



Карьера-это динамическое явление, то есть постоянно меняющийся и развивающийся процесс. Карьеру можно рассматривать как в узком, так и в широком смысле. В широком смысле понятие "карьера "определяется как" общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизнедеятельности (семья, работа и досуг)".

Карьера-это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере домохозяйек, матерей, студентов. В узком смысле карьера связана с работой и профессиональной жизнью человека. Карьера определяется как целенаправленный служебный и профессиональный рост, " поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, умений, квалификации и вознаграждения, связанных с деятельностью работника." Все это имеет отношение к организационному аспекту карьеры. Личностный аспект предполагает рассмотрение данного феномена с позиции личности человека, раскрывает особенности карьерного видения его руководителя. Это связано с выражением субъективной оценки (самооценки) индивидом характера протекания своего карьерного процесса, промежуточных результатов своего карьерного роста, а также личностных чувств, которые рождаются по этому поводу. "Карьера-это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, предполагаемых способах самовыражения и удовлетворенности трудом", индивидуально осознанное отношение и поведение, связанные с опытом работы и деятельностью на протяжении всей трудовой жизни человека. Наконец, можно выделить социальный аспект, идею карьеры с точки зрения общества. Во-первых, это карьерные маршруты, выработанные в процессе развития общества, пути достижения определенных высот (успехов) в той или иной сфере профессиональной деятельности, в той или иной сфере общественной жизни. Во-вторых, существуют устоявшиеся представления о характере движения по этим траекториям, связанные со скоростью, стремительностью, траекторией карьеры, степенью ее взлета и используемыми методами. Эти выработанные общие схемы движения к успеху, а также особенности их реализации в жизни влияют на оценку обществом частной карьеры индивидов, выступая своеобразным ориентиром для сравнения. Суть карьеры процессная сущность карьеры отражена в большинстве определений этого понятия, о чем красноречиво свидетельствуют употребляемые в них термины "движение", "продвижение", "рост", а также подтверждается

этимологией слова “карьера” (что в переводе с итальянского означает “бег”). Так под карьерой понимают “активное продвижение человека к познанию и совершенствованию образа жизни, обеспечение его устойчивости в потоке социальной жизни”, карьера трактуется как движение человека в пространстве институциональных позиций, предполагающих последовательную смену статусных функций, социально-экономического статуса. Иными словами, карьера-это процесс движения по пути овладения определенными ценностями, благами, признанными в обществе или организации, уровни работы, уровни иерархии; ступени квалификационной лестницы и связанные с ней категории, дифференцирующие навыки и знания людей по уровню квалификации; статусные ранги, отражающие ценность вклада работника в развитие организации (стаж работы, уникальные рациональные предложения, имеющие решающее значение для организации) и его положение в коллективе; уровни власти как степень влияния в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству); уровни материального вознаграждения, доходов (уровень заработной платы и различных социальных льгот).

При этом следует подчеркнуть, что эти блага могут рассматриваться как через призму субъективности человека, так и с точки зрения его окружения (профессиональных организаций, общества), оцениваться как чисто субъективно в виде самовосприятия, самооценки достижений, так и подкрепляться их признанием в окружающем мире в виде продвижения по службе, уровня оплаты труда и т. д. Например, человек может чувствовать изменения в своих навыках и знаниях, но другие будут воспринимать и «видеть» его профессиональный рост только после того, как он будет повышен до квалификационной категории.

Соответствующий тип темперамента человека накладывается на его характер - совокупность стойких индивидуальных черт личности, которые формируются и проявляются в процессе общения и деятельности, обуславливая типичные для него формы поведения.

Соответственно, характер можно определить как сильный или слабый, оптимистичный - пессимистичный, уравновешенный-нервный, самокритичный-нарциссический, правдивый-лживый, тактичный-грубый, ответственный - беспринципный, щедрый - скупой, гуманный - эгоистичный, принципиальный - беспринципный, аккуратный-небрежный и т. д.

Поэтому характер-это уникальное, индивидуальное сочетание психологических черт личности.

Рассматривая факторы, влияющие на развитие карьеры и взаимодействие факторов развития карьеры, следует понимать, что не может быть идеальных условий и условий, которые были бы одинаковыми для всех без исключения. Любой процесс осуществляется под влиянием тормозящих сил, которые тормозят развитие карьерного процесса еще до того, как он останавливается, меняет направления и т. д. В определенных сферах развития движения при определенных условиях может возникнуть кризис карьеры, последствия которого сказываются как на развитии работника, так и на развитии предприятия (организации) в целом.

Чтобы определить эти причины, нужно знать классификацию так называемых факторов, тормозящих карьерный рост.

По характеру воздействия тормозные факторы подразделяются на:

- Сдерживающий фактор;
- факторы сопротивления;
- факторы сдерживания имеют индивидуальное происхождение и определяются недостаточностью внутренних ресурсов и способов их мобилизации (низкий уровень потребностей, слабые мотивы, недостаток знаний и опыта, болезни, нарушения волевой сферы, застой в общем развитии);
- факторы сопротивления действуют на внешнюю среду и не зависят от самого работника, а являются результатом сопротивления других сил (коллег, руководства) в силу различных причин. Чаще всего это проявление конкуренции со стороны коллег, но страх руководителя, что сотрудник займет его место.

По характеру замедления факторы делятся на:

- Физический;
- психологический;
- общественный;
- идеальный.
- физические - это те, которые вызваны состоянием организма-дефекты речи, внешности, низкая работоспособность из-за болезни.

К психологическим относятся те, которые связаны с требованиями субъекта к себе и окружающей среде - состоянием нерешительности, страха, боязни и проблемами интеллекта.

Факторы социальной природы обусловлены дезорганизацией на разных уровнях социальной структуры - политическом (преимущества политической ориентации), государственном (низкий престиж профессии), организационно-административном (отсутствие четких правил назначения на должность), правовом (правовая незащищенность должности и работников), экономическом (отсутствие материальных стимулов), неформально-групповом (напряженность в отношениях).

Идеальные факторы торможения карьеры связаны с областями культуры, морали, идеологии и т. д.

Во времени факторы торможения подразделяются на:

- Кратковременные (усталость, острые заболевания);
- стойки (неорганизованность в работе с персоналом, экономические колебания, нарушение традиций и др.);
- постоянные действия (возрастные изменения).

В заключение можно сделать вывод, что на карьеру влияют различные факторы: воспитание, возраст, внешняя среда и др. Способности не остаются неизменными, их можно развивать, но можно и потерять, а также карьера-это процесс профессионального роста человека, роста его влияния, авторитета, статуса в окружающей среде, выражающийся в его продвижении по иерархической лестнице, квалификационной лестнице, вознаграждении, престиже.