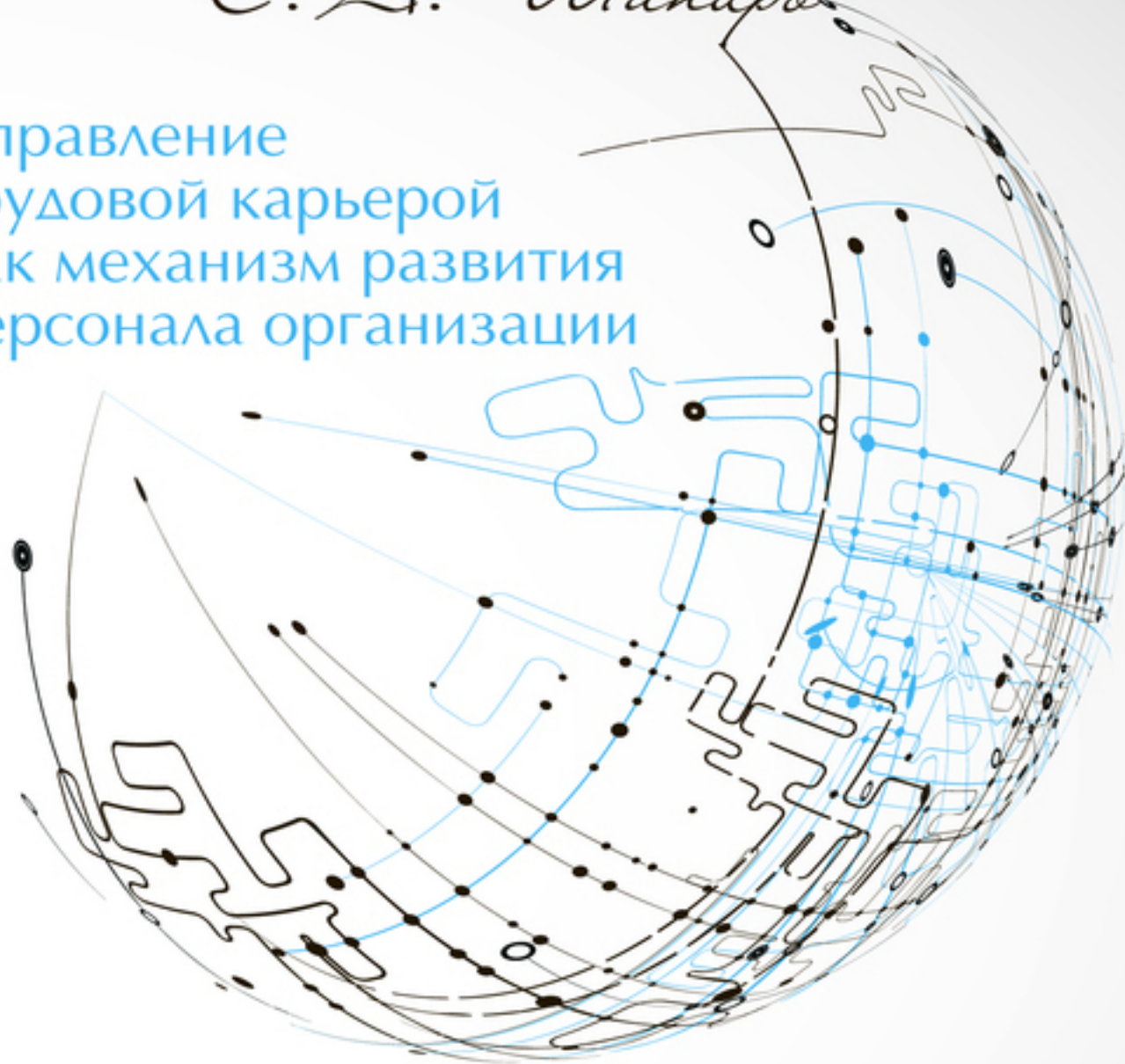


С. А. Шапиро

Управление
трудовой карьерой
как механизм развития
персонала организации



Сергей Шапиро

**Управление трудовой карьерой
как механизм развития
персонала организации**

«Директ-Медиа»

2015

УДК 330.8
ББК 65.050(Рус)

Шапиро С. А.

Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С. А. Шапиро — «Директ-Медиа», 2015

Настоящая монография рассматривает ряд проблем, связанных с выбором деловой карьеры и ее особенностями, условия построения карьеры, психологические аспекты характера работников, позволяющие выбрать соответствующий тип карьеры. В работе также рассматриваются вопросы, связанные с формированием мотивации к успеху, выявлением факторов, влияющих на управление карьерой, аспекты организационного поведения персоналом, способствующие развитию персонала и повышающие эффективность его трудовой деятельности. Монография рассчитана на широкий круг специалистов, занимающихся проблемами управления и развития персонала в организациях. Книга издается в авторской редакции.

