



20 ПРИНЦИПОВ ДОСТИЖЕНИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Карьерный рост – это движение в профессиональной сфере жизни человека, при котором происходит переход на более высокую должность, увеличение заработной платы, повышение ответственности и объема обязанностей трудоустроенного гражданина. Стоит отметить, что карьерный рост и рост заработной платы – не синонимы. Карьерный рост увеличивает сферу влияния и ответственности, и только как следствие этого будет повод повысить оплату труда.

Для успешного карьерного роста стоит пользоваться следующими принципами самоорганизации, самоанализа и самомотивации:

1. Любить свое дело, свою работу
2. Соответствовать политике и идеям организации/предприятия
3. Планировать свою работу
4. Ставить достижимые цели
5. Анализировать свои действия
6. Заниматься саморазвитием
7. Создавать команду
8. Налаживать и расширять трудовые связи
9. Изучать и внедрять новые технологии и методы работы
10. Выдвигать конструктивные предложения
11. Не спорить с руководителем
12. Быть открытым для диалога
13. Брать на себя инициативу
14. Брать ответственность
15. Уметь принимать критику
16. Признавать свои ошибки
17. Обращать внимание на окружение
18. Сдерживать негативные эмоции
19. Делать выводы из сложившихся ситуаций
20. Уметь приспосабливаться к разным ситуациям



КАРЬЕРНЫЙ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ

Вопросы построения карьеры интересуют любого современного человека, стремящегося к успешной жизни.

Карьерный рост – продвижение вверх по карьерной лестнице. Как правило, он сопряжен с расширением ответственности и полномочий конкретного сотрудника предприятия. Это закономерный рост развивающегося профессионала в той или иной деятельности.

Чем выше продвижение специалиста, тем больше у него умений, возможностей и компетенций. Карьерное продвижение требует немалых усилий. Оно необходимо для стабильности в жизни. Чем выше карьера человека, тем выше его статус в обществе.

Карьерный и профессиональный рост – не одно и то же. У них есть принципиальные отличия.

Профессиональный рост заключается в освоении профессии на высочайшем уровне. Специалист высочайшего уровня может решить любой вопрос, сопряженный со спецификой его работы. Такие сотрудники востребованы на рынке труда.

Карьера подразумевает расширение полномочий. Такой специалист обладает лидерскими и организаторскими качествами, создает команду профессионалов, ставит перед ними цели руководства, которых они должны достичь.

Сам же организатор не должен углубляться в детали. Однако он должен быть лидером, ориентирующимся в своей профессии. Он может пройти все этапы карьерного роста, начиная от низов и заканчивая руководящей должностью.

Движение по карьерной лестнице несет в себе большое количество положительных моментов:

- открытие больших перспектив, достижение новых высот;
- самосовершенствование и саморазвитие;
- изучение и внедрение новых технологий;
- расширение связей, повышение статуса;
- приспособление к разным средам;
- повышение уровня зарплаты.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ: СТУПЕНИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Профессиональный рост – это повышение уровня прикладного мастерства, оно же повышение квалификации исполнителя в исполнении проектной роли. Профессиональный рост происходит за счет освоения лучших прикладных практик. Чем сложнее решаемые задачи и создаваемые системы, тем обычно сложнее практики, с помощью которых решаются поставленные проблемы. Для профессионала характерна беглость мышления в своей области деятельности.

Ступени развития профессионализма могут быть не последовательными. Но они помогают сориентироваться, на какой точке Вы находитесь, чтобы закрепить профессиональную идентичность. Также они помогут заглянуть вперёд, чтобы, возможно, наметить себе дальнейший путь.

ОПТАНТ*

Это период выбора первой или новой профессии. В эту категорию входят большинство подростков и люди в совсем уже зрелом возрасте, по желанию или необходимости, решившие сменить свою профессию. И тех и других объединяет приверженность к профессии в форме учебной или самовоспитательной деятельности.

*от лат. optatio – избрание, желание

АДЕПТ*

К этому разряду нужно отнести людей, уже осваивающих выбранную профессию. Кратковременность или длительность процесса определяет специфика изучаемой профессии. Уже в процессе обучения может существенно меняться уровень самосознания человека, направленность его личности, информированности и умелости.

*от лат. adeptus – достигший

АДАПТАНТ*

Даже превосходная профессиональная подготовка не обеспечивает овладения навыками выбранной профессии. Поэтому на этой стадии развития профессионализма происходит адаптация нового специалиста не только в незнакомом трудовом коллективе, но и в совсем недавно освоенной им профессии. Привыкание включает в себя также освоение тонкостей своей работы.

