

## **6 Карьера как социально–экономическая категория**

### **1 Понятие и виды карьеры**

### **2 Этапы карьеры**

### **3 Выбор карьеры**

1 В толковом словаре С.И. Ожегова слово карьера обозначает: род занятий, деятельность; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения.

Часть зарубежных специалистов рассматривают карьеру как последовательность должностей, характеризующих продвижение работника; порядок и смысл индивидуальной жизни.

Трудовая карьера – продвижение по карьерной лестнице и совершенствование человеком своих рабочих навыков.

Под деловой карьерой понимается продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни, а также восприятие человеком этих этапов.

Понятие и виды карьеры определяют развитие профессиональных навыков, умений и знаний, признание результатов труда и авторитета профессиональным сообществом.

С организационной точки зрения карьера рассматривается как совокупность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности, исходя из открывающихся перед ним возможностей преодоления расхождения между реальным и желаемым им должностным положением. Поскольку эти решения принимаются в условиях недостатка информации, субъективной оценки себя и обстоятельств, нехватки времени или эмоциональной нестабильности, они далеко не всегда бывают последовательными, рациональными, целенаправленными, да и вообще оправданными.

Карьера может быть динамичной, связанной со сменой рабочих мест, и статичной, осуществляющейся в одном месте и в одной должности путем профессионального роста. Она бывает вертикальной, предполагающей должностной рост, и горизонтальной, происходящей в пределах одного уровня управления, однако со сменой занятий и подчас профессии. Совмещение двух этих подходов дает так называемую ступенчатую карьеру.

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. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера межорганизационная 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 работник проходит последовательно, работая на различных должностях в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Специализированная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется. 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.

Карьера вертикальная – вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо.

Карьера горизонтальная – вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. Понятие горизонтальной карьеры не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

Карьера ступенчатая – вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры.

Карьера центростремительная (скрытая) – вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Он доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации.

Иными словами, успех в карьере можно рассматривать как с точки зрения продвижения от одной должности к другой, более высокой, так и с точки зрения степени овладения определенной профессией, составляющими ее навыками и знаниями.

Внутренняя оценка успешности и не успешности карьеры происходит путем сопоставления реального положения вещей с личными целями и притязаниями данного человека, а внешняя основывается на мнении окружающих, занимаемой должности, статусе, влиятельности. Эти оценки могут и не соответствовать друг другу, и тогда создается почва для развития внутриличностного конфликта, чреватого самыми неблагоприятными последствиями.

Движущий мотив карьеры получил название ее "якоря", Именно исходя из него, люди предпринимают активные усилия для того, чтобы достичь конкретных целей. Выделяется несколько типов "якорей".

Автономия, Человеком движет стремление добиться независимости, чтобы получить возможность делать все по-своему. В рамках организации такую возможность предоставляет либо высокая должность, либо статус, либо авторитет и заслуги, с которыми все вынуждены считаться.

Технико-функциональная компетентность. Человек стремится быть лучшим специалистом в своем деле и уметь решать сложные проблемы. В конкретной деятельности он ориентируется на профессиональный рост, а должностное продвижение рассматривает сквозь призму профессионального. К материальной стороне дела такие люди в основном безразличны, зато высоко ценят внешнее признание со стороны администрации и коллег.

Безопасность и стабильность. Деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, поэтому в качестве основной задачи они рассматривают получение должности, дающей такие гарантии.

Управленческая компетентность. Человеком руководит стремление к власти, лидерству, успеху которые ассоциируются с высокой должностью, рангом, званием, статусными символами, важной и ответственной работой, высокой заработной платой, привилегиями, признанием руководства, быстрым продвижением по служебной лестнице.

Предпринимательская креативность. Людьюми руководит стремление создавать или организовывать что-то новое, одним словом — заниматься творчеством. Поэтому для них основной мотив карьеры — обретение необходимых для этого власти и свободы, которые предоставляет соответствующая должность.

Потребность в первенстве. Человек стремится к карьере ради того, чтобы быть всегда и везде первым, "обойти" своих коллег.

Стиль жизни. Человек ставит перед собой задачу интегрировать потребности личности и семьи, например, получить интересную, достаточно высоко оплачиваемую работу, предоставляющую свободу передвижения, распоряжения своим временем и т.п. Если у человека нет семьи, то на первое место может выйти содержательность работы, ее увлекательность, разнообразие.

## **2 В деловой карьере можно выделить несколько этапов:**

1 Подготовительный (18—22 года) связан с получением высшего или среднего профессионального образования. Карьера начинается с момента зачисления выпускника в штат организации, но в рамках этого этапа закладываются основы будущего специалиста.

2 Адаптационный (23—30 лет) происходит 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 создала все необходимые предпосылки.

Считается, что идеальной "стартовой площадкой" карьеры менеджера является трудная, но находящаяся "на виду" должность низового линейного

руководителя, а не "теплое место" в аппарате. Эта должность приносит ценный опыт самостоятельной работы и в то же время не является ключевой, в результате чего возможные неудачи начинающего руководителя не наносят организации большого ущерба, а у него не отбивают желание к продвижению вперед. Здесь быстро выясняется, имеет ли данное лицо способность к руководящей деятельности и его нужно как можно быстрее продвигать вперед или наоборот — вернуть к исполнению обязанностей специалиста.