УДК 330.8
ББК 65.050(Рус)

© Шапиро С. А., 2015
© Директ-Медиа, 2015

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. Сущность трудовой карьеры и условия ее формирования	7
§ 1.1. Выбор профессии как первый этап управления карьерой	7
§ 1.2. Временные факторы управления карьерой	14
Конец ознакомительного фрагмента.	17

Сергей Шапиро

Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации

ВВЕДЕНИЕ

Данная монография ставит перед собой ряд проблем, связанных с вопросами управления трудовой карьеры, как со стороны руководства организаций, так и с точки зрения самих работников. Теория и практика управления персоналом выделяют ряд основных факторов, влияющих на трудовую карьеру работников и являющихся залогом успешного профессионального развития персонала. Перечислим их.

Во-первых, каждый потенциальный работник должен определить для себя технологию построения своей карьеры. Необходимо определиться в целях и задачах, являющихся приоритетными для любого человека и в соответствии с ними выбрать для себя карьеру. Понять, что нужно для ее планирования, какие шаги необходимо пройти, кто может помочь на этом пути, а кто наоборот будет препятствовать, какие побочные проблемы могут встретиться и наметить меры для их преодоления.

Во-вторых, любой человек должен понять свою внутреннюю мотивацию, т.е. знать и понимать свои мотивы и потребности, которые он старается удовлетворить в процессе работы в организации или на индивидуальном поприще, в том числе, что для него важнее потребность власти, успеха или самореализация своих способностей и достоинств через профессиональный рост. Работник также должен понимать какое вознаграждение он может получить от своего руководства, если будет хорошо и качественно выполнять свою работу. Но при этом надо понимать и мотивацию своего начальства, т.е. его цели, стиль управления, психологические особенности, для того, чтобы можно было успешно сотрудничать с ним, в достижении поставленных целей.

В-третьих, надо знать и понимать психологические особенности своего характера и темперамента, потому что во многом, от этого, зависит наше поведение и наша реакция на те, или иные события, кроме того, именно они определяют нашу склонность, а стало быть, успешность к деятельности в том или ином виде труда.

В-четвертых, следует понимать, как возникают организационные конфликты, так как именно они во многом являются причиной крушения или, по крайней мере, замедления успешно начатой карьеры. Следует уяснить, по каким причинам образуются трудовые споры между работником и руководством, какой стиль поведения следует выбирать в конфликтной ситуации и каким путем можно урегулировать конфликт. Здесь требуется не только понимание ситуации, т.е. как поведет себя тот или иной человек в зависимости от обстоятельств, но и знание основ трудового законодательства. Нужно также знать, какие нормативные документы определяют круг должностных обязанностей, чтобы знать, что вы делаете по необходимости, а что выходит за рамки обязанностей и является потенциалом для вознаграждения ваших заслуг.

В-пятых, работник, как правило, работает не один, а в коллективе таких же, как он сам людей, которые объединяются для решения своих задач в группы и коллективы, иногда образуемые неформальными организациями. В таких ситуациях необходимо понимать проблемы группового поведения людей и то, насколько они противоречат личным карьерным интересам каждого конкретного работника. Важно также понимать и принимать принципы корпоративной культуры, принятой в каждой организации, так как, соблюдая их, можно многого достичь.

Таким образом, существует пять основных факторов, от влияния которых зависит успешная карьера любого работника. Они и связанные с ними проблемы будут последовательно рассмотрены в главах монографии. В книге приводятся ситуации из хозяйственной практики, элементы авторских исследований, проведенных в различных организациях, примеры успешной карьеры знаменитых людей. Все это на наш взгляд поможет как руководителям, так и работникам в процессе управления карьерой, влияющей на развитие персонала и эффективность его труда.

Глава 1. Сущность трудовой карьеры и условия ее формирования

§ 1.1. Выбор профессии как первый этап управления карьерой

Каждый человек хочет сделать свою карьеру, отвечающую его устремлениям и интересам. Кто-то еще только стоит в начале большого пути, быть может, являясь студентом ВУЗа, или недавно начал работать и столкнувшись с жизненными реалиями, размышляет по какому пути ему двинуться. Некоторые еще только учатся в школе и, глядя на жизнь окружающих людей, пытаются представить себя на их месте, а потому стараются выбрать, часто меняя свои мнения, тот вид деятельности, который кажется наиболее ценным для них, так как способствует достижению успеха, славы, богатства, или решения каких-либо важных проблем, от которых зависит жизнь окружающих людей. Немалую роль на такой выбор оказывает и художественная культура, так как подсознательно мы стремимся подражать любимым героям книг или фильмов. Читатели среднего возраста, наверняка могут вспомнить, что в детстве мальчики мечтали стать космонавтами, капитанами дальнего плавания, военными или милиционерами, а девочки – врачами, преподавателями, актрисами, так как все эти профессии отражали большую общественную ценность.

