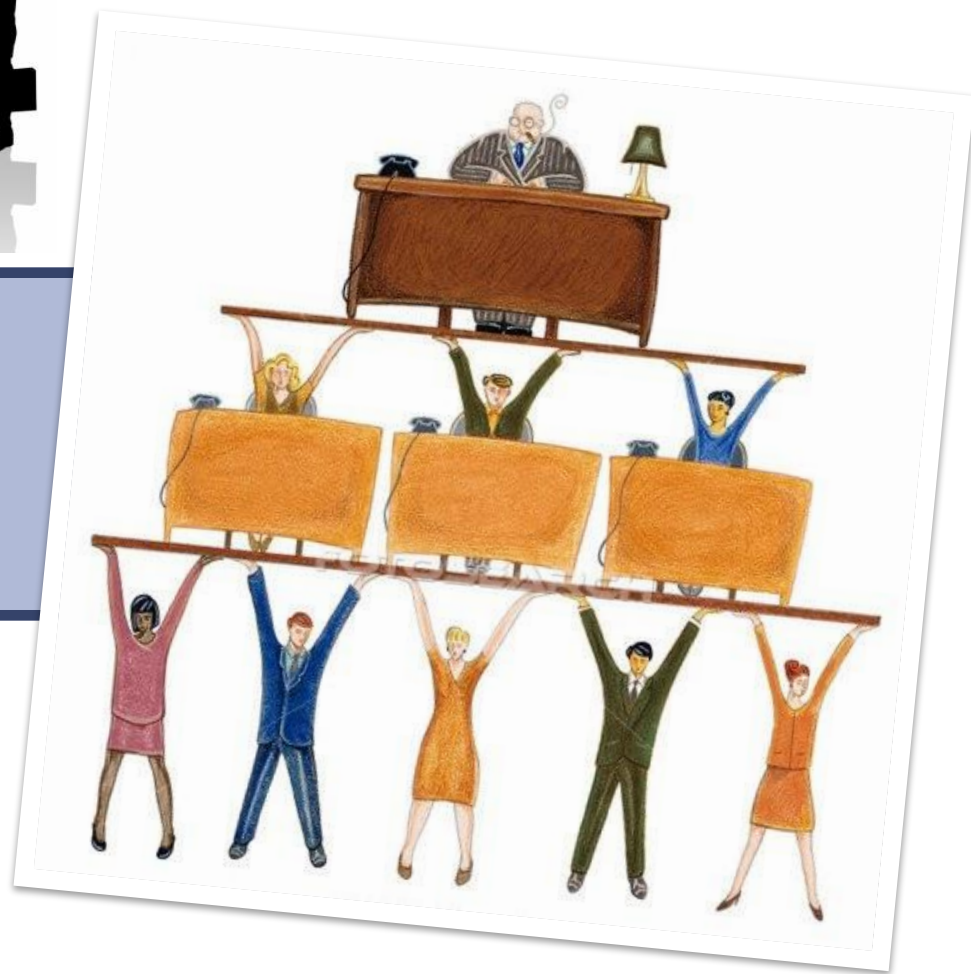




## Вопросы:

- 1. Понятие и виды карьеры*
- 2. Этапы карьеры*
- 3. Модели карьерного роста*



# Понятие и виды карьеры



От латинского carrus – телега, повозка и итальянского carriera – бег, жизненный путь, поприще

**Карьера** – субъективно-осознанные суждения работника о своем трудовом будущем

\*\*\*

**Деловая карьера** - продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, сопровождаемое получением больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, денег.



**Деловая карьера**

**Внутриорганизационная**

**Межорганизационная**

**Профессиональная  
специализированная**

**Профессиональная  
неспециализированная**

**Вертикальная**

**Горизонтальная**

**Скрытая**

**Ступенчатая**

**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 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 последовательно, работая на различных должностях в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

**Неспециализированная карьера** характеризуется тем, что работник проходит разные этапы своей профессиональной деятельности в качестве специалиста, владеющего разными профессиями или специальностями.

