

НЕОБХОДИМОСТЬ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

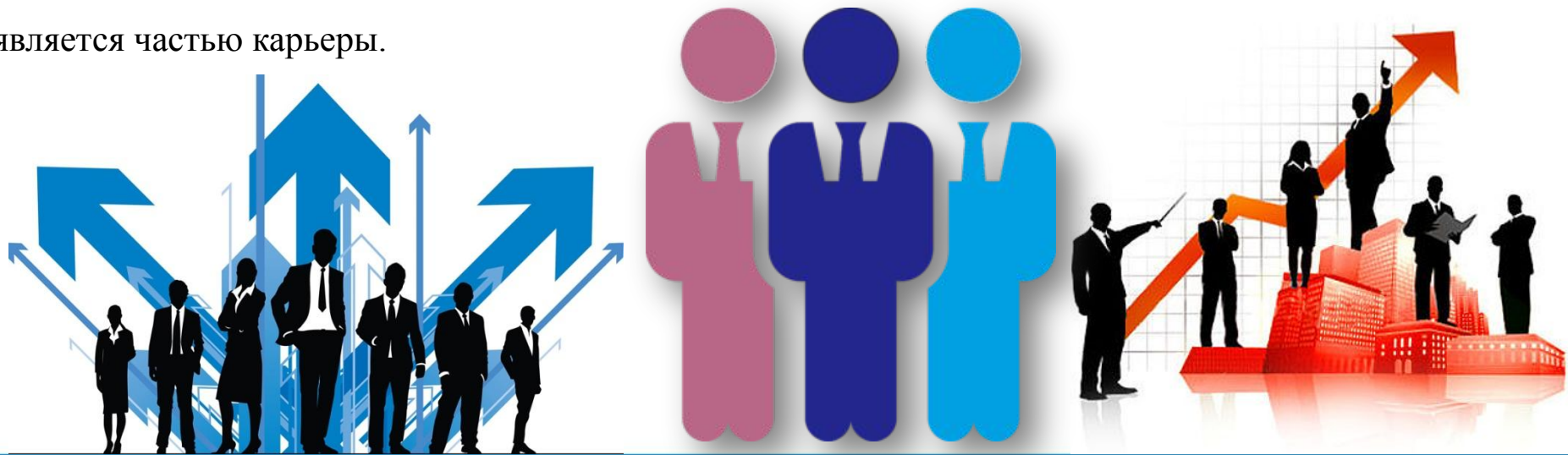


Дисциплина:
Управление персоналом организации
Преподаватель:
Минина Екатерина Сергеевна
Выполнил работу студент 2-го курса
гр. ПСА-236
Анисимова Ангелина Максимовна

Понятие и сущность деловой карьеры

Под карьерой понимают "активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни" карьеру трактуют как движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций статуса, социально-экономического положения.

Деловая карьера - это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере как о роде занятий, деятельности. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на деловую карьеру, является частью карьеры.





В настоящее время существуют разные критерии оценки, а, следовательно, и стратегий их построения. Критерии могут быть поделены на объективные и субъективные.

К объективным критериям относятся: продвижение по службе, достижение определенного социального статуса, число смен мест и видов работ.



Субъективные критерии связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере с его пожеланиями относительно того, как она будет складываться в дальнейшем.

Среди основных видов деловой карьеры выделяют следующие:

- внутриорганизационная;
- межорганизационная;
- профессиональная - специализированная;
- профессиональная – неспециализированная;
- вертикальная;
- горизонтальная;
- центрированная (скрытая);
- ступенчатая.



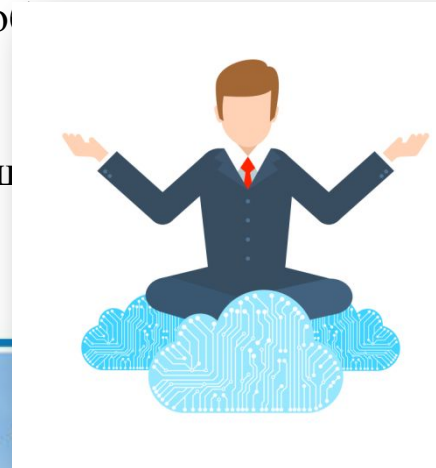
Этапы и цели деловой карьеры



Этапы деловой карьеры - это отрезки трудовой жизни человека в сфере деятельности

по пути достижения своих жизненных целей.

- Предварительный этап(учеба в школе, среднее и высшее образование)
- Этап становления(осваивание выбранной профессии, приобретение необходимых навыков, формирование квалификации, самоутверждение и потребность к установлению независимости)
- Этап продвижения(накапливается практический опыт, растет потребность в достижении более высокого статуса, начинается самовыражение как личности)
- Этап сохранения(характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов)
- Этап завершения(активные поиски "наследника" - достойной замены и освобождающуюся должность.)
- Пенсионный этап(карьера в данной организации (виде деятельности) заверш



Цели карьеры с возрастом могут меняться по мере того, как меняется сам человек: с ростом квалификации, продвижением по службе, изменением или пересмотром ценностей и т. д. Необходимо помнить, что формирование целей карьеры - процесс постоянный.



ТИПЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

Типология карьеры



- Авантюрная карьера предполагает очень высокую скорость должностного продвижения с пропуском значительного числа промежуточных ступеней.
- Традиционная карьера - это постепенное продвижение вверх, иногда с непродолжительным понижением в должности.
- Последовательно-кризисный тип карьеры характерен для периодов с нестабильной, кризисной экономикой.
- Прагматичный тип карьеры характерен для руководителей, предпочитающих изменение сферы деятельности в организации.
- Сохраняющий тип карьеры. Основная задача руководителя - удержать занимаемую позицию.
- Преобразующий тип карьеры. Для этого типа карьеры характерна высокая скорость должностного продвижения.
- Эволюционный тип карьеры. Руководители ориентированы на дальнейшее продвижение, совмещение общественных и личных интересов.

Развитие деловой карьеры

Управляя своей карьерой необходимо руководствоваться

- не терять время на работу с неперспективным начальником;
- расширять свои знания, приобретать новые навыки;
- готовить себя к более высокооплачиваемой должности;
- познать и оценить других людей, важных для карьеры;
- составлять план на всю неделю, в котором необходимо осознать свои возможности и потребности;
- решения в области карьеры практически всегда являются компромиссом между желаниями и реальностью, между интересами работника и интересами организации;
- увольняться, как только появляется убеждение, что это необходимо;
- думать об организации как о рынке труда, но не забывать о внешнем рынке труда;
- не пренебрегать помощью организации в трудоустройстве, но в поисках новой работы надеяться, прежде всего на себя.



При оценке и отборе кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководители предприятий используют специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств:

- Гражданская зрелость
- Отношение к труду
- Уровень знаний
- Организаторские способности
- Способность к руководству системой управления
- Способность поддерживать передовое
- Морально-этические черты характера



А, кроме того: хорошее здоровье, стаж работы на данном предприятии, опрятность и аккуратность внешнего вида и др.

ВЫВОДЫ

Итак, тем, кому небезразлична собственная карьера, остается решить, какой путь они выбирают: постепенное восхождение по служебной лестнице внутри компании либо переход из одной фирмы в другую с увеличением собственной капитализации на внешнем рынке труда.

Оба пути возможны. В первом случае желательно попасть в организацию, которая заинтересована в карьерном росте своих сотрудников и имеет для этого ресурсы. Второй путь может оказаться более динамичным, но сопряжен с существенными рисками.

Самое главное - правильно сформулировать цели и задачи в области планирования карьеры и умело использовать имеющиеся ресурсы.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

