

ПОЛИТОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Васькина Анна Дмитриевна

студентка

Мороз Ирина Анатольевна

преподаватель

Брянский филиал ФГБОУ ВПО «Российский
экономический университет им. Г.В. Плеханова»
г. Брянск, Брянская область

КАРЬЕРА И ПРИЗВАНИЕ

***Аннотация:** в данной статье предпринята попытка анализа понятия «карьерера» как успешного продвижения в области служебной, социальной и научной деятельности, выделена проблема карьерного роста и факторов, способствующих ему. Особое внимание автор обращает на соотношение понятий «карьерера» и «призвание».*

***Ключевые слова:** призвание, способности, карьера, карьерный рост, гендерные особенности, цели карьеры, вертикальная и горизонтальная карьера.*

Наверное, большинству из нас с детства знакома фраза: «Человек должен найти свое призвание». Человек ищет свое призвание, чтобы быть максимально полезным для общества, жить в душевном покое и гармонии, заниматься любимым делом.

Призвание – это жизненное предназначение и направленность человека, придающие целесообразность, осмысленность и перспективность его деятельности. Осознание призвания предполагает развитое самосознание и культуру самоанализа, осмысление своих потребностей, самооценку способностей. Призвание, прежде всего, связано с выбором профессии, поэтому его научное обоснование обеспечивает психодиагностика и психология труда [2, с. 26].

Вполне можно сказать, что призвание – это любимое дело. Дело, в котором человек живет своей собственной жизнью.

Призвание – это твой персональный смысл жизни, преобразованный в практическую цель; это твоя неповторимость в этом мире, как твоя обязанность; это обостренное чувство ответственности за то, что ты есть в этом мире.

Безусловно, не у каждого призвание выражено в равной степени. Кто-то его непрерывно ищет, а кто-то будто о нем и не задумывался и чувствует себя вполне хорошо. И все же, надо полагать, оно есть у каждого. Всегда есть смысл настойчиво искать свое призвание в тех наличных обстоятельствах, над которыми ты действительно не властен. Оговорка, «действительно», необходима потому, что иногда призвание осуществимо, но ценой определенных потерь. Возможно, призвание осуществимо и в действительно неблагоприятных условиях, но ценой твоей успешности по социальным меркам. А, возможно, и в самых неблагоприятных обстоятельствах призвание найдет какие-то новые и неожиданные пути, каких никогда не нашло бы в обстоятельствах стандартных.

Совпадает ли призвание со способностями? Призвание – это скорее «хобби», чем «работа», на которую «ходят». Если учесть, что работу человек делает, скорее всего, на должном профессиональном уровне (иначе бы его уволили), а в хобби чаще всего он проявляется не особо талантливо, то приходится признать, что способности и призвание не всегда совпадают.

Способности – это то, что легче всего дается. Призвание – это интерес. Это вещи формально разные. Разные они и по существу. Если интерес к делу в человеке искренний, то несовпадение интереса с особыми способностями к этому делу свидетельствует скорее о том, что мы имеем дело с настоящим призванием. Делать то, что легко дается – значит вдохновляться успехом, а не интересом, то есть уходить от призвания. К тому же, легкие или трудные первые шаги в любом деле еще не означают, что такими же останутся и все последующие. Поэтому и нужен талант, чтобы измерить собою всю трудность задачи, а не проскочить по верхам. Все настоящее – трудно.

Реальность, конечно, многогранна, и категории, которыми мы хотим ее охватить, расплывчаты. Есть в вопросе о соотношении способностей с призва-

нием и множество других аспектов, кроме указанного. Например, тот, что недостаток способностей может в некоторых сферах творчества быть фатальным (нельзя слишком хорошо петь без хорошего слуха, быть значительным художником без природного «умения рисовать», и т.п.). Или, с другой стороны, выраженное наличие способностей к каким-то сферам деятельности говорит и об особой чувствительности человека к этим сферам, следовательно, и о естественной предрасположенности, призванности к ним [5, с. 41].

Итак, можно сказать, что призвание – это совпадение способностей и интереса, а также это четкая цель совершать лучшее, зная на что способен.

Что же касается карьеры, здесь тоже поставлена определенная желаемая цель.

