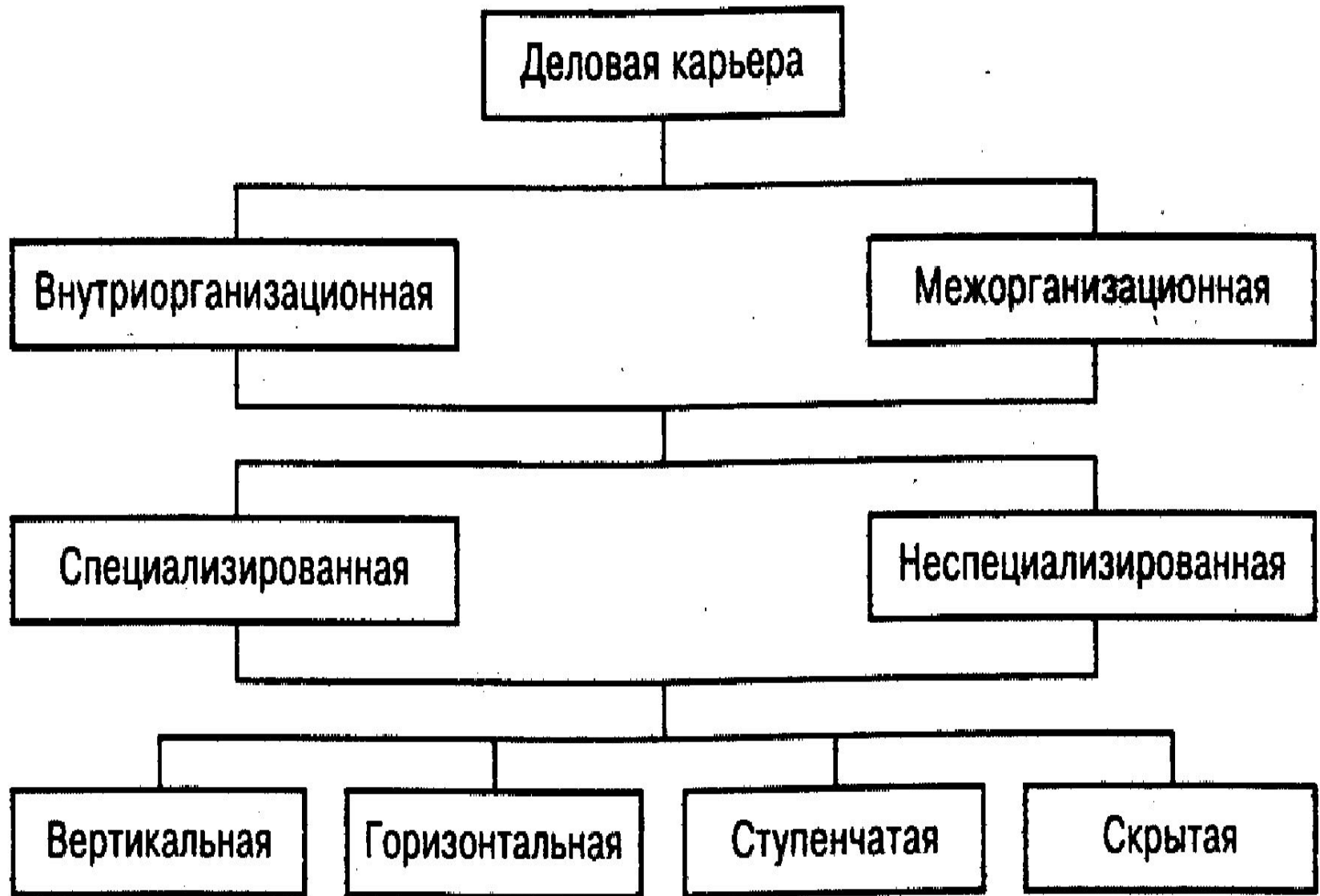


# Карьера: понятие, виды, подходы, основные этапы и типовые модели.

Подготовила: Климова Ольга


- **Карьера** (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка) — продвижение вверх по служебной лестнице, успех в жизни.
- **Карьера** (от фр. *Carrière*) – успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности.


