

Понятие и виды деловой карьеры

Быкова Татьяна УПб-2601-01-00

План

1. Понятие
2. Виды деловой карьеры
3. Типы мужской карьеры
4. Типы женской карьеры
5. Этапы деловой карьеры
6. Виды карьерного процесса

Понятие

- ▶ **Карьера** — результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.
- ▶ **Деловая карьера** — поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.



Виды деловой карьеры

- ▶ Чаще всего карьеру подразделяют на **межорганизационную** и **внутриорганизационную**.
- ▶ **Межорганизационная карьера** характеризуется тем, что работник в профессиональной деятельности проходит различные стадии профессионального развития (поступление на работу, адаптация, профессиональный рост, поддержка индивидуальных достижений, уход на пенсию) в разных организациях. А **внутриорганизационная карьера** осуществляется в одной организации.



Межорганизационная карьера



- ▶ Она может быть специализированной и неспециализированной
- **Специализированная карьера** отличается тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии. При этом организация может оставаться одной и той же или меняться
- **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



- ▶ **Неспециализированная карьера широко развита в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года. Так, считается вполне нормальным, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через пять лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.**

Внутриорганизационная карьера

- **Вертикальная карьера** предполагает подъем с одной ступени структурной иерархии на другую. Происходит повышение в должности, которой сопровождается ростом оплаты труда.
- **Горизонтальная карьера** - вид карьеры. Который предполагает перемещение в другую функциональную область, расширение и усложнение задач или смену служебной роли в рамках одного уровня структурной иерархии, сопровождаемые увеличением оплаты труда
- **Ступенчатая карьера** - вид карьеры, совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Ступенчатая карьера встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.
- **Диагональная карьера** - это одновременное продвижение и в вертикальном, и в горизонтальном направлении.

По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений и тому, какие потребности удовлетворяются при реализации карьерного пути можно выделить следующие виды карьеры:

- ▶ **статусная карьера** — это повышение статуса работника в организации, выражаемое присвоением очередного ранга либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие компании;
- ▶ **квалификационная карьера** предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки профессии;
- ▶ **монетарная карьера** — это повышение уровня вознаграждения работника;
- ▶ **властная карьера** связана с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления либо с ростом неформального авторитета работника в организации.

- **Скрытая (центростремительная) карьера** - вид карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение в ядре, к руководству организацией. Скрытая карьера доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Например, приглашение работника на недоступные др. сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные, важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.



Типы мужской карьеры:

- ▶ **обычная карьера** — после периода обучения следует серия профессиональных проб, заканчивающихся стабильной работой;
- ▶ **стабильная карьера** — после окончания обучения мужчина начинает работать, вступает в профессию и впоследствии следует этому выбору;
- ▶ **нестабильная карьера** — чередование профессиональных проб и периодов стабильной работы;
- ▶ **карьера с множеством проб** — частая смена видов деятельности без какой-либо стабильной работы.



Типы женской карьеры:

- ▶ **стабильная рабочая карьера** — после получения образования женщина приступает к работе, которой посвящает свою жизнь;
- ▶ **обычная карьера** — после получения образования женщина работает до замужества и рождения детей, а затем становится домохозяйкой;
- ▶ **карьера домохозяйки** — женщина посвящает себя семье и детям;
- ▶ **прерывающаяся карьера** — работа до замужества, затем перерыв в связи с рождением и воспитанием детей, после чего возвращение к работе;



Типы женской карьеры:

- ▶ **двухлинейная карьера** — сочетание карьеры домохозяйки и стабильной рабочей карьеры;
- ▶ **нестабильная карьера** — чередование длительных периодов работы после замужества наряду с возвращением к карьере домохозяйки;
- ▶ **карьера с множеством проб** — последовательность несвязанных видов работ без стабилизации в какой-либо профессиональной области.



