

Деловая карьера



карьеры



Карьера –
успешное
продвижение в
том или ином
виде
деятельности
(общественной
, служебной,
научной,
профессионал
ьной).

ВИДЫ

карьер



Принято различать
два основных вида
карьеры:
профессиональную
и должностную
(внутриорганизационную).

Профессиональная карьера

A man in a dark suit is walking up a curved, white staircase. The staircase is set against a bright, hazy background. The overall image conveys a sense of upward movement and professional growth.

**Это процесс
постоянного
накопления и
приумножения
человеческого
капитала на**

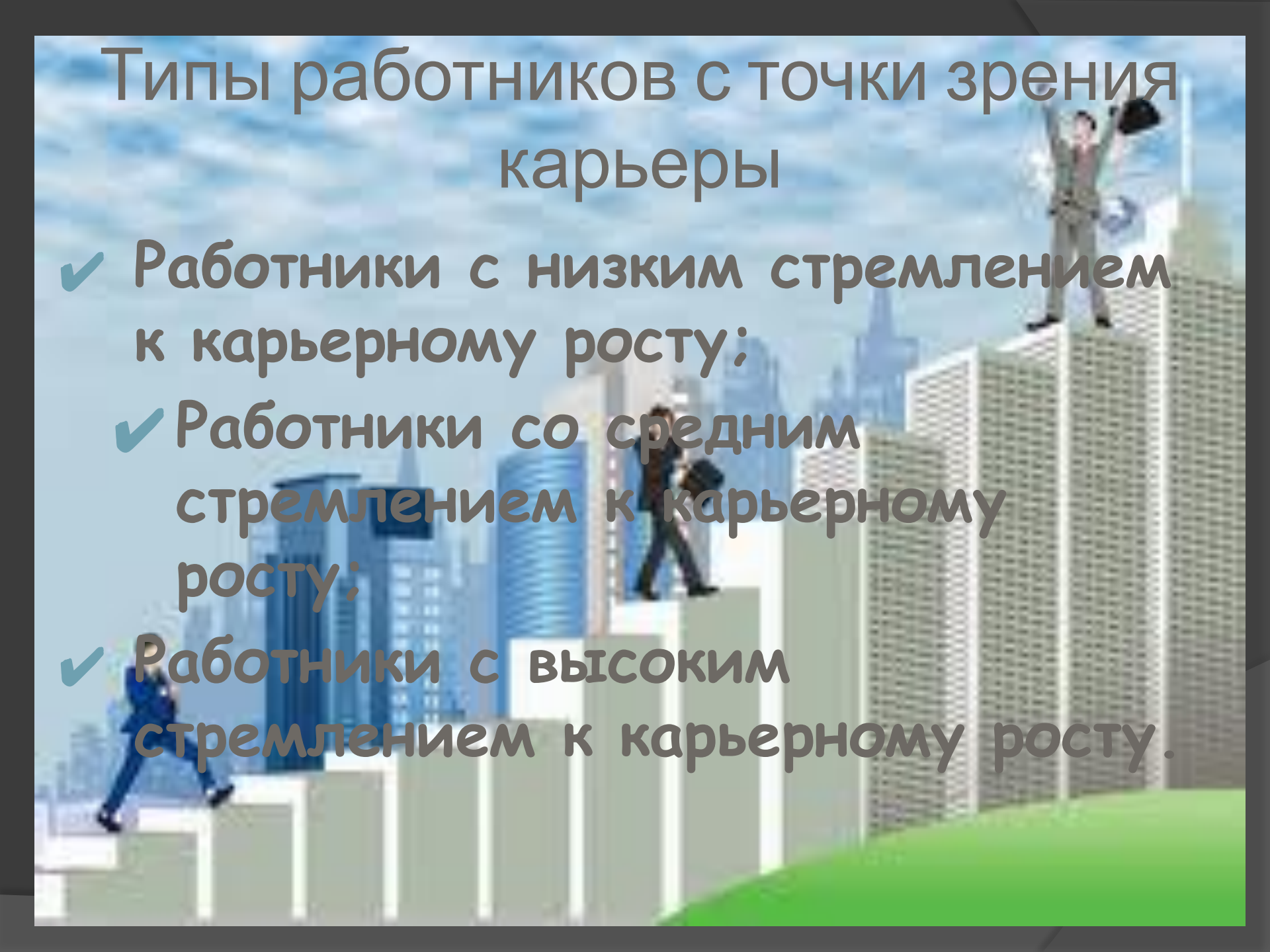
протяжении всей

Внутриорганизационная карьера



Внутриорганизационная карьера – это последовательная смена работником стадий использования человеческого капитала в одной

Типы работников с точки зрения карьеры



- ✓ Работники с низким стремлением к карьерному росту;
- ✓ Работники со средним стремлением к карьерному росту;
- ✓ Работники с высоким стремлением к карьерному росту.

