

Содержание

Введение	3
1. Карьера: понятие и виды	4
2. Факторы, влияющие на развитие карьерного роста	10
Заключение	13
Список литературы	14

Введение

Актуальность работы.

Каждый человек в течение своей профессиональной деятельности работает, как правило, в одной или нескольких компаниях и проходит ряд ступеней в иерархической структуре организации, т. е. «делает карьеру». Карьерные процессы обладают рядом специфических особенностей, поскольку в них участвуют не только сами работники, но и организации, в которых они работают, и даже государство и общество.

Современные научные теории определяют карьеру как объективный социально-организационный процесс, имеющий свою методику осуществления. От того насколько правильно выбран, спланирован и реализован карьерный путь, зависит удовлетворенность работника своей трудовой деятельностью, а, следовательно, и его общественная и трудовая отдача, что в конечном итоге влияет на эффективность и стабильность деятельности компании. Такая взаимосвязь обуславливает потребность в эффективном управлении карьерой на всех этапах, что невозможно без научного представления об основах данного явления.

Цель работы- изучить факторы влияния на развитие карьеры.

Задачи работы заключаются в следующем:

- 1) рассмотреть карьеру: понятие и виды;
- 2) проанализировать факторы, влияющие на развитие карьерного роста.

Структура работы состоит из введения, основной части, заключения и списка литературы.

1. Карьера: понятие и виды

В традиционных представлениях под карьерой понимается продвижение сотрудника по служебной лестнице организации в рамках сферы его профессиональной деятельности. Как правило, люди останавливали свой выбор на какой-либо профессии, иногда после юношеских «незрелых» колебаний. После этого они пытались найти организацию, в которой их труд был бы востребован в полной мере. Организация в ответ должна была предоставить им возможность карьерного роста. Как в выборе профессии, так и в выборе конкретной компании, люди старались поступить так, чтобы им не приходилось более возвращаться к этому вопросу на протяжении оставшейся жизни. Карьера сотрудника рассматривалась как «лестница» или «путь», «дорога».

Карьеру - траекторию своего движения - человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри - и в неорганизационной реальности и главное - со своими собственными целями, желаниями и установками.

Карьера - это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работников. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является частью карьеры. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности [6, с. 479].

Иначе говоря, карьера - это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

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 точки 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.

Многогранность и сложность явления карьеры отражается и в многообразии ее видов, разнообразии ее подходов к ее типологизации. Для классификации видов карьеры можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев. Кроме того, можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

По среде рассмотрения карьеру традиционно делят на:

- профессиональную;
- внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, наконец, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Наряду с профессиональной карьерой следует выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

- вертикальное - именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае карьерное продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры буквально понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

- горизонтальное - имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.) К горизонтальной карьере

можно отнести также расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени (как правило, адекватным изменением вознаграждения);

- центростремительное - данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и не формального характера; получение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства [1, с. 368].

По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить такие виды карьеры, как властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная (карьеря дохода).

Властная карьера связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета работника в организации.

Квалификационная карьера предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.

Статусная карьера - это увеличение статуса работника в организации, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы.

Монетарная карьера - это повышение уровня вознаграждения работника, а именно: уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот.

Как основания для классификации могут быть использованы характеристики протекания процесса карьерного развития.

По характеру протекания различают линейный и нелинейный типы карьеры. При линейном типе развитие происходит равномерно и непрерывно, тогда как нелинейный тип характеризует движение, осуществляющееся скачками или прорывами. Как частный случай данных

типов выделяют застой (стагнация, тупик), стадию отсутствия каких-либо существенных изменений в карьере.

По степени устойчивости, непрерывности оправдано деление карьеры соответственно на устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную.

По возможности осуществления карьеру делят на потенциальную (лично выстраиваемый человеком трудовой жизненный путь на основе его планов, потребностей, способностей, целей) и реальную (то, что удалось достигнуть на протяжении определенного отрезка времени).

По скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы различают скоростную, нормальную суперавантюрную, авантюрную, типичную, последовательно - кризисную и другие виды карьеры.

При построении карьеры важна мотивация деятельности сотрудника. Мотивация сотрудников всегда является одним из самых главных вопросов руководителей уважающих себя компаний.

