



Памятка студентам: «Карьера или твой жизненный путь»

«Работа избавляет нас от трёх великих зол: скуки, порока, нужды»

Вольтер

Карьера (итал. *carriera* – бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* – телега, повозка) – успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице.

Деловая карьера – поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

Виды карьеры

Карьера вертикальная – подъём на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера горизонтальная – вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую область деятельности, либо расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

Модели деловой карьеры

«Трамплин» - подъём по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности в течение длительного времени. А потом прыжок с «трамплина» - уход на пенсию. Эта карьера наиболее характерна для руководителей периода застоя, когда многие должности занимались одними людьми в течение 20-25 лет.

«Лестница» - каждая ступень служебной лестницы представляет собой определённую должность, которую работник занимает определённое время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Верхней ступеньки он достигает в период максимального потенциала.

«Змея» - предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую на непродолжительное время, а потом занимает более высокую

должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели – возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности. Эта модель характерна для японской модели, так как они связывают себя не только с отдельной профессией, но и с будущим всей фирмы.

«Перепутье» - после определённого периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника. Это похоже на американскую модель, характерна для совместных компаний.

Этапы карьеры

Предварительный этап – включает учёбу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Это период, когда закладывается база общетеоретических и практических знаний.

Этап становления – длится примерно пять лет от 25 до 30. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Появление у большинства работников семьи, рождение детей, приводит к увеличению потребности в более высокой заработной плате.

Этап продвижения – длится от 30 до 45 лет. В этот период идёт процесс роста квалификации, продвижение по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растёт потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и ещё большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения – характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации. Появляется потребность передачи знаний другим. Для этого этапа характерно творчество в работе, пик самовыражения и независимости, усиливается потребность в уважении. Растёт потребность в увеличении оплаты труда и интерес к дополнительным источникам доходов.

Этап завершения – длится от 60 до 65 лет. Работник готовится к уходу на пенсию, идёт поиск замены и обучение претендентов. Это период кризиса, физиологического и психологического дискомфорта. Увеличивается потребность в уважении и самоутверждении. Работник заинтересован в сохранении уровня оплаты труда, но стремится увеличить другие источники дохода, которые заменили бы ему заработную плату данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

Пенсионный этап – карьера в данной организации или виде деятельности завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби. Внимание уделяется здоровью и поддержанию финансового положения. Такие специалисты часто с удовольствием соглашаются на временные и сезонные работы в своей организации.

БУДЬТЕ СЧАСТЛИВЫ НА ЛЮБОМ ЭТАПЕ ЖИЗНЕННОГО ПУТИ!

Подготовила заместитель директора по ВР Алексеева К.С.

*(использована информация педагога-психолога ГБПОУ
«Томский коммунально-строительный техникум» Лейциной О.М.)*