Взрослея, мы начинаем более реально смотреть на вещи, и выбирать ту стезю, которая наиболее подходит нам в силу наших способностей, характера, а также веса данной профессии в обществе. Так многие из вышеперечисленных профессий в современной российской действительности потеряли свою былую общественную значимость, в силу того, что стали малооплачиваемыми, хотя и не потеряли своей исключительной важности. И те, кто все-таки выбрал те профессии, о которых мечтал в детстве, возможно, самые счастливые люди на свете.

Но выбор профессии это только часть плана жизненного самоутверждения. Практически каждый человек хочет в этой профессии преуспеть, т.е. иметь успех. Успех, каждый понимает по-своему, в зависимости от того какие ценности для него являются главными. Кто-то хочет стать начальником высокого ранга, преуспевающим на государственной службе, и имеющим различные социальные блага, кто-то преуспевающим топ-менеджером, решающим важные вопросы на своей фирме и получающим за это высокое вознаграждение, позволяющее приобретать себе различные блага. Иные люди мечтают о своем деле, хотят стать предпринимателями, создать фирму, которая не только принесет им богатство, но и успех, общественное признание. А есть люди, которые под карьерой понимают не служебный рост, а профессиональный, выражающийся в освоении смежных профессий, наук, прикладных программ и т.п., чтобы удовлетворить и познавательные потребности, и стать специалистом, востребованным на рынке труда.

Таким образом, каждый человек выбирает ту карьеру, которая ближе ему по духу и зову сердца.

Что же такое трудовая карьера? Существует несколько определений.

Во-первых, это продвижение вперед по однажды выбранному трудовому пути.

Во-вторых, это получение больших полномочий по сравнению с другими работниками.

В-третьих, получение более высокого статуса, престижа, власти. В более узком смысле мы понимаем карьеру, как продвижение по службе. Наверное, самым точным определением будет следующее.

Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем и об удовлетворении, получаемом от процесса трудовой деятельности.

В зависимости от своих психологических особенностей: типа характера, темперамента, способностей, реализовать карьерные устремления можно по нескольким направлениям.

Наиболее частым пониманием карьеры является **рост по вертикали**. Это такое воплощение карьеры, которое могут увидеть окружающие. Это подъем на более высокий уровень в иерархической структуре.

Перемещение в другую функциональную область деятельности, освоение смежных специальностей является **ростом по горизонтали**. Это, например, кадровая ротация. Этот вид карьеры подразумевает собой также расширение или усложнение задач на прежней должности.

Наименее очевидным для окружающих является **центростремительное направление карьеры**. Это приближение работника к структурам, принимающим решения. Оно выражается в приглашении работника на совещания или неформальные встречи, где его мнение может быть важным для принятия решений, если он является компетентным экспертом или специалистом в своей области. Так же это может быть роль так называемого «серого кардинала», т.е. человека, не имеющего официальных полномочий, но принимающего решения в организации, воплощенные в советах и указаниях руководству, придающему им статус приказов и распоряжений. Такой вид карьеры хорош для людей, которые не желают нести ответственность за принимаемые решения, но, тем не менее, хотят влиять на дела компании, в которой они работают.

Выбор карьеры, равно как и выбор профессии во многом зависит от способностей и склонностей к тому, или иному виду деятельности. Еще начиная со школьной скамьи, одним хорошо дается математика и физика, другим история и литература, третьим – родной и иностранный языки, и соответственно, предметы, связанные с общением. Другими словами, выражаясь простым языком, всех людей можно разделить на «технарей» и «гуманитариев» или же на «физиков» и «лириков». Такие критерии являются одними из наиболее важных в выборе профессии, ибо, если человек будет с трудом ориентироваться в определенных предметах, то даже если ему удастся получить специальность, которая, как кажется, по душе, то удовлетворения от такой деятельности все равно не будет и, соответственно, ни о какой карьере здесь говорить не приходится. В то же время очень часто приходится наблюдать, например, в период приемных экзаменов в ВУЗы, как молодые люди после школы, или достаточно зрелые люди, после армии или с определенным опытом работы подают заявления на специальности, которые красиво звучат и как им кажется, обеспечат им жизненный успех. К таким специальностям, например, относятся «Финансовый менеджмент», «Банковское дело», «Маркетинг» и ряд других. Это конечно престижные и востребованные специальности на рынке труда, но проблема в том, что стать хорошим специалистом в них могут «физики», а не «лирики». Для вторых лучше подойдут такие специальности как «Связи с общественностью», «Юриспруденция», «Управление персоналом», которые также по-своему востребованы и престижны. И здесь очень важен профориентационный подход, которого могут придерживаться или не придерживаться представители приемной комиссии ВУЗа. Так как помимо ЕГЭ или других вступительных испытаний, необходимо проводить с абитуриентом профориентационное собеседование, выясняя по каким критериям, он выбрал именно эту специальность и как он представляет себе свою будущую профессию. И очень часто удается и переубедить абитуриента в том, что ему больше подойдет другая специальность, и не потерять его как потенциального студента.

