

ЧОУ ВПО Институт экономики, управления и права (г.Казань)
Нижекамский филиал
Экономический факультет

Кафедра Интегрированные системы менеджмента

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Управление персоналом»

Тема: **Управление деловой карьерой**

Исполнитель : студентка 731у Ибрагимова Т.А

Преподаватель: Потапова С.А.

2016



Управление карьерой работников в определенной степени *является естественным продолжением и результатом всей деятельности службы управления персоналом.* Данный процесс начинается уже на этапе найма, в ходе которого претенденту должна быть представлена полная и достоверная информация о возможностях и перспективах работы в фирме. Хорошо продуманная и организованная программа подготовки и повышения квалификации работников обуславливает реализацию планов по построению карьеры: повышение в должности, перемещение и т. п. Поступая на работу, каждый должен уметь реально оценивать свои деловые качества, соотносить свою профессиональную подготовку с теми требованиями, которые ставят перед ним организация, его работа. Во многом от этого будет зависеть успех всей его дальнейшей карьеры.

Карьера - это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека.

Деловая карьера- поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, как в рамках отдельной организации, так и на протяжении всего периода трудовой деятельности **достижение известности, славы, обогащения** .

Например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег. Деловая карьера — это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере как о роде занятий, деятельности. Например, карьера менеджера, спортивная карьера, военная карьера, артистическая карьера, карьера домохозяйек, матерей, учащихся. .

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьеры. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда задач, а именно:

- *достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника;*
- *обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;*
- *обеспечение открытости процесса управления карьерой;*
- *устранение «карьерных тупиков», в которых практически нет возможностей для развития сотрудника;*
- *повышение качества процесса планирования карьеры;*
- *формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;*
- *изучение карьерного потенциала сотрудников;*
- *обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;*
- *определение путей служебного роста, использования которых удовлетворит количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.*

Виды деловой карьеры:

Профессиональная карьера - это процесс накопления человеческого капитала, который происходит на протяжении всей трудовой жизни работника (*Не связанная с управлением другими работниками*). Это следующие стадии:

- Обучение профессии (16—20 лет);
- Включение в трудовую деятельность (21- 23 года);
- Достижение успеха (24—30 лет);
- Профессионализм (31—40 лет);
- Переоценка ценностей (41—50 лет);
- Мастерство (51—60 лет);
- Выход на пенсию (61 год и более).

Внутриорганизационная карьера — это последовательная смена работником стадий использования возрастающего человеческого капитала в рамках одной организации. Она может быть:

- *вертикальной, или квалификационно-должностной* индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением статуса работника по вертикальной шкале сложности труда;
- *горизонтальной, или собственно профессиональной*, это - индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением статуса работника на одном иерархическом уровне (т.е. без переходов работника между рабочими местами различных социальных рангов) в стратифицированной системе трудовой деятельности в организации. Горизонтальная внутриорганизационная карьера может проявляться:
 - во-первых, и *перемене профессии или функциональной области деятельности;*
 - во-вторых, *в выполнении определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого,* формального закрепления в организационной структуре;
 - в-третьих, *в расширении задач на прежней ступени иерархии;*

- **центростремительной, или социальной,** это - индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с изменением социального статуса работника, его ценностных ориентации, оценки им своей роли в качестве работника в организации;
- **ступенчатой, это вид карьеры,** который совмещает в себе элементы может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Виды карьеры: профессиональная и внутриорганизационная (рис. 1)



Модели карьер

Все многообразие вариантов карьеры получается за счет сочетания четырех основных моделей.

Карьера «трамплин» широко распространена среди руководителей и специалистов. Жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице с постепенным ростом его потенциала, знаний, опыта и квалификации. Соответственно меняются занимаемые должности на более сложные и лучше оплачиваемые. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться в ней в течение длительного времени. А потом «прыжок с трамплина» ввиду ухода на пенсию. С другой стороны, данная модель является типичной для специалистов и служащих, которые не ставят перед собой целей продвижения по службе. В силу ряда причин: личных интересов, невысокой загрузки, хорошего трудового коллектива, приобретенной квалификации - работников вполне устраивает занимаемая должность, и они готовы оставаться в ней до ухода на пенсию. Таким образом, карьера «трамплин» может быть вполне приемлемой в условиях рыночной экономики для большой группы специалистов и служащих.

