

Внешние факторы, влияющие на успешность карьеры.

Развитие карьеры происходит эффективно только тогда, когда человек максимально использует внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов (условий) профессионального продвижения к намеченной цели. Внутренние ресурсы человека определяют потенциал его способа деятельности, реализация которого происходит в определенной среде. Любая среда является сверхсложным образование множества разнообразных факторов, непрерывно меняющих содержание, силу, направленность, внутренние и внешние связи, скорость изменений, связанное со всем этим соотношение определенности и неопределенности. Однако без ответа на вопрос, как учитывать влияние внешних по отношению к человеку условий карьерного роста, само карьерное движение не может быть успешным.

Можно условно разделить все **внешние факторы** карьерного развития на две сферы: **общую (внеслужбную, внепрофессиональную) и специальную (службную, профессиональную)**. Данное разделение условно, поскольку факторы, действующие во внеслужбной сфере, формируют многие, имеющие карьерное значение характеристики служащего, и, наоборот, служебное положение во многом определяет его отношение, поведение, связи в семье и обществе. Обратимся к таблице внешних карьерных факторов.

Специальная сфера (служебная)

1. **Семья.** (Семья может быть источником карьерной энергии на службе, а может быть и ее глушителем. Если для семьи служба является традицией рода, основным источником удовлетворения материальных и социальных потребностей, она поддерживает карьеру служащего, гордится его достижениями, примиряется с его “жизнью на службе”, создает благоприятную обстановку дома для работы над собой.)
2. **Организационная структура.** (Структура организации определяет должностные модели; профессиональные требования к специалисту; перечень функций, которые должен выполнять профессионал в определенной должности; возможности профессионального и должностного роста)
3. **Близкое окружение служащего и его семьи.** (Оно складывается на основе постоянных отношений с друзьями детства, учебы, первых этапов службы. Эти отношения скрепляются общностью интересов и схожестью карьерных целей. Признание этим окружением достижений человека является существенным стимулом его дальнейшего продвижения. Новые знакомства на более высоком социальном уровне закрепляют новый социальный статус человека и способствуют расширению служебных связей.)

4. Кадровая политика организации (Какова философия организации в отношении молодых специалистов; каковы шансы получения более высокой должности; создаются ли условия обучения, повышения квалификации или переподготовки; возможно ли сокращение должности и в связи с чем; в случае сокращения может ли сотрудник рассчитывать на помощь организации в трудоустройстве; какова система оплаты труда в организации.)

5. Макросреда: мировое сообщество, Родина, город, село, где живет человек. (Полноценная устойчивая карьера не состоится, если не быть в курсе международных событий, пренебрегать историей отечества, относиться равнодушно к судьбе своей страны, нуждам и надеждам народа, поддерживать антисоциальные политические движения.)

6. Социальные, правовые нормы деятельности. (Правила техники безопасности; правила установленные внутри организации, коллектива)

7. Социальные нормы, культура, экономический уровень жизни, развитие техники, политика, характер общественных отношений. (Необходимо постоянно следить за техническими новинками, улавливать в достижениях науки и практики то, что может обогатить профессиональный опыт, личный способ деятельности).

8. Условия труда. (Режим труда и отдыха, медицинское обслуживание персонала; продолжительность рабочего дня и недели; возможности получения социальных льгот; наличие сверхурочных работ; наличие командировок и их продолжительность и т.д.)

9. Рынок труда. Знание жизни делового мира (Основа организации своей службы в соответствии с происходящими в ней переменами.)

10. Закономерности кадрового продвижения. (Требования к квалификации сотрудников на каждом этапе профессионального и должностного продвижения.)