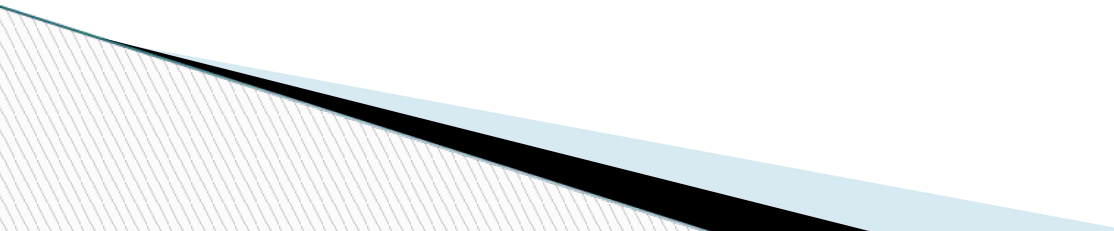


Психология карьеры



Выделяют ряд мотивов выбора карьеры:

- Стремление добиться независимости;
 - Стремление быть лучшим специалистом в своем деле;
 - Стремление сохранить и упрочить свое положение;
 - Стремление создать или организовать что-то новое;
 - Стремление быть первым;
 - Стремление к власти и успеху, ассоциированным с профессиональной деятельностью;
 - Стремление к материальному благополучию.
- 

Д. МакКлеланд выделяет 3 основных мотива выбора карьеры руководителя:

- Стремление к власти. Те, кто стремится к власти, энергичны, откровенны в выражении своих мыслей и чувств, не боятся конфронтации и отстаивают свои позиции. Они требуют к себе внимания и стремятся к лидерству. Часто такую ориентацию имеют люди, достигшие высшего уровня управления.
- Стремление к успеху. Чаще всего этот мотив удовлетворяется не провозглашением стремления к успеху, а процессом доведения работы до успешного завершения, определенного окончания. В построении своей карьеры люди, ориентированные на успех, имеют умеренное стремление к риску.
- Мотив причастности. Формируется под влиянием желания быть включенным в определенное социальное и профессиональное окружение, под влиянием высокой потребности в общении, помощи другим, общественной работе.

С. Доннел выделяет несколько основных причин неудачи в карьеровом продвижении руководителя

- Желание иметь более высокий личный доход и комфорт, а не заботиться об эффективности работы своей организации;
- Чрезмерное волнение по поводу символов положения – статусных отличий (машина, квартира, кабинет и т.п.);
- Волнение по поводу собственного достоинства и собственной персоны;
- Склонность присваивать себе всевозможные лавры;
- Склонность к самоизоляции и, как следствие, постепенная потеря связи с окружающими.
- Желание скрыть свои мысли и чувства, прежде всего – гнев и страх.

инварианты карьерного успеха

- образованность;
- системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат принимаемых решений, умение мыслить масштабно и реалистично одновременно;
- коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей;
- высокий уровень саморегуляции, умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость.
- деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;
- ясная Я - концепция, реалистическое восприятие своих возможностей и способностей, адекватно высокая самооценка и самоуважение.

Стадии карьерного продвижения

- ▣ *Предварительная.* Данная стадия включает в себя обучение в школах, училищах, ВУЗах и т.п.
- ▣ *Первоначальная* – поступление на работу, смена мест работы. Это стадия установления человека на рабочем месте. Главная потребность, которая определяет поведение профессионала в этот период – потребность в безопасности.
- ▣ *Стадия продвижения (30 – 45 лет).* Ведущей потребностью профессионала, находящегося на данной стадии карьеры является потребность в достижении, уважении и автономии. Одним из распространенных явлений данной стадии развития профессионала является «кризис середины карьеры».
- ▣ *Стадия стабильности (45 – 60 лет).* Ведущими потребностями на данной стадии развития карьеры являются творчество, уважение, самовыражение. Для перехода на эту стадию профессионал должен овладеть ролью наставника. При этом появляется возможность не только вертикального, но и горизонтального продвижения в роли наставника.
- ▣ *Прекращение активной работы (55 – 60 лет).* Переход на эту стадию связан с выходом на пенсию и прекращением трудовой деятельности.

- Пора готовности (Г);
- Пора благоразумия (Б) = Г + 3;
- Пора выдвигения (В) = Б + 7;
- Пора ответственности (О) = В + 5;
- Пора авторитета (А) = О + 3;
- Пора достижений (Д) = А + 7;
- Пора наград (Н) = Д + 9;
- Пора важности (ВВ) = Н + 6;
- Пора мудрости (М) = ВВ + 3;
- Пора тупика (Т) = М + 7.

- Идеализация действительности. Для этого начального этапа карьеры характерны большие надежды, ожидания и энтузиазм.
- Крушение надежд. У человека появляется сознание разрыва между преувеличенными ожиданиями и желаниями, с одной стороны, и реальными обстоятельствами – с другой. Появляется чувство тревоги и беспокойство.
- Вызов всему и неповиновение (скрытые и явные). Пережив этап крушения надежд, человек приходит к заключению, что дела, очевидно, не пойдут так, как хотелось бы, если он не предпримет каких –либо действий.
- Уход от дел. Этот этап наступает тогда, когда человек начинает чувствовать, что больше не имеет смысла даже пытаться как-то изменить ход событий.
- Осознание. Этот этап характеризуется чувством ответственности и желанием что-то в себе изменить.
- Решительность. На этом этапе возникает волевое усилие, которое позволяет перейти к реальным действиям.
- Убежденность. Основная потребность этого этапа– активное, постоянное желание улучшить положение дел в своей организации.

Типы...

- Этот тип карьеры определяется в менеджменте как «стремительный взлет». Он характеризуется быстрыми продвижениями по службе и кратковременными задержками на «очередной» должности.
- Медленный, но постоянный рост карьерное продвижения. Данный тип развития карьеры характеризуется постепенным продвижением по службе, не частой сменой служебных должностей.
- Медленное карьерное продвижение. Специалист длительное время, возможно до конца своей профессиональной карьеры, находится на той должности, которой ему удалось достичь на первоначальной стадии. Данный тип развития карьеры иногда определяется как «карьерный застой».

- Стабильная карьера. Характеризуется постоянным обучением и продвижением в единственной изначально выбранной профессиональной сфере.
- Обычная карьера. Характеризуется чередованием стабильных и нормативно – кризисных этапов развития карьеры. Кризисы карьеры, согласно точке зрения Д.Сьюпера, совпадают с нормативными стадиями жизненного пути человека.
- Нестабильная карьера. Характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности в них происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей сфере.
- Карьера с множественными пробами. Изменение профессиональных ориентаций происходит постоянно в течение всей жизни.