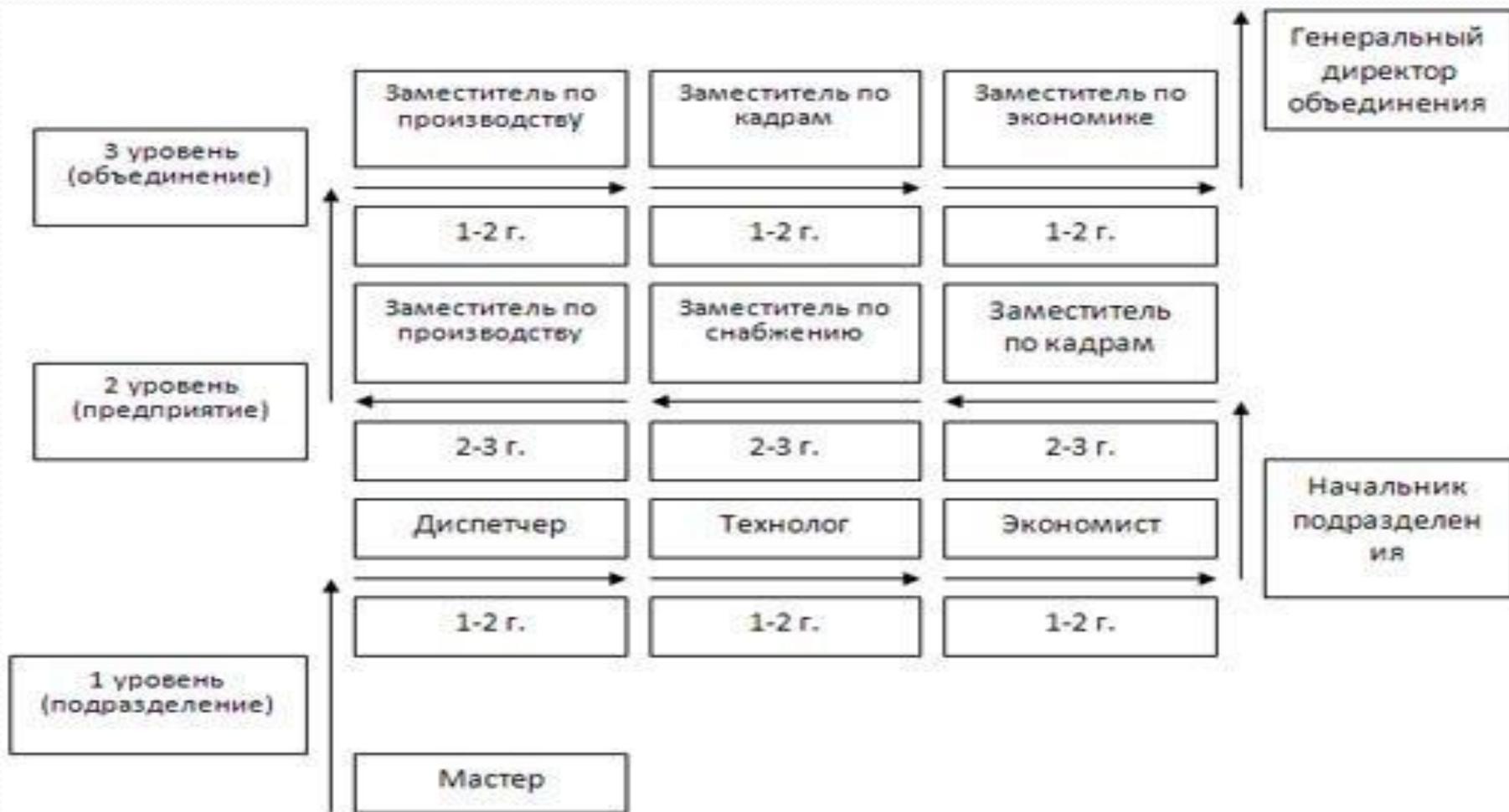
Рис. 4.17. Виды моделей деловой карьеры



Модель карьеры «лестница» предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время, например, не более 5 лет. Такого срока достаточно для того, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации. Верхней ступеньки служебной карьеры работник достигнет в период максимального потенциала, когда накоплен большой опыт и приобретены высокая квалификация, широта кругозора, профессиональные знания и умения.

