

Карьера

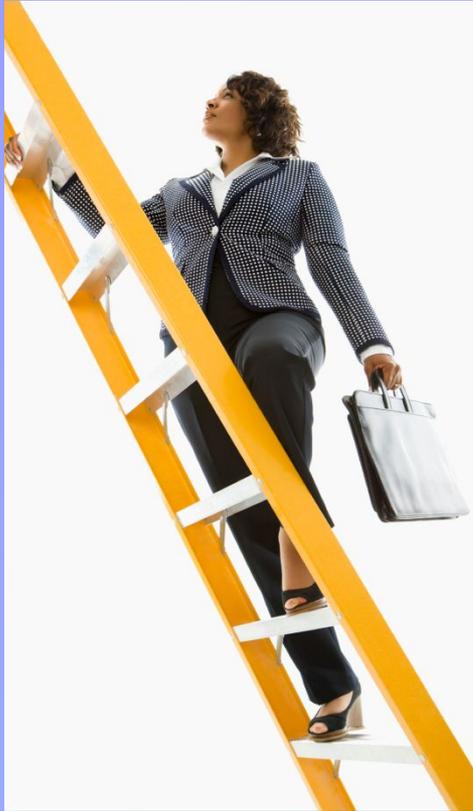


«Карьера» –

лат. carrus - телега, повозка,

итальянск. carriera - бег, жизненный путь, поприще.

Карьера - продвижение вперед по выбранному пути деятельности, например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, денег.



Карьера – это динамическое явление , то есть постоянно изменяющийся и развивающийся процесс. Карьера может рассматриваться как в узком , так и в широком смысле.

В широком смысле понятие “карьера” определяется как “общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой)”. Карьера – это не только продвижение по службе .

В узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью.

Деловая Карьера – это повышение стоимости рабочей силы.

Виды карьеры

Для классификации видов карьеры можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев.

Критерии классификации		Виды карьеры
1	Среда рассмотрения	<ul style="list-style-type: none">• профессиональная (межорганизационная)• внутриорганизационная
2	Направление движения работника в структуре организации	<ul style="list-style-type: none">• вертикальная• горизонтальная• центрированная
3	Принадлежность к определенной сфере профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none">• карьера менеджера• карьера юриста• карьера врача
4	Характер происходящих изменений	<ul style="list-style-type: none">• властная• квалификационная• статусная• монетарная (повышается доход работника)



Выделяемые виды карьеры:

- прогрессивный (развитие по восходящей);
- регрессивный (развитие со спадами и нисходящим движением);
- линейный (непрерывная последовательность карьерного процесса);
- нелинейный (со скачками, перерывами и прорывами);
- спиралевидный (сходные карьерные процессы различаются иерархическими уровнями);
- стагнационный (застой, в течение длительного времени нет изменений в должности и зарплате).





Карьера внутриорганизационная означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации.

Карьера межорганизационная (профессиональная) - конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

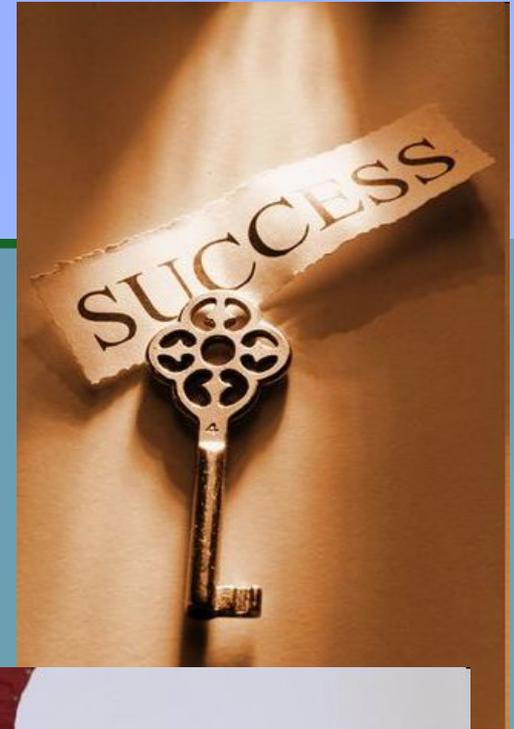


Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

- Вертикальное направление карьеры - это подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- Горизонтальное – это перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.
- Центростремительное – данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру , руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и не формального характера; получение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения , отдельные важные поручения руководства.

