

Модели деловой карьеры

Кузнецова Мария Биб-3601

Содержание

- Модели деловой карьеры
- «Трамплин»
- «Лестница»
- «Змея»
- «Перепутье»

Модели деловой карьеры

Все многообразие вариантов карьеры, согласно А. П. Егоршину образуется за счет сочетания четырех основных моделей

- «трамплин»,
- «лестница»,
- «змея»,
- «перепутье»

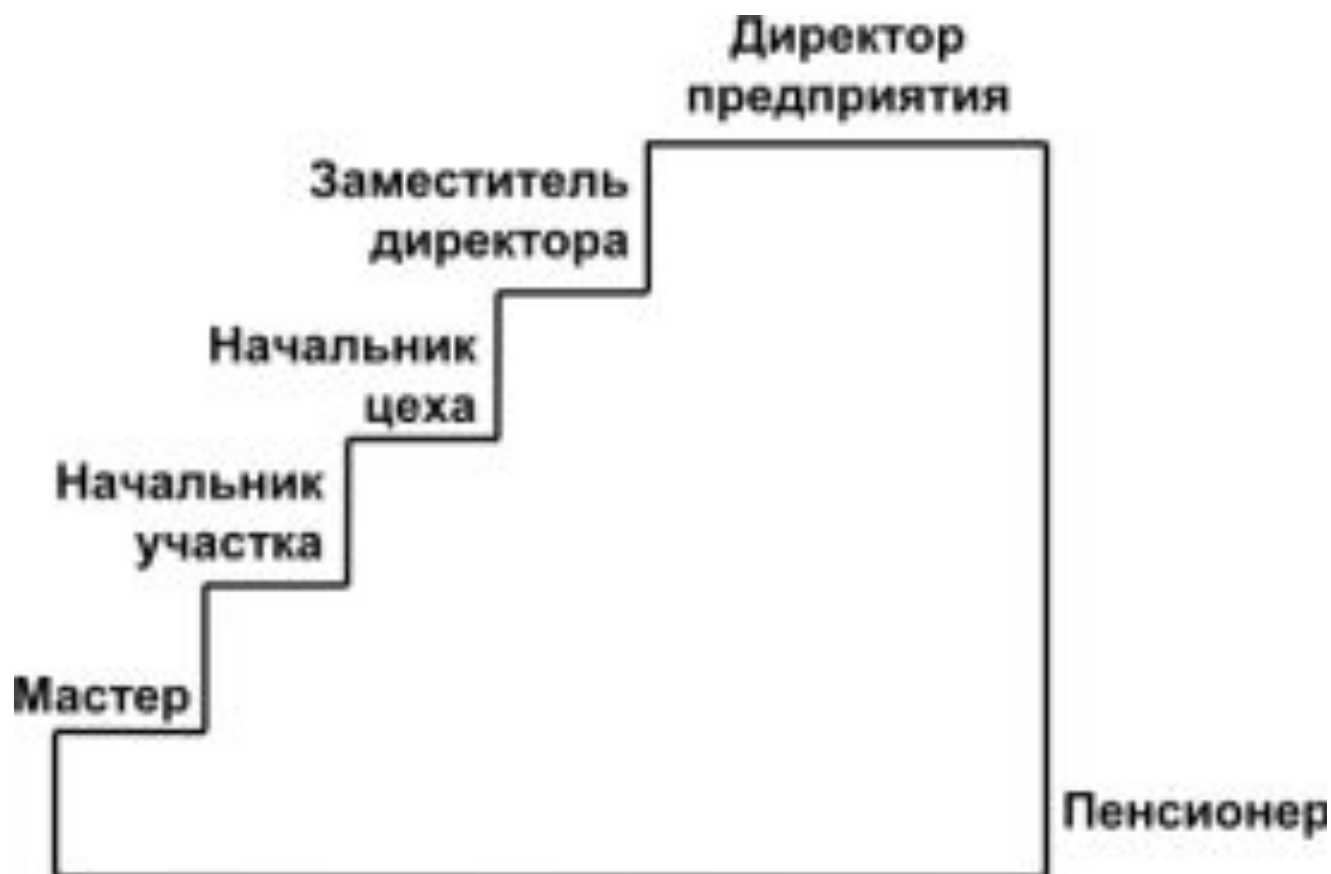
«Трамплин». Суть

- 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.

«Трамплин». Для кого

- Карьера «трамплин» наиболее характерна для руководителей периода застоя в экономике, когда многие должности в центральных органах и на предприятиях занимались одними людьми по 20-25 лет.
- 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.

«Трамплин»



«Лестница»

- Модель «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.

«Лестница». Суть

- 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.

«Лестница». Для кого

Психологически эта модель очень неудобна для первых руководителей из-за их нежелания уходить с «первых ролей». Поэтому она должна поддерживаться вышестоящим органом управления с гуманных позиций сохранения здоровья и работоспособности работника.

«Лестница»



«Змея». Суть

- Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время (1-2 года).
- Например, мастер после обучения в школе менеджеров работает последовательно диспетчером, технологом и экономистом, а затем назначается на должность начальника цеха.