После занятия верхней должности начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, руководства большим коллективом. Однако вклад руководителя и специалиста в качестве консультанта ценен для предприятия

Модель карьеры «змея» пригодна для руководителя и специалиста (рис. 4.17.). Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время (1–2 г.).



Модель карьеры «перепутье» предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности (рис. 4.18.). Эта карьера может быть рекомендована для совместных предприятий и зарубежных фирм, применяющих трудовой договор в форме контракта. По своей философии это американская модель карьеры, ориентированная на индивидуализм человека.

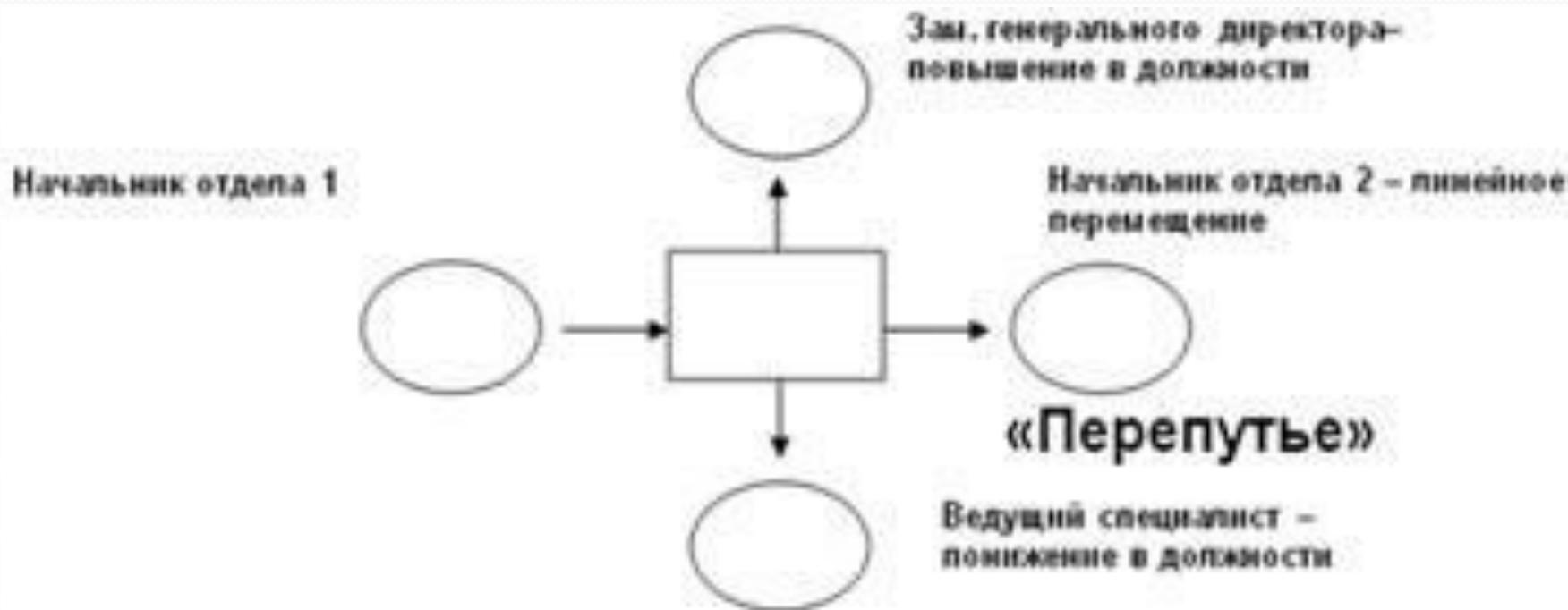


Рис. 4.18. Модель карьеры «перепутье»

Планирование карьеры работника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы (рис. 4.19.).