3 В рамках стабилизационного этапа карьеры (30—40 лет) происходит окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных в отношении руководства. Одни, достигнув пика карьеры, навсегда остаются на должностях младших руководителей или специалистов, а для других открываются безграничные возможности продвижения по служебной лестнице. Но все к концу этого периода становятся профессионалами, до тонкостей познавшими свою работу.

4 Отсутствие перспектив продвижения, дополняемое психологическими проблемами, связанными с естественной перестройкой организма, приводит большинство людей к "кризису середины жизни", когда они начинают подводить итоги сделанного и, понимая, что дальнейшее продвижение в должности невозможно, искать пути приспособления к новой ситуации и решать, как жить дальше. Принятие такого решения означает переход к — этапу консолидации карьеры, приходящемуся на возрастной интервал 40—50 лет.

Для лиц, которые хотят и могут продолжать карьеру руководителя здесь в сущности изменений не происходит. Они продолжают с интервалом в несколько лет (оптимально — не более 6-7, ибо затем начинают проявляться консервативные тенденции) продвигаться по служебной лестнице. При этом те, кто обладает более решительным характером, продолжают карьеру линейных руководителей, а менее решительным, но более вдумчивым — штабных. Другие — осваивают новые сферы деятельности и переходят к "горизонтальной карьере".

5 В возрасте 50—60 лет в деловой карьере наступает этап зрелости, на котором они могут сосредоточиться на передаче своих знаний, опыта, мастерства молодежи.

6 Наконец завершающим этапом карьеры, наступающим после 60 лет, является подготовка к уходу на пенсию. Вопрос об этом сугубо индивидуален. Для одних категорий лиц его желательно осуществлять как можно раньше с момента возникновения у них соответствующего юридического права; для других, полных физических и духовных сил, — как можно позже. Так, в Японии считается нормой, когда высшие (но только высшие!) руководители имеют возраст, приближающийся к 80 годам.

### **3 Выбор карьеры**

Для оценки особенностей личности, оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессионального пути важно

учитывать тип личности человека, выбирающего область деятельности. Наиболее операциональной для данной цели считается типология личностей Дж. Голланда:

1. Реалистический - Ориентация на настоящее

2 Исследовательский - Ориентация на поиск

3 Артистичный - Ориентация на эмоциональные проявления, самопрезентацию

4 Социальный - Ориентация на взаимодействие с людьми

5 Предпринимательский - Ориентация на влияние на людей

6 Конвенциональный - Ориентация на структурированную деятельность,

Чем ближе ориентации (секторы в круге) доминирующей и второй (третьей) ориентации, тем ближе типы личности. Учитывая содержание доминирующих и недоминирующих ориентаций, можно выбирать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет более успешен. Если доминирующая и следующие ориентации далеки друг от друга, карьеру выбирать сложнее.

Другой типологией, которая может быть использована в целях выбора карьеры, является типология Е.А. Климова. Все виды деятельности разделены по предметам труда:

Тип П — “человек – природа”, если главный, ведущий предмет труда – растения, животные, микроорганизмы.

Тип Т — “человек – техника”, если главный, ведущий предмет труда – технические системы, вещественные объекты, материалы, виды энергии.

Тип Ч — “человек – человек”, если главный, ведущий предмет труда – люди, группы, коллективы, общности людей.

Тип З — “человек – знак”, если главный, ведущий предмет труда – условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки.

Тип Х — “человек – художественный образ”, если главный, ведущий предмет труда – художественные образы, условия их построения.

Менеджер по персоналу, как правило, сталкивается с уже определившимся профессионалом, однако важно знать, как человек сделал свой выбор. Можно выделить следующие основные ситуации выбора профессии:

1. Традиция-Выбор о выборе не возникал в силу традиции, обычаев

2. Случай-Выбор произошел случайно в силу некоего события

3. Долг-Выбор профессии связан с представлением о долге, о своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми

4. Целевой выбор-Выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения (до момента выбора знает о будущей профессиональной деятельности)

### **3 Фазы развития профессионализма**

Этап карьеры не всегда связан с этапом профессионального развития. Человек, находящийся на этапе продвижения, в рамках другой профессии может не быть еще высоким профессионалом. Поэтому важно разделять этап карьеры (временной период развития личности) и фазы развития профессионала (периоды овладения деятельностью).

В соответствии с фазами развития профессионала различают:

**оптант** (фаза оптации). Человек озабочен вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор. Точных хронологических границ здесь, как и в отношении других фаз, быть не может, поскольку возрастные особенности задаются не только физиологическими, но и многоаспектными условиями культуры;

**адепт** (фаза адепта). Это человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее. В зависимости от профессии это может быть и многолетний, и совсем кратковременный процесс (например, простой инструктаж);

**адаптант** (фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе);

**интернал** (фаза интернала). Опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями;

**мастер**. Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу;

**авторитет** (фаза авторитета, как и фаза мастерства, суммируется также с последующей). Мастер своего дела, уже хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации;

**наставник** (фаза наставничества). Авторитетный мастер своего дела, в любой профессии «обрастает» единомышленниками, учениками.