Компания может предоставлять достойную заработную плату, солидный социальный пакет и привилегии, которые прилагаются к должности (мобильные телефоны, личный секретарь, служебная машина и т.д.). Но все более-менее успешные компании проявляют о своих работниках подобную заботу, а высококлассный персонал, редкий специалист с большим опытом и в период кризиса без работы не остается. Его могут переманить конкуренты или более успешные на рынке компании.

Однако кроме материальных интересов, людьми профессиональными всегда движет еще что - то. Это что - то у каждого свое и, как правило, не лежит на поверхности. Люди хотят сознательно строить свою карьеру, заниматься любимым делом, получать реальные результаты, учиться новому, расширять свои возможности и полномочия, занимать определенное положение в социальной профессиональной среде.

Для оценки особенностей личности, оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессионального пути важно учитывать тип личности человека, выбирающего область деятельности.

Следовательно, успешная профессиональная карьера в трансформирующемся российском обществе создает условия для повышения уровня и качества жизни, изменения социального статуса и социального положения индивидов. В новых политических, экономических, социальных, культурных условиях на профессиональную карьеру больше влияют индивидуальные качества, чем объективные условия [4, с. 82].

Вывод по первой главе.

Резюмируя вышеизложенное, можно обозначить, что, карьера – это достижение каких-либо промежуточных целей на жизненном пути. Следует отметить, что карьерой принято называть только достижения на профессиональном поприще, движение по служебной лестнице.

Карьера — важная составляющая жизнедеятельности каждого человека в современном мире. Благодаря ей человек получает заслуженный успех, спокойствие, благосостояние, которые необходимы как с социальной, так и с психологической точки зрения.

2. Факторы, влияющие на развитие карьерного роста

Процесс построения карьеры очень динамичный. На результат работников постоянно влияют разнообразные внутренние и внешние процессы.

Внешние факторы для карьерного роста.

Существуют обстоятельства, которые не зависят от самого человека, но при этом значительно влияют на его профессиональную жизнь. Среди них:

Общие социальные факторы. В эту категорию условно входят все обстоятельства, которые возникают на более глобальных уровнях, чем одна организация, при этом они не зависят от профессиональных взаимоотношений. Яркие примеры общих социальных факторов — это особенности взаимоотношений в семье, устройство государства, культурный уровень населения.

Специальные факторы. Они появляются в связи с конкретной работой. По-другому их называют «профессиональные условия карьерного роста». Основную роль в их развитии и влиянии играет руководство. Также нельзя забывать про ряд государственных законов. Они часто влияют на управленческие решения. К этим факторам относятся особенности кадровой политики, состав коллектива и взаимоотношения внутри организации, условия труда, различные правовые нормы, которые регулируют эти процессы.

На некоторые из этих обстоятельств при всем желании невозможно повлиять (например, по закону нельзя повысить человека, опыт которого составляет менее года). Однако, выбирая место работы, можно постараться оценить политику организации в отношении карьерного роста сотрудников: почитать отзывы, уточнить у работников, как долго они добивались повышения. Это позволит косвенно оценить собственные шансы на продвижение по карьерной лестнице. Если уже заранее шансов на «взлет» практически нет, то стоит еще раз подумать о целесообразности работы в этой организации [2, с. 146].

Внутренние факторы для карьерного роста.

Несмотря на желание переложить всю ответственность на внешние обстоятельства, многое в вопросах карьерного роста зависит от самого сотрудника. Внутренние факторы создают плодотворную комбинацию из мотивации, уверенности в своих силах и объективных результатов развития человека как профессионала. У такого сотрудника есть все шансы получить новую должность, а за ней — еще одну, потому что он хочет и может качественно выполнять даже сложную работу и готов к новым обязанностям.

К внутренним факторам относят:

Амбициозность. Бывают «нездоровые» амбиции — это про стремление к высотам в карьере, которое не подкрепляется ничем, кроме желания получить статус и власть. Если же человек готов работать и при этом трезво оценивает свои возможности, то амбиции будут его вдохновлять и мотивировать.

Знания и опыт. Стремительное продвижение по карьерной лестнице сотрудников без должного опыта работы и с видимыми «пробелами» в знаниях вызывает только ряд вопросов к честности руководства. Вместе с новой должностью у человека появляются новые обязанности, и он должен знать, что с ними делать. Поэтому только постоянная работа над своим багажом знаний поможет скорее прийти к заветной цели и «не ударить лицом в грязь» на новом месте.