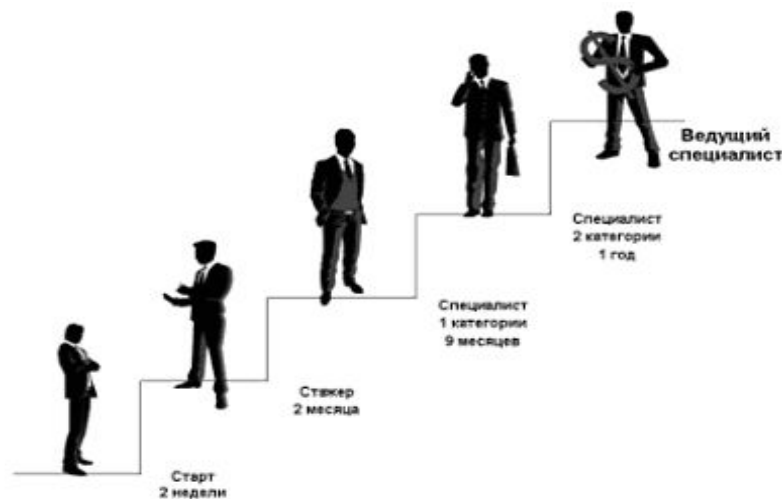
**Специализированная карьера** характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности,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

**Карьера вертикальная** – подъем на более высокую ступень структурной иерархии

**Горизонтальная карьера** - углубление профессиональной специализации или перемещение на равную в иерархии должность с другим профессиональным профилем и с усложнением профессиональных задач прежнего профиля



**Карьера ступенчатая** – вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Сначала горизонтальные перемещения сотрудника, затем вертикальное движение и вновь горизонтальные перемещения.



www.Vecto.rs · 13132

**Скрытая (центростремительная) карьера** - движение к ядру организации, приближение к руководству, например, получение доступа к источникам ключевой неформальной информации, доверительные отношения с руководством, выполнение поручений 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.

# Этапы карьеры

Название этапа	Период	Характеристика
<b>Предварительный</b>	до 25 лет	Учеба в школе, среднее и высшее образование, испытания на разных работах
<b>Становления</b>	от 25 до 30 лет	Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя
<b>Продвижения</b>	от 30 до 45 лет	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации
<b>Сохранения</b>	от 45 до 60 лет	Пик совершенствования квалификации специалиста или руководителя. Повышение своей квалификации. Обучение молодежи
<b>Завершения</b>	от 60 до 65 лет	Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка себе смены и к новому виду деятельности на пенсии
<b>Пенсионный</b>	после 65 лет	Занятие новым видом деятельности