Карьера – это успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности, так сказать продвижение вверх по служебной лестнице; это успешное продвижение по однажды выбранному пути, достижение поставленной цели [3, с. 11].

Карьерный рост – это, прежде всего, развитие. Наверное, каждому из нас знакомо ощущение, что на занимаемой должности ваш потенциал не может реализоваться полностью, что вы застряли на месте. Людям амбициозным, уверенным в себе и своих организаторских и управленческих способностях интересны компании, вакансии которых предусматривают возможность карьерного роста, в то время как творческие личности больше обращают внимание на компании, делающие акцент на совершенствовании профессионализма и высокого уровня мастерства.

Люди стремятся сделать карьеру. Карьерный рост привлекает не всех наемных сотрудников: кто-то явно позиционирует себя как карьериста, а кто-то вполне доволен текущей должностью, кругом задач и уровнем компенсации.

Цели карьерного роста у всех индивидуальные: кто-то стремится реализовать личные амбиции, кто-то хочет повысить свой социальный статус, кого-то интересует лишь материальная сторона вопроса, а кому-то нужно всё вместе.

Стиль и цели карьерного роста, конечно, у всех индивидуальные, но всё же можно выделить некоторые гендерные тенденции. Так, мужчины в большинстве своем предпочитают строить карьеру, основанную на восходящем продвижении

по иерархической карьерной лестнице. Карьерной целью в данном случае является возможностью занять руководящую должность.

Женщины зачастую изначально не планируют занять руководящий пост, а стремятся развивать и совершенствовать профессиональные навыки, а не управленческие, но в итоге с легкостью поднимаются вверх по лестнице.

Основополагающий фактор продвижения по карьерной лестнице – наличие соответствующего качественного образования. Высшее образование – это не только гарантия необходимого минимума знаний, но и определенная точка соприкосновения с коллегами и начальством. Например, если вы учились в одном ВУЗе с потенциальным начальником, то ваши шансы получить предложение о работе будут несколько выше хотя бы потому, что работодатель будет иметь представление о качестве полученных вами знаний. В дальнейшем это может стать отправной точкой в налаживании отношений с коллегами.

Готовность постоянно учиться и совершенствовать свои профессиональные навыки – это ещё один фактор карьерного роста. Бизнес не стоит на месте, конкуренция усиливается, и только специалисты, способные лучше других, помогающие компании зарабатывать больше прибыли, удерживать или завоевывать новые позиции на рынке получают продвижение по службе [1, с. 8].

Решение строить карьеру – это серьезный и ответственный шаг. Встав на этот путь, человек будет стремиться к накоплению знаний, практического опыта и навыков.

Его потребность в самоутверждении будет постоянно расти и появится жгучее желание достигнуть более высокого статуса, еще большей независимости. Без планирования здесь не обойтись.

Однако в подобной ситуации необходимо опираться на свои потребности и социально-экономические условия, в которых находится человек.

Поэтому очень важным является знание работником того, как он будет продвигаться в системе должностей и рабочих мест. А чтобы не оказаться в плену собственных заблуждений и неведения на помощь нам приходят такие понятия, как «вертикаль и горизонталь» [4, с. 53].

Вертикальная карьера представляет собой продвижение по службе вверх. Этот вид карьеры наиболее явный и очевидный, т.к. человек получает новую должность и новую оплату своего труда. Именно вертикальная карьера неразделима с понятием «карьерная лестница».

Горизонтальная карьера имеет другое направление, которое заключается в расширении круга полномочий и обязанностей, но не предполагает смену рабочего места и занимаемой должности. Этот вид карьерного роста включает в себя: новые обязанности и статус, увеличение зарплаты и ответственности соответственно.

Такое понятие и виды деловой карьеры являются отправной точкой в ее построении. А это может оказаться довольно трудоемким и длительным процессом. Поэтому крайне важно определить, какой вид карьеры подходит конкретному человеку.

Список литературы

1. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. О содержательном наполнении понятия карьера и её вариантах. – М.: Квант, 2007.
2. Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Дело, 2009.
3. Синягин Ю.В. Человек и карьера // Бюллетень деловой информации. – 2005. – №12.
4. Сотникова Е.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001.
5. Технология карьеры / Под общ. ред. Н.Н. Богдан, Е.А. Могилёвкина. – М.: Издательство ВГУЭС, 2005.