



Стоит отметить, что в советское время понятие «карьера» практически не использовалось, вместо этого употреблялись такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональное самоопределение». Вместе с тем, исследователи подчеркивают, что негативный оттенок слова "карьера" постепенно проходит, и человек, который «делает карьеру», рассматривается как имеющий ориентацию на развитие личностного и профессионального потенциала.

Рассмотрим сначала сущность профессиональной карьеры, что анализируется в рамках первого направления как зарубежными, так и отечественными учеными. Охарактеризуем его как собственно профессиональную карьеру личности.

Белорусский исследователь А. Урбанович также высказывает близкое к мнению западных ученых о том, что, понимая профессиональную карьеру в рамках первого направления, следует отметить, что конкретный сотрудник в процессе своей деятельности преодолевает различные этапы развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка профессиональных способностей, уход на пенсию. При этом следует учитывать, что эти стадии работник может пройти в разных организациях.

## ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ.

Проанализируем далее сущность профессиональной карьеры, что определяется в рамках второго, внутренне организационного направления. Относительно этого следует учесть несколько существенных положений.

Во-первых, стоит отметить, что центральными понятиями здесь являются «горизонтальная» и «вертикальная» профессиональные карьеры, которые являются двумя равноправными способами жизни в профессии и в обществе, они существуют вместе и не исключают, а взаимно дополняют друг друга.

Во-вторых, анализируя «вертикальную» карьеру, стоит учесть, что речь идет не только об административную или управленческую карьеру, которая отражает профессиональный рост руководителей (менеджеров) разного уровня.

В-третьих, при анализе «вертикальной» карьеры следует учитывать два ее возможных «вектора»:

а) «восходящую» карьеру (подъем на более высокую ступень структурной иерархии);

б) «нисходящую» карьеру (перемещение на более низкий уровень структурной иерархии).

По «нисходящей» карьеры стоит отметить, что данный тип карьеры работник может сознательно выбирать в ряде ситуаций (например, при отказе от руководящей должности в связи с желанием сконцентрировать усилия на определенном профессиональном интересе; в случае реальной альтернативы быть уволенным; при нежелании изменить географическое местоположение, если переезд в другой город является обязательным условием карьерного роста и др.).

В-четвертых, стоит учитывать основные проявления "горизонтальной" карьеры. К ним, можно отнести:

а) перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня;

б) расширение или усложнение выполнения рабочих задач в рамках той же степени (должности, которую занимает работник), как правило, с соответствующим изменением вознаграждения;

в) выполнение определенной служебной роли, не имеющей жесткого закрепления в организационной структуре или временной (например, выполнение роли руководителя временного творческого коллектива, целевой группы, программы).

Так, западные ученые указывают на то, что профессиональная деятельность и профессиональная карьера сегодня осуществляется в новых условиях, поскольку деятельность организаций в условиях глобализационных изменений существенно отличается от деятельности организаций в ситуации, для которой характерно стабильность положения на рынке и внутренней структуры.

Карьера - более широкое понятие, чем просто продвижение по служебной лестнице в процессе работы на одном предприятии, поскольку современная карьера включает в себя серию различных работ, выполняемых в результате перемещения между различными организациями. Кроме того, карьера требует активного управления, иначе специалист рискует не достичь в ней успеха. В

рамках этой идеи карьера каждого человека рассматривается как уникальная и неповторимая, как совокупность циклов, каждый из которых состоит из «мини-стадий» профессионального развития (вхождение, освоение, мастерства, уход) и чередуется с краткими, но интенсивными периодами переобучения. В целом, с учетом существующих в литературе двух основных подходов к пониманию содержания, сущности профессиональной карьеры и ее базовых характеристик («продвижение по службе», «преодоления определенных ступеней в профессии», «рост», «успех в профессии» и прочее), профессиональную карьеру можно определить, как успешное продвижение личности в определенной деятельности, как сознательно выбранный и реализуемый человеком путь достижения профессионализма и должностного роста.

## РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Далее перейдем к анализу роли профессиональной карьеры в жизнедеятельности личности. Следует отметить, что как зарубежными, так и отечественными авторами выделен ряд важных аспектов этой проблемы. Российские авторы отмечают: именно в профессиональной карьере происходит становление специалиста как профессионала, что проявляется в развитии личности, овладении профессией, реализации личности в профессии и достижения ею вершин профессионализма. Таким образом, обобщая данные высказывания, можно говорить о том, что профессиональная карьера личности выполняет ряд важных функций, которые стоит, на наш взгляд, разделить на три основные группы:

- а) социально-профессиональные;
- б) социально-психологические;
- в) социально-экономические.

К группе социально-профессиональных функций относятся: содействие повышению уровня профессионального мастерства и профессионального развития человека.

Группа социально-психологических функций объединяет такие: содействие самореализации и саморазвития человека.

Группа социально-экономических функций включает такие составляющие: содействие достижению человеком определенного социально-экономического статуса в обществе.

## ВЕРТИКАЛЬНАЯ КАРЬЕРА. ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

Вертикальная карьера - это движение вверх по служебной лестнице. Другими словами, это подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности), что сопровождается повышением уровня оплаты труда. Не обязательно в одной компании, может быть в одном бизнесе, в одной сфере деятельности. Вертикальную карьеру нередко отождествляют с самим понятием «карьера», так как в данном случае карьерный рост является наиболее заметным и очевидным.

Вертикальная карьера может быть межорганизационная и внутриорганизационная.

- межорганизационная карьера - это карьера в рамках одной области, но в разных организациях.

- Внутриорганизационная карьера охватывает прохождения различных ступеней обучения, развития, профессионального и карьерного роста работника, с момента поступления его на работу и до ухода на пенсию в рамках одной компании или организации.

Приведем пример вертикальной карьеры финансиста. После окончания финансового института, специалист сначала некоторое время работает помощником бухгалтера, затем становится бухгалтером, затем заместителем главного бухгалтера, главным бухгалтером, финансовым директором, заместителем генерального директора, генеральным директором. В идеале вертикальная карьера заканчивается в должности генерального директора (президента) компании.

Другой пример - менеджер по продажам. Сначала, конечно, это торговый агент или торговый представитель. Потом - менеджер по продажам. Следующая ступень - позиция менеджера по работе с ключевыми клиентами или руководителя отдела продаж. Затем - директор по продажам. После этого - директор по маркетингу. Дальше - должность коммерческого директора. Названия должностей могут соответствовать содержанию обязанностей и ответственности, а могут и не соответствовать. Например, менеджер по работе с ключевыми клиентами может выполнять еще и дополнительные обязанности руководителя отдела продаж. Карьерное продвижение в продажах, как правило, происходит по вертикали (может проходить в одной компании, а может просто в одной отрасли).

Для вертикальной карьеры обязательными являются следующие качества:

- энергичность;
- способность быстро ориентироваться в новой информационной среде;
- Умение учитывать мелочи;
- Умение выделять главное;
- Заинтересованность в развитии коллег и компании;
- Умение принимать решения и нести за них ответственность;
- коммуникабельность; - Лидерские и управленческие способности.

