



Карьера и характер 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.

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).

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.