



Можно ли управлять собственной карьерой и когда лучше это делать? Многие из нас начинают задумываться над данной проблемой, когда определенный профессиональный путь уже пройден. Какие знания помогут облегчить его?

Когда речь заходит о карьерном росте, необходимо сознавать, что данное понятие субъективное. Для одних верш мечтаний — должность менеджера, другие, сидя в директорском кресле, грезят о президентском. Однако чем раньше человек выберет направление профессионального развития, тем легче ему определиться с жизненной стратегией и начать ее реализовывать. Под стратегией жизни понимают динамическую систему перспективного и долговременного ориентирования личности в целях ее лучшей адаптации, преобразования и развития в окружающем социокультурном контексте.

На формирование карьерных перспектив отдельного человека оказывают влияние как его ценностные ориентации, так и стратегия организации (фирмы, предприятия), в которой он работает. Эффективность производства и кадровой политики учреждения напрямую зависит от взвешенной и согласованной политики руководителей и подчиненных в решении вопросов профессионального роста кадров.

Возраст и карьера

На протяжении взросления человек проходит несколько стадий, этапов развития, в ходе которых по достижении одних целей ставит перед собой следующие. Динамика жизненных стратегий обусловлена рядом процессов:

кризисом или переоценкой прежних ценностей и приоритетов в жизни;
формированием новой стратегии (ее построение и презентация);
реализацией стратегии.

Каждому возрасту соответствует своя стадия развития карьерных притязаний и системы жизненных потребностей.

Начальным, или предварительным, считают этап до 25 лет. Он связан со временем взросления, формирования личности, получения образования и поиском места работы. Определяясь с жизненными ценностями, фактическим потенциалом продвижения, человек в этом возрасте стремится к самостоятельности: отделению от родителей, самообеспечению и др. хотя он робок, неуверен, чаще только пробует свои силы.

На период становления обычно уходит от трех до пяти лет. Ведущими профессиональными целями в эти годы являются освоение характера работы, приобретение навыков, аттестация на более высокую квалификацию. Новыми стимулами выступают стремление к самоутверждению, попытки достижения независимости.

Молодой специалист начинает выдвигать первые претензии к заработной плате, условиям труда и отдыха.

Этап от 30 до 45 лет наиболее продуктивен для продвижения по служебной лестнице, приобретения новых навыков и опыта, роста квалификации. В плане личностного развития следует отметить устойчивую тенденцию специалиста к росту самоутверждения, независимости. На первый план требований к работе выходят высокий уровень оплаты труда, карьерный рост.

Период сохранения, совершенствования специалиста или руководителя, наставничества над начинающими приходится, как правило, на 45–60 лет. Специалист-профессионал пользуется признанием профессионального авторитета, что выражается в повышении уровня оплаты труда. У него также появляются другие источники дохода, всевозможные подработки, означающие стабилизацию независимости при еще довольно крепком здоровье.

Для людей старше 60 лет профессиональная деятельность неуклонно движется к завершению, даже если они бодры и полны сил. Серьезным психологическим моментом становится приготовление и выход на пенсию, нередко сопряженный с переходом на более низкую руководящую должность и зарплату. При стабилизации самовыражения возможен рост уважения в коллективе, что обусловлено подготовкой себе смены.

Как правило, люди старше 65 лет выходят на пенсию и редко сохраняют трудоспособность. Если они продолжают работать, то их либо вынуждает материальная необходимость, либо привлекает творчество, самовыражение в той или иной деятельности. Ведущей физиологической потребностью выступает щадящий режим работы, сохранение здоровья.

Концепции жизненных стратегий и внешняя мотивация

В зависимости от доминирующих ценностных ориентаций можно говорить о различных концепциях стратегического поведения, в соответствии с которыми человек выбирает свое поприще и дальнейший путь развития.

Жизнеобеспечение. Эта концепция характеризуется ориентацией на получение типичных для данной социальной группы благ и услуг: квартиры, машины, компьютера, норковой шубы и тому-подобного, — а также стремлением повысить свой статус. Такая модель распространена среди людей, работающих по найму. Она не предполагает мобилизации творческой активности, прагматической изобретательности, а означает готовность добросовестно реализовывать заданную цель. Главное противоречие у носителей философии возникает между субъективными, вновь возникающими запросами, и объективными возможностями для их реализации.

Жизнестроительство. Данную модель стратегии реализуют независимые личности,

работающие индивидуально, на себя, ориентированные на достижение успеха в социально значимых областях деятельности. Эта концепция предполагает либо эксплуатацию личностного потенциала, собственных лидерских, профессиональных и других возможностей, либо опору на имеющиеся в наличии социальные ресурсы (административные, хозяйственные, финансовые и др.). Стремление личности к поставленным целям нередко сталкивается с ограничениями, накладываемыми социумом: лимитированное количество мест, избирательный ценз, возрастной потолок.

Жизнетворчество. Это выбор творческой интеллигенции, собственников, для которых актуально осуществление стратегии самореализации личности. Такая модель предполагает приоритет интеллектуального, нравственно-этического освоения собственной жизни, ее творческое преобразование в соответствии с определенными идеалами.

Руководителю приходится считаться с ценностными ориентациями сотрудника, потому что поменять их ему в принципе невозможно. Напротив, учет концепций жизненного процесса облегчит выбор соответствующей стратегии для профессионального развития специалиста.