## «Трамплин»

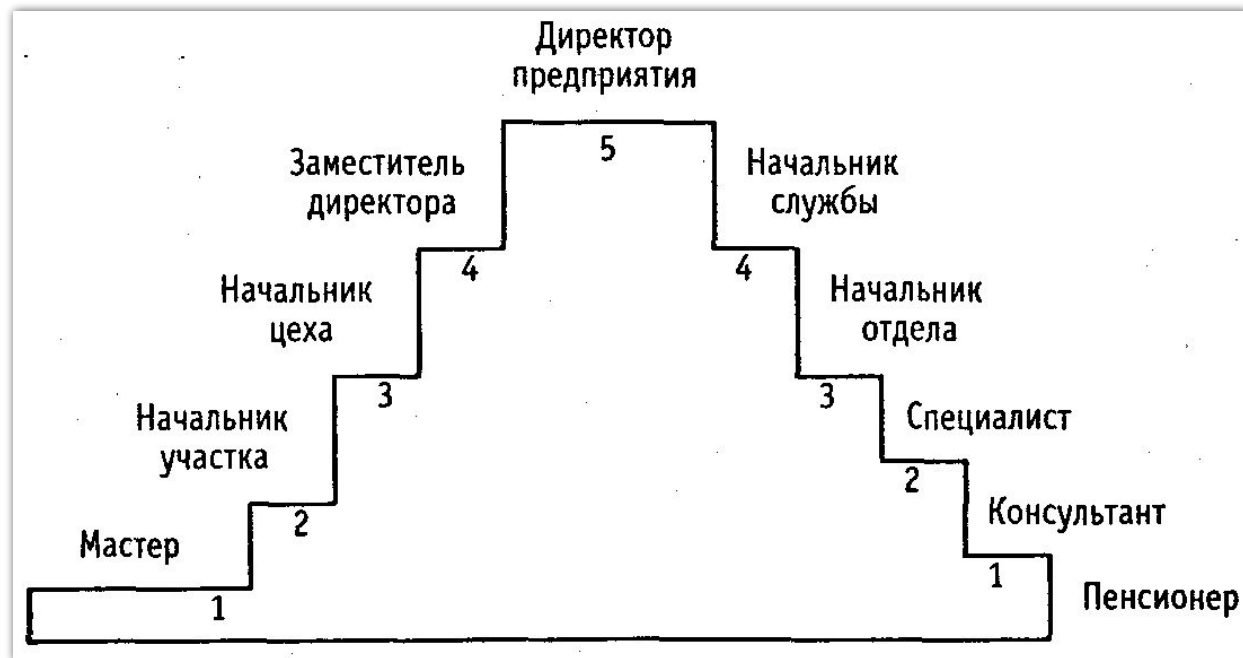
Последовательное построение вертикальной карьеры, занятие наиболее высокой должности для человека, на которой он пытается удержаться долгое время, и затем уход на пенсию («прыжок с трамплина»).





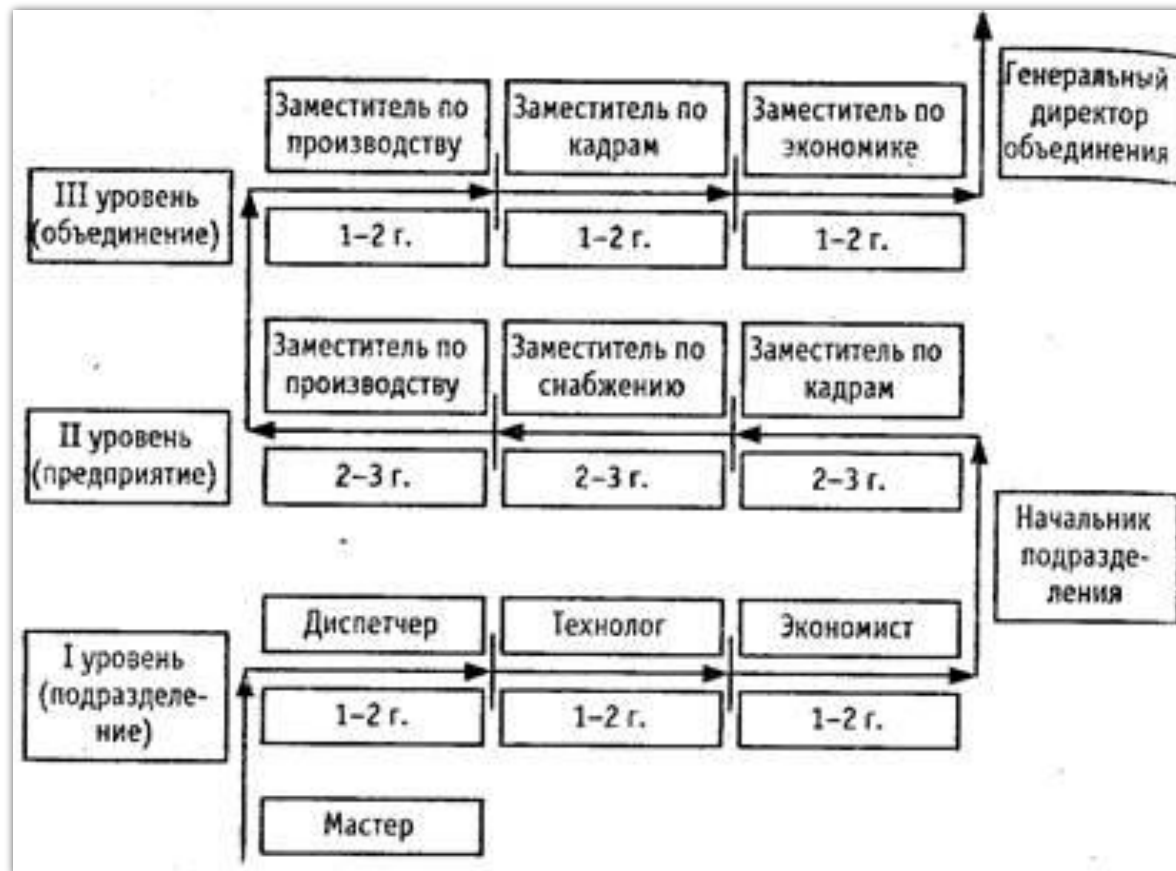
## «Лестница»

