



КАРЬЕРА И ЕЕ ВИДЫ

Карьера представляет собой продвижение вверх по служебной лестнице. В широком смысле – это успешная реализация своих знаний и навыков. Деловая карьера – более узкое понятие. Оно означает не только реализацию умений, но и продвижение в деятельности, которую ведёт человек.

Виды карьеры:

СУПЕРАВАНТЮРНАЯ

Характеризуется высокой скоростью продвижения. Сотрудник может пропустить несколько этапов профессионального развития. Иногда происходит кардинальная смена деятельности.

СЛУЧАЙНАЯ

В этом случае карьера сотрудника формируется неосознанно, под воздействием внешних факторов.

СОВМЕСТНАЯ

Сотрудник продвигается вместе со своим лидером.

ТРАДИЦИОННАЯ

Плавное продвижение вверх. Наибольшее влияние на профессиональное развитие оказывают управленческие навыки сотрудника. Протекция и связи не играют столь важной роли.

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНАЯ

Это кризисный вид карьеры в организации, который чаще всего реализуется в периоды изменений, предполагающих приспособление руководителя.

ПРАГМАТИЧНАЯ

В этом случае сотрудник меняет сферу деятельности из-за изменений, происходящих во внешней среде.

ОТБЫВАЮЩАЯ

Как правило, реализуется руководителями, которые в первую очередь стремятся к сохранению занимаемой должности.

ПРЕОБРАЗУЮЩАЯ

Смена профессиональной области с высокой скоростью продвижения. Для сотрудников, идущих по такому пути, важна целеустремленность.

ЭВОЛЮЦИОННАЯ

Сотрудник продвигается в должности по мере развития компании.

Тот или иной подтип карьеры определяется под воздействием социально-экономической ситуации, формы собственности и конкретной сферы деятельности.



ОСНОВНЫЕ МОТИВЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Продвижение по карьерной лестнице может быть обусловлено самыми разными мотивами. Они являются движущей силой, благодаря которой сотрудник прикладывает усилия и преодолевает трудности.

Выделяют несколько основных мотивов:

НЕЗАВИСИМОСТЬ

Сотрудник нацелен на достижение автономии в своей жизни. Ему хочется устроить все согласно собственным представлениям. Следовательно, такому сотруднику нужны высокая должность, статус, авторитет, заслуги, которые все будут уважать

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Сотрудник хочет стать лучшим специалистом в своей области. Он стремится выполнять наиболее трудные задачи. Такой сотрудник нацелен на профессиональный рост. Финансовая составляющая имеет не столь большое значение. Признание администрации и коллег – вот что для них наиболее важно.

БЕЗОПАСНОСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ

Такие сотрудники хотят сохранить то положение, которого они добились в компании. Кроме того, они стремятся к стабильности. Работники с таким типом мотивации пытаются получить должность, которая позволит им чувствовать себя в полной безопасности.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Сотрудник хочет получить власть. Ему нужно добиться лидерства, высокой должности, звания, ранга. Такому работнику важны статусные символы, он хочет выполнять ответственную работу. Кроме того, сотрудник с этим мотивационным типом нацелен на высокую зарплату, привилегии, признание со стороны руководства, быстрый карьерный рост.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ КРЕАТИВНОСТЬ

Сотрудник желает создать нечто новое. Он хочет добиться власти и свободы, чтобы реализовать свои творческие возможности.

ПЕРВЕНСТВО

Сотруднику важно быть первым, лучшим и самым успешным.

СТИЛЬ ЖИЗНИ

Сотрудник стремится интегрировать потребности личности и семьи (добиться интересной должности, которая позволит получать хорошие деньги, свободно передвигаться по миру, распоряжаться своим временем и т.д.). Если же у человека с таким типом мотивации нет семьи, то самым важным может стать увлекательность труда и его разнообразие.

ФИНАНСОВОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

Сотрудник стремится получить наиболее высокооплачиваемую должность или добиться других материальных благ.



ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

От того, насколько правильно выбран и реализован карьерный путь, зависит удовлетворенность работника своей профессиональной судьбой и личной жизнью, а также его трудовая отдача, которая прямо влияет на эффективность деятельности организации.

Анализ внутренних факторов, влияющих на развитие карьеры, позволяет проверить внутреннюю готовность к будущей профессиональной деятельности и наметить пути дальнейшего профессионального и личностного развития.

1. ФАКТОР СПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА.

Самый простой и верный способ выявления своих способностей – анализ опыта деятельности, выяснение того, в чем вы наиболее успешны. Однако деятельность всегда связана с решением задач, многие из которых не соответствуют сфере личных интересов.

2. ФАКТОР СПОСОБНОСТИ ПРОБУЖДЕНИЯ, ПОДДЕРЖАНИЯ И РАЗВИТИЯ АКТИВНОСТИ В РЕШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ И ПРОДВИЖЕНИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ МАСТЕРСТВЕ.

