



## **Вширь по карьерной лестнице: каким бывает развитие в профессии**

### **Вертикальная карьера**

**Пример.** Вика получила диплом по специальности «журналист» и нашла должность корреспондента в одной из редакций. Ее приняли на испытательный срок, который она успешно прошла. Так Вика проработала в отделе три года. За это время она написала порядка 500 материалов в различных жанрах. Ее ценит руководство, и в коллективе она пользуется авторитетом. И вот удача: начальник отдела уходит на повышение, а заменить его предлагают Вике. Так она работает еще пять лет. После чего становится главным редактором.

Именно такой рост называют вертикальным. Когда человек из низшей должности вырастает до высшей.

Плюсы такой карьеры налицо. Окружающие могут оценить ваш успех. У вас в подчинение есть сотрудники и вы принимаете решения по финансовым вопросам. Как правило, высокие должности предполагают хорошую зарплату.

Однако в этом типе карьеры есть и минусы. Из-за слишком большой ответственности вы можете пропускать свой отпуск, меньше отдыхать и впасть в депрессию. При этом именно на вас лежит ответственность за сотрудников и их действия.

Также вам приходится меньше уделять внимания нюансам профессии, а все больше – бюрократическим вопросам. Кроме того, вы рискуете достигнуть «карьерного потолка», из-за чего испытать профессиональный кризис.

К тому же, сотрудник, который стремится подняться на ступеньку выше по карьерной лестнице, должен развивать как профессиональные, так и управленческие навыки. Он должен быть лучшим для себя и сотрудников, иметь авторитет в коллективе.

На этом этапе появляется много начальников-самодуров, которым удалось перепрыгнуть через несколько ступеней, и их деятельность направлена только на самоутверждение и получение власти. Как правило, такие люди часто обрушивают свои амбиции на подчиненных. Из-за чего страдает команда и падает результативность работы.



### **Горизонтальная карьера**

**Пример.** В компании пришел на работу программист Коля. Ему всего 19 лет. Коле очень нравится сфера IT-технологий. Скорее всего он интроверт. При приеме на работу он знает один язык программирования. Однако уже через пару месяцев он выучит еще парочку. И вот Коля работает уже год. Его ценит руководство. Он «прокачал» английский язык и продолжает расти как профессионал. Через пять лет он уже работает в другой компании. За время работы зарплата Коли выросла в пять раз. Каждую неделю он получает по несколько предложений о

работе от HR-специалистов конкурентных компаний.

Такой тип карьеры называется горизонтальным, когда происходит расширение компетенций и ответственности сотрудника в рамках одного отдела. Именно за таких специалистов готовы бороться руководители компаний и HR-специалисты.

«Горизонтальные карьеристы» – лучшие сотрудники, потому что они являются экспертами в своей области и постоянно учатся чему-то новому, знают каждый нюанс работы и очень любят свою профессию. Управленческие задачи их, как правило, интересуют мало.

Зарплата таких сотрудников растет быстро. С их мнением считаются и приглашают на собеседования для оценки знаний и навыков потенциальных кандидатов.

К горизонтальному типу карьеры относятся повышение разрядов, категорий и присвоение научной степени.

Таким специалистам легче развивать личный бренд и выступать экспертами в СМИ. Передачу подобного опыта можно превратить в обучение других персоналов или консультирование компаний.

При этом вы занимаетесь преимущественно тем, что имеет отношение к вашей специальности. Не приходится разрабатывать и контролировать KPI вашего отдела. При горизонтальной карьере не приходится участвовать в разрешении конфликтов между сотрудниками, потому что это работа менеджера.

Самое главное при этом типе карьеры – отсутствие карьерного потолка: все зависит только от профессиональных целей и желаний.

Существуют и минусы, например, сотрудники «карьерной горизонтали» рискуют остаться в бесконечном подчинении. Начальником такого специалиста может стать менее компетентный и молодой работник.

Чем больше специалист развивается в своей профессии, тем очевиднее для него становятся ошибки его коллег и даже руководства, что может приводить к внутреннему диссонансу.

К тому же, родственникам сложнее гордиться и хвастаться карьерными достижениями такого специалиста.

## **Вместо вывода**

Чистые типы горизонтальных и вертикальных карьер встречаются редко. Конечно, в идеале должно быть их совмещение. Например, специалист приходит на работу, досконально изучает сферу, в которой он трудиться, после чего идет на повышение. На более высокой должности он развивает коммуникативные навыки, чтобы эффективно общаться с клиентами и управленцами высшего звена.

При этом такой тип карьеры предполагает, что человек подкован в своей специальности, а значит, сможет грамотно делегировать обязанности среди своих сотрудников. Также это дает определенную базу для вашего развития, если вы вдруг лишитесь должности и некоторых материальных благ.



Подготовила Дарья ЗИМАК

Инфографика автора

Источник:

[https://1prof.by/news/digest/vshir\\_po\\_karernoj\\_lestnitse\\_kakim\\_byvaet\\_razvitie\\_v\\_professii.html](https://1prof.by/news/digest/vshir_po_karernoj_lestnitse_kakim_byvaet_razvitie_v_professii.html) ©  
1prof.by

[Подписка](#)

---

**Source URL:**

<https://mpt.gov.by/trade-union-news/vshir-po-karernoy-lestnice-kakim-byvaet-razvitie-v-professii>