**Этапы карьеры и ее планирование**

Владимир Рафаилович Веснин, доктор экономических наук, профессор, Всероссийская государственная налоговая академия.

Под деловой карьерой понимаются:

продвижение работника по ступенькам служебной иерархии;

последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни и ее внутреннее восприятие человеком;

совокупность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности.

Поскольку такие решения принимаются в условиях недостатка информации, субъективной оценки себя и обстоятельств, нехватки времени или эмоциональной нестабильности, они далеко не всегда бывают последовательными, рациональными и оправданными.

Карьера может быть динамичной, связанной со сменой должностей, и статичной, осуществляющейся в одном месте и в одной должности путем профессионального роста.

Она бывает вертикальной, предполагающей продвижение по ступеням служебной лестницы, и горизонтальной, проходящей в пределах одного уровня управления, однако со сменой рода занятий, должности, а подчас и профессии.

Выделяется еще центростремительная карьера, суть которой состоит не столько в перемещениях как таковых, сколько в приближении к «ядру» организации, включении в круг «избранных».

Иными словами, успех в карьере можно рассматривать и с точки зрения продвижения от одной должности к другой, более высокой, и сточки зрения степени овладения профессией, составляющими ее навыками и знаниями, и с точки зрения получения особого признания руководства.

Любая карьера делается ради чего-то и, таким образом, имеет свои движущие мотивы, которые с годами меняются. К ним относятся:

независимость, позволяющая делать все по-своему. В рамках организации ее дают высокая должность, статус, авторитет, заслуги, с которыми все вынуждены считаться;

профессиональный рост, который облегчает занятие ряда должностей (в том числе руководящих);

безопасность и стабильность, гарантируемые обладанием высокими постами и близостью к руководству;

власть, лидерство, успех, ассоциируемые с руководящей должностью, рангом, званием, статусными символами, важной и ответственной работой, привилегиями;

возможность проявлять предприимчивость, деловую инициативу, содействовать успеху фирмы, росту прибыльности, что обеспечивает должность в высшем руководстве;

потребность в первенстве, в том, чтобы «обойти» своих коллег;

стиль жизни, интегрирующий интересы личности и семьи. Это обеспечивает, с одной стороны, высокооплачиваемая, с другой — дающая свободу передвижения, распоряжения своим временем и т. п. должность. Такая должность называется синекурой;

материальное благосостояние, доставляемое должностью, связанной с высокой заработной платой или иными формами вознаграждения;

работа в здоровых условиях, которые могут специально создаваться для лиц, занимающих высокие посты (специальное питание, комфортабельные служебные помещения и проч.).

**Этапы карьеры и ее планирование**

В деловой карьере условно можно выделить несколько этапов.

Первый — подготовительный (18—22 года) — связан с получением высшего или среднего профессионального образования, в этих рамках закладываются основы будущего специалиста и руководителя. Карьеры в собственном смысле слова здесь еще нет, ибо она начинается с момента зачисления выпускника в штат организации.

Второй — адаптационный этап (23—30 лет) — приходится на вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение новой профессией, поиск своего места в коллективе. Середина этого этапа может совпасть с началом карьеры руководителя, для которой прежняя должность узкого специалиста создает все необходимые предпосылки.

Третий — стабилизационный этап (30—40 лет) — означает окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных. Для первых открываются безграничные возможности продвижения по служебной лестнице; вторые, достигнув своего «потолка», навсегда остаются на должностях младших руководителей или специалистов. Но все к этому времени становятся профессионалами.

Четвертый — этап консолидации (40—50 лет). Лица, которые хотят и могут продолжать карьеру руководителя, с интервалом в несколько лет продвигаются по служебной лестнице. Тот, кто обладает более решительным характером, продолжает карьеру линейных руководителей, а с менее решительным, но вдумчивым — штабных.

Отсутствие перспектив продвижения, дополняемое психологическими проблемами, связанными с естественной перестройкой организма, приводит большинство людей к «кризису середины жизни», когда они начинают подводить итоги сделанного и, понимая, что дальнейшее продвижение в должности невозможно, искать пути приспособления к новой ситуации. Выходом является освоение новых сфер деятельности и переход к «горизонтальной карьере».

Пятый — этап зрелости (50—60 лет) — предполагает, что люди сосредоточиваются на передаче своих знаний, опыта молодежи.

Шестой — завершающий этап (после 60 лет) — означает подготовку к уходу на пенсию.

Вопрос об этом сугубо индивидуален. Для одних лиц уход на пенсию желательно осуществлять как можно раньше, с момента возникновения у них на это юридического права; для других, полных физических и духовных сил, — как можно позже. Так, в Японии считается нормой, когда высшие (но только высшие!) руководители имеют возраст, приближающийся к 80 годам.

Большинство сотрудников, как показывают исследования, обычно относятся к своей карьере пассивно, предпочитая, чтобы этими вопросами занимались их руководители. Поэтому на Западе сегодня деловая карьера является объектом управления.

Оно сводится к совокупности мероприятий, осуществляемых кадровыми службами (и консалтинговыми фирмами), позволяющих работникам раскрыть свои способности и применить их наиболее выгодным для себя и организации способом.

Служебное продвижение в организации может осуществляться в соответствии с такими принципами, как результативность работы, компетентность и потенциальные возможности, усердие, умение организовать формальную сторону дела, угодить руководству, старшинство, общие способности.

Составной частью такого управления является планирование деловой карьеры (во многих фирмах оно обязательно), предполагающее учет и увязку потребностей целей организации и сотрудников, изучение и оценку потенциала их служебного роста; ознакомление людей с реальными перспективами и условиями продвижения; определение критериев и путей перемещения, позволяющих избежать карьерных тупиков.