Низкое стремление к карьерному росту

Этим работникам свойственна высокая зависимость от окружающих в деятельности, *низкое желание добиваться цели, успеха, уклонение от лишних действий, характерны уход от ответственности и отсутствие стремления быть руководителями.* Чаще главным интересом у них является осуществление совместной работы без большого интереса к самой задаче; их может интересовать не столько конечный результат работы,



Среднее стремление к карьерному росту



Адекватная оценка своих возможностей, добросовестность, лояльность к организации, деятельности, стремление к достижению коллективного успеха в деятельности. В установках присутствует стремление к достижению цели и успеха. Карьерные задачи ставятся в соответствии с действительными возможностями их реализации в данной организации и в соответствии со своими личными способностями. Свойственно отсутствие страха перед ответственностью и руководством, так как они представляют определенную

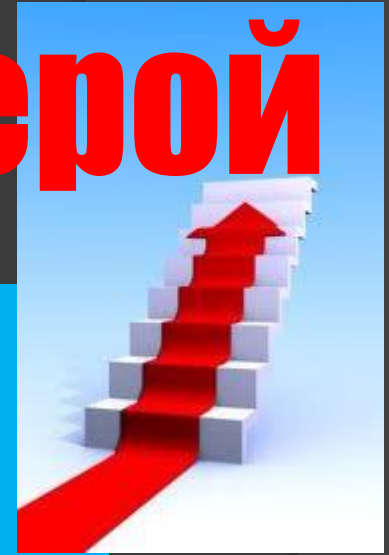
карьерному росту



Повышенное желание добиться определенного карьерного статуса, авантюризм, преобладают индивидуальные потребности и стремление достичь личного благополучия, престижа и уважения. Им чаще всего свойственен «нездоровый карьеризм». Любят быть в центре внимания, могут «шагать по головам».

Способны пренебрегать интересами других в моменты достижения личных целей и получения собственной выгоды. Сильная зависимость от результата, повышенное желание власти, самоуверенность, агрессивность.

Управление карьерой



Управление деловой карьерой - мероприятия, проводимые кадровой службой, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из целей, потребностей и возможностей организации и самого работника.

Принципы управления карьерой

1. Хотя в управлении карьерой заинтересован и работник, и организация, *инициатором должна выступить организация.* Одним из главных условий успешного управления карьерой со стороны организации должно быть обязательное участие, включение каждого сотрудника в управление его карьерой (в той или иной степени).

2. Управление карьерным процессом должно быть комплексным, т.е. принимать во внимание и, по мере возможности, воздействовать на многочисленные факторы, связанные и с личностью работника, и с организацией.

3. Среди закономерностей карьерного развития важно знать особенности характера его протекания в зависимости от *возраста менеджера, стажа его работы в организации или в определенной должности.* Это позволяет не

