**ЛЕКЦИЯ НА ТЕМУ «УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ»**

1. Сущность и типология карьеры

**Карьера – профессиональный рост человека, рост его влияния, власти, авторитета, статуса, выраженный в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения и престижа.**Фактически карьера является процессом овладения специалистом определенными ценностями, благами.

Таковыми являются:

* должностные ступени, уровни иерархии
* ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания людей по уровню мастерства
* статусные ранги, отражающие величину вклада работника в развитие организации (выслуга лет, уникальные рациональные предложения, судьбоносные для организации) его положение в коллективе
* ступени власти как степени влиятельности в организации, участие в принятии важных решений, близость к руководству
* уровень материального вознаграждения, дохода (уровень заработной платы и разнообразие социальных льгот).

Многообразие и сложность явления карьеры отражается в многообразии ее видов, в разнообразии подходов к ее типологизации. Для классификации видов карьеры можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев (таблица 1).

Таблица 1

Виды карьеры

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии классификации** | **Виды карьеры** |
| 1. Среда рассмотрения | - ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ- ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННАЯ- МЕЖОРГАНИЗАЦИОННАЯ |
| 2. Направление движения работника в структуре организации | - ВЕРТИКАЛЬНАЯ- ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ- ЦЕНТРОСТРЕМИТЕЛЬНАЯ |
| 3. Принадлежность к определенной сфере профессиональной деятельности | - КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРА- КАРЬЕРА ЮРИСТА- КАРЬЕРА ВРАЧА |
| 4. Характер происходящих изменений | - ВЛАСТНАЯ- КВАЛИФИКАЦИОННАЯ- СТАТУСНАЯ- МОНЕТАРНАЯ |

В зависимости от среды рассмотрения карьеру традиционно делят на профессиональную и внутриорганизационную.

***Профессиональная карьера***характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержание индивидуальных способностей, наконец, уход на пенсию.

***Межорганизационная карьера*** — вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие профессиональных способностей, уход на пенсию с сохранением работы на различных должностях в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить такие виды карьеры, как властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная).

***Властная карьера***связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движением вверх по ступеням иерархии, либо с ростом неформального авторитета работника в организации.

***Квалификационная карьера***предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.

***Статусная карьера****-*это повышение статуса работника в организации, выражаемое либо в присвоении очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за значительный вклад в развитие фирмы.

***Монетарная карьера***– это повышение уровня вознаграждения работника, а именно уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот.

Кроме того, можно выделять виды карьеры по признаку принадлежности к определенной отрасли профессиональной деятельности, определенной профессии. Например, вполне обоснованно можно говорить о карьере менеджера, карьере преподавателя, юриста, врача и т.д. *Карьера менеджера представляет собой наиболее сложный вид карьеры.*

Во-первых, она охватывает все перечисленные типы карьерного процесса, вбирает в себя все свойства, присущие карьере вообще. Она может выражаться как в продвижении менеджера по ступеням иерархии, так и в совершенствовании его профессионализма при движении менеджера по функциональным звеньям организационной структуры.

Во-вторых, сама профессия "менеджер" являет собой сложное образование. Для владения ею необходимо иметь самые высокоорганизованные из личностных качеств и способностей, обладать самыми сложными из практических навыков.

В-третьих, являясь важной фигурой в организации, менеджер своим профессиональным ростом во многом определяет рост организации в целом. Особенности организации во многом обусловлены особенностями личности руководителя, что тоже накладывает сильный отпечаток на характер карьеры. Будучи проводниками в жизнь программ по достижению целей организации, ответственными за успешность их выполнения, менеджеры, по сути, олицетворяют собой саму организацию, являясь носителями и проводниками ее культуры, образа.

В-четвертых, менеджер, будучи в большей или меньшей степени (все зависит от его положения в организационной иерархии) "законодателем" правил игры внутри организации, является одновременно и создателем, и потребителем системы карьерного движения. Он создает социальный контекст, смысл трудовой деятельности в рамках организации и для подчиненных, и для себя.

2. Этапы карьеры. Фазы развития профессионала

Карьерное продвижение работника предполагает последовательное прохождение им определенных этапов. **Этапы деловой карьеры — отрезки трудовой жизни работника в какой-либо сфере деятельности на пути достижения своих целей.**Этапы деловой карьеры представлены в таблице 2.

Таблица 2

Этапы карьеры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап карьеры** | **Возраст, лет** | **Содержание этапа** | **Социальные и психологические потребности на этапе** | **Физиологические и материальные потребности на этапе** |
| Предварительный | До 25 | Учеба, испытания на разных работах | Началосамоутверждения | Безопасность существования |
| Становления | До 30 | Освоение работы. Развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя | Самоутверждение, начало достижения независимости | Безопасность существования, здоровье, нормальный уровеньоплаты труда |
| Продвижения | До 45 | Продвижение по служебной лестнице, новых навыков и приобретение опыта, рост квалификации | Ростсамоутверждения,достижение большей неза-висимости, начало само-выражения | Здоровье, высокий уровень оплаты труда |
| Сохранения | До 55 | Пик совершенствования квалификации руководителя или специалиста. Повышение квалификации. Обучение молодежи | Стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения | Повышение уровня оплаты труда интерес к другим источникам дохода |
| Завершения | После 55 | Подготовка к уходу на пенсию, смены и к новому виду деятельности на пенсии | Стабилизация самовыражения, рост уважения | Сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода |
| Пенсионный | После 60 | Занятие новым видом деятельности | Самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация, уважения | Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье |

Встречаясь с новым сотрудником, менеджер должен учитывать этап карьеры, на котором находится этот сотрудник. Это может помочь уточнить цели профессиональной деятельности, степень динамичности, а главное – специфику индивидуальной мотивации.

Этап карьеры (как точка на временной оси) не всегда связан с этапом профессионального развития личности. 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).

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ.

Найти в тексте ответы на заданные вопросы и записать в тетради.

1. *Что такое деловая карьера?*
2. *Какие виды деловой карьеры Вам известны?*
3. *Охарактеризуйте этапы деловой карьеры менеджера.*