Этапы деловой карьеры

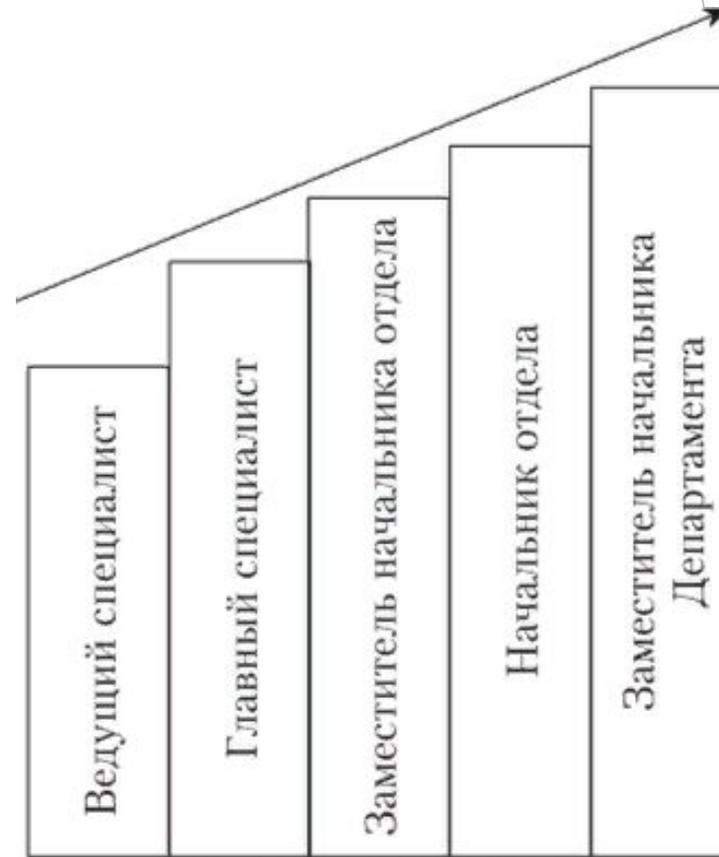
- ▶ **Предварительный этап** включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям.
- ▶ **Этап становления** длится примерно пять лет, в возрасте 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.
- ▶ **Этап продвижения** обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности.

- ▶ **Этап сохранения** характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и занимает возрастной период 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.
- ▶ **Этап завершения** приходится на возраст от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность.



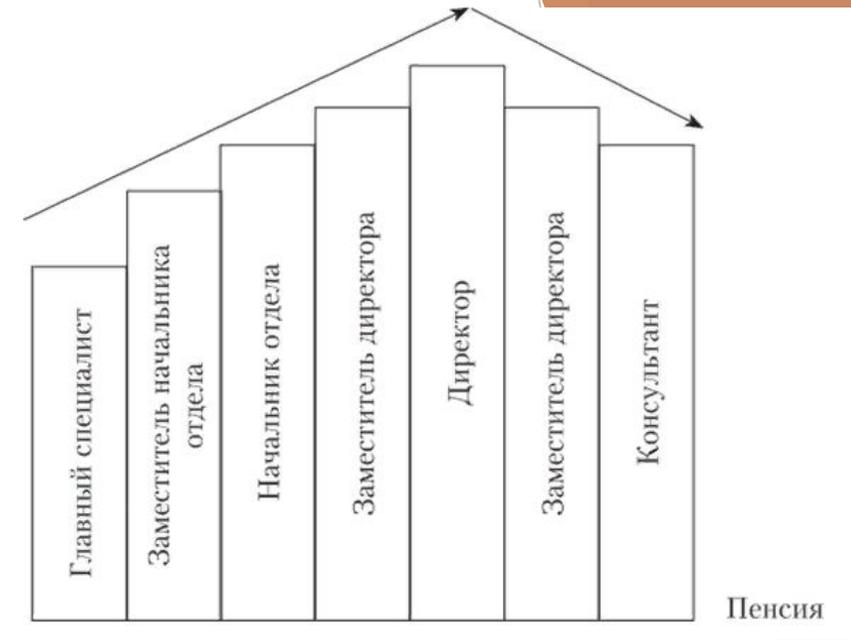
Виды карьерного процесса

- ▶ Сам по себе **карьерный процесс** подразумевает движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических и социальных отношений, в ходе которого происходит изменение его статусов и ролей, а также личностного карьерного потенциала.
- ▶ Отечественный исследователь А. П. Егоршин выделяет следующие типы карьерных процессов:
- ▶ **«трамплин»** предполагает достаточно длительный подъем по карьерной лестнице, в результате чего работник занимает более высокие и хорошо оплачиваемые должности, и затем «прыжок с трамплина» — выход на пенсию.