*от лат. adaptation – прилаживание, приспособление

ИНТЕРНАЛ*

Здесь речь идёт о достаточно опытном работнике, хорошо знающем своё дело и успешно справляющимся с основными требованиями на занимающей должности. Эти качества уже не только хорошо осознаваемы самим работником, но и ясно видны сослуживцам.

*от лат. internus – внутренний

МАСТЕР

Среди своих коллег этот работник выделяется умением решать более сложные профессиональные задачи. У него уже есть свой индивидуальный стиль работы, а результаты его деятельности стабильно хороши. Такой специалист уже нашёл свою нишу, в которой он может по праву считаться незаменимым работником. В большинстве случаев у него уже имеются некоторые формальные показатели квалификации. Это может быть определённый разряд, категория или звание.

АВТОРИТЕТ

Это мастер своего дела, хорошо известен в своём профессиональном кругу и даже вне этого круга. Тут можно говорить уже не об определённых показателях квалификации, но и о возможных наградах и знаках отличия. На его мнение ориентируются и коллеги, и руководители. Большой профессиональный опыт, приобретённые навыки позволяют решать текущие профессиональные задачи так же легко, как и во время энергичной молодости.

НАСТАВНИК

На этой стадии находятся люди, у которых есть свои последователи, то есть желающие перенимать опыт, учиться.

Учитывая свои индивидуальные особенности, а также личностные качества, можно с лёгкостью идти к намеченной профессиональной цели.



ВИДЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Движение по карьерной лестнице – естественное желание любого сотрудника и закономерный ход событий в его профессиональной жизни.

Карьера-это результат целенаправленного движения в своей профессии. Карьера определяет положение индивидуума в оргструктуре компании. В наше время достижения в карьере-признак успешности личности.

ВЕРТИКАЛЬНЫЙ ВИД КАРЬЕРНОГО РОСТА

Вертикальная карьера – это движение вверх по структурным ступеням иерархии. Вертикальное движение происходит от низших должностей до руководящих постов с соответствующим повышением зарплаты и уровня ответственности.

Строить такую карьеру рекомендовано в одной области, но не обязательно в одной компании. Иногда повышение позиций требует освоения новых навыков и областей, при этом основное направление сохраняется.

ГОРИЗОНТАЛЬНЫЙ ВИД КАРЬЕРНОГО РОСТА

Горизонтальная карьера предполагает профессиональный рост сотрудника как специалиста. Это повышение уровня мастерства, увеличение знаний и навыков. А также получение специализированных и уникальных умений, которыми обладает маленькое число людей (или никто), что делает работника весьма ценным и порой незаменимым в своей компании.

С продвижением по горизонтали у сотрудника меняются обязанности, заработная плата, расширяется функционал, но положение в структуре, чаще всего, остается прежним.

ДИАГОНАЛЬНЫЙ ВИД КАРЬЕРНОГО РОСТА

При диагональном карьерном росте человек движется вверх, переходит в разные предприятия. Обычно при каждом переходе он устраивается на более высокую должность. Данная разновидность отличается большей динамикой. Если карьерный рост опережает профессиональный, ограничиваются пределы компетентности.

- Также следует отметить разновидности карьерного продвижения:
- устойчивая карьера подразумевает пожизненную занятость субъекта в одной области деятельности;
 - линейная карьера означает постепенное карьерное возрастание на трудовом поприще;
 - спиральный тип предполагает смену профессий и сфер деятельности схожих компетенций;
 - переменчивая разновидность характеризуется сменой профессий, не связанных друг с другом.



ЭТАПЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ

Многие люди, сосредоточенные на профессиональной деятельности, стремятся реализовать свои желания и цели.

Профессиональное продвижение включает в себя становление сотрудника как квалифицированного специалиста в своей отрасли на протяжении всей трудовой деятельности.

Смелость, решительность, амбициозность, ответственность – черты необходимые для построения карьеры.

Для продвижения по службе человеку очень важно соблюдать самодисциплину. Она позволяет адекватно оценивать предстоящие задачи, распределять свои силы и возможности.

Основные этапы построения карьеры:

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

Включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования – длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

ЭТАП СТАНОВЛЕНИЯ

Длится примерно пять лет в возрасте от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

ЭТАП ПРОДВИЖЕНИЯ

Обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

ЭТАП СОХРАНЕНИЯ

Характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и занимает возрастной период от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени.

Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом.

ЭТАП ЗАВЕРШЕНИЯ

Приходится на возраст от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры, и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта. Самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату в данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

ПЕНСИОННЫЙ ЭТАП

Карьера в данной организации (виде деятельности) завершается. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе – и таким же собратям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.