



# 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 вперед 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.**