Дело в том, что понятие «мотивация» включает в себя не только внутреннюю систему мотивов определенного работника (осознаваемых или неосознаваемых), но и порядок действий руководителя (осознаваемых или неосознаваемых), которые либо способствуют его профессиональному и карьерному росту, либо препятствуют.

Скажем, на качество выполнения работы и удовлетворенность специалиста влияют такие побочные факторы, как: способности и навыки, ясность целей, адекватность прилагаемых усилий, достаточность ресурсов, информации, инструментов и материалов, ожидаемое достойное награждение, самооценка и внешняя оценка результата.

Нужно ли говорить о том, что для эффективного управления человеческими ресурсами руководитель должен отчетливо представлять цели самой организации и пути их реализации, проще говоря, чего он хочет достичь. Оценивая производственное поведение сотрудников и изыскивая скрытые потенциалы, менеджер должен балансировать между подбором грамотных, способных специалистов (с установкой на перспективу их развития и переподготовки) и их мотивацией (системой поощрений, применяемых в работе).

Планируя обучение персонала, управленец обязан учитывать наличие потребности в учебе у сотрудника, обозначить конечные цели, методы и сроки обучения, эффективно организовать сам процесс (с привлечением необходимых кадровых, хозяйственных, временных ресурсов), разработать критерии для оценки продвижения специалистов и провести квалификационные испытания с присвоением соответствующей должности, разряда, заработной платы и т.-п.

Роль личности в достижении результатов работы

По направленности прилагаемых усилий можно выделить несколько типов специалистов, поведение которых обусловлено их психологическим предпочтением, что поможет в назначении новых работников на руководящие должности.

Мотивационная направленность на себя отличает эгоиста. У него резко снижена потребность в достижении производственных целей, ему в принципе не интересен результат ни своей работы, ни деятельности компании. Основное его внимание направлено на избежание поручений, сверхурочного времени, ответственности, а потому такой сотрудник далек от общих интересов, не стремится к установлению взаимоотношений в коллективе или с руководством.

Специалист, ориентированный на других, но опять-таки не на работу, — альтруист. Он коммуникабельный и открытый, охотно берется за разнообразные общественные поручения, предпочитает лично окрашенные отношения в коллективе и с начальством.

Собственно на трудовую деятельность направлен вектор мотивации фанатика, трудоголика, эксперта.

Фанатик, как правило, отличается пристрастием к какому-либо определенному виду

деятельности, что связано с его личными увлечениями, хобби. «Фанатеют» чаще молодые люди в возрасте до 30 лет, посвящая свою жизнь любимой футбольной команде, рок-музыке, автотранспорту и пр. Такой сотрудник готов только к работе, связанной с его увлечением, но способен категорически отказаться от любой другой.

Трудоголику в принципе все равно чем заниматься, главное — заниматься, чтобы не оставалось свободного времени. Как правило, такой запой характерен для одиноких людей, у которых работа заменяет дом, а коллектив — семью. Не обязательно это специалист высочайшего уровня квалификации, но он покладист и ответствен, ему можно поручить любое задание: и за себя, и за того парня.

Эксперт тяготеет к задачам повышенной трудности, где требуются его высокая квалификация, экстраординарные способности. Он готов взять на себя ответственность за определенный круг вопросов в зоне своей компетенции. Такой работник чаще претендует на руководящие должности или по крайней мере на особый статус среди рядовых кадров.

Работников, чья деятельность направлена на решение задач трудового процесса, можно разделить по ориентации на процесс (парателик) и результат (телик). Любому начальнику важно выполнить поставленную задачу. Теоретически он отдаст предпочтение телику, но на практике даже в небольшом коллективе трудно (даже невозможно) обойтись без парателика, ибо тот создаст комфортную обстановку: сварит кофе, найдет инструменты, организует порядок на рабочем месте.

Руководителю далеко не всегда очевидны личностные и рабочие результаты деятельности сотрудника. Для объективной их оценки необходимо вычленить ключевые характеристики труда.

Высокая внутренняя рабочая мотивация выражается в разнообразии знаний и навыков сотрудника, его умении идентифицировать задания по характеру и степени сложности, определять их значимость, видеть необходимые условия реализации. Ведущие психологические состояния такого специалиста — переживание значимости работы, моральная ответственность за производственный процесс, минимальное количество нарушений порядка и дисциплины.

Высокое качество выполнения работы можно определить по автономности деятельности служащего. Такой сотрудник ощущает ответственность за результаты своей работы и нередко идет на конфликт с непосредственным начальством из-за сбоев в организации производства, технологического процесса, снижения качества выпускаемой продукции, но не бросает дело на полпути.

Высокая удовлетворенность работой может быть достигнута специалистом, хорошо понимающим и ценящим результаты своего труда. Это не произойдет без поддержки и мотивации руководства. Мастер-профессионал не боится критики, не уходит от представления (тиражирования) своего опыта. Он психологически готов установить обратную связь.

Несмотря на значительное количество случайных факторов в системе управления карьерой, предпочтительнее уже в молодом возрасте обозначить основные желаемые цели, наметить последовательность действий по их достижению, разработать хотя бы общий план. Ведь большинство людей относятся к продвижению по должностной лестнице пассивно и склонны к тому, чтобы решения, касающиеся их служебного роста, инициировались сверху.

Источник: [Перша освіта](#)