Принципы управления карьерой

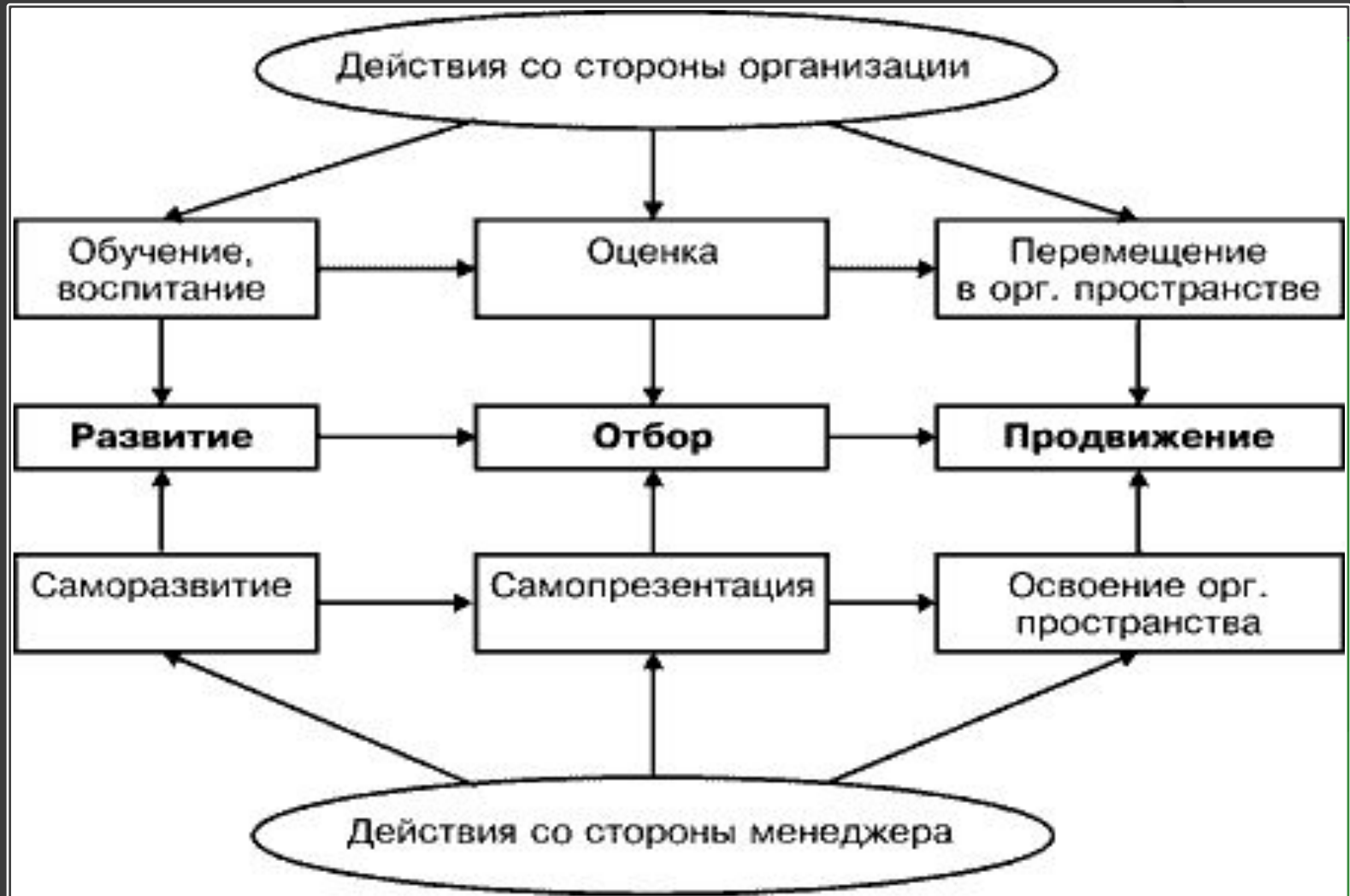
(продолжение)

4. Необходимо предупреждать появление или смягчать протекание кризисов, связанных с противоречием между возросшими возможностями менеджера и требованиями старой должности, с началом, серединой и концом карьеры, кризисов общего развития человека (пример: кризис среднего возраста).

5. В организации должна быть создана общая ценностная установка, определяющая порядок и содержание решений по развитию и продвижению управленческих кадров, то есть карьерная стратегия.

6. Управление карьерой требует привлечения определенных человеческих, временных и финансовых ресурсов. Однако при понимании управления карьерой как стратегического процесса становится ясно, что затраты, необходимые для обеспечения этого процесса, являются долгосрочными инвестициями в персонал как в

Карьера – двухсторонний процесс



Этапы карьеры

| Этапы карьеры | Возрастной период | Краткая характеристика | Особенности мотивации |
|-----------------|-------------------|---|--------------------------------------|
| Предварительный | До 25 лет | Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности | Безопасность, социальное признание |
| Становление | До 30 лет | Освоение работы, развитие профессиональных навыков | Социальное признание, независимость |
| Продвижение | До 45 лет | Профессиональное развитие | Социальное признание, самореализация |
| Завершение | После 60 лет | Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смены | Удержание социального признания |
| Пенсионный | После 65 лет | Занятие другими видами | Поиск самовыражения в |

Рекомендации по самоуправлению карьерой

Существует ряд рекомендаций управления своей деловой карьерой:

1. Не теряйте времени на работу с безынициативным, неперспективным начальником;
2. Расширяйте свои знания, приобретайте новые навыки;
3. Готовьтесь занять более высокооплачиваемое место, которое скоро станет вакантным;
4. Познайте и оцените людей, важных для Вашей карьеры;
5. Составляйте план на сутки и на неделю;
6. Помните, что все в жизни меняется; важно оценить эти изменения;
7. Никогда не живите прошлым;
8. Не допускайте, чтобы Ваша карьера развивалась значительно быстрее, чем у других;
9. Увольняйтесь, как только убедитесь, что достигнут предел карьеры;



Презентацию
подготовила:
студентка
группы
10ЦЖУ1
Балашова Е.В.