На каждой стадии карьеры (ступени лестницы) сотрудник работает не более 5 лет, где учится и работает с полной отдачей. Переход на новую ступень сопровождается повышением квалификации и приобретением профессионального опыта. Пик карьеры приходится на этап наибольшего творческого потенциала и активности человека, после чего начинается планомерный спуск сотрудника по карьерной лестнице с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, руководства большим коллективом.



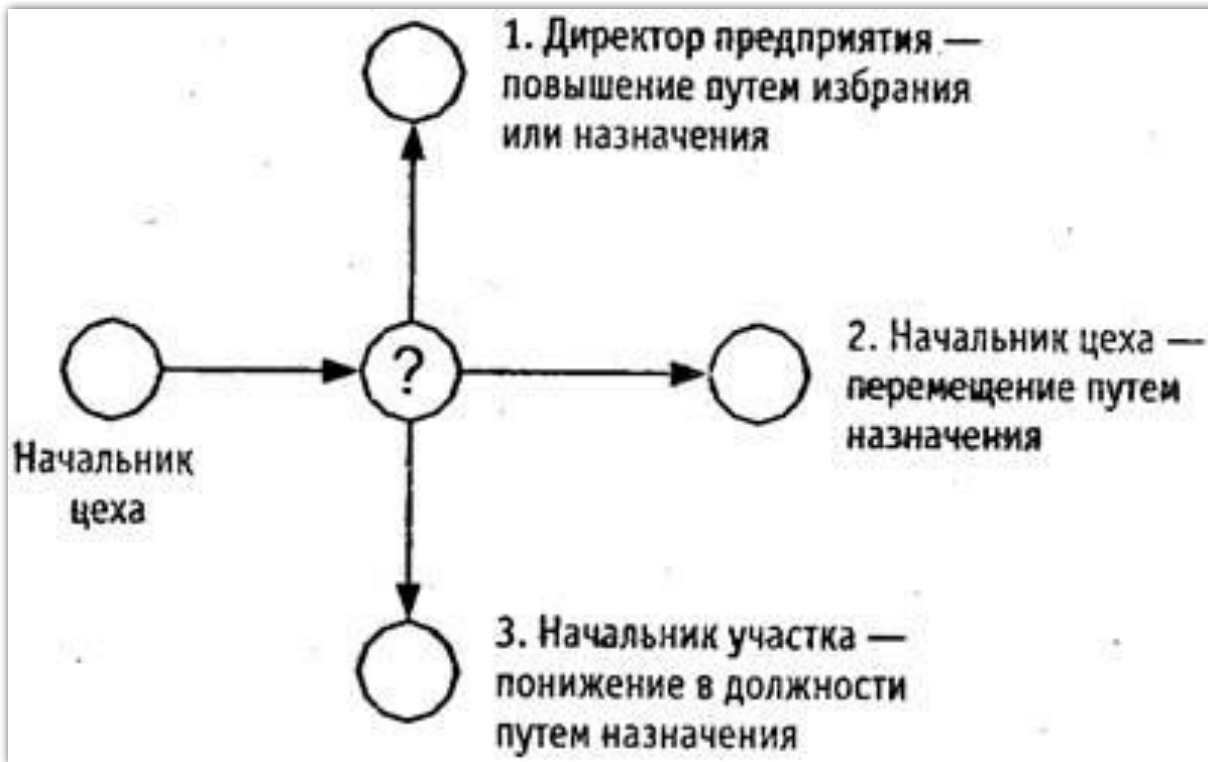
## «Змея»

Горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, потом работник занимает более высокую должность на более высоком уровне. Основной смысл такой карьеры — изучение деятельности предприятия во всех аспектах.



## «Перепутье»

Предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности. По своей философии это американская модель карьеры, ориентированная на индивидуализм человека.





**Планирование карьеры** - одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.



Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника (образование, квалификация, отношение к работе, система внутренних мотиваций), но и объективными:



**высшая точка карьеры** - высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации



**показатель уровня позиции** - отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры



**показатель потенциальной мобильности** - отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум



**длина карьеры** - количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки

## 6 типов подхода к построению карьеры



**Альпинист** (высокая самооценка, высокий уровень притязаний). Нормальный человек, делающий карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей. Как правило, проходит все ступени, снизу доверху. Хороший профессионал, делает следующий шаг, только хорошо закрепившись и подстраховавшись. О том, что ему необходимо, он скажет сам и добьется получения желаемого.

**Иллюзионист** (высокая самооценка, высокий уровень притязаний). Тоже стремится к высотам и верит в свои силы, но склонен больше использовать благоприятные обстоятельства, чем отрабатывать ситуацию. Мастер создавать видимость, предпочитает казаться в большей степени, чем быть. Легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо умеет его эксплуатировать.



**Мастер** (высокая самооценка, низкий уровень притязаний). Ему интересно осваивать новые области в своей профессии или даже смежные профессии. Почувствовав себя уверенно и получив результат, может потерять интерес. Продвижение по социальной лестнице его интересует мало. Главное – интересная, насыщенная жизнь, ощущение движения вперед (а не вверх).



**Муравей** (низкая самооценка, низкий уровень притязаний). Вполне может быть хорошим профессионалом. Работает строго по задачам, которые должны быть конкретно сформулированы, но не оттого, что глуп, а из-за боязни совершить ошибку. Как исполнитель очень ценен.

