



ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА

Выполнила:
студентка группы № 322-3-1
Валеева Инна Рашитовна

Челябинск 2013

КАРЬЕРА, ЕЕ СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ И ВИДЫ

- ◎ **Карьера** — результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.
 - **Должностной рост** — изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.
 - **Профессиональный рост** — рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.
- ◎ **Деловая карьера** — поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ И СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ

- Карьеру — траекторию своего движения — человек строит сам, соотносясь с особенностями внутри и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками.
- Начинается деловая карьера с формирования субъективно осознанных собственных суждений работника о своем трудовом будущем, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворения трудом.
- В процессе реализации карьеры важно обеспечить взаимодействие всех видов карьеры.

ВИДЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

- ◎ **Внутриорганизационная карьера** предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.
- ◎ **Межорганизационная карьера** предполагает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях. Она может быть специализированной и неспециализированной.
- **Специализированная карьера** отличается тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии. При этом организация может оставаться одной и той же или меняться.
- **Неспециализированная карьера** предполагает, что разные этапы своего профессионального пути работник проходит в качестве специалиста, владеющего разными профессиями, специальностями. Организация при этом может как меняться, так оставаться той же.

- ◎ **Вертикальная карьера** предполагает подъем с одной ступени структурной иерархии на другую. Происходит повышение в должности, которой сопровождается ростом оплаты труда.
- ◎ **Горизонтальная карьера** — вид карьеры, который предполагает перемещение в другую функциональную область, расширение и усложнение задач или смену служебной роли в рамках одного уровня структурной иерархии, сопровождаемые увеличением оплаты труда.
- ◎ **Ступенчатая карьера** — вид карьеры — совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Ступенчатая карьера встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.
- ◎ **Скрытая (центростремительная) карьера** — вид карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение в ядро, к руководству организацией. Скрытая карьера доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Например, приглашение работника на недоступные др. сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные, важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает

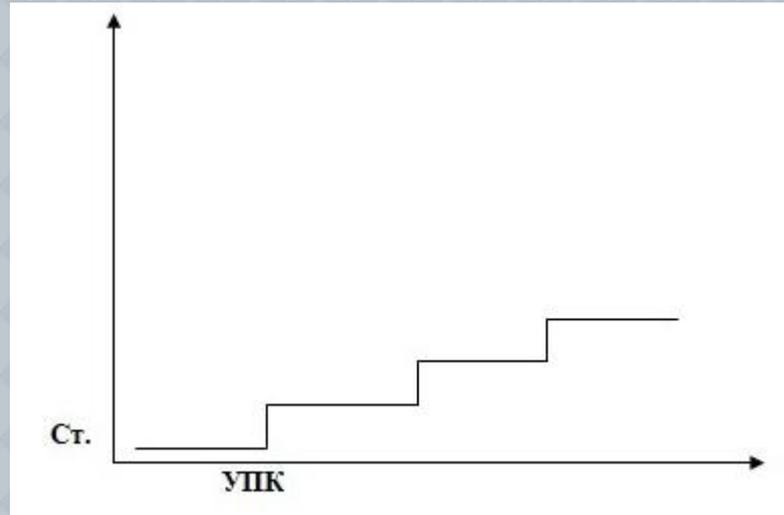
МОДЕЛИ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

- ◎ **«Трамплин».** Подъем по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени. А потом прыжок с «трамплина» — уход на пенсию.
- ◎ **«Лестница».** Каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, 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.

- ◎ **«Змея»**. Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели — возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности.
- ◎ **«Перепутье»**. Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или понижении работника. Это похоже на американскую модель, характерна для совместных компаний.

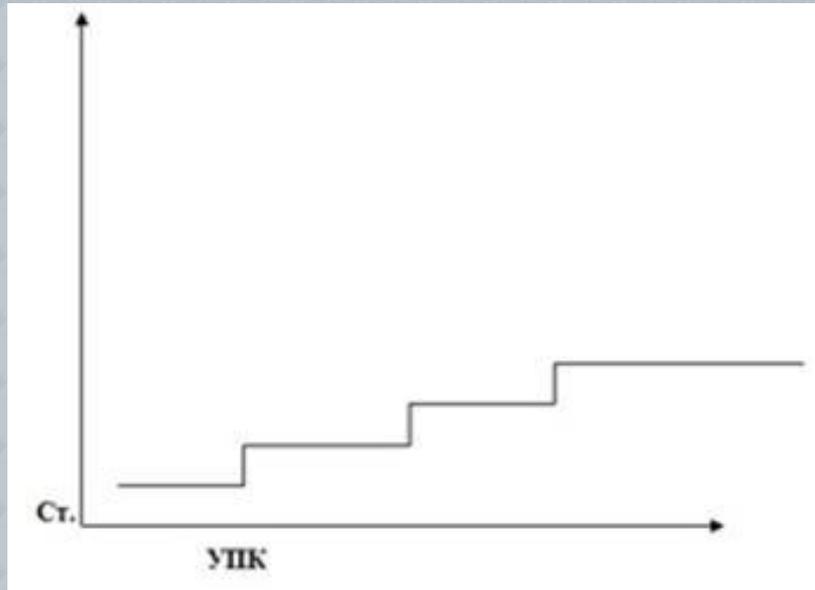
КАРЬЕРА И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