Поэтому перед тем, как сделать свой выбор, очень желательно пройти профориентацию, побывать на днях открытых дверей, побеседовать с преподавателями и сотрудниками приемных комиссий, выяснить какие предметы входят в учебные планы по той или иной специальности.

Профессиональная ориентация – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на

формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или смену рода деятельности.¹ Работа по профориентации ставит своей целью оказание помощи молодым людям (учащимся средних школ) и людям, ищущим работу в выборе профессии, специальности, места работы или учебы с учетом присущих им склонностей и интересов, психофизиологических особенностей, а также с учетом складывающейся в каждом временном периоде конъюнктуры на рынке труда.

Конечно, в наше время стихийного рынка, этому направлению уделяется мало внимания, особенно в связи с тем, что никто не выделяет средств на плановую долгосрочную работу по профессиональной ориентации будущих работников. И в стратегической перспективе это серьезная ошибка, как с точки зрения государственной социальной политики, так и с точки зрения потенциальных работодателей, которые зачастую получают плохо подготовленных работников, не расположенных к той профессии, которую они себе выбрали. Но кроме этого профориентационная работа направлена еще на одно условие успешности овладения работниками выбранной профессией, или другими словами, трудовой адаптации. Это престиж и привлекательность профессий и специальностей в обществе, в различных социальных группах, для каждого отдельного человека. Престиж и привлекательность – отнюдь не одно и то же. Престиж характеризует оценку какого-либо вида деятельности в соответствии с принятой в обществе шкалой ценностей. Привлекательность профессии определяет желательность ее приобретения тем или иным потенциальным работником. Чем выше престиж и привлекательность профессии, тем сильнее стремление работника выбрать ее себе и закрепиться в ней, сделав один из видов карьеры описанной выше. Часто, в глазах человека, престиж и привлекательность какой-либо профессии определяется по успешной деятельности какой-либо организации или конкретного человека, как, например, банковское дело по профессии банкира, хотя окончившие институт по этой специальности начинают, как правило, с должности кассира-операциониста, и далеко не каждый становится управляющим банком, завершив свой карьерный рост на более низком уровне. Тем не менее, такая позиция способна сформировать положительный образ в глазах потенциальных работников в процессе профориентационной работы.

В идеале основными формами профориентационной работы должны являться профессиональное просвещение, профессиональная информация, профессиональная консультация и профессиональный отбор. Профессиональное просвещение должно начинаться еще в школьные годы через организацию кружков, уроки труда, специальные уроки по основам различной профессиональной деятельности.

Профессиональная информация – это система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и предложения на различные специальности на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы по основным профессиям, условиями и оплатой труда, возможностями карьерного роста, учебными заведениями, готовящими по данным специальностям и т.д.

Профессиональная консультация – это оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности человека, обратившегося за профессиональной консультацией с целью выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор или смену профессии. Услуги по профессиональной консультации оказывают некоторые консалтинговые компании.

Но в любом случае, перед выбором профессии следует заняться хотя бы самостоятельной профориентацией. Для этого, как уже говорилось выше, следует узнавать больше о специальностях, которые можно получить в ВУЗах или других учебных заведениях, для этого помимо непосредственного посещения ВУЗов, существуют выставки «Образование и карьера», «Обра-

¹ Управление персоналом организации под ред. А. Я. Кибанова, М.: ИНФРА-М, 2009, с. 355.

зование для взрослых», «Образование для Вашего ребенка», перманентно проводящиеся в различных центрах Москвы и других крупных городов России, ярмарки вакансий и другие подобные мероприятия. Кроме того, необходимо разобраться в своих склонностях и характерных особенностях, о чем мы еще неоднократно поговорим в данной монографии данной книги. Для того же, чтобы попробовать самостоятельно профориентироваться, существуют также специальные профориентационные тесты, пройдя которые, можно понять, какая специальность для человека наиболее приемлема, где он сможет добиться наибольшего успеха и применения своим способностям.

