

Понятие и виды деловой карьеры

Деловая карьера

- Карьера – жизненный путь, бег, продвижение
- Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.
- Продвижение вперёд по выбранному пути деятельности, достижение известности, высокого уровня благосостояния

Виды деловой карьеры



Профессиональная карьера

- Сотрудник проходит различные стадии развития (в разных или одной организации): обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка профессионального уровня, уход на пенсию

Внутриорганизационная карьера

- Это последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации

Вертикальная

- Подъём на более высокую должностную ступень в организации

Горизонтальная

- Перемещение в другую функциональную область деятельности
- Расширение и усложнение задач в рамках занимаемой должности

Центро-стремительная

- Продвижение к ядру (центру), руководству организации
- Чаще носит скрытый, манипулятивный характер

□ Деловая карьера складывается под воздействием факторов:

1. Личность человека
2. Профессиональная среда (работа)
3. Внезабочая среда (семья, досуг)

Типы карьеры

Карьера звезды

- Высокая работоспособность, компетентность, состоятельность
- Быстро и постоянно обучаются
- Живут, чтобы работать, ставят цели и пытаются их превзойти
- Получают от работы и результатов труда удовольствие
- Сложны в общении, коллективное их отвлекает от работы
- Руководство многое им прощает за большой вклад в развитие фирмы
- Личное на втором плане, всё подчинено работе
- Тяжело переносят выход на пенсию

Карьера достижения

- Аналогичны «звёздам», но менее зациклены на работе
- На первом месте работа, но личное так же часто оказывается в приоритете
- Нуждаются в возможностях самореализации, признании достижений

Карьера баланса

- Средний или высокий уровень компетенции и способностей
- Сохраняют равновесие между карьерой и личной сферой
- Работоспособны, ответственны, но не готовы на жертвы ради работы
- Если привлекать их к принятию решений, давать больше полномочий, стимулировать, могут попасть в группу достижений
- Достаточно легко адаптируются к пенсии

Карьера компенсации

- Профессиональная сфера не на первом месте
- Средние способности и квалификация
- Ответственны, добросовестны, но не стремятся к большему
- Роль исполнителей, не стремятся к профессиональному росту
- Компенсируют отсутствие самосовершенствования в работе успехом в других сферах жизни (семья, увлечения)
- Работа – средство заработка, общение

Карьера поражения

- Средние или низкие способности, неуверенные в себе работники
- Работа не приносит удовлетворения, важен только заработок и материальное благополучие
- Нет стремления к самосовершенствованию
- Ни работа, ни семейные отношения не важны
- Спокойно ожидают пенсии, так как нечего терять
- Не поднимаются выше уровня средне или низкоквалифицированных исполнителей

Карьера скачков

- Постоянный поиск себя, не знают чем хотят заниматься
- Развиваются в одном, но не достигая успеха могут переключиться на другое
- С желанием получают несколько образований (часто полярных), меняют работу
- Постоянные метания делают их ненадёжными работниками, не позволяют высоко развиться в профессиональной сфере

Управление деловой карьерой

- Это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой, по мотивации и контролю роста работника, исходя из его целей и потребностей, возможностей, способностей и склонностей

Этапы карьеры

Этапы



1. Предварительный

- До 25 лет
- Обучение и начало трудовой деятельности
- Характерны грубые ошибки из-за отсутствия опыта
- Период поиска себя

2. Становление

- 25 – 30 лет
- Освоение выбранной профессии
- Период самосовершенствования, самоутверждения
- Появляется потребность в независимости

3. Продвижение

- 30 – 45 лет
- Активный рост квалификации, продвижения по службе
- Этап признания своей ценности как работника
- Происходит переоценка ценностей, новый взгляд на ценность работы с высоты опыта
- Больше внимания уровню зарплаты, здоровью

4. Сохранение

- 45 – 60 лет
- Закрепление достигнутых результатов
- Пик совершенствования квалификации
- Работник хочет передать знания и опыт молодым
- Творческий, карьерный подъём
- Наивысшая степень независимости, уважения к себе и окружающим
- Потребности с зарплаты переключаются на потребности в получении дохода из других источников (накопление)

5. Завершение

- 60 – 65 лет
- Подготовка к уходу
- Мало удовлетворения от работы, психологический дискомфорт
- Больше заинтересованы дополнительными доходами, чем заработной платой

6. Внеслужебный (пенсионный) этап

- Карьера завершена
- Возможности для самовыражения в других видах деятельности