Новомосковский политехнический колледж

Реферат

по дисциплине управление персоналом

на тему:

**«Деловая карьера»**

Выполнил: Ничепурук Т.

Группа: БД-992

Проверил: Мальцева Н.М.

2002 год

Понятие и этапы карьеры.

Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работников. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является частью карьеры. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности. Но карьера – это не только продвижение по службе. Понятие карьеры не означает непременное и постоянное движение вверх по организованной иерархии.

Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

- вертикальное – именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

- горизонтальное – имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести так же расширение или усложнение задач на прежней ступени;

- центростремительное – данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечивание взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. 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.

Планирование и контроль деловой карьеры заключается в том, что с момента принятия работника в организацию и до предлагаемого увольнения с работы, необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Обеспечение гарантий занятости является одной из наиболее сложных проблем управления работой с персоналом в организациях. Некоторые руководители даже не хотят рассматривать эту проблему, считая, что в условиях рынка предприниматель сам решает, когда и кого уволить. Однако, если руководители организации ожидают от работников готовности повышать производительность, качество и эффективность, то они должны предоставить им определенные гарантии сохранения работы.

Одним из видов контроля деловой карьеры является неспециализированная карьера.

Существует несколько этапов карьеры:

- предварительный этап – включает учебу 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, который длится примерно до 30 лет. Работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки;

- этап продвижения длится обычно 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 50 лет;

- этап завершения длится от 50 до 55-65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу;

- на последнем, пенсионном этапе, карьера в данной организации (виде деятельности) завершена.