Эта способность тесно связана с темпераментом человека. При планировании карьеры необходима дифференцированная ориентация на тип темперамента.

3. ФАКТОР УВЕРЕННОСТИ В СОБСТВЕННЫХ СИЛАХ, СТРЕМЛЕНИЕ К ЛИДЕРСТВУ, ЧУВСТВО ДОЛГА И ОТВЕТСТВЕННОСТИ.

Есть опасность, что уверенность может трансформироваться в самоуверенность, стремление к лидерству перерождается во властолюбие и тщеславие, что может деформировать карьерный процесс с ориентацией на эгоистические цели. В то же время доминирование в структуре личности свойств чувства долга и ответственности сковывает инициативу, творчество, порождает неуверенность и страх за последствия принимаемых решений.

4. ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И ОПЫТА.

В каждой сфере профессиональной деятельности набор этих компонентов специфичен. Но все они определяются квалификационными требованиями по занимаемой должности и полученной специальности.

5. ФАКТОР ИНТЕРЕСА И СПОСОБНОСТИ К ПОЗНАНИЮ И ОБРЕТЕНИЮ ОПЫТА.

Способности развиваются в деятельности, поэтому саморазвитие способностей заключается в постоянном достижении новых рубежей.

6. ФАКТОР ЗДОРОВЬЯ.

Взаимосвязь здоровья и карьеры очень значима. Любое продвижение человека связано с нагрузками на организм, так как в связи с этим возникает напряжение защитных сил, мобилизация телесных и нервно-психических ресурсов для приспособления к изменениям и решению жизненных задач.

Развитие карьеры происходит эффективно только тогда, когда человек максимально использует внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов профессионального продвижения к намеченной цели. Внутренние ресурсы человека определяют его способ достижения этой цели.



ТИПЫ КАРЬЕРЫ

КОРПОРАТИВНЫЙ ТИП КАРЬЕРЫ

КОМУ ПОДХОДИТ: практичным и осторожным людям, готовым на компромиссы, но не лишенным амбиций.

ГЛАВНЫЕ ОЖИДАНИЯ ОТ РАБОТЫ: стабильность, доход, комфортные условия, престиж.

ЧТО ВЫЗЫВАЕТ ОПАСЕНИЕ: риски, туманные перспективы.

ЧТО ПОДХОДИТ: востребованные высокооплачиваемые профессии и работа в крупных, стабильных компаниях с хорошим уровнем зарплат и понятной перспективой карьерного роста.

СТАТИЧЕСКИЙ ТИП КАРЬЕРЫ

КОМУ ПОДХОДИТ: не амбициозным людям, для которых работа и деньги – точно не главное в жизни.

ГЛАВНЫЕ ОЖИДАНИЯ ОТ РАБОТЫ: стабильность, полная ясность задач и функций, психологический комфорт.

ЧТО ВЫЗЫВАЕТ ОПАСЕНИЕ: размытые задачи или многозадачность, высокая нагрузка, ответственность.

ЧТО ПОДХОДИТ: исполнительская работа с четко очерченными функциями, без многозадачности, с нормированным режимом или режимом, который можно регулировать самостоятельно.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТИП КАРЬЕРЫ

КОМУ ПОДХОДИТ: практичным, но в то же время увлеченным людям, для которых важны не только доход и комфорт, но и самореализация в любимом деле.

ГЛАВНЫЕ ОЖИДАНИЯ ОТ РАБОТЫ: профессиональный рост и саморазвитие, интересное и важное содержание работы, но при условии комфортных и стабильных условий, хорошей зарплаты.

ЧТО ВЫЗЫВАЕТ ОПАСЕНИЕ: скука, застой, маленькая зарплата.

ЧТО ПОДХОДИТ: экспертные должности с интересным функционалом и хорошей зарплатой, частное консультирование.

ТВОРЧЕСКИЙ ТИП КАРЬЕРЫ

КОМУ ПОДХОДИТ: сильно увлеченным людям, для которых важнее всего призвание.

ГЛАВНЫЕ ОЖИДАНИЯ ОТ РАБОТЫ: интересное и важное дело, самореализация, шанс создать что-то новое, выдающееся.

ЧТО ВЫЗЫВАЕТ ОПАСЕНИЕ: рутинные задачи, работа по инструкции.

ЧТО ПОДХОДИТ: работа с креативными задачами, разработка новых продуктов и услуг.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ТИП КАРЬЕРЫ

КОМУ ПОДХОДИТ: активным, амбициозным и азартным людям.

ГЛАВНЫЕ ОЖИДАНИЯ ОТ РАБОТЫ: рост дохода и жизненного статуса, независимость, возможность проявить себя, сделать нечто, что вызовет уважение и восхищение.

ЧТО ВЫЗЫВАЕТ ОПАСЕНИЕ: отсутствие важных целей, второстепенные роли, рутина.

ЧТО ПОДХОДИТ: проектный менеджмент, создание новых направлений деятельности внутри компании, предпринимательство.