

ВОЗРАСТ РАБОТНИКА И СТАДИЯ КАРЬЕРЫ

Д.Ф. Галимова, студент

А.А. Даутова, студент

А.Н. Кузяшев, канд. экон. наук, доцент

Башкирский кооперативный институт (филиал) АНОО ВО Центросоюза РФ «Российский университет кооперации»

(Россия, г. Уфа)

DOI: 10.24411/2411-0450-2020-10290

Аннотация. В данной статье авторами проанализированы основные стадии карьеры в зависимости от возраста работника. Авторы считают, что человек, который стремится достичь пика карьерной лестницы, должен начинать свою профессиональную деятельность как можно раньше. Молодым людям на самом деле проще начинать строить свою карьеру, так как у них гораздо больше сил, стремления и времени.

Ключевые слова: возраст, карьера, этапы карьеры, трудовой стаж.

Приведем довольно распространенный пример из рядовой жизненной ситуации молодой девушки. После окончания техникума, ей очень сложно было устроиться на работу именно по своей специальности. Чаще всего организации отказывали в трудоустройстве из-за ее возраста. Она устроилась на государственную службу. Молодым людям без трудового опыта государственная служба – это отличный старт. Государственные учреждения испытывают дефицит в молодых кадрах. Большинство работодателей придают возрасту большое значение.

Следует считать, что такие факторы, как трудовой стаж и возраст работника не должны влиять на количество поощрительных бонусов, но другие факторы должны, например, объём реализованной работы за квартал. Молодые и амбициозные специалисты все чаще не могут трудоустроиться, потому что у них нет профессионального опыта. Несмотря на это работники быстро обучаемы и стремительно поднимаются по карьерной лестнице. Сотрудники, которые не имеют опыта работы, могут также осуществлять свою работу, как и работники с многолетним опытом работы. Молодые специалисты более энергичны, функциональны и заинтересованы в росте своей заработной платы и продвижения по карьерной лестнице.

Приведем доводы из общественной жизни:

1) «Иванов» в организации «Б». получил более высокий бонус, чем Петров, потому что он имеет более длительный опыт работы. Хотя сотрудники проделали одинаковую работу за квартал.

2) Гражданин В. не был принят на работу в организацию "Г." из-за недостаточного профессионального опыта в этой профессии, хотя гражданин подходит для всех требований работодателя.

Следует считать, что такие условия, как трудовой стаж и возраст, не должны влиять на размер заработной платы и премиальных выплат. Только объём проделанной работы или его результат могут влиять на размер этих выплат, поскольку они являются истинным показателем качества работы сотрудника.

На рынке труда все нанятые сотрудники поделены на 3 группы:

- 1) Молодой возраст (до 30 лет)
- 2) Карьерный возраст (от 30 до 45 лет)
- 3) Зрелый возраст (от 45 лет и старше).

Возраст – это фактор, от которого зависит возможность трудоустройства на ту или иную работу.

Сотрудникам до 30 лет можно дать характеристику следующим образом:

– люди, которые находятся на первоначальной или предварительной карьерной стадии.

– люди, которые взрослеют, формируются как личности, получают образование, берутся отыскиванием места работы.

– молодые специалисты чаще всего встречаются с отказами при поиске работы из-за отсутствия определенных навыков.

Карьера по службе молодого человека до 30 лет выглядит следующим образом:

– В 18-22 годы люди приобретают первый навык в тех областях, в которых молодые работники имеют преимущество, так как интерес, интенсивная актуальная точка зрения, внешний вид, а также активность ценятся больше, нежели образование и способность размышлять [5].

В возрасте до 22-23 лет люди больше всего заинтересованы получением образования, поэтому их целью является не только заработок, но и осмысление рабочих отношений. Поэтому наиболее популярны те специальности, где гибкий рабочий график и не требуется особая квалификация (работа курьером, официантом, промоутером) [5].

– В 21-25 лет – совершается период развития как специалиста. Молодые сотрудники оценивают свою загруженность равно как постоянную работу, получают первый опыт и навыки. Наиболее распространенные профессии на период становления: ассистент, младший специалист, помощник.

В 25-30 лет – когда работник уже развит как специалист и начал продвижение по карьерной лестнице.

Карьерный возраст

Наиболее востребованный на рынке труда возраст имеет незначительный диапазон – 28-36 лет. В связи с тем, что успеет сотрудник сделать и добиться за этот промежуток времени, сформируется и его дальнейшее продвижение по карьерной лестнице [6].

В наиболее востребованном на рынке труда возрасте сотрудник способен:

– приобрести более высокую квалификацию.

– устроится на руководящую должность, обладать в 2-3 раза больше предложений подходящей работы, нежели сотрудники моложе или старше.

– выставлять обоснованные жалобы к заработной плате, условиям труда и отдыха.

– обладать преимуществом стремительно и без труда найти новую более перспективную работу.

Зрелый возраст

После 40 лет сотрудники обычно сконцентрированы на решении следующих задач:

– Возможность формироваться и улучшаться в профессиональном плане. После 30 лет быть более востребованным, опытным и практичным сотрудником, нежели остальные коллеги по службе.

– Трудоустройство на той должности, с которой можно без труда отправиться на пенсию.

– Признанием профессионального авторитета, предоставление для себя такой оплаты труда, чтобы быть уверенным в заслуженном размере будущей пенсии.

– Сохранить ту должность и ту заработную плату, которую получилось достигнуть за годы служебной деятельности.

Этапы карьеры – стадии процесса продвижения сотрудника на очередные позиции в структуре рабочих мест.

