**Карьера** — продвижение вверх по служебной лестнице, успех в жизни.

**Карьеру**  — траекторию своего движения — человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри - и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками.

Выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, ĸᴏᴛᴏᴩᴏᴇ человек принимает в своей жизни, т.к. достижения человека в какой-либо сфере жизнедеятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совместимости личностных ожиданий в области карьеры с возможностями организации.

Понятие служебной карьеры можно трактовать и в широком, и в узком смысле.

*В широком понимании карьера* — это профессиональный прогресс, профессиональный рост, этапы продвижения служащего к высшей ступени профессионализма. Логичным завершением успешной карьеры является высокий профессионализм работника, признанный руководителем организации. Разумеется, что в течение всей трудовой деятельности человека оценка профессионализма может варьироваться.

*В узком понимании карьера* — продвижение по служебной лестнице, занятие особого статуса в своей профессиональной сфере. В этом случае карьера — это желанный путь вверх, осознано выбранный работником для получения неких моральных бонусов в виде самоутверждения и получения удовольствия от любимой работы. Это и является главным мотивом движения к определенному статусу (социальному, должностному, квалификационному).

Можно дать определение карьеры и с точки зрения ее как мобильного движения работника в сторону улучшения способа жизни, предоставляющего ему стабильность в социальном потоке бытия. Карьера — это процесс получения жизненно важных ценностей, благ, признательности в обществе и на рабочем месте.

**Карьерному росту способствуют˸**

1) должностные ступени, уровни иерархии;

2) ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания;

3) статусные ранги, отражающие вклад сотрудника в развитие организации (выслуга лет, рациональные предложения и т.п.);

4) ступени власти как степени влиятельности в организации (участие при принятии важных решений, близость к руководству);

5) уровни материального дохода (уровень зарплаты и разнообразие социальных льгот).

*Карьера* — это профессиональный рост человека, увеличение его влияния, авторитета͵ статуса в окружающей среде, проявляющийся в его продвижении по ступеням должностной, квалификационной, материальной и социальной лестницы.

Сложность карьерного роста обусловливается множеством причин, зависящих от личностных качеств индивида, делающего карьеру, от сферы, в которой формируется карьера, а также от специфики общества, в котором функционируют человек и организация.

Выделяют несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

***Виды карьеры***

*Профессиональная карьера* - характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития˸ обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях. Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта͵ связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

*Внутриорганизационная карьера* - охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации; реализуется в трех базовых направлениях˸

- **вертикальное** - именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, ᴛ.ᴇ. в данном случае продвижение наиболее заметно. Под вертикальным направлением принято понимать подъем на более высокую ступень структурной иерархии, должностной рост;

- **горизонтальное** - имеется в виду либо перемещение в другую   
функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (к примеру, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.). К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения); ᴛ.ᴇ. это продвижение внутри организации, к примеру работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;

- **центростремительное** - данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях весьма привлекательно для сотрудников. Под центростремительной карьерой принято понимать движение к ядру, руководству предприятия. К примеру, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства, ᴛ.ᴇ. это продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений.

***Критерии классификации. Виды карьеры. Особенности карьеры.***

1. Среда рассмотрения профессиональная Сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития˸ обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, наконец, уход на пенсию, внутриорганизационная охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации

2. Направление карьерного роста вертикальный подъем на более высокую ступень структурной иерархии горизонтальное перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре, а также расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени центростремительное движение к ядру, руководству организации

3. Принадлежность к определенной сфере деятельности карьера специалиста Перемещение конкретного специалиста по карьерной лестнице, к примеру, карьера менеджера, карьера врача и т.д.

4.Характер изменений **властная:** связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета работника в организации; **квалификационная**: предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки какой-либо профессии; **статусная**: увеличение статуса работника в организации, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы; **монетарная:** повышение уровня вознаграждения работника, а именно˸ уровня оплаты труда, объёма и качества предоставляемых ему социальных льгот.

**Таким образом**, планирование карьеры обеспечивает совокупность факторов стимулирования мотивации педагога к профессиональной самореализации.