



Введение

Наряду с достаточно большим количеством определений понятия «карьера», в психологической и социологической литературе встречается целый спектр типологий карьеры.

Наиболее простой подход продемонстрирован в Энциклопедическом социологическом словаре, где за основу типологии взяты сферы деятельности, в рамках которых человек осуществляет свою карьеру. Соответственно, «конкретными индивидами реализуются образовательный, трудовой, политический, научный и другие типы карьеры». Данная типология опирается на единственный критерий, и в этом заключается ее основное ограничение. Такой подход никак не учитывает выросший, особенно за последнее время, динамизм в смене видов и даже сфер и направлений деятельности участников и субъектов рынка труда.

Введение такого критерия, как характер динамики, позволило выделить четыре типа карьеры:

1. *Обычная карьера.* Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т. д.
2. *Стабильная карьера.* Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы».
3. *Нестабильная карьера.* В этом случае после этапов проб и упрочения следуют новые пробы, которые могут быть как вынужденными (в случае потери работы, работоспособности), так и добровольными (смена интересов) или вызванными сменой профессиональной ориентации без интереса и приложения усилий.
4. *Комбинированная карьера.* Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или

переменной профессии, профессиональной переориентацией (это весьма актуально в наше время).

Сегодня можно уже говорить о реализации второй и третьей карьеры, когда активный в трудовом отношении человек проходит профессиональную переподготовку и достаточно энергично и быстро овладевает новым видом профессиональной деятельности. Наглядный в этом отношении пример – массовое перепрофилирование деятельности многих военнослужащих, уволившихся из армии по достижении пенсионного возраста, но сохранивших высокий трудовой потенциал.

Во многих современных изданиях по управлению персоналом различают два основных вида карьеры: **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, сохранение индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Все эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в рамках одной организации, так и в разных организациях.

Второй рассматриваемый тип карьеры определен как внутриорганизационная карьера. Она реализуется в нескольких направлениях.

Первое направление – вертикальное – подъем на более высокую ступень структурной иерархии. Именно с этим направлением зачастую связывают собственно понятие карьеры. Строго говоря, вертикальная карьера может носить и восходящий характер, и нисходящий. И если восходящая вертикальная карьера демонстрирует карьерное продвижение наиболее зримо, то нисходящая карьера ассоциируется в нашем обществе с неудачей. Очень часто эффективно работающий сотрудник организации просто не в состоянии осознать, каким образом перемещение на более низкий уровень структурной иерархии может быть достойной альтернативой.

Однако можно выделить целый ряд ситуаций, когда понижение – не только разумная, но и «просто необходимая, внутренне приемлемая альтернатива».

Ситуация 1. Работник ценит преимущества специфического географического расположения или социально-политического статуса нового места работы и может вполне согласиться на более низкую должность с тем, чтобы переехать, например, в курортный южный или в столичный город.

Ситуация 2. Работник чувствует стремление к обретению большей самостоятельности и возможностей для самовыражения, связанных с внерабочей деятельностью – политической например, – и по этим соображениям может с удовлетворением воспринимать более низкий уровень ответственности и требований на новом месте работы, где ниже степень организационной иерархии.

Ситуация 3. Работник стоит перед реальной альтернативой: быть уволенным или переведенным на нижестоящую должность.

Второе направление внутриорганизационной карьеры – горизонтальное. Имеется в виду перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня.

Горизонтальная карьера может быть связана с выполнением определенной служебной роли, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временного творческого коллектива, целевой группы, программы и т. п.). К горизонтальной карьере можно отнести также усложнение выполняемых рабочих задач в рамках занимаемой должности, как правило, с соответствующим изменением вознаграждения.

Горизонтальная карьера или «рост на месте» во многих случаях является выходом для организационных структур, построенных по пирамидальному принципу: чем выше вверх, тем меньше рабочих мест, больше конкурентов и меньше шансов на продвижение.

Чтобы человек воспринимал горизонтальное продвижение как реальную карьеру, необходимо выполнение определенных условий:

- количество ступеней такой карьеры должно обеспечивать возможность продвижения на протяжении всего периода активной трудовой деятельности;*

- ступени горизонтальной карьеры должны быть неформально признаны профессиональным сообществом, что обеспечивает их реальный престиж для работника;
- каждая ступень должна обеспечивать рост материального благополучия (прежде всего заработной платы), выступая реальным мотивирующим работника фактором;
- конечная ступень должна быть достаточно солидной и не уступать по размеру оплаты соответствующим ступеням вертикального продвижения.

Помимо вертикального и горизонтального направлений карьеры А. Я. Кибанов вводит менее очевидное – центристремительное. Под центристремительной карьерой автор понимает «движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на ранее недоступные ему встречи и совещания как формального, так и неформального характера; получение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства».

Изменения статуса и профессиональной компетентности в процессе развития карьеры специалиста можно отобразить графически. Существует несколько **типовых конфигураций карьеры**.

Целевая карьера – целенаправленное и неуклонное продвижение сотрудника в рамках одного профессионального пространства (рис. 2).

Монотонная карьера – достигнув достаточного для себя статуса работник не стремится далее к карьерному продвижению даже при наличии возможностей улучшения своего положения

Спиральная карьера – работник, достигнув успеха и определенного статуса в одном из видов деятельности, способен начать новую деятельность с нижних ступеней и делает карьеру в новой сфере

Мимолетная карьера – перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики. **Стабилизационная карьера** –

специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет

Затухающая карьера – сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение.

Заключение

Конфигурации карьеры могут быть запланированы человеком заранее или складываться стихийно. Окончательный вывод о конфигурации карьеры можно сделать только по ее завершении и только тогда, если речь идет о карьере деловой.

Конфигурации личной карьеры не так однозначно соответствуют представленным выше моделям. Чаще всего они представляют собой комбинацию из нескольких моделей. Причем оценить истинную конфигурацию личной карьеры можно только по истечении значительного периода жизни, когда истинный смысл произошедшего, роль определенных достижений и ситуаций стали наиболее ясны. Но бывает, что окончательно сделать вывод о конфигурации личной карьеры человека могут только его потомки.