«Змея». Для кого

- Эта модель пригодна для руководителя и специалиста.
- Наибольшее распространение эта модель получила в Японии на крупных фирмах. Во многих японских фирмах ротация в течение всей трудовой жизни распространяется на всех служащих.

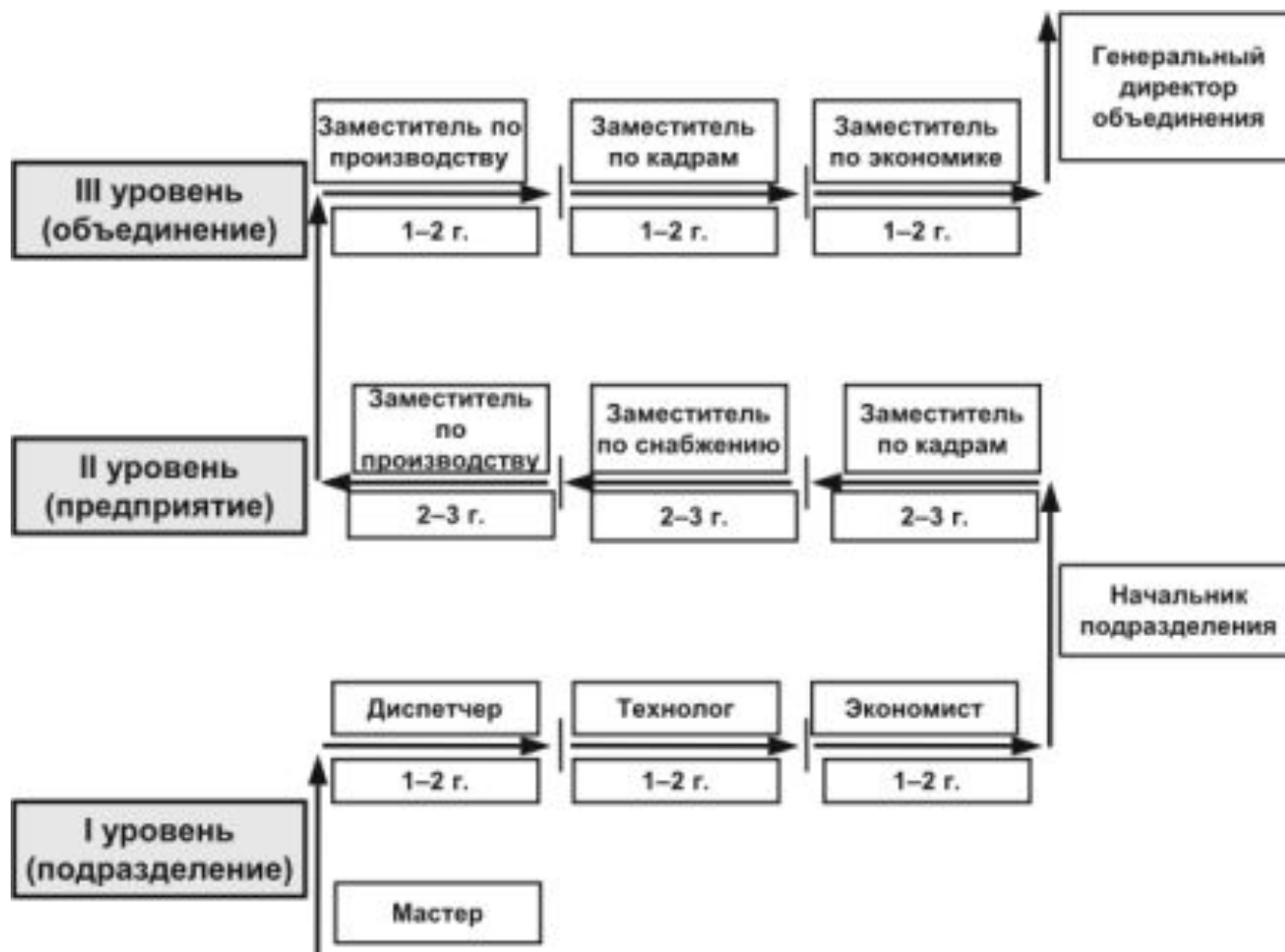
«Змея». Преимущества

- Главное преимущество данной модели заключается в возможности удовлетворения потребности человека в познании интересующих его функций управления. Это предполагает постоянное перемещение кадров в аппарате управления, наличие четкой системы назначения и перемещения и детальное изучение социально-психологического климата в коллективе.

«Змея». Недостатки

- При несоблюдении ротации кадров карьера «змея» теряет значимость и может иметь негативные последствия, т. к. часть сотрудников с преобладанием темперамента меланхолика и флегматика не расположены к смене коллектива или должности и будут воспринимать ее очень болезненно.

«Змея»



«Перепутье». Суть

- Эта модель 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.

«Перепутье». Для кого

- 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.

«Перепутье»



Список литературы

1. Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера: учеб. пособие [для рук. предприятий и орг., спец. по упр. персоналом, преподавателей и аспирантов]. / А. П. Егоршин. М. : Логос, 2007. 406 с.
2. Спивак В.А. Управление персоналом: Учебное пособие. –М.:Эксмо, 2016.

Спасибо за внимание!