



Только в последние несколько лет тема карьеры приобрела широкую популярность в среде украинских ученых и практиков, что вызвано реформированием всех основных сфер нашего общества, становлением рыночной экономики, повлекшими за собой изменение отношения ко многим процессам и явлениям, до сих пор остававшимися вне поля зрения в силу их негативного восприятия или низкого уровня актуальности. То что раньше считалось отклонением от нормы, порождением буржуазного общества, капитализма, отождествлялось с карьеризмом, являющим собой лишь незначительное, да к тому же проявление карьеры, сегодня возводится в ранг важного показателя развития человека в системе социальной структуры, существенного фактора и условия улучшения социально-психологического климата, повышения производительности труда в организации ее конкурентоспособности. Обращение к проблематике карьеры в последнее время большого числа исследователей различных областей деятельности породило множество определений понятия “карьера”. Карьера это динамическое явление, то есть постоянно изменяющийся и развивающийся процесс. Карьера может рассматриваться как в узком, так и в широком смысле. В широком смысле понятие “карьера” определяется как “общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной трудовой досуговой)”. Карьера это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере домохозяек, матерей, учащихся. В узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью. Под карьерой понимают целенаправленный должностной и профессиональный рост, “поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника”. Все это имеет отношение к организационному аспекту карьеры. Личностный аспект предполагает рассмотрение этого явления с позиции человека личности, раскрывает особенности видения карьеры ее деятелем. С этим связаны выражение индивидом субъективной оценки (самооценки) характера протекания своего карьерного процесса, промежуточных результатов развития его карьеры, рождающиеся по этому поводу личные ощущения. “Карьера это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом”, это “индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на

протяжении рабочей жизни человека”. Наконец можно выделить социальный аспект, представления о карьере с точки зрения общества. Во-первых это выработанные в процессе развития общества карьерные маршруты, “проторенные” пути достижения определенных высот (успехов) в той или иной сфере профессиональной деятельности, в той или иной области общественной жизни. Во-вторых, это устоявшиеся представления о характере движения по этим путям, связанном с быстротой, стремительностью, траекторией карьеры, степени ее взлетности, об используемых методах. Эти выработанные общие схемы движения к успеху, а также особенности их реализации в жизни влияют на оценку обществом частных карьер индивидов, выступая своего рода эталонами для сравнения.

Сущность карьеры. Процессная сущность карьеры отражена в большинстве определений этого понятия о чем красноречиво свидетельствуют используемые 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 в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни” карьеру трактуют как движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций статуса, социально-экономического положения. То есть карьера это процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами признанными в обществе или организации.

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 влияния в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству);
- уровни материального вознаграждения, дохода (уровень заработной платы и разнообразие социальных льгот).

При этом следует подчеркнуть, что перечисленные блага могут быть рассмотрены как через призму субъективности человека, так и сточки зрения его среды (организации профессиональной сферы, общества), оценены как чисто субъективно в форме самоощущений, самооценки достижений, так и подкреплены признанием их в среде в виде повышения в должности, уровня оплаты и т.д. Например, человек может ощущать изменения своих навыков, знаний, но окружающие воспримут, “увидят” его профессиональный рост только после того, как ему повысят квалификационный разряд. Таким образом, карьера - это процесс профессионального роста человека, роста его влияния власти авторитета, статуса в среде, выражений в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения, престижа.

Характерологические особенности личности .

На соответствующий тип темперамента человека налагается ее характер - совокупность стойких индивидуальных свойств личности, которые складываются и проявляются во время общения и деятельности, обуславливая типичные для нее способы поведения. Соответственно, характер можно определить как сильный или слабый, оптимистичный - пессимистический, уравновешенный - нервный, самокритичный - самовлюбленный, правдивый - лживый, тактичный - грубый, ответственный - недобросовестный, щедрый - скупой, гуманный - эгоистичный, принципиальный - беспринципный, аккуратный - неряшливый и т.п.

Следовательно, характер - неповторимое, индивидуальное сочетание психологических черт личности.

Влияние характера на карьеру.

Если для менеджера среднего уровня выбор новой работы напоминает брак по расчету - он ищет более оплачиваемое место с возможностью карьерного роста, то выбор новой работы для топ-менеджера чем-то схож с поиском любовницы. Для среднестатистического директора компании самое главное - найти подходящего собственника.

В прошлом году вышло два разных исследования, в которых фигурировал один и тот же вопрос: чем вы руководствуетесь, выбирая новую работу. Исследования различались тем, что одно проводилось среди топ-менеджеров и собственников крупных российских компаний, а второе - среди менеджеров среднего уровня и специалистов.

Первое провело хедхантинговое агентство "Росэксперт" совместно с Ассоциацией менеджеров (опрошены 169 респондентов), а второе - российское отделение рекрутинговой компании Kelly Services совместно с австралийским агентством Statistics Workshop (1047 респондентов).

Если сопоставить результаты двух исследований, то получается, что по мере развития карьеры на первое место выходит совместимость с высшим руководством, а вот содержание работы, напротив, отходит на задний план. Согласно исследованию, у российских директоров нет желания "обогащать свой профессиональный опыт" и "решать более сложные задачи". Зато им хочется "личной совместимости" с работодателем и общих взглядов на систему оценки своей деятельности. "Разве такое можно представить в открытой западной компании? Психологическая совместимость с советом директоров - это же почти абсурд!" - замечает директор по проектам в СНГ "Голден Телеком" Сергей Лихарев. В цивилизованной компании, по его мнению, оценка деятельности имеет вполне понятное, числовое описание и это все четко оговаривается в контракте. "В такой компании топ-менеджеру практически нет нужды задумываться о совместимости с владельцами и акционерами", - замечает Сергей Лихарев.

Между тем хедхантеры говорят, что в России такой подход к выбору работодателя можно сейчас воспринимать как данность. "Не далее как в эти выходные во время переговоров владелец одной компании попросил кандидата письменно описать формат будущих отношений между собой и ним", - говорит партнер российского отделения Ward Howell International Георгий Абдушлишвили. По его мнению, это российская специфика, которая объясняется тем, что у нас немного публичных компаний с большим количеством акционеров. Российский бизнес - это по большому счету частные компании со всеми вытекающими последствиями.

Однако не все топ-менеджеры даже частных компаний готовы согласиться с тем, что для них велико значение личной совместимости с собственником. "Самые важные факторы для менеджера - амбициозность поставленных задач и личные финансовые условия. Взаимоотношения с собственником, вероятно, важны, но только когда собственник - самодур, а менеджер - бездельник", - рассуждает Олег Анисимов, который в 2002 г. возглавил редакцию газеты "Финансовая Россия", а в марте прошлого года преобразовал ее в журнал "Финанс" и стал там главным редактором. Тем не менее, он не исключает, что, даже если собственник - человек нормальный и уделяет внимание только деловым вопросам, хорошо выполняемая менеджером работа должна выливаться в отличные отношения с собственником.