



Карьера

Карьера - совокупность должностей, которые занимал и занимает на данный момент работник (фактическая карьера) или может занимать работник (плановая карьера).



Все навыки всегда и в любой стране мира исходят из семьи. Понимание карьеры закладывается ещё в зачаточном положении. И для того, чтобы построить карьеру, необходимо осознать свою профессиональную ориентацию, которая должна быть направлена на вид деятельности, а не на профессию.



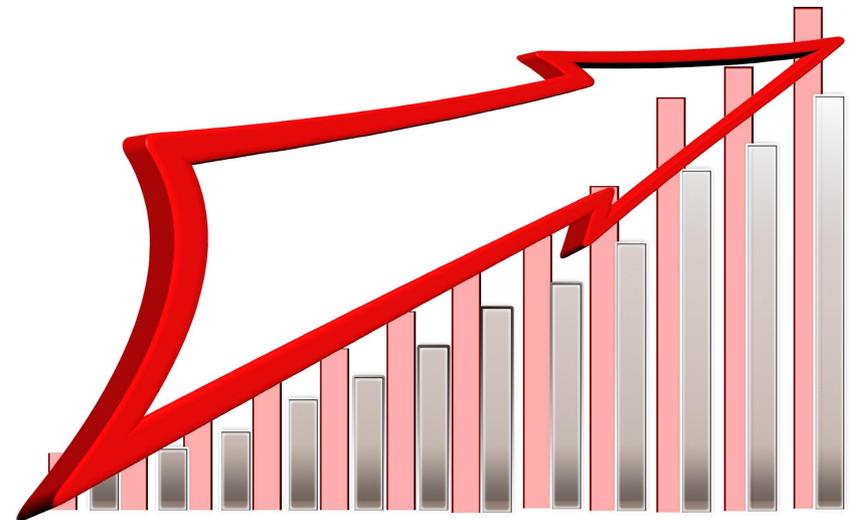
Можно выделить несколько основных личностных ориентацией:

- 1) Реалистическая - люди, склонные к занятию, требующему навыков, усилий и координации. Чаще всего это люди, работающие в аграрной области (лесоводство, рыболовство).
- 2) Исследовательская - люди, которые связаны с деятельностью, требующей размещения, организацией и собственными взглядами (интерпретацией). Эти люди предпочитают физические, межличностные отношения (преподаватель, биолог, химик).
- 3) Артистическая - люди, выражающие эмоции и свою индивидуальность. В отличие от традиционного мира, это люди рекламы, работающие в маркетинговой среде.
- 4) Социальная - люди нацелены не на интеллектуальное взаимодействие, а больше на межличностное общение (социальные работники, дипломаты).
- 5) Инновационная - люди, которые вербально эрудированы.
- 6) Обыкновенная ориентация - люди, которые предполагают структурную регулирующую деятельность и связанную с нею профессию (Бухгалтер, банкир, финансист).



Карьера отражает процесс движения по пути овладения некими ценностями и благами, признанными в обществе и организации:

1. Должностные ступени и уровни иерархии управления.
2. ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания людей на уровне мастерства.
3. Статусные ранги, отражающие величину вклада работника в развитие организации (выслуга лет, рационализаторские предложения).
4. Ступени власти как степени влияния в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству).
5. Уровни материального вознаграждения и дохода.



Карьера – процесс профессионального роста человека, роста его влияния, авторитета и статуса, выраженный в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестнице, вознаграждение престижа.



Этапы карьеры

В деловой карьере условно можно выделить несколько этапов.



Первый — подготовительный (18—22 года) — связан с получением высшего или среднего профессионального образования, в этих рамках закладываются основы будущего специалиста и руководителя. Карьеры в собственном смысле слова здесь еще нет, ибо она начинается с момента зачисления выпускника в штат организации.



Второй — адаптационный этап (23—30 лет) — приходится на вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение новой профессией, поиск своего места в коллективе. Середина этого этапа может совпасть с началом карьеры руководителя, для которой прежняя должность узкого специалиста создает все необходимые предпосылки.



Третий — стабилизационный этап (30—40 лет) — означает окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных. Для первых открываются безграничные возможности продвижения по служебной лестнице; вторые, достигнув своего «потолка», навсегда остаются на должностях младших руководителей или специалистов. Но все к этому времени становятся профессионалами.



Четвертый — этап консолидации (40—50 лет). Лица, которые хотят и могут продолжать карьеру руководителя, с интервалом в несколько лет продвигаются по служебной лестнице.



Пятый — этап зрелости (50—60 лет) — предполагает, что люди сосредотачиваются на передаче своих знаний, опыта молодежи.



Шестой — завершающий этап (после 60 лет) — означает подготовку к уходу на пенсию.



Виды карьеры

Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.



Профессиональная карьера - характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.



Внутриорганизационная карьера - охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации; реализуется в трех основных направлениях



Вертикальное - именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, т.е. в этом случае продвижение наиболее заметно. Под вертикальным направлением понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии



Горизонтальное - имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.). К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения)



Центростремительное - под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству предприятия. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства



- Кроме того, выделяются следующие виды карьеры в организации:

- Вертикальная карьера – переход с более низшей ступени к более высокой. Должностное повышение сопровождается повышением вознаграждения.
- Горизонтальная карьера – перемещение из одной профессиональной области в другую без повышения уровня иерархии. Задачи усложняются и расширяются, это сопровождается повышением вознаграждения.
- Ступенчатая карьера - это объединение в себе вертикального и горизонтального продвижения.
- Центростремительная карьера (скрытая) – это неочевидный тип карьеры, возможный при наличии серьезных деловых связей для ограниченного круга работников. Рядовая должность таких работников оплачив



Спасибо за внимание.