Этапы карьеры

- Предварительный этап
- Этап становления
- Этап продвижения
- Этап сохранения
- Этап завершения
- Пенсионный этап



Предварительный этап

включает учебу в школе, среднее и высшее образование длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего потребности и отвечающие его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его личности, он заботится о безопасности существования .



Этап становления

длится примерно пять лет от 25 до 30 лет.

В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжают беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получить заработную плату, уровень которой был бы выше прожиточного минимума.



Этап продвижения



обычно длится от 30 – до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, работник продвигается по служебной лестнице. Накапливается богатый практический опыт приобретаются навыки, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение работника как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на вопросах, касающихся увеличения размеров оплаты труда и заботы о здоровье.

Этап сохранения

характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения. Работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творческим самовыражением, возможен подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе, к окружающим, достигшим своего положения честным трудом, и к себе со стороны окружающих. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, проявляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале своей и других организаций, покупка акций, облигаций).



Этап завершения

длится от 60 до 65 лет. Работник начинает готовиться к уходу на пенсию. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры (работник получает меньше удовлетворения от работы и испытывает состояние психологического и физиологического дискомфорта), самовыражение и уважение к себе и к другим подобным из его окружения людям достигают наивысшей точки за весь период карьеры. Работник заинтересован в сохранении уровня оплаты труда. Но стремится увеличить другие источники дохода, которые бы заменили заработную плату при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.



Пенсионный этап

На этом этапе карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.) Стабилизируется уважение к себе и таким же собратьям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья могут стать причиной постоянной заботы о других источниках дохода и о здоровье.



В реальной жизни наиболее часто встречаются
6 типов подхода к построению карьеры:



• *Альпинист*

высокая самооценка, высокий уровень притязаний (требований), внутренний локус

• *Иллюзионист*

Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля (свойство личности приписывать свои успехи или неудачи внутренним, либо внешним факторам)



• *Мастер*

Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля



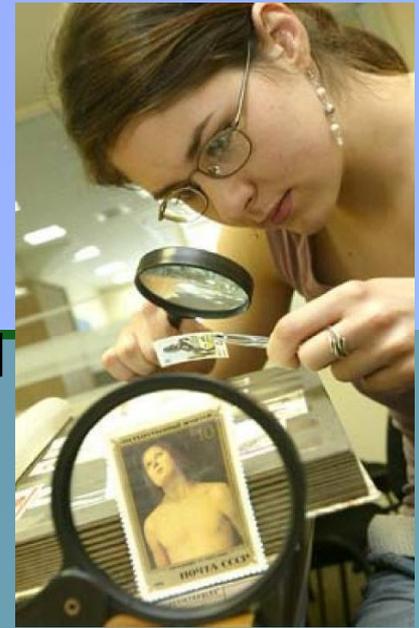
• *Муравей*

Низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля



• *Коллекционер*

Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля



• *Узурпатор* (Лицо, незаконно захватившее в свои руки власть или присвоившее себе чужие права на что-нибудь)

Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля



Управление карьерой

Управление карьерой — это управление процессом развития возможностей и способностей работников в соответствии с рыночной ситуацией.

Суть управления карьерой сводится к решению трех взаимосвязанных задач:

- 1) необходимо так формировать и совершенствовать производительные способности, модели поведения человека, чтобы они наиболее полно соответствовали требованиям, предъявляемым развивающейся производственно-коммерческой деятельностью.
- 2) на производстве надо создавать такие социально-экономические и производственно-технические условия, при которых максимально использовались бы способности работника к труду.
- 3) важно, чтобы эти процессы происходили не в ущерб организму и интересам личности работника.

Спасибо за внимание!