Важное место при выборе сферы профессиональной деятельности в начале своего трудового пути играет тип личности человека, определяющего область деятельности. Наиболее оптимальной для данной цели считается типология личностей Дж. Голланда². В ней выделяют следующие типы личности и наиболее близкое им содержание деятельности.

- *Реалистический тип*, ориентированный на манипулирование инструментами и механизмами.
- *Исследовательский тип*, ориентированный на поиск.
- *Артистичный тип*, ориентированный на эмоциональные проявления и самопрезентацию.
- *Социальный тип*, ориентированный на взаимодействие с людьми.
- *Предпринимательский тип*, ориентированный на влияние на других людей.
- *Конвенциональный тип*, ориентированный на манипулирование данными, информацией.

Дадим более подробное описание названных типов.

Реалистический или практический. Профессионалы данного типа склонны заниматься конкретными вещами и их использованием, отдают предпочтение занятиям, требующим применения физической силы, ловкости. Ориентированы, в основном, на практический труд, быстрый результат деятельности. В интеллектуальной сфере, в большой степени, преобладают математические способности. Способности к общению с людьми, формулировке и изложению мыслей развиты слабее.

Чаще всего люди этого типа выбирают профессию механика, электрика, инженера, агронома, садовода, кондитера, повара и другие профессии, которые предполагают решение конкретных задач, наличие подвижности, настойчивости, связь с техникой. Общение не является ведущим в структуре деятельности, а связано, скорее, с приемом и переработкой информации.

2. Интеллектуальный (или исследовательский) Профессионалы данного типа отличаются аналитическим складом ума, рационализмом, независимостью, оригинальностью, не склонны ориентироваться на социальные нормы. Обладают достаточно развитыми математическими способностями, хорошей формулировкой и изложением мыслей, склонностью к решению логических абстрактных задач.

Люди этого типа предпочитают профессии научно-исследовательского направления: ботаник, физик, философ, программист и другие, в деятельности которых необходимы творческие способности и нестандартное мышление. Межличностные отношения в структуре деятельности играют незначительную роль.

3. Артистический. Профессионалы данного типа оригинальны, независимы, в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают собственным (часто сложным) взглядом на жизнь, гибкостью и скоростью мышления, высокой эмоциональной чувствительностью. Отношения с окружающими строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Обладают хорошей реакцией, координацией, развитым восприятием. В достаточной степени развиты коммуникативные способности.

² Управление персоналом под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина, М.: ЮНИТИ, 2000, с. 282.

Профессиональная предрасположенность в наибольшей степени связана с актерско-сценической, музыкальной, изобразительной деятельностью.

4. *Социальный*. Профессионалы данного типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы. Способны к сопереживанию, умению войти и понять эмоциональное состояние другого человека.

Обладают хорошими вербальными способностями, готовы входить в контакт с людьми (нуждаются в большом количестве контактов). Математические способности развиты слабее.

В основном, люди этого типа ориентированы на труд, главным содержанием которого является взаимодействие с другими людьми, возможность решать задачи, предполагающие анализ поведения и обучения людей. Возможные сферы деятельности: обучение, лечение, обслуживание и другие, требующие постоянного контакта и общения с людьми, способностей к убеждению

5. *Конвенциональный или стандартный* Профессионалы данного типа практичны, конкретны, не любят отступать от задуманного, обладают хорошей энергией, ориентированы на социальные нормы. Проявляют склонность к миру обозначений, часто переводя предметные свойства окружающего мира в знаковую систему. Отдают предпочтение четко определенной деятельности, выбирают из окружающей среды цели и задачи, поставленные перед ними обычаями и обществом. В основном выбирают профессии, связанные с канцелярскими и расчетными работами, созданием и оформлением документов, установлением количественных соотношений между числами, системами условных знаков: бухгалтер, патентовед, нотариус, топограф, корректор и другие, направленные на обработку информации, представленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов.

Сфера общения в таких видах деятельности ограничена и не является ведущей, что вполне устраивает данный профессиональный тип. Коммуникативные и организаторские способности развиты слабо, но обладают достаточно высокими исполнительскими качествами.

