Карьерный рост молодого руководителя в современном обществе

В настоящее время изменения, происходящие в экономической, политической и социальной сферах, требуют постоянного профессионального совершенствования и саморазвития от молодых руководителей. Современному обществу требуются руководители, способные прогнозировать и проектировать не только образовательный процесс, строить индивидуальные образовательные траектории обучающихся, но и проектировать собственное профессиональное развитие и карьерный рост в соответствии с тенденциями развития общества.

Изучение проблем, связанных с деловой карьерой молодых руководителей общеобразовательных организаций обусловлено объективными качественными изменениями, которые, в свою очередь, характеризуют современную российскую реальность. Несмотря на то, что в стратегическом плане интересы государства, общества и индивида заключаются в создании благоприятных условий для карьерного роста, однако, в реальной жизни на пути оказания содействия молодым управленцам встречается много препятствий, которые значительно затрудняют профессиональную квалификацию и профессионально-официальное развитие персонала.

В этой связи проблема управления карьерой, формирование механизма профессионального и официального продвижения и практическое овладение процессом построения карьеры имеют далеко идущие последствия, как для личности, так и для общества. Если организация имеет эффективные механизмы управления карьерой, она не только обеспечивает достижение внутренних организационных целей, но и поддерживает профессиональную стабильность сотрудников, способствует формированию здоровой социальной атмосферы в обществе.

Потребность в развитии теории и методологии управления карьерой обострилась в условиях модернизации и инновационного развития экономики. Новая стратегия экономического роста предполагает гораздо более высокий уровень экономико-управленческой культуры формирования системы принципов жизнедеятельности организации.

Все больше исследователей в последнее время отдают приоритет изучению человеческих ресурсов, успешное управление которыми является залогом стабильности и устойчивого роста предприятий и организаций. В связи с этим анализируются отдельные функции управления персоналом и их взаимодействие в системе и необходимым становится изучение проблем управления карьерой, поскольку эффективность организации карьерных перемещений способствует увеличению отдачи от использования человеческих ресурсов через изучение мотивации, удовлетворение потребностей сотрудников в признании, улучшение благосостояния.

Следуя модели управления карьерой молодого руководителя образовательного учреждения и ее программным сопровождением повышает уровень стабильности образовательного учреждения и обеспечивает взаимосвязь структуры и содержания образования, форм и методов подготовки менеджеров, их профессионального совершенствования в процессе карьерного роста.

Карьера молодых руководителей в условиях общеобразовательных организаций, успешно продвигается только в том случае, если будут выявлены возможности проектирования достижения сбалансированного соотношения процесса внутреннего развития человека и его внешнего движения в качестве управленца при освоении социального пространства.