# Виды карьеры



# Подходы к управлению карьерой

- В рамках первого подхода исследователи (Е.В. Маслов, В.Р. Веснин) определяют карьеру в широком смысле как динамику, изменение состояний с течением времени.

- 
- В рамках второго подхода (Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев, З.П. Румянцева, Н.И. Саломатин, С.И. Сотникова) понятие карьеры рассматривается шире, акцентируется внимание на субъективной составляющей этой категории, а именно восприятию человеком своего развития, продвижения.

- 
- Третье - еще более широкое - понимание основано на включении в понятие карьера мотивационных факторов (В.В. Травин, В.А Дятлов).

## Основные этапы управления карьерой

**1. Планирование** индивидуального профессионального уровня и должностного перемещения сотрудника

**2. Организация** приобретения сотрудником необходимого уровня профессиональной подготовки, профессионального опыта как внутри органов Управления Министерства РФ по налогам и сборам, так и вне его, используя профессиональное обучение, стажировки

**3. Регулирование** подключения сотрудника к решению задач по назначению на предполагаемые должности, по времени назначения на должность и по выполнению плана индивидуального профессионального развития

**4. Координация** усилий сотрудника и возможностей организации по выполнению плана индивидуального профессионального развития и плана кадрового обеспечения

**5. Анализ и оценка** деятельности, результатов и способов деятельности, личностных и профессиональных качеств сотрудника, его профессионального опыта

**6. Контроль** деятельности сотрудника, его профессионального и должностного роста, рационального использования его профессионального опыта в структурных подразделениях УМНС

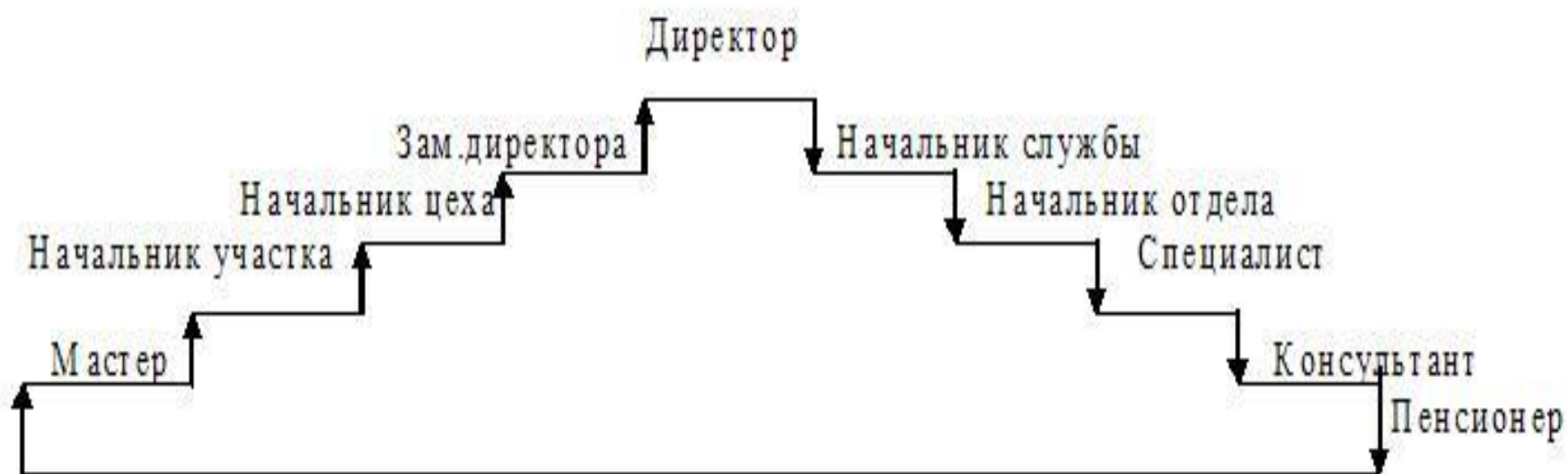
# Типовые модели карьерного роста

- **Модель карьеры «Трамплин».**

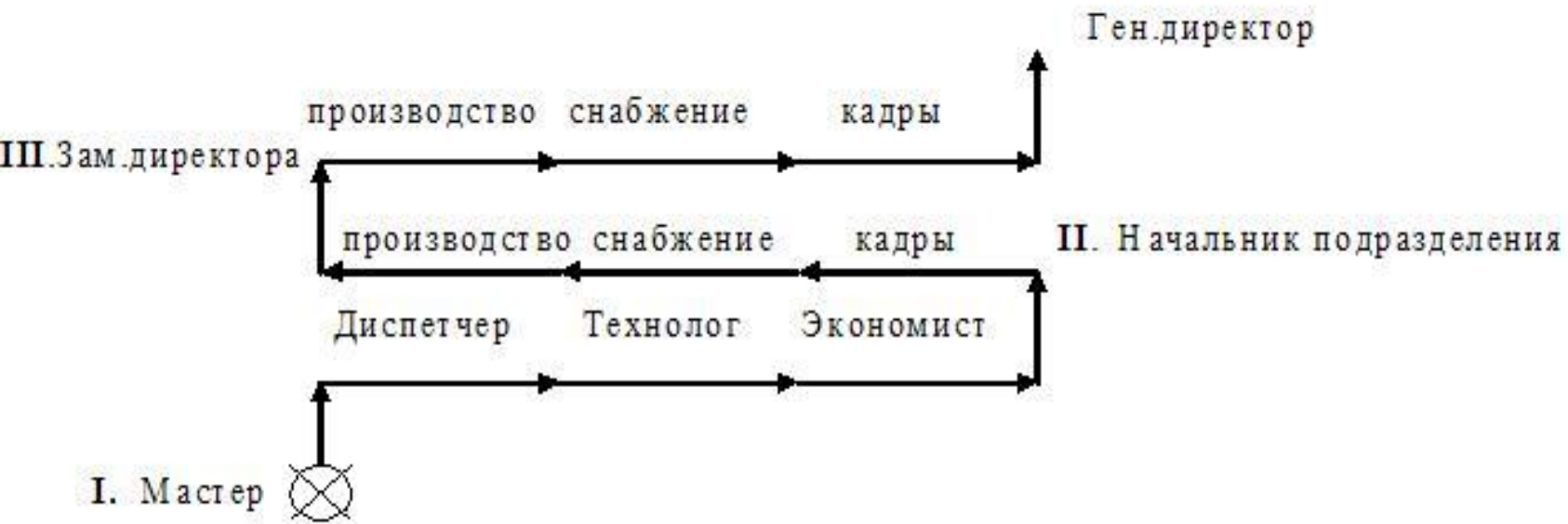




## ● Модель карьеры «Лестница».




## ● Модель карьеры «Змея».




## ● Модель карьеры «Перепутье».





Кадровый резерв организации:  
понятие и цели. Основные этапы  
работы с кадровым резервом.  
Критерии отбора в состав резерва  
ПОНЯТИЯ.

- 
- ***Кадровый резерв*** - это определённые потенциальные работники компании, планируемые для перевода на необходимые должности.

# Цели

- Предупреждение вероятности кризисной ситуации в случаях ухода работников, занимающих первостепенные позиции.
- Снабжение предприятия запасом высокопрофессиональных и результативных сотрудников, готовых совершенствовать бизнес в соответствии с установленной стратегией и культурой.
- Удержание и мотивация профессиональных лидеров-управляющих.
- Поддерживание положительной репутации работодателя.
- Понижение издержек на отбор и адаптацию нового работника.

# Основные этапы работы с кадровым резервом:

1. Определение должностей, пребывающих в зоне риска.
2. Формирование профиля должности.
3. Оценка и дальнейший подбор претендентов.
4. Организация персональных планов развития.
5. Назначение на новое место.

# При формировании резерва

предусматриваются следующие критерии:

- Опыт работы по профессии.
- Профессиональная характеристика от конкретного начальника, которая включает оценку итогов деятельности, качества службы, уровня мастерства и компетентности работника, обрисовывает его действия в критические моменты.
- Рекомендации сослуживцев, которые охарактеризовывают коммуникативные данные лица, степень авторитетности у служащих.
- Проведение различных психологических тестирований с целями установления возможных способностей: организаторских предрасположенностей, нервно-психической и эмоциональной