6. *Предпринимательский (или инициативный)* Профессионалы данного типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социальной активности, лидерству, имеют тягу к приключениям (возможно, авантюрным). Обладают достаточно развитыми коммуникативными способностями. Не предрасположены к занятиям, требующим усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Предпочтительной является деятельность, позволяющая проявлять энергию, организаторские способности. Сюда относятся профессии товароведа, директора, журналиста, телерепортера и другие, связанные с руководством, управлением и общением в разных ситуациях с разными людьми, влиянием на убеждения людей. Это тип всегда неудовлетворенного полностью человека. Хотя в соответствии с концепцией Голланда один из типов всегда является доминирующим, тем не менее, человек может приспосабливаться к условиям, используя стратегии двух или более близких ему типов.

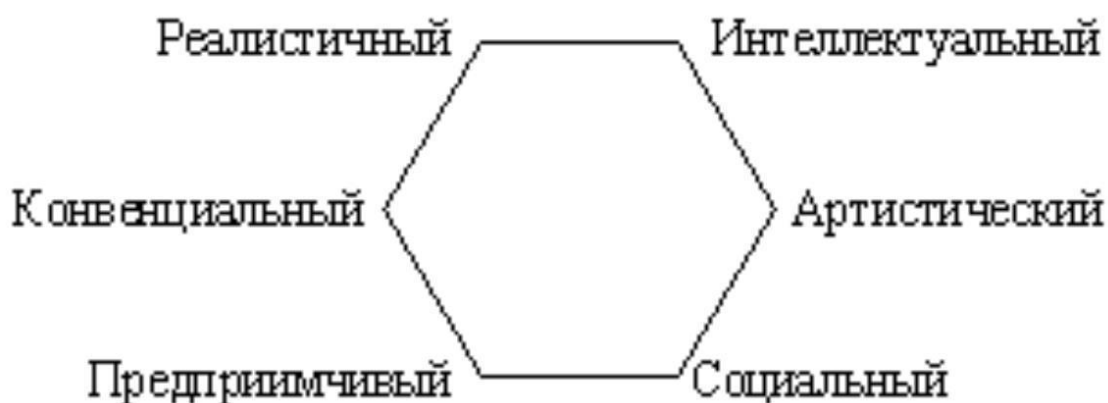


Рисунок 1.1 Профессиональные типы по Голланду.

Каждый тип наиболее сходен со своими соседями по шестиугольнику и наиболее отличается от противоположного в шестиугольнике типа личности.

Типы личностей, к которым относится тот или иной человек тем ближе друг к другу, чем ближе углы в шестиугольнике. Например, реалистическому типу личности, наиболее близки интеллектуальный (исследовательский) и конвенциональный. А социальному – предпринимательский и артистичный. Учитывая содержание доминирующих и не доминирующих ориентаций можно выбирать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет более успешен. В случае если доминирующая и другие ориентации далеки друг от друга, то карьеру выбрать сложнее. Согласно исследованиям Голланда, две наиболее близкие ориентации соответствуют наиболее совместимым. Это означает, что если две полученные в результате тестирования ориентации находятся рядом, то тестируемый не будет иметь проблемы, выбирая профессиональную карьеру. Однако если ориентации окажутся противоположными (например, реалистическая и социальная), то молодой человек будет иметь много сложностей и неприятностей при выборе профиля, работы и карьеры, потому что в данном случае его интересы предполагают различные типы карьеры.

Определить профессиональный тип можно путем прохождения теста Голланда, являющегося методом профессионального самоопределения и использующегося при профориентационном консультировании.³

Когда человек приходит устраиваться в организацию, то в отличие от поступающих в ВУЗ, свой выбор он уже сделал, однако, для дальнейшего планирования карьеры, полезно знать, каким образом сделан выбор. Это можно выяснить, задав соответствующие вопросы, при проведении интервью с кандидатом на вакантную должность.

Выделяют четыре основные ситуации выбора профессии.

– **Традиция.** В данном случае вопрос выбора профессии не возникал в силу семейной традиции или обычаев, например, все мужчины в конкретной семье должны быть военными.

– **Случай.** Выбор профессии произошел случайно в силу некоего события, подтолкнувшего человека к выбору данной специальности или проявлению интереса.

– **Долг.** Выбор профессии связан с представлением о долге, о своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми.

– **Целевой выбор.** Выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения, т.е. человек, знает о будущей профессиональной деятельности до момента выбора.

Таким образом, первый шаг на пути успешной карьеры – это самоопределение и самоидентификация. Если человек сделает сознательный выбор профессии, к которой у него есть склонность, и он осознает какого качественного уровня хочет достигнуть, то сможет определить по какому пути для достижения своей цели ему следует двигаться дальше.