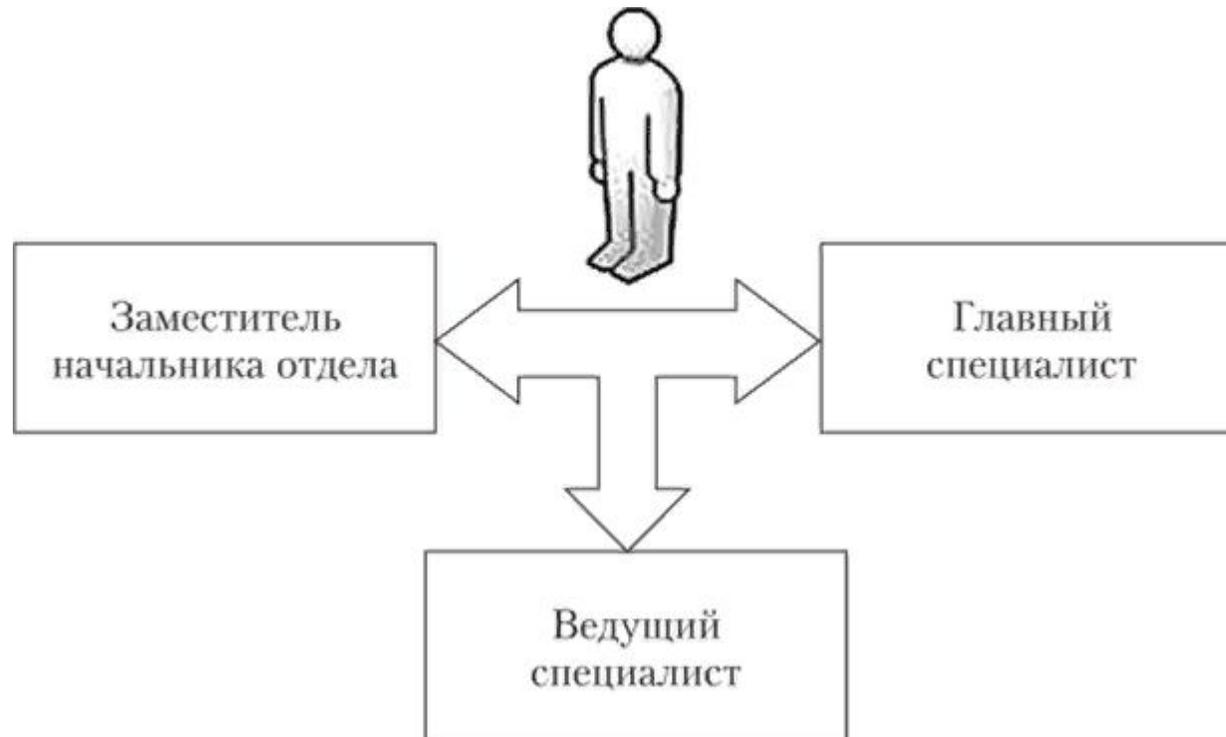


- ▶ «лестница» подразумевает, что каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (обычно три — пять лет), затем он перемещается вверх после повышения квалификации и прохождения процедуры аттестации. Наивысшей ступеньки в карьере субъект достигает в период максимальной реализации своего трудового потенциала, после чего начинается планомерный «спуск» вниз с выполнением менее ответственной работы ;

- ▶ «змея» — это горизонтальное перемещение работника в организации с одной должности на другую с занятием каждой из них непродолжительное время, после чего работник может перейти на более высокую должность. Такой тип карьерного процесса характерен для Японии, где распространена ротация персонала и пожизненный найм на работу;



- ▶ «перепутье» предполагает периодическое прохождение работником аттестации, по результатам которой принимается решение о его повышении или понижении в должности, что характерно для американской модели управления.



Источники информации:

- ▶ 1. Типы и виды деловой карьеры - [Электронный ресурс]- https://studme.org/223604/menedzhment/typy_vidy_delovoy_karery - статья в интернете.
- ▶ 2. Карьера, её виды, сущность и цели - [Электронный ресурс] - <http://www.grandars.ru/college/biznes/karera.html> - статья в интернете.

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!