся реалий, чрезвычайно мало. Большинство из них принадлежит европейским ученым. Наиболее значимые работы принадлежат Д. Холлу и Ф. Мирвису. Они впервые ввели в научный оборот термин «поливариативная карьера». Поливариативная карьера рассматривается как потенциальная возможность выбора направлений профессионального и должностного продвижения. В переводе с англ. *protean career* означает «протейная» карьера, названная так в честь древнегреческого морского божества Протея, «даром предвидения, обладающего многознанием и способностью менять свой облик» [1].

Полिवариативная карьера становится прототипом карьеры будущего, предполагающего отказ от прежней концепции стадий карьеры, рассматривающей линейно-последовательное продвижение от низших к высшим должностным позициям в организационной иерархии, содержащее прогнозируемую серию вполне определенных, фиксированных стадий. Поливариативная карьера соответствует более сложному и динамичному характеру карьерного пути сотрудника современной организации, подчиняющейся карьерным циклам, предполагающим пики и спады, временный возврат на предыдущий уровень и смену одного вида деятельности другим. Как образно выражаются Д. Холл и Ф. Мирвис, «карьера каждого человека так же уникальна и неповторима, как и отпечатки его пальцев» [2]. Эти же ученые утвердили научное сообщество во мнении, что каким бы образом не развивалась карьера, определяющим фактором рассмотрения ее как успешной является не объективная ее оценка со стороны, а субъективная оценка человека, делающего ее.

Высокая мобильность обновления знаний, присущая современному обществу, настоятельно диктует человеку необходимость постоянного самосовершенствования, развития все новых и новых компетенций, в рамках которых он не только совершенствует свои профессиональные умения и навыки в пределах нескольких сфер производства, организаций, технологий, функциональных задач – становится транспрофессионалом [3].

Отличительной чертой менеджмента карьер становится временная минимизация стадий поливариативной карьеры (предварительный, продвижение, стабилизация, уход), в основу которой теперь положен не биологический возраст человека, а периоды между циклами переобучения, называемые карьерным возрастом.

Управление поливариативной карьерой предполагает рассмотрение его как процесса, которым управляет не организация, а сам человек. При этом в рамках менеджмента карьер организация предлагает человеку так называемый психологический контракт на карьеру, содержащий пункты взаимных ожиданий работника и работодателя друг от друга. Как только для работодателя контракт становится не актуальным, предлагается профессиональное развитие работника через продолженное его

обучение в соответствии с новыми требованиями организации. В случае недовольства со стороны работника – он имеет все возможности перейти в другую организацию и начать в ней построение карьеры. Схематично управление карьерой в рамках психологического контракта можно представить следующим образом (рис.).

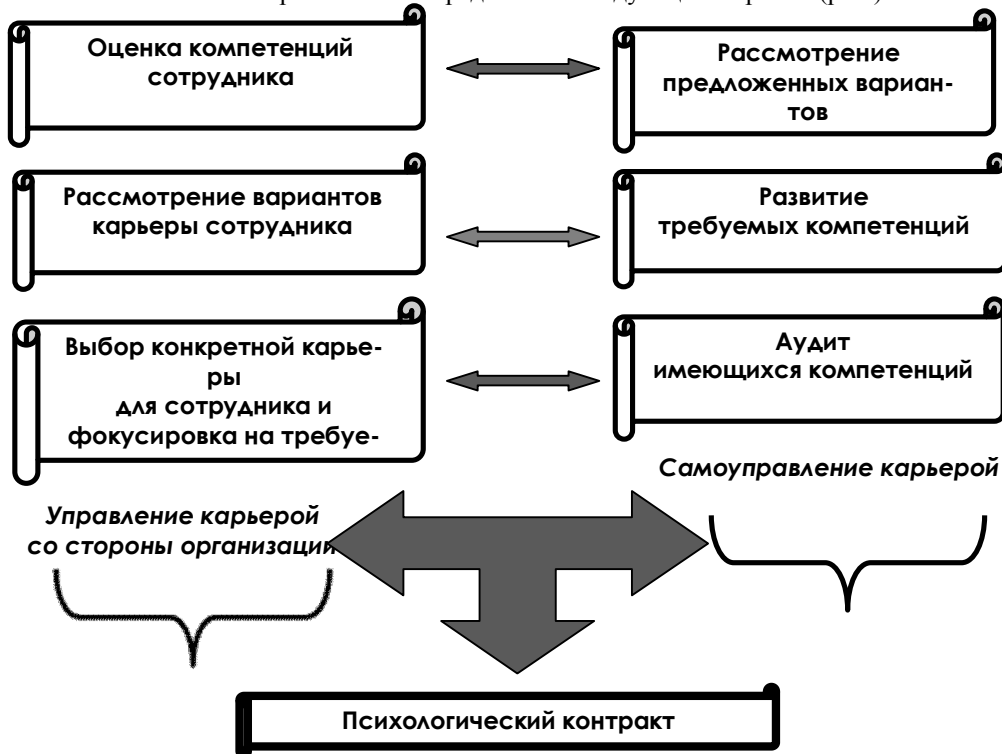


Рис. Управление поливариативной карьерой

На Западе и в США сегодня приветствуется высокая профессиональная мобильность, которая рассматривается как, безусловно, положительное явление, способствующее диффузии неявных знаний между компаниями и, соответственно, росту конкурентоспособности компаний, товаров и услуг. Следует заметить, что даже в Японии только 20 % компаний провозглашают пожизненную занятость.

