



Понятие карьеры в современном мире

Все мы стремимся создать для себя и своих близких комфортные условия существования. И, чтобы их обеспечить, взрослый человек выбирает для себя траекторию карьерного развития, ту деятельность, которая позволит ему реализовать потребности и должный уровень комфорта. Желаемое качество жизни нередко является лучшим стимулом к продвижению по карьерной лестнице.

Определение понятия «карьера»

Карьера – это динамическое, непрерывно изменяющееся явление, процесс, который находится в постоянном развитии. Это личный профессиональный прогресс человека. В широком смысле значение термина «карьера» определяется как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни» (семейной, сфере труда, досуга). Карьера в таком смысле применима к деятельности в разных ипостасях. Так, говорят о карьере учащихся, матерей и т.д.

В более узком смысле карьеру соотносят с трудовой деятельностью человека, с образом его профессиональной жизни. Под карьерой понимают целенаправленный должностной и профессиональный рост, «поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника». Все это связано с организационной стороной карьеры.

Карьера – не только вид занятости человека, его продвижение на профессиональном поприще, но и достижение иных поставленных целей, повышение социального статуса. В это понятие эксперты в области психологии труда включают перспективные изменения в сфере работы, происходящие с течением времени благодаря приобретенным навыкам специалиста.

Желание улучшить своё положение в профессиональной сфере, повысить карьерный рост, расширить профессиональные связи, достичь новых высот – все это характеризует решительного, предприимчивого, делового и ответственного участника рынка труда.

Сегодня термин «карьерист» стал синонимом прилагательных «амбициозный», «обеспеченный», «статусный», «значимый для общества».

Место карьеры в жизни людей

В современной рыночной экономике с точки зрения человеческих ресурсов важны отдельная личность, ее компетенции (знания, навыки, профессиональный опыт, умение решать поставленные задачи) и польза, которую она приносит. Поэтому для продвижения вверх человек должен иметь готовность максимально раскрыть свои качества на определенной должности, в конкретной профессии.

Исследователи и практики, реагирующие на спрос общества, изучают *виды и этапы карьеры*, выделяют различные классификации и теории. Так, американский психолог Дональд Сьюпер, занимающийся исследованием карьерного роста и связанных с ним явлений, определял карьеру как совокупность всех социальных ролей, исполняемых индивидом на протяжении жизни. Продвижение по карьерной лестнице (горизонтальный и вертикальный рост) напрямую обусловлено «Я-концепцией», то есть персональным видением человека себя самого, собственным представлением о своих качествах и поведении. Он изучал проблемы психологии развития, психологического консультирования, методы оценки и измерения, промышленную и организационную психологию.

Ученый полагал, что в экономическом плане карьера выражается в определенных позициях, которые индивид занимает в иерархии экономических отношений; в социологическом плане карьера – последовательность социальных ролей человека, демонстрирующих мобильность личности, ее приспособленность к определенным условиям; в психологическом плане карьера является серией ролей индивида, которые он может играть отдельно друг от друга, но также вполне справляется с их одновременным проигрыванием.

Виды карьеры в организации

Перечислим виды деловой карьеры.

- *Внутри организации* – перемещение индивида в пределах определенного места работы. Она проходит в различных формах: горизонтальной, вертикальной и центростремительной.

- *Между организациями*, в которых отдельный человек преодолевает различные этапы: получение образования, приём на работу, движение вперёд в профессии, уход в связи с пенсионным возрастом. Может быть специализированной и неспециализированной.

Специализированная карьера характеризуется тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии (в какой-то определенной или разных организациях).

Неспециализированная карьера предполагает, что разные этапы своего профессионального пути работник проходит в качестве специалиста,

владеющего разными профессиями, специальностями. Организация при этом может как меняться, так оставаться той же.

- *Профессиональная карьера*, делящаяся на специализированную и неспециализированную. Первая заключается в том, что отдельный работник преодолевает все этапы карьеры в сфере своей профессии. Во второй же человек меняет место работы в пределах организации, чтобы составить своё мнение о ней со всех сторон.

- *Вертикальная*, состоящая в продвижении по карьерной лестнице.

- *Горизонтальная*, предполагающая частую смену профессиональных интересов и сфер деятельности, или нахождение на постоянной должности вне иерархии.

- *Ступенчатая*, совмещающая элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

- *Центростремительная (скрытая)*, когда человек постепенно приближается к сосредоточию власти в компании. Доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Можно занимать рядовую должность в одном из подразделений организации, при этом уровень оплаты труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.



Этапы деловой карьеры

Виды и этапы карьеры перекликаются между собой, ведь невозможно сразу достичь перевода из одной организации в другую, перейти на лучшие условия труда, оплату и график. Для этого нужно пройти определенные этапы. Перечислим их и дадим краткую характеристику каждому.

Предварительный – получение образования и соответствующей квалификации до 25-28 лет. В это время индивид ищет своё призвание или любимое дело.

Становление – овладение определённым родом занятий, получение нужных качеств и знаний. Вплоть до 30 лет длится формирование независимости на данном этапе.

Продвижение – повышение мастерства и опытности. Возможно значительное продвижение по карьерной лестнице. Индивид постоянно стремится к самосовершенствованию и приобретению большего веса в обществе, стремительно меняется карьера. Виды карьеры на этом этапе могут пересекаться. Этот этап проходит человеком в 30-45 лет.

Сохранение – упрочение существующего положения продолжается вплоть до 60 лет. Умения и навыки улучшаются вследствие накопленного опыта и полученного образования. Всё ещё возможно продвижение по службе.

Завершение – предпенсионный возраст вынуждает искать нового человека на место и обучать его. Карьера человека завершается примерно к 65 годам.

Отобразим этапы карьеры в виде пирамиды



Критерии успешной карьеры

Существуют 2 основных критерия удачной карьеры: *объективный и субъективный*. Первый рассматривается на основе двух величин: продвижения в пределах компании или внутри профессии вне зависимости от границ организаций. При этом движение по должностной иерархии обычно более значимо для человека, так как связано с изменением заработной платы и социального статуса.

Субъективный же критерий определяется самим индивидом. Он сравнивает достигнутый результат с желаемой целью, анализирует используемые для достижения необходимой должности этапы и виды карьеры, а также ориентируется на социальную группу и её признаки успеха.

Управление карьерой

Целеполагание, способ долгосрочного планирования, мониторинг своего профессионального уровня и средств его улучшения, значимости своих навыков и компетенций – все это определяет процесс *управления карьерой*. Основные виды карьеры и факторы, воздействующие на неё, позволяют наметить для себя новые способы продвижения по службе.

Управление карьерой может происходить со стороны компании, что позволяет ей повысить качество работы сотрудников, а значит, и продуктивность предприятия в целом, его рейтинг и престиж среди аналогичных компаний в данном сегменте рынка труда. Поэтому неслучайно внедрение внутрикорпоративного обучения, которое способствует существенному росту профессионального уровня работников. Нередко руководители отправляют подчиненных по целевому направлению от предприятия на обучение в вузы.

Факторы, влияющие на реализацию карьеры

Речь идет о *личностных (субъективных) факторах* работника и *факторах, зависящих от отношений между работником и организацией* (её членами). К первой группе можно отнести интересы, мотивы, профессиональные предпочтения человека, личные качества, убеждения и стремления, его реакции на разные ситуации. А вторая группа факторов подразумевает воздействие окружающих людей на продвижение человека по службе и способ работы компании, её вид, характер деятельности, специализацию, задачи, другие особенности.

Типы карьеры

В процессе профессиональной деятельности человек стоит перед необходимостью выбора в пользу той ли иной ситуации, предпринимает действия исходя из определенных приоритетов. Все это определяет

построение карьеры разных типов, путь движения сотрудника в организации. Принято выделять следующие типы карьеры, которые отражают диапазон возможностей человека и путей карьерного роста. Это своего рода модели траектории профессионального роста, сценарии поведения внутри трудовой деятельности.



• «Трамплин»

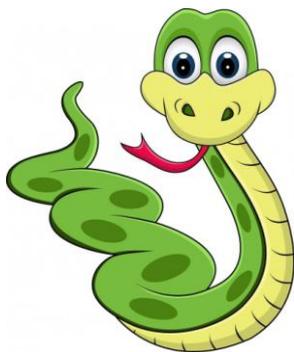
1. поступательный подъем по службе;
2. занятие высшей должности и затем длительное время до ухода на пенсию.