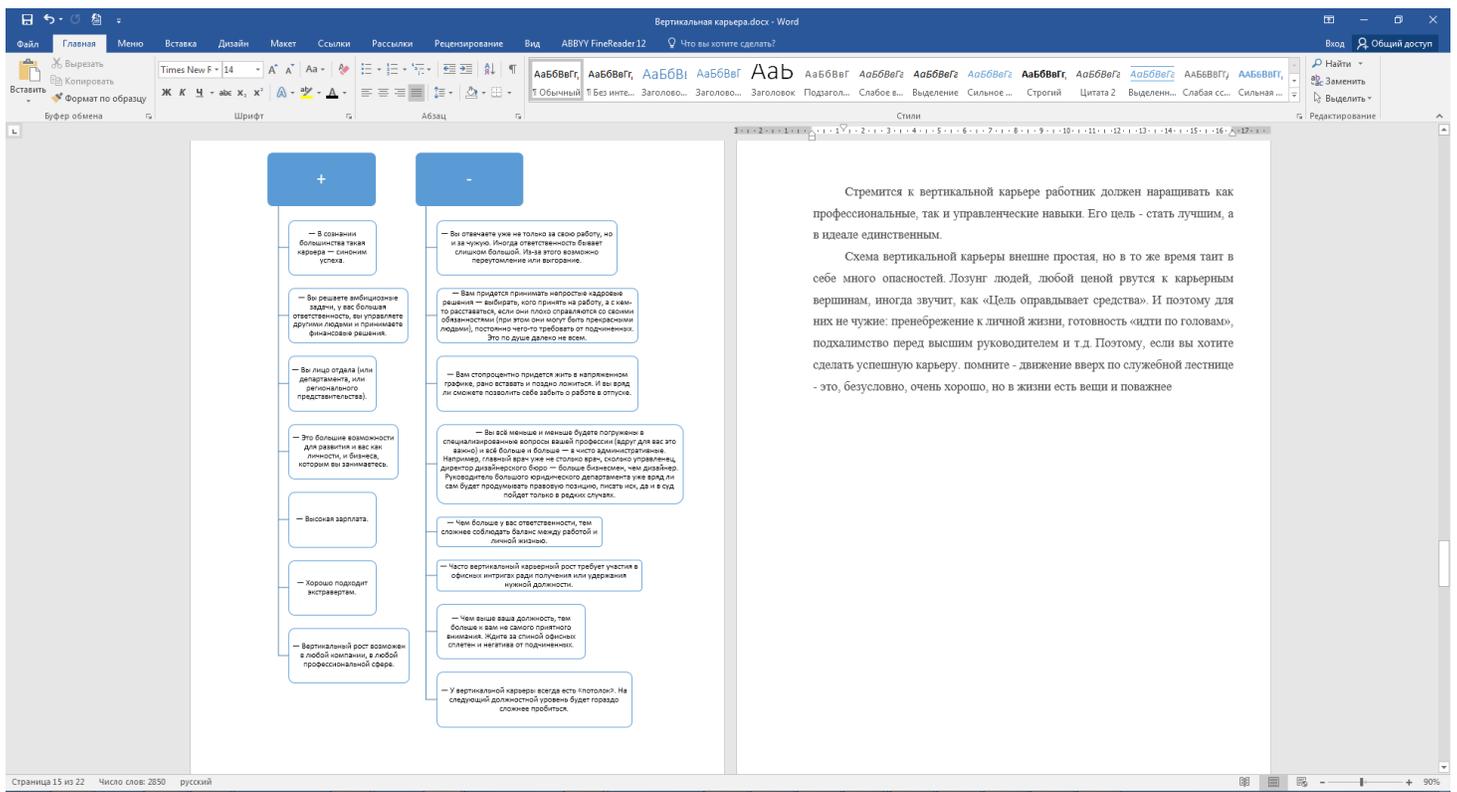


Рисунок 1. Плюсы и минусы вертикальной карьеры

Работник, который стремится к вертикальной карьере, должен наращивать как профессиональные, так и управленческие навыки. Его цель - стать лучшим, а в идеале единственным.

Схема вертикальной карьеры внешне простая, но в то же время таит в себе много опасностей. Лозунг людей, любой ценой рвутся к карьерным вершинам, иногда звучит, как «Цель оправдывает средства». И поэтому для них не чужие: пренебрежение к личной жизни, готовность «идти по головам», подхалимство

перед высшим руководителем и т.д.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Выводы из проведенного исследования. На основе осуществленного теоретического анализа проблемы следует сделать следующие выводы:

Профессиональную карьеру личности можно определить, как успешное продвижение личности в определенной профессиональной деятельности, как сознательно выбранный реализуемый человеком путь достижения профессионализма и должностного роста. Профессиональная карьера выполняет ряд важных функций в жизнедеятельности личности.

Карьерный рост «по вертикали» происходит в одной компании путем перехода на более высокие должности. Его преимущества: опыт работы на одном месте; авторитет в трудовом коллективе, подкрепленный годами совместной работы; более высокая лояльность и эффективность сотрудника, имеющего возможность расти и удовлетворять свои амбиции в рамках одной организации.