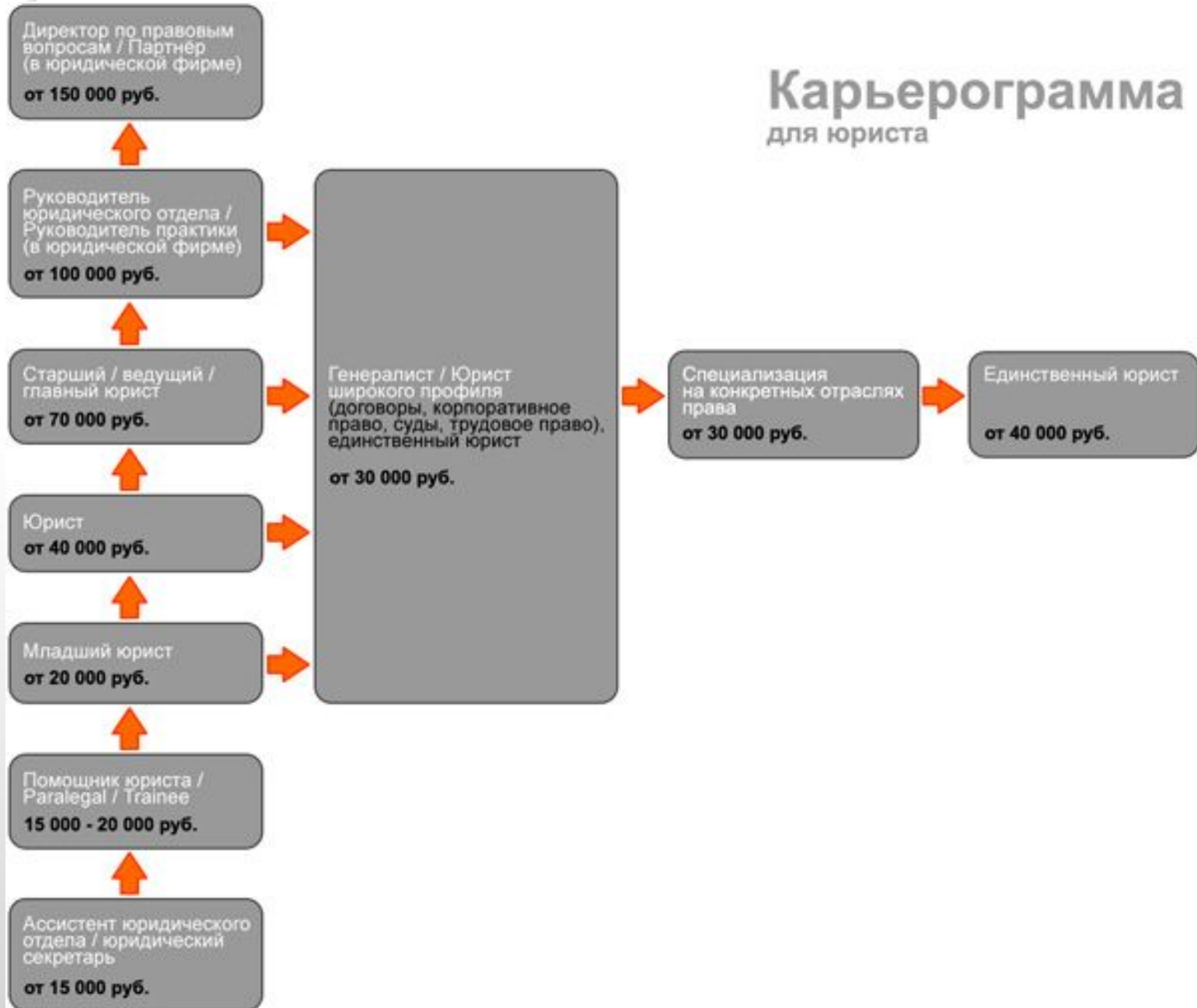


**Коллекционер** (низкая самооценка, высокий уровень притязаний). Хочет достичь вершин, но слишком долго готовится начать профессиональную деятельность. Получает иногда несколько образований, заканчивает массу курсов. Считает, что знает все, но не решается приступить к работе, поскольку это может подорвать его неустойчивое внутреннее равновесие и слабую веру в свои силы. Весьма туманно представляет себе свой карьерный путь, но четко знает, что хотел бы стать начальником.

**Узурпатор** (низкая самооценка, высокий уровень притязаний). Надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, но недоверие к окружающим и склонность к самоедству ему мешают. Чувствует себя ответственным за происходящее в компании, поэтому старается контролировать не только свою работу, но и работу соседних подразделений, часто выходя за рамки собственных полномочий. Успешно работает в стабильной ситуации. В условиях нестабильности решения принимает хаотично.