◎ Целевая карьера



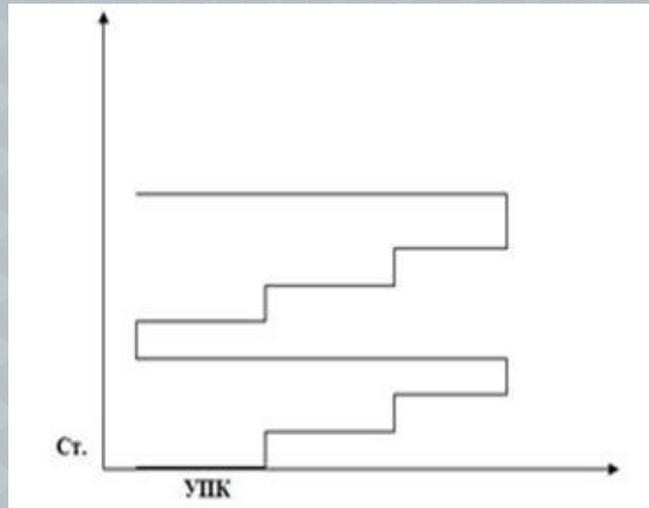
- ◎ Целевая карьера — сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремиться к его достижению.

⊙ Монотонная карьера



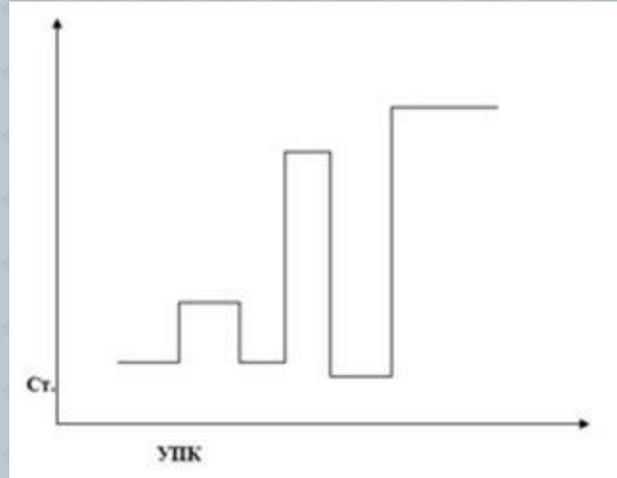
- ⊙ Монотонная карьера — работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и достигнув его не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально профессионального и материального положения.

◎ Спиральная карьера



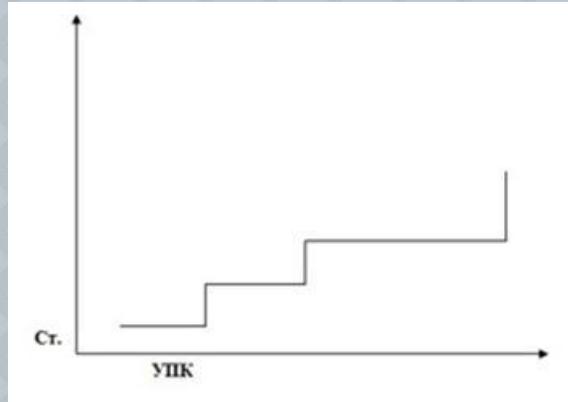
- ◎ Спиральная карьера — работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии.

◎ Мимолетная карьера



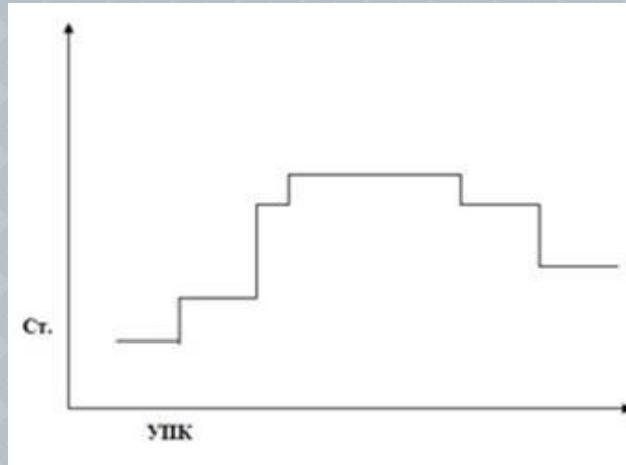
Мимолетная карьера — перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики.

◎ Стабилизационная карьера



- ◎ Стабилизационная карьера — специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет.

◎ Затухающая карьера



Затухающая карьера — сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение.

ПОТРЕБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА НА ЭТАПЕ КАРЬЕРЫ

○ Предварительный этап

Предварительный этап включает учёбу в школе, среднее и высшее образование и длится до **25 лет**. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям.

○ Этап становления

Далее наступает этап становления, который длится примерно пять лет от **25 до 30**. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости.

○ Этап продвижения

Этап продвижения длится от **30 до 45 лет**. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе.

○ Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от **45 до 60 лет**. Наступает пик совершенствования квалификации.

ТЕОРЕТИКИ ИЗУЧАВШИЕ ДЕЛОВУЮ КАРЬЕРУ

- ◎ Super, 1963
- ◎ Levinson, 1983
- ◎ Feldman D., 1989
- ◎ Sullivan S., 1999