Далее следует овладевать знаниями и стремиться к своему профессионально-личностному развитию. На это уходят долгие годы. Но даром они не пропадут. Так как даже если работнику не удастся достигнуть вершин карьеры самостоятельно, допустим, по причине отсутствия нужных связей, то в любом случае он сделает профессиональную карьеру, т.е. станет хорошим специалистом. К тому же нельзя недооценивать вероятность случая или провидения. Очень часто так бывает, что о нас неожиданно вспоминают наши друзья или просто знакомые, ушедшие вперед по карьерной лестнице, и когда им оказываются нужны «свои» люди, которым они могут доверять, то они могут вспомнить о нас. И если к этому времени, вы представляете собой известного специалиста в своей области, то это наилучшим образом способствует

³ <http://azps.ru/tests/golland2.html>.

выбору вас в качестве потенциального кандидата. В качестве примера, можно привести современную правительственную команду, в которой многие люди являются сокурсниками или бывшими сотрудниками президента и премьер-министра России, которых они привлекли к управлению, поскольку могли на них положиться, что вполне естественно. В то же время каждый из них к тому моменту был достаточно известным специалистом в своей области деятельности.

§ 1.2. Временные факторы управления карьерой

Некоторые люди, наверное, считают, что те, кому удастся сделать успешную карьеру, стать известным человеком, начинают ее достаточно рано, по крайней мере, после окончания ВУЗа, а то и раньше, и тогда годам к 40 становятся вполне преуспевающими людьми. Такой подход вовсе неплох, и естественно многие так и поступали, но далеко не все. Он оправдан, если человек в силу каких-то причин выбрал для себя одно какое-то близкое ему по духу направление деятельности. Например, решил стать военным. Тогда, конечно, действуя в этом направлении, закончив военное училище, успешно выполняя свои служебные обязанности, дополнительно, заканчивая военную академию, можно к 40 годам стать полковником, а если очень повезет, то и генералом, правда, как правило, сами по себе случаи такого везения редки, да еще и академию генерального штаба дополнительно надо закончить. Но, тем не менее, если посмотреть на тех же военных, даже находящихся в генеральских чинах, то мы часто видим, что многие из них в зрелом возрасте меняют свою военную карьеру на гражданскую – становятся губернаторами, депутатами, или идут в частный бизнес, т.е. начинают новую карьеру, пусть и не с нуля, так как их вес и заслуги имеют значение, но все же, переходят в новую для себя плоскость деятельности к другим принципам управления, чем единоначалие, принятое в армии.

Примерно такая же схема построения карьеры в научно-преподавательской деятельности. Так чтобы получить ученое звание доцента, присваиваемое Высшей аттестационной комиссией, нужно иметь высшее образование по специальности, получить степень кандидата наук, иметь научно-педагогический стаж не менее 5 лет, при этом не менее года работы по специальности в должности доцента, выбранной по конкурсу. Кроме этого нужно быть автором (соавтором) двух учебно-методических пособий (или одного учебника), а также двух монографий или других работ, написанных за последние три года перед представлением к ученому званию.

Дальнейший путь еще сложнее, поэтому-то многие преподаватели, получив звание доцента, не двигаются дальше. Для получения звания профессора, нужно иметь искомое звание доцента, стаж научно-преподавательской работы не менее 10 лет, получить степень доктора наук (что связано со своими определенными сложностями), подготовить двух кандидатов наук, защитивших диссертации, и также написать определенное количество (не меньше 5) учебных пособий и других научных работ. А если учесть, что на этом пути существует множество научных противников, оспаривающих достижения кандидата, то до логического конца добиваются только самые стойкие.

В условиях рыночной экономики, в которой мы существуем, более реальным является постоянная смена мест деятельности, переход из одной компании в другую, иногда по той же специальности, так как опыт работы на предыдущем месте ценится и приветствуется, а иногда и полностью сменив вид деятельности, которым занимались в течение долгого времени. Автор говорит об этом не понаслышке, так как сам относится к людям второго типа, и «земную жизнь, пройдя до половины», говоря языком Данте, круто сменил свой род и вид деятельности, при этом карьера на новом поприще стала гораздо успешнее предыдущей.