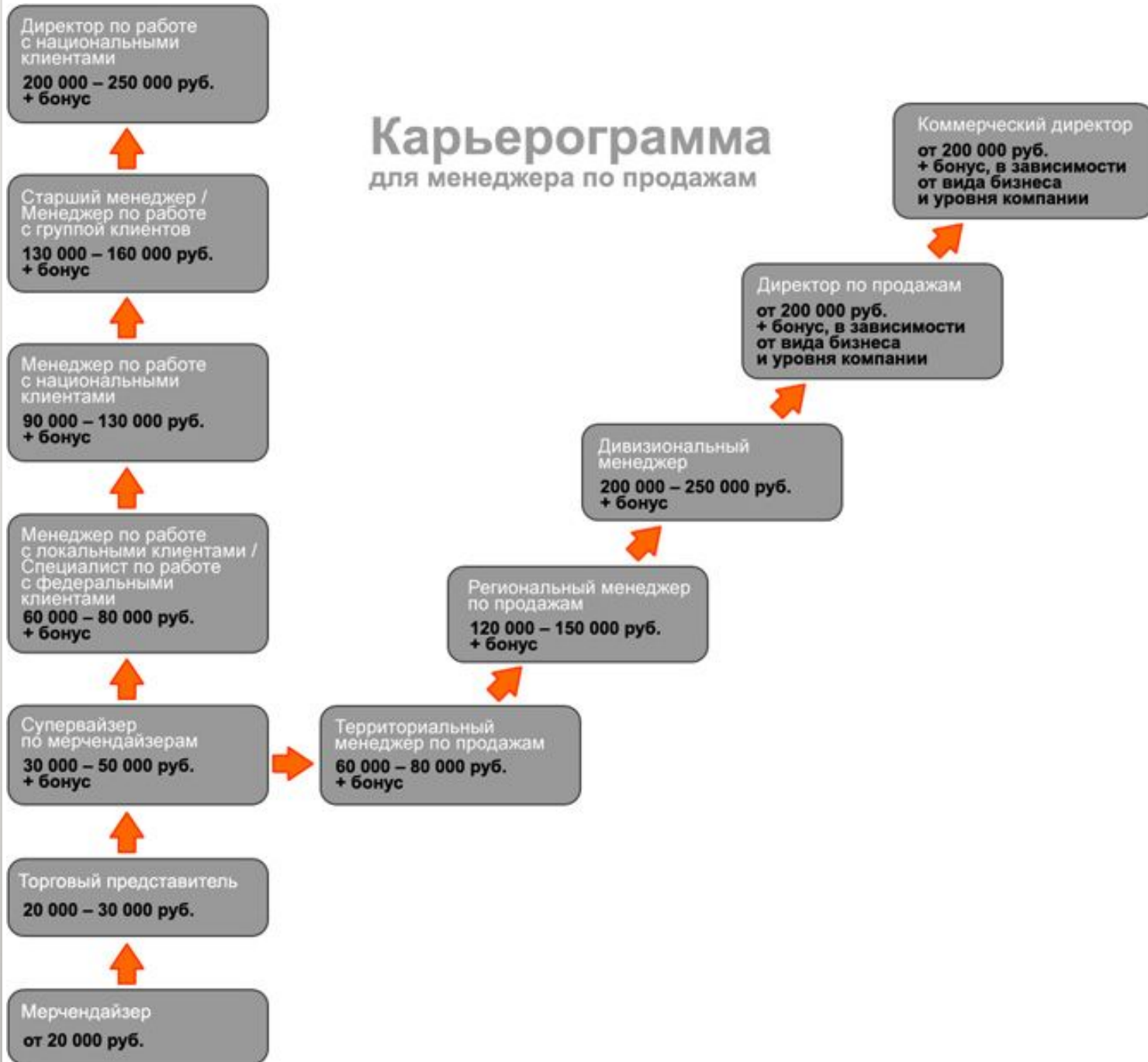


# Карьерограмма для юриста

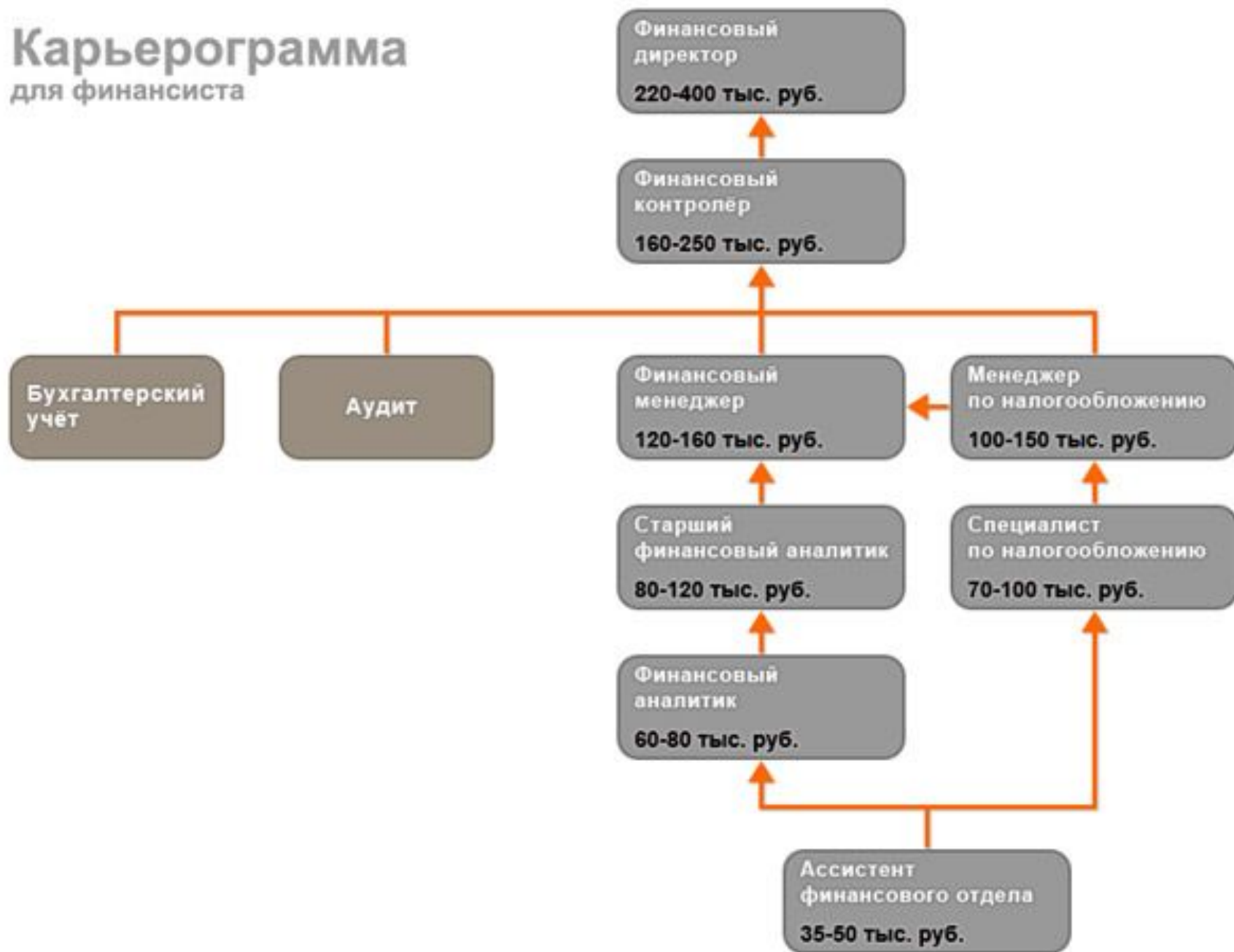




# Карьерограмма для менеджера по продажам



# Карьерограмма для финансиста



# Карьерограмма для HR-специалиста