Многие наниматели полагают, что сотрудники в возрасте от 25 до 34 лет более эффективными. Из числа положительных сторон данных сотрудников респонденты отметили молодость, амбициозность, нестандартный подход к решению задач, а также желание к продвижению по карьерной лестнице. У каждого возраста свой этап развития карьеры.

Выделим пять этапов карьеры:

1) Период начальной карьеры (вхождение в организацию, нахождение своего места в ней).

В данный период немаловажно находить для себя те компании, в которых подбирают сотрудников без опыта работы, где обучат всему нужному и продемонстрируют, как устроена ваша специальность на практике. И хорошо, чтобы была вероятность работать согласно гибкому графику, так как в таком возрасте работа практически всегда совмещается с учебой.

2) Стадия, характеризующаяся рвением индивидуума заявить о себе, преуспеть в определенной области, добиться признания в организации.

Идеально на данный период отыскать такое место работы, где руководство берет за профессиональное развитие, качественную подготовку сотрудников и корпоративную культуру.

3) Стадия свершения высочайшего мастерства, расширения области дополнения собственных возможностей, упрочения занимаемого в компании положения.

В этот период, как правило мы выискиваем место с целью расширения областей ответственности, увеличения показателя решаемых вопросов и собственной полноты. Также в этот период закладывается финансовый фундамент на будущее. К 30 годам человек уже достаточно хорошо себя знает: действительно отдает отчет в своих возможностях, осознает сильные и слабые стороны, владеет опытом и знаниями. Большинству не терпится подняться над своим же уровнем и доказать себе, что способен на что-то большее.

4) Стадия переоценки собственных достижений, значения проделанной работы, вероятных колебаний в правильности принятого жизненного выбора.

Продвинувшись вверх по карьерной лестнице или став экспертом, мы понимаем, что для работы значимы не только профессиональные навыки. Обязательным становится способность своевременно уловить перемещения разных сил внутри фирм, исследование методов выживания в среде конфликтов и манипуляций. Приходит осознание, что порой существеннее не настаивать на своем исключительно верном суждении, но и обладать способностью прийти к соглашению в выгодных обстоятельствах с другими участниками конфликта.

5) Стадия профессионализма, если высокопрофессиональный менеджер сосредотачивает свой интерес на развитии собственных работников, выражает опеку о более юных сотрудниках, стремится к процветанию предприятия, показывая мастерство управления [1].

Если у вас собственное дело, вы в нем достигли высот или у вас редкая компетенция – в данном случае вы квалифицированно востребованы вне зависимости от возраста. И все чаще и чаще просят о кон-

сультации молодое поколение сотрудников. Вам также можно совершенствоваться как учитель.

То же самое – если вам посчастливилось с профессией, для которой возраст не только не проблема для нанимателей, а наоборот превосходство, вследствие чего он равняется опыту, а чем более опытный специалист, тем выше он стимулирует доверия. К примеру, доктора, юристы, научные сотрудники, а также все те сферы, в которых чем основательнее экспертиза, тем лучше [5].

План значительно сложнее, если вы владелец обыкновенной, тем более общественной специальности и средней компетенции. Или если у вас высокая компетенция, но экспертов вашего уровня на рынке труда намного больше, так как в вашей сфере большая конкуренция.

Общераспространенное суждение многих говорит о том, что человек, который стремится достичь пика карьерной лестницы, должен начинать свою профессиональную деятельность как можно раньше. Тогда у него будет достаточно времени и перспектив дабы достигнуть существенных успехов.

Молодым людям на самом деле проще начинать строить свою карьеру, так как у них гораздо больше сил, стремления и времени. С годами появляются семья, дети, новые заботы и проблемы. К тому же после тридцати лет некоторые уже достигают существенных успехов, и на начинающего в данной сфере, который уже отпраздновал тридцатилетнюю годовщину, могут смотреть с отдельным превосходством.

Вообще, считается, что к своему тридцатилетию необходимо достигнуть конкретного положения, то есть выйти из рядовых работников. Такое суждение обосновано. Ведь с возрастом постепенно ухудшается память; таким образом, человеку становится значительно сложнее осваивать новую информацию. Также существенное значение отдается самооценке, которая непосредственно находится в зависимости от профессиональных успехов. А чем ниже уровень, на котором находится человек, тем ниже его самооценка.

Библиографический список

1. Бойдаченко П. Г. Служба управления персоналом. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск: ЭКО, 1997.
2. Кузяшев А.Н., Утяшев А.Т. Методы подбора персонала в организации: проблемы и пути их решения // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 11-2 (57). – С. 42-45.
3. Лемайте К. Как сделать карьеру, или Психология общения на работе.
4. Пайдиев К.Е., Кузяшев А.Н. Профессионализм и возраст // Colloquium-journal. – 2019. – № 25-4 (49). – С. 65-67.
5. Стадия карьеры. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://revolution.allbest.ru/management/00594048_0.html
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.net/1-94089.html>

EMPLOYEE AGE AND CAREER STAGE

D.F. Galimova, *Student*

A.A. Dautova, *Student*

A.N. Kuzyashev, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

Bashkir cooperative institute (branch) of ANOO VO of the Central Union of the Russian Federation "Russian University of Cooperation"
(Russia, Ufa)

Abstract. *In this article, the authors analyzed the main stages of a career depending on the age of the employee. The authors believe that a person who seeks to reach the peak of the career ladder should begin his career as early as possible. It's actually easier for young people to start building their careers, as they have much more strength, desire and time.*

Keywords: *age, career, career stages, seniority.*