Профессиональный интерес. Без искреннего желания получать новые знания и опыт, без вовлеченности в рабочие процессы и деятельность организации в целом реализовать себя в выбранной сфере не выйдет.

Способности. К сожалению, не всегда желаемое удается получить даже после долгих и настойчивых стараний. У любого человека есть ряд врожденных способностей, например, возможности памяти, концентрации внимания, решительность и умение брать на себя ответственность.

Психологические особенности. Стрессоустойчивость, умение продуктивно решать конфликты и руководить своими эмоциями, а также

другие свойства психики человека тоже играют важную роль в становлении его на работе.

Личностные качества. Порядочность, ответственность, исполнительность, решительность и позитивное отношение к жизни в комплексе с вовлеченностью в работу ускорят шансы на повышение [5, с. 243].

В некоторых сферах деятельности к человеку предъявляют дополнительные требования для карьерного роста — готовность к определенным «жертвам» ради работы. Все эти факторы необходимо учитывать заранее, еще при выборе места, чтобы потом не попасть в ситуацию, когда придется выбирать между жизнью и карьерой.

Чтобы получить новую должность, иногда достаточно избавиться от «якорей» — факторов, которые мешают карьерному продвижению. Эти обстоятельства тоже можно разделить на две группы. Они отличаются возможностью самого человека повлиять на ход событий:

Сдерживающие факторы. Они полностью зависят от ресурсов человека — уровня его знаний, физических особенностей, стараний и стремлений, усердия и усидчивости.

Факторы сопротивления. Эти обстоятельства относятся к тем, которые не зависят от человека. Это может быть нечестная «игра» со стороны коллег, несправедливые решения руководителя или страх начальства создавать себе конкуренцию.

Избавиться сам сотрудник может только от сдерживающих факторов. Для этого нужно честно проанализировать свое поведение и проработать такие моменты, как: способность признавать свои ошибки и работать над ними; умение принимать обоснованные решения; сила выполнять обещания и отвечать за свои поступки [3, с. 49].

Вывод по второй главе.

Таким образом, в данной главе были проанализированы факторы, влияющие на развитие карьерного роста.

Заключение

В результате проведенного исследования, можно сформулировать следующие выводы:

Успех карьеры зависит не только от удачи или количества отработанных часов. Работа расскажет, как проложить маршрут к вершине карьерной лестницы и преодолеть сопротивление на этом пути. Желание достичь успеха на работе — это нормальное стремление каждого человека. Возможность профессионального роста повышает интерес, мотивирует и заряжает энергией на каждый день. Но ожидания и реальность не всегда совпадают: долгожданное расширение полномочий и прибавка к зарплате могут так и не наступить даже спустя годы усердного труда. Чтобы разобраться в причинах неудач или ускорить профессиональное развитие, стоит проанализировать свою деятельность и факторы, которые способствуют продвижению или тормозят этот процесс.

На развитие карьеры и жизненные условия влияют ряд внутренних и внешних факторов воздействия. Карьера не определяет только успехи или неудачи, как в собственном смысле человека. Она включает внутреннюю поведение и позицию, постепенное изменение навыков, способностей и профессиональных возможностей, связанных с деятельностью. При этом, следует не только рассматривать факторы влияния на развитие карьеры, но и представлять всю систему взаимодействия внутренних факторов в системе предприятия, влияние которых измеряется и зависит от видов деятельности кадровой службы, настроения работников и определяемых критериев эффективности, что, в конечном виде влияет на конечные результаты работы предприятия, конкурентоспособность продукции

Таким образом, задачи, поставленные в работе, решены, цель достигнута.

Список литературы

1. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2021. — 656 с.
2. Дашкова И. А., Ткаченко И. В., Захарченко Н. С. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений. — М.: Юрайт. 2020. - 276 с.
3. Каштанова, Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.
4. Коргова, М. А. Менеджмент. Управление организацией. — М.: Юрайт. 2019. - 198 с.
5. Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учеб. пособие. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2021. — 328 с.
6. Якимова, З. В. Управление трудовыми ресурсами. Учебное пособие. Владивосток: Издательство ВГУЭС, 2020. — 841с.