Таким образом, начать карьеру, на новом поприще, сменив род деятельности можно всегда. Примером успешной карьеры, осуществленной уже в зрелом возрасте, когда ему исполнилось 43 года, является Айзек Зингер (1811–1875), основатель всемирно известной империи швейных машин. Обладавший прекрасными внешними данными и даром убеждения, он считал, что в нем пропадает великий актер, но его актерская карьера не складывалась, несмотря на то, что, обладая еще и предпринимательским и рационализаторским талантом, ему удавалось добывать средства для реализации своего актерского поприща. Окончательно разочаро-

вавшись в данной профессии, которая не принесла ему ни славы, ни богатства, он переменял еще несколько профессий, сделав, при этом неплохие изобретения, которые ему так и не удалось реализовать волею судеб, пока случай не столкнул его со швейными машинками. В 1851 году он запатентовал свою первую машинку, но прошло еще три года, прежде чем ему удалось убедить американское общество, что его детище самое лучшее. Лишь в 1854 году, он основал одноименную компанию, и год спустя, имел огромный успех, продолжая усовершенствовать свои изобретения и раскручивать свое дело, посредством недюжинных предпринимательских способностей.⁴ Это один из ярких примеров самостоятельного планирования карьеры, о котором будет рассказано в следующем параграфе.

Давайте рассмотрим, какие возрастные этапы присущи карьере любого человека.

Делая карьеру, любой человек руководствуется определенной мотивацией, реализует определенные потребности. Об этом мы еще поговорим подробнее ниже. Поэтому цели и задачи, которые он перед собой ставит на разных возрастных этапах, отличаются друг от друга.

Первый этап можно назвать **предварительным**. Он включает в себя учебу в школе, получение среднего и высшего образования. Как правило, его продолжительность – до 25 летнего возраста. Здесь вырабатываются первичные представления о своей будущей деятельности. Человек может сменить несколько мест работы, в поисках того вида деятельности, который удовлетворял бы его потребностям и интересам, причем часто современная молодежь начинает подрабатывать, а некоторые, и серьезно работать, еще продолжая процесс обучения. Когда найдено место работы, удовлетворяющее работника на данном этапе, то начинается процесс самоутверждения человека и как работника и как личности. Для того чтобы успешно продвигаться на этом этапе, требуется готовность смириться с осознанием своей зависимости от вышестоящих лиц, что сделать достаточно трудно, так как молодой специалист, часто считает, что обремененный многими знаниями, успешно защитивший диплом, он лучше других людей, тех, кто давно работает и занимается сугубо практической деятельностью, знает как надо действовать, чтобы успешно выполнять свою работу. Те молодые люди, которые в начале своей карьеры смогут обуздать свой юношеский максимализм, и начнут учиться у старших, одновременно успешно выполняя порученную работу, получают неплохие шансы на успех.

Второй этап карьеры – **становление**. Этот период длится в течение пяти лет (с 25 до 30 летнего возраста). Работник осваивает выбранную профессию, приобретает практические навыки, квалификацию, происходит его самоутверждение, уже как специалиста, так как опыт работы и самостоятельность в принятии решений, позволяет приобрести компетентность. Появляется потребность в независимости от вышестоящих лиц. Переход работника во вторую стадию карьеры дает возможность стать профессионалом в выбранном виде деятельности. Второй этап очень важен для работника в психологическом плане. Здесь человек может потерпеть неудачу в процессе становления, будет вынужден перейти на другое место работы, часто опустившись на первую ступень и снова оказаться в зависимом положении, но можно и утвердиться, став независимым профессионалом.

Третий этап – **продвижение**. Он длится от 30 до 45 лет. Если посмотреть, на современных преуспевающих менеджеров, то именно в возрасте от 35 до 40 лет состоялся их карьерный взлет. На данном этапе происходит процесс роста квалификации, продвижения по службе, накапливается практический опыт, формируются навыки. У работника растет потребность в самоутверждении, в достижении более высокого статуса и еще большей независимости. На этом этапе начинается самовыражение работника, как личности. Одновременно с реализацией должностного роста, часто начинается процесс реализации творческого роста. Многие люди с высшим образованием, стремятся получить ученую степень и звание, начинают заниматься преподавательской деятельностью, передавая свои знания молодым людям, публикуют свои

⁴ Свой бизнес № 10, 2004 с. 90.

работы в СМИ. Основные усилия работников направлены на увеличение своих доходов, так как этот этап одновременно является основным в жизни человека в плане обретения семейных ценностей, рождения детей. Ближе к 40 годам люди начинают больше обращать внимание на заботу о своем здоровье.

Профессионалы, вступая в третий этап своей трудовой карьеры, становятся наставниками тех, кто находится на первом этапе карьеры. Они стремятся расширить свои возможности, заводят связи с другими организациями, взаимодействия с другими людьми, начинают работать по совместительству.

На третьем этапе карьеры работники начинают нести ответственность не только за себя, но и за подчиненных. В то же время, в силу определенных ситуаций, связанных с внешними обстоятельствами, человек может снова опуститься во вторую стадию карьеры. Но цельные личности не падают духом, и стремятся снова достигнуть бывшего положения, а может и более привилегированного уже на новом месте.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.