

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края

«Кореновский политехнический техникум»

**Центр  
содействия трудоустройства выпускников**

***Карьера***

Уже при поступлении в среднее профессиональное образовательное учреждение, каждый молодой человек, будущий специалист, должен планировать свою карьеру.

Карьера - это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Можно сказать, что это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности: получение больших полномочий; более высокого статуса; престижа; власти; большего количества денег. Карьера - это не только продвижение по службе специалиста-профессионала. Можно говорить о карьере политиков, домохозяек, матерей, и т.п. Понятие карьеры не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной лестнице. Можно сказать также, что жизнь человека вне работы имеет большое влияние на карьеру, является ее частью.

То есть, карьера - это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека.

**Различают несколько видов карьеры:**

- внутриорганизационная — означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

- межорганизационная — означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии

конкретный работник проходит последовательно в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

- специализированная — характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. 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. Например, начальник конструкторского отдела одной организации стал начальником конструкторского отдела другой организации. Такой переход связан либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания, либо перспективами продвижения по службе. Еще пример, начальник отдела кадров назначен на должность заместителя директора по управлению персоналом организации, где он работает.

- неспециализированная — широко развита, например, в Японии. Японцы твердо знают, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специальных знаний и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

- вертикальная — с ней чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее видимо. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

- горизонтальная — предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.). К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

Понятие горизонтальной карьеры не означает непременное и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

- скрытая — наименее очевидная для окружающих. Этот вид карьеры доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации.

- центростремительная — движение к руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации и уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

- ступенчатая — совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры.