

# Управление деловой карьерой и служебно- профессиональным продвижением



Выполнили работу  
Студентки 4-го курса  
ФИБТиМК, Мо-10  
Анисимова К. А.  
Трофимова М. В.  
Руководитель работы:  
Борисова У. С.

# Деловая карьера

Поступательное продвижение личности в какой либо сфере деятельности  
изменение навыков , способностей , квалификационных возможностей  
и размеров вознаграждения , связанных с деятельностью ;  
продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности,  
достижение известности, славы, обогащения.



## Виды деловой карьеры:

- Внутриорганизационная
- Межорганизационная
- Специализированная
- Неспециализированная
- Вертикальная
- Горизонтальная



Планирование и контроль деловой карьеры заключается в том что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе

должностей или должностей. Работник должен знать каких показателей и результатов работы он должен рассчитывать на продвижение по службе.



## Этапы карьеры менеджера и потребности

Этапы карьеры	Возраст, лет	Потребности достижения цели	Моральные потребности	Физиологические и материальные потребности
Предварительный	до 25	Учеба, испытания на разных работах	Начало формирования самоутверждения	Безопасность существования
Становления	до 30	Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя	Самоутверждение, начало достижения независимости	Безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда
Продвижения	до 45	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации	Рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало формирования самовыражения	Здоровье, высокий уровень оплаты труда
Сохранения	до 60	Пик совершенствования квалификации специалиста или руководителя. Повышение своей квалификации. Обучение молодежи	Стабилизация независимости, самовыражения, начало формирования уважения	Повышение уровня оплаты труда, интерес к другим источникам дохода
Завершения	после 60	Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка себя к смене и к новому виду деятельности на пенсии	Стабилизация самовыражения, уважения	Сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода
Пенсионный	после 65	Занятие новым видом деятельности	Самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения	Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье



## Управление деловой карьерой

Это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций

по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

# служебно- профессиональ- ным продвижением

Служебно-профессиональное продвижение – это серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности.



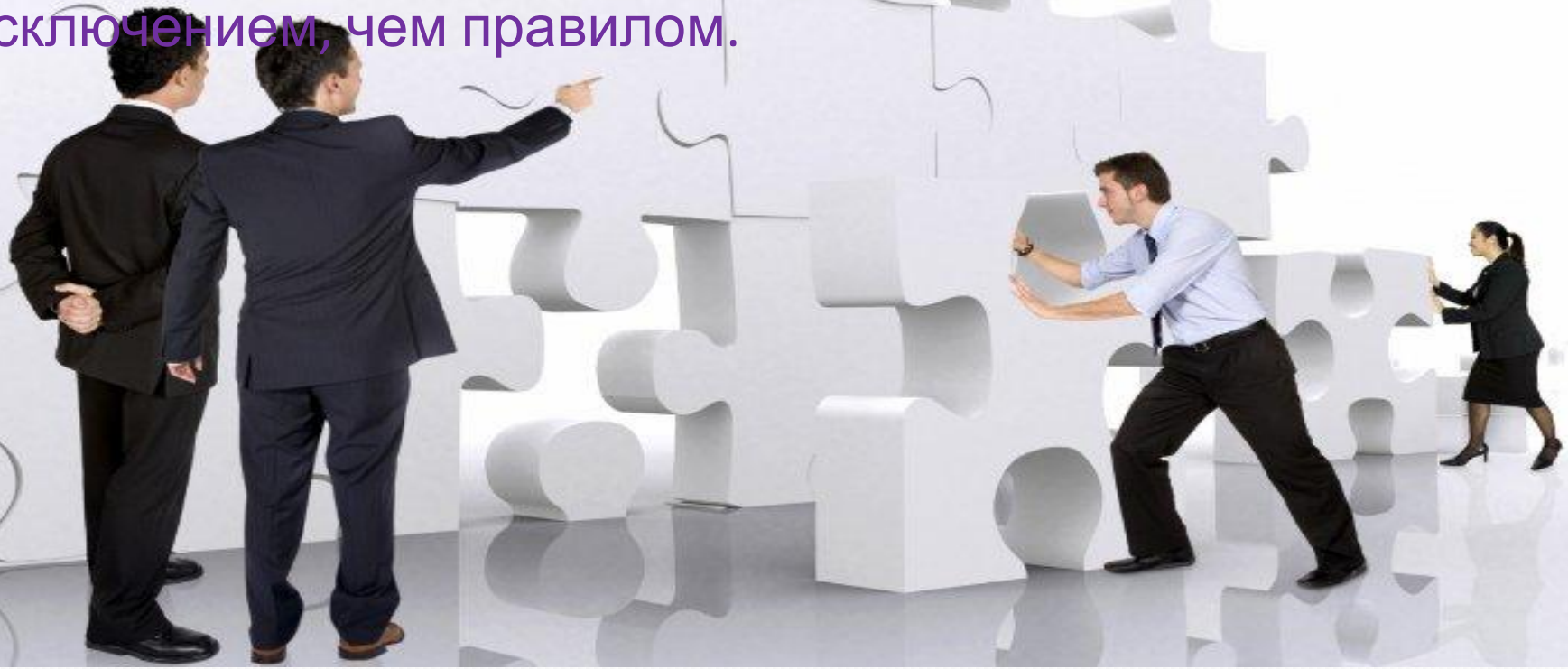
Перемещения могут быть вертикальными и горизонтальными. Это и предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти. Под карьерой принято понимать физическую последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе) конкретным работником.






Понятия «служебно-профессиональное продвижение» и «карьера» являются близкими, но не одинаковыми.

Термин «служебно-профессиональное продвижение» – самый распространенный, так как термин «карьера» в нашей специальной литературе и практике до последнего времени фактически не использовался. Как правило, совпадение уже намеченного пути служебно-профессионального продвижения и фактической карьеры на практике происходит нечасто, является, скорее, исключением, чем правилом.





профессионального продвижения – это совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях. Вообще в практике управления различают два вида продвижения: продвижение специалиста и продвижение руководителя. Последнее в свою очередь имеет два направления: продвижение функциональных руководителей и продвижение линейных руководителей. Например, в нашей стране система продвижения линейных руководителей, как правило, предусматривает пять основных этапов.



Студента -  
Возьмёте?

Первый этап - это работа со студентами старших курсов базовых институтов или направление на практику из других вузов. Специалисты подразделений управления персоналом совместно с руководителями соответствующих подразделений, где проходят практику студенты, проводят подбор студентов, наиболее способных, склонных к руководящей работе, и начинают с ними подготовку к конкретной деятельности в подразделениях организации. Студентам, успешно прошедшим подготовку и практику, выдается характеристика - рекомендация для направления на работу в соответствующие подразделения организации. Молодые специалисты, не проходившие практику в данной организации, при приеме на работу тестируются, им оказывается консультационная помощь.

Второй этап - это работа с молодыми специалистами, уже принятыми на работу в организацию. Молодым специалистам назначается испытательный срок (от одного года до двух лет), в течение которого они обязаны пройти курс начального обучения (т.е. подробное знакомство с организацией). Кроме обучения для молодых специалистов предусматривается стажировка в подразделениях организации в течение года. На основе анализа работы молодых специалистов за год, участия их в проводимых мероприятиях, характеристик, данных руководителем стажировки, подводятся итоги и делается первый отбор специалистов для зачисления в резерв выдвижения на руководящие должности. Вся информация об участии специалиста в системе служебно - профессионального продвижения фиксируется в его личном деле и заносится в информационную базу данных о кадрах организации.





Третий этап - работа с линейными руководителями нижнего звена управления. На этом этапе к отобраннным линейным руководителям нижнего звена (мастера, начальники участков) присоединяется также часть работников, окончивших вечерние и заочные вузы, успешно работающих в своих коллективах и прошедших тестирование. В течение всего периода (2 - 3 года) с данной группой проводится конкретная целенаправленная работа. Они замещают отсутствующих руководителей, являются их дублерами, обучаются на курсах повышения квалификации. После завершения этапа подготовки на основании анализа производственной деятельности каждого конкретного руководителя проводится вторичный отбор и тестирование. Успешно прошедшие второй отбор руководители предлагаются для выдвижения на вакантные должности начальников цехов, их заместителей, предварительно пройдя стажировку на этих должностях, или зачисляются в резерв и при появлении вакансий назначаются на должности. Остальные работники, прошедшие подготовку, продолжают работать на своих должностях, кроме того возможны их горизонтальные перемещения.

Четвертый этап - работа с линейными руководителями среднего звена управления. На данном этапе к уже сформировавшейся группе молодых руководителей присоединяются действующие перспективные начальники цехов и их заместители. Работа строится по индивидуальным планам. За каждым назначенным на должность руководителя среднего звена закрепляется наставник - руководитель высшего звена для индивидуальной с ним работы. Руководитель - наставник совместно со специалистами подразделений управления персоналом на основании проведенного анализа личных качеств и профессиональных знаний, навыков претендента составляют для него индивидуальный план подготовки. Как правило, это программы обучения по основам коммерческой деятельности, деловым взаимоотношениям, передовым методам управленческого труда, экономики и юриспруденции. На этом этапе подготовки предусматривается стажировка линейных руководителей среднего звена управления в передовых организациях с подготовкой программ мероприятий по улучшению деятельности организации (подразделения). Ежегодно проводится тестирование руководителя среднего звена, которое выявляет его профессиональные навыки, умение управлять коллективом, профессионально решать сложные производственные задачи. На основании результатов тестирования конкретного руководителя выносятся предложения о его дальнейшем продвижении по службе.



Пятый этап - это работа с линейными руководителями высшего звена управления. Назначение руководителей на высшие управленческие посты - это сложный процесс. Одной из главных трудностей является выбор кандидата, удовлетворяющего многим требованиям:

- во- первых, он обязан хорошо знать отрасль, а также организацию;
- во - вторых, он должен иметь опыт работы в основных функциональных подсистемах, чтобы ориентироваться в производственных, финансовых, кадровых вопросах и квалифицированно действовать в экстремальных социально - экономических и политических ситуациях;
- в - третьих, ротация, т.е. перемещение сотрудника из одного подразделения организации в другое, должна начинаться заблаговременно, когда руководители находятся на должностях нижнего и среднего звена.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

*risovach.ru*