### УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

1. ***Карьера: виды и этапы.***
2. ***Типовые модели карьеры.***
3. ***Выбор карьеры.***
4. ***Планирование карьеры.***
5. ***Профессиональная карьера госслужащего.***

### 1.Карьера: виды и этапы.

Карьера означает успешное продвижение в области служебной, научной, производственной или общественной деятельности, достижение авторитета, признания, известности, славы.

**Карьера** –результат осознанной позиции и активного поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Успешность карьеры можно оценивать с двух позиций: с позиций окружения работника – людей, которые судят о его карьере исходя из собственных представлений;с позиций самого работника – его отношение к своему положению в профессиональном плане, к своему статусу.

По мнению Л.И. Ивановой-Швец термин «этап карьеры» в теории управления персоналом не получил однозначное значение. И это связано с тем, что этап карьеры (как точка на временной оси) 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. Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в личной карьере:

***- предварительный этап*** включает учѐбу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет;

* ***этап становления***, который длится примерно пять лет от 25 до 30;
* э***тап продвижения*** длится от 30 до 45 лет;
* **э*тап сохранения*** характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет;
* **э*тап завершения*** длится от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу. На последнем – пенсионном этапе карьера в данной организации (виде деятельности) завершена.

Е.М. Бабосов различают два вида карьеры – ***профессиональную*** и

***внутриорганизационную***(вертикальная и горизонтальная).

Л.И.Иванова-Швец пополняют данную классификацию другими видами.

***Карьера межорганизационная*** – вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития– последовательно, работая на различных должностях в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной. **Карьераспециализированная**– вид карьеры, характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные ее стадии 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 ступенчатая** – вид карьеры, совмещающий элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры.

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

**Карьера-молния** – стремительный путь к успеху, видному положению в обществе за чрезвычайно короткое время.

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

### Типовые модели карьеры

В зависимости от объективных условий внутриорганизационная карьера может быть ***перспективной или тупиковой.***

Выделяют 4 основные ***модели карьеры:***

* карьера **«трамплин»** широко распространена среди руководителей и специалистов Она предполагает, что жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице с постепенным ростом его потенциала, знаний, опыта и квалификации.
* Модель карьеры **«змея»** предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время 1-2 года. Наибольшее распространение эта модель получила в Японии на крупных фирмах.
* модель карьеры **«перепутье»** предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о сохранении, перемещении или повышении в должности.

### Выбор карьеры

Для оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессионального пути важно учитывать тип личности человека. Для этой цели часто используют схему выбора карьеры по типологии личности Дж. Голланда**.**

По концепции Голланда один из типов всегда доминирует, учитывая содержание доминирующих и не доминирующих ориентации, можно выбирать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет более успешен.

### Типология личности Дж. Голланда

|  |  |
| --- | --- |
| Тип личности | Содержание деятельности |
| Реалистический | Ориентация на манипулирование инструментами и  механизмами |
| Исследовательский | Ориентация на поиск |
| Артистический | Ориентация на эмоциональное проявление,  самопрезентацию |
| Социальный | Ориентация на взаимодействие с людьми |
| Предпринимательский | Ориентация на влияние на людей |
| Конвенциальный | Ориентация на манипулирование данными, информацией |

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;
  + Тип Т – человек-техника;
  + Тип Ч – человек-человек;
  + Тип З – человек- знак;
  + Тип Х – человек-художественный образ.

Для успешного управления карьерой важно знать причины и мотивы, побудившие сотрудника сделать той или иной профессиональный выбор.

### Планирование карьеры

Карьера работника в большей степени зависит от его желания еѐ развития, а предприятие должно содействовать этому, если это отвечает его планам. Развитие карьеры работника, т.е. переход от одного этапа к другому, всегда регулируется потребностью предприятия, на котором работает работник. Но администрации предприятия следует иметь в виду, что карьера должна быть управляемым процессом, а значит, плановым. При этом планирование должно быть долговременным и увязано с планами развития предприятия.

Основанием для составления плана развития карьеры может служить наличие следующих показателей, характеризующих деятельность и поведение работника:

* + 1. мотивация на карьеру;
    2. качественный и эффективный труд в течение ряда последних лет;
    3. заключение аттестационной комиссии;
    4. профессиональная компетентность и эрудиция;
    5. заключение или рекомендация другого предприятия, если работник переведен из него;
    6. психологическая пригодность к требуемой новой производственной деятельности.

При этом рекомендуется планировать карьеру не менее чем на 5 лет и не более чем на 10 лет, так как адаптация к новой должности происходит через 2-5 лет, а через 10 лет могут существенно измениться условия труда.

Карьера работника должна строиться, исходя из ряда принципов еѐ развития:

* Индивидуальность, что предполагает определенную избирательность при планировании развития карьеры работника;
* Заинтересованность предприятия и работника в развитии карьеры, что предполагает перспективное развитие производства, мотивацию сотрудников;
* Стимулирование и материальное обеспечение, финансирование развития карьеры работника в планах предприятия;
* Обязательность профессионального роста, что предполагает повышение квалификации, рост профессионализма сотрудников;
* Удовлетворенность и социально-психологический комфорт, что обеспечивается социальным признанием, ростом материального благополучия;
* Объективность, что предполагает исключение влияния субъективных факторов со стороны руководителей и менеджеров, планирующих и контролирующих развитие карьеры.

При планировании карьеры работника необходимо иметь в виду, что решаются задачи, которые стоят перед организацией и самим работникам. Они могут как совпадать, так и не совпадать.

### Профессиональная карьера госслужащих

***Профессиональная карьера госслужащих*** - продвижение по должностным ступеням организационной иерархии в системе государственного управления, а также процесс реализации человеком своих деловых возможностей. Профессиональная карьера обычно сопровождается личностным профессиональным развитием.

На формирование модели профессиональной карьеры влияют личностные факторы. В результате чего повышается вариативность при выборе карьеры и ее практическом осуществлении. Это касается: сроков, времени, характера продвижения по служебной лестнице.

***"Типичная"*** профессиональная карьера - постепенное продвижение государственного служащего к вершинам должностной иерархии по мере роста профессионализма. Продолжительность такой карьеры, как правило, равна продолжительности активной трудовой деятельности (в среднем 35-40 лет). За это время государственный служащий может последовательно пройти от 8 до 12 "должностных позиций".

***"Скоростная"*** карьера характеризуется стремительным, но все же последовательным должностным продвижением госслужащего по вертикали организационной структуры. По времени такая карьера в два-три раза короче, чем типичная. Если в первом случае средняя продолжительность пребывания в должности от трех до четырех лет, то при "скоростной" карьере - от одного года до двух лет.

***"Десантная"*** профессиональная карьера отличается тем, что государственные служащие такого типа готовы занять любую должность в различных сферах деятельности, причем замещение должности чаще всего происходит спонтанно.

***"Замедленная"*** профессиональная карьера характеризуется пребыванием госслужащего на отдельных должностях более пяти-шести лет ("застревание", стагнация).

Возможна и ***"атипичная"*** профессиональная карьера, когда должностное продвижение государственного служащего характеризуется стремительными "взлетами" или "падениями", перескакиванием через одну, а то и две ступени иерархической лестницы.

При оценке ситуации важно учитывать, на каком этапе профессиональной карьеры находится тот или иной служащий. Каждому этапу соответствуют свои задачи, цели и характеристики, начиная от профессионального самоопределения и заканчивая, становлением как профессионал и удовлетворением результатами собственной деятельности.