• «Лестница»

1. поступательный

подъем по службе;

2. занятие высшей должности в пик трудовой активности;
3. постепенное снижение до ухода на пенсию



• «Змея»

1. последовательное занятие различных должностей внутри компании на горизонтальном уровне;
2. с возрастом продвижение по вертикальной лестнице.

• «Перепутье»

1. занятие каждой должности ограниченный срок (обычно до 5 лет);

2. оценка потенциала и принятие решения о дальнейшем продвижении вверх или вниз по служебной лестнице.



Суперавантюрная карьера. Её основной характеристикой является очень высокая скорость должностного продвижения, расширения влияния. Зачастую пропускается значительное число промежуточных ступеней, иногда происходит резкое изменение сферы деятельности. Выделяется два типа суперавантюрной карьеры:

1) *случайная* – это те карьеры, в основе которых лежит удачное стечение обстоятельств (человек оказался в нужном месте в нужное время);

2) *совместная* – её основой является продвижение с более сильным лидером или обеспечение быстрого продвижения детям, членам семьи, друзьям. В данном случае индивид ориентируется на дальнейшее

продвижение и характеризуется различными ситуационно-личностными ориентациями.

Авантюрная карьера. Предполагает пропуск двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или значительным изменением сферы деятельности.

Традиционная (линейная) карьера. Означает постепенное продвижение вверх, иногда возможен пропуск одной ступени или непродолжительное понижение в должности. Скорость продвижения определяется управленческими способностями конкретного человека, его лидерскими качествами, особенностями карьеры в отдельных отраслях производства, иногда протекцией и связями. Такой тип карьеры позволяет специалисту овладеть необходимыми знаниями, умениями и навыками, накопить достаточный опыт взаимодействия с людьми и воздействия на них. Успех продвижения индивида по иерархической лестнице во многом зависит от особенности планирования управленческого развития внутри организации.

Последовательно-кризисный тип карьеры. Характерен для периодов революционных преобразований, когда человек должен постоянно адаптироваться к переменам. Невозможность адаптации снижает должностной уровень. Поэтому человек сосредотачивается на борьбе за сохранение занимаемой позиции и личных интересах.

Прагматичный (структурный) тип карьеры. Представители прагматичной карьеры предпочитают наиболее простые способы решения карьерных задач. Они меняют сферы деятельности, организации в зависимости от социально-экономических, технологических и маркетинговых изменений. Перемещения осуществляются в рамках одного и того же класса управления, преимущество отдаётся личным интересам.

Отбывающий тип карьеры. Для представителей данного типа карьера завершена. Перемещение вниз – маловероятно, а движение вверх – невозможно. Основной задачей руководителя является удержание занимаемой позиции. Здесь преобладает ориентация на личные интересы.

Преобразующий тип карьеры. Данный тип карьеры связан с авантюрным. Для него характерна высокая скорость должностного продвижения, расширения влияния, которое может быть как постепенным, так и скачкообразным. В последнем случае карьера строится либо в новой области или сфере производства, либо в её основе лежит выдающаяся идея.

Эволюционный тип карьеры. Вместе с ростом организации происходит должностной рост индивида, рост его влияния. Здесь он ориентирован на дальнейшее продвижение, происходит совмещение общественных и личных интересов.

Выводы:

У каждого человека, вступающего на путь профессиональной деятельности, имеются личные мотивы ее осуществления и персональные цели. Кто-то работает ради финансового вознаграждения, другие стремятся к развитию новых ценных качеств, приобретению знаний, навыков и полезного

опыта, кому-то важна трансляция накопленного опыта другим людям, кто-то трудится за идею. В любом случае каждый из нас сам выбирает свою карьеру и «рисует» перспективы, связанные с продвижением по карьерной лестнице.



Задания для самостоятельного выполнения:

- 1. Составьте конспект материала.**
- 2. Подготовьте проект-презентацию своей текущей или будущей карьеры.**