В рамках управления поливариативной карьерой следует выделить следующие составляющие: карьерная мотивация (мотивация человека на самообразование, саморазвитие); личная ответственность за достижения и кризисы в карьере; карьерная мобильность (способность переходить из одной организации в другую).

Список литературы

1. Даль В. И. Толковый словарь русского языка / В. И. Даль. – Москва : ЭКСМО, 2010. – 928 с.
2. Мирвс Ф. В пустыню и обратно: величайший корпоративный тренинг в истории бизнеса / Ф. Мирвс, К. Аяс, Д. Рот. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 267 с.
3. Минева О. К. Менеджмент деловой карьеры в современном мире / О. К. Минева // Вестник СГТУ. – 2012. – № 4 (66). – С. 120–126.

References

1. Dal V.I. *Tolkovyy slovar russkogo yazyka*. Moscow: EKSMO, 2010, 928 p.
2. Mirvs F., Ayas K., Rot D. *V pustynyu i obratno: velichayshiy korporativnyy trening v istorii biznesa*. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2006, 267 p.
3. Mineva O.K. Menedzhment delovoy karery v sovremennom mire. *Vestnik SGTU*. 2012, no. 4 (66), pp. 120–126.

ПОНЯТИЕ ИСТОРИОСОФИИ А. ЦЕШКОВСКОГО И ФИЛОСОФИЯ ИСТОРИИ ГЕГЕЛЯ

Глазков Александр Петрович, кандидат философских наук, доцент

Астраханский государственный университет
414056, Россия, г. Астрахань, ул. Тагищева, 20а
E-mail: alpglazkov@yandex.ru

В статье рассматривается проблема определения исходного смысла понятия историософия, которое возникает внутри гегелевской философской школы. Предпринимается попытка при помощи методологии сравнительного анализа исследовать различия в диалектическом осмыслении исторического процесса в философии Гегеля и философии Августа Цешковского. Устанавливаются принципиальное единство во взглядах этих философов и различия в применении диалектического подхода. Исследуется теоретическое обоснование этих различий. На основе проведенного исследования делается вывод о том, что различие в историософских взглядах Гегеля и А. Цешковского не затрагивают онтологическое основание исторического процесса, которое представляется историчным и диалектическим. Различие лежит в области конкретного применения диалектического подхода. Для А. Цешковского диалектический синтез лежит не в настоящем, как это мыслил Гегель, а в будущем. Такая позиция открывает путь к отрицанию настоящей действительности и постановки вопроса о практике в построении идеального будущего. Образ этого будущего с неизбежностью становится утопическим проектом диалектической историософии.

Ключевые слова: историософия, исторический процесс, философия истории, Гегель, А. Цешковский, «Прологомены к историософии», практика, диалектика, историософское самосознание, утопия.

CONCEPT OF HISTORIOSOPHY A. CIESZKOWSKI AND GEGEL'S PHILOSOPHY OF HISTORY

Glazkov Alexander P., Ph.D. (Philosophy), Associate Professor

Astrakhan State University
20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russia
E-mail: alpglazkov@yandex.ru

The article considers problem of definition of initial sense of concept «historiosophy», which arises in gegel's philosophical school. An attempt is made using the methodology of the comparative analysis to explore the differences in dialectical understanding of the historical process in Hegel's philosophy and philosophy of August Cieszkowski. The study showed the essential unity in views of these philosophers and differences in the application of the dialectical approach. Examines the theoretical rationale for these differences. On the basis of the carried-out research the conclusion that distinction in Gegel and A. Cieszkowski's historiosophy views don't mention the ontological basis of historical process, which is represented it of historicity and of dialectic is drawn. The difference lies in the field of concrete application of a dialectic approach. For A. Cieszkowski its dialectical synthesis lies not in the present, as it is thought Hegel, but in the future. Such a position opens the way to the denial of present reality and the issue of the Praxis in building an ideal future. The image of this future with inevitability becomes the utopian project of a dialectical historiosophy.

Keywords: Historiosophy, Historical process, Philosophy of history, Hegel, A. Cieszkowski, Prolegomena for Historiosophy, Praxis, Dialectics, Historiosophian consciousness, Utopia.

Книга Августа Цешковского «Прологомены к историософии», вышла в свет в разгар споров вокруг философского наследия Гегеля. В этой работе польский последователь философии Гегеля, представитель младогегельянских кругов развивает взгляды своего учителя на исторический процесс, сосредотачиваясь на практическом