**Кондратьев Сергей, АСМР-19-1**

**Перечислите виды карьеры**

**Введение**

**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.

С организационной точки зрения **карьера** рассматривается как совокупность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности.

Этот выбор исходит из открывающихся перед ним возможностей преодоления расхождения между реальным и желаемым должностным положением.

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 должностное продвижение по ступеням иерархической лестницы, и **горизонтальной,** происходящей в пределах одного уровня управления, однако со сменой вида занятий, а подчас и профессии. Совмещение двух этих подходов дает так называемую ***ступенчатую* карьеру.**

Карьера может быть ***административной или профессиональной.***Многие фирмы, связанные с наукоемкой деятельностью, чтобы сохранить высококвалифицированные кадры и лучше использовать творческий потенциал, ставят в соответствие служебной лестниц лестницу научных степеней и званий. Это предотвращает переход интеллектуальной элиты на административную работу, хотя на низших этажах взаимный переход еще возможен. Таким образом, можно говорить о профессионально-квалификационном продвижении, осуществляющемся как должностное продвижение и рост квалификации работников одновременно.

Выделяется еще одна разновидность карьеры — ***центростремительная,***суть которой состоит не столько в перемещениях как таковых, сколько в их реальном результате, заключающемся в приближении к «ядру» организации. Речь идет о том, что человек, даже не занимая каких-то высоких должностей, может оказаться близким руководству, допущенным в узкий круг общения, включенным в элиту.

Следовательно, успех в карьере можно рассматривать и с точки зрения продвижения внутри организации от одной должности к другой, более высокой, и с точки зрения степени овладения определенной профессией, составляющими ее навыками и знаниями, и с точки зрения получения особого признания руководства.

Факторами успешной карьеры могут быть случай, предоставляющий человеку шанс; реалистический подход к выбору направления; возможности, создаваемые социально-экономическим статусом семьи (образование, связи); хорошее знание своих сильных и слабых сторон; четкое планирование.

**Основная часть**

**Виды деловой карьеры. Виды и типы карьеры**

**Внутриорганизационная карьера** предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

**Межорганизационная** карьера предполагает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях. 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.

**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.

**Скрытая (центростремительная) карьера** — вид карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение в ядру, 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.

**Модели деловой карьеры**

На практике существует большое многообразие вариантов карьеры, которые базируются на четырех основных **моделях:**

**«Трамплин»**. Подъем по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности. На определенном этапе работник **занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени**. А потом прыжок с «трамплина» — уход на пенсию. Эта карьера наиболее характерна для руководителей периода застоя, когда многие должности занимались одними людьми в течение 20-25 лет. С другой стороны, данная модель является типичной для специалистов и служащих, которые не ставят перед собой целей продвижения по службе в силу ряда причин — личных интересов, невысокой загрузки, хорошего коллектива — работника устраивает занимаемая должность и он готов оставаться на ней до ухода на пенсию.

**«Лестница»**. Каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации. Верхней ступеньки он достигает в период максимального потенциала, и после этого начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы. Психологически эта модель очень неудобна для руководителей из-за нежелания уходить с «первых ролей». Здесь можно порекомендовать внимательно относиться к таким работникам — включать в совет директоров, использовать в качестве консультанта.

**«Змея»**. Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели — возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности. Эта модель характерна для японской модели, так как они связывают себя не только с отдельной профессией, но и с будущим всей фирмы. При несоблюдении ротации кадров эта модель теряет значимость и может иметь негативные последствия, т.к. часть работников с преобладанием темперамента меланхолика и флегматика не расположены к смене коллектива или должности и будут воспринимать ее очень болезненно.

**«Перепутье»**. Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника. Это похоже на американскую модель, характерна для совместных компаний.

**Заключение**

Человек и деятельность неразрывно связаны. Деятельность есть непременное условие человеческой жизни: она создала самого человека, сохранила его в истории и предопределила поступательное развитие культуры. Следовательно, человека вне деятельности не существует. Верно и обратное: нет деятельности без человека. Только человек способен к трудовой, духовной и иной преобразовательной деятельности.

Деятельность есть преобразование окружающей среды. Животные приспосабливаются к природным условиям. Человек способен активно изменять эти условия. Например, он не ограничивается собирательством растений для пищи, а выращивает их в ходе сельскохозяйственной деятельности.

Деятельность выступает в качестве творческой, созидательной активности: человек в процессе своей деятельности выходит за границы природных возможностей, создавая нечто новое, не существовавшее ранее в природе.

Таким образом, в процессе деятельности человек творчески преобразует действительность, себя самого и свои социальные связи.

Более подробно сущность деятельности раскрывается в ходе ее структурного анализа.