

Модели деловой карьеры

Выполнила ст. гр. Биб 3601- 01-00
Цывунина Е. А.



Содержание

- **Понятие**
- **«Трамплин»**
- **«Лестница»**
- **«Змея»**
- **«Перепутье»**
- **«Карусель»**
- **Сравнительные характеристики моделей деловой карьеры**

Карьера

- **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.

Карьера

- **Деловая карьера** — поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.
- ✓ **Карьера вертикальная** — вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).
- ✓ **Карьера горизонтальная** — вид карьеры, предполагающий либо перемещение в др. функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

МОДЕЛИ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

На практике существует большое многообразие вариантов карьеры, которые базируются на четырех основных моделях:

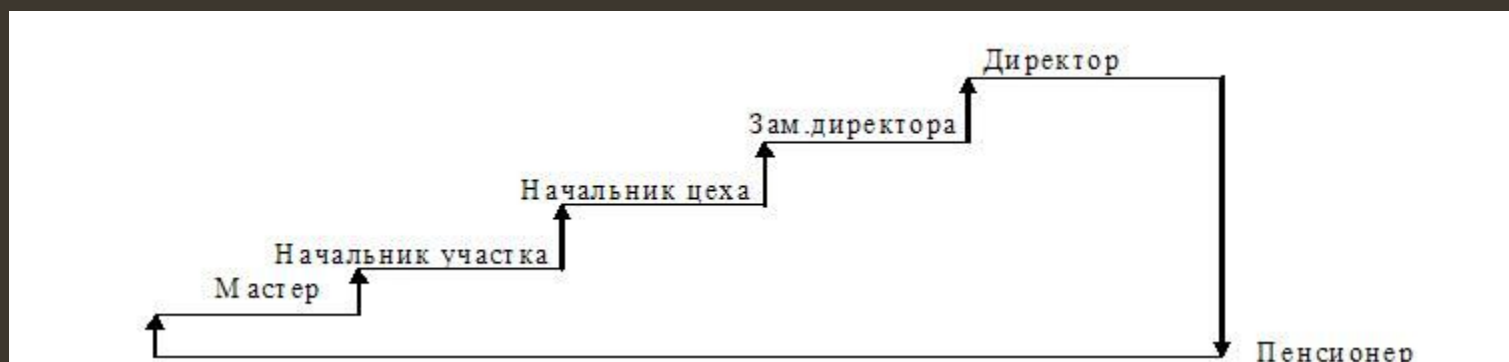
- «Трамплин»
- «Лестница»
- «Змея»
- «Перепутье»
- «Карусель»





Модель карьеры «Трамплин».

- Широко распространена среди руководителей и специалистов. Жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице, 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 на ней в течении длительного периода, потом происходит своеобразный прыжок с трамплина в виде ухода на пенсию. Модель карьеры «трамплин» для линейного руководителя можно изобразить следующим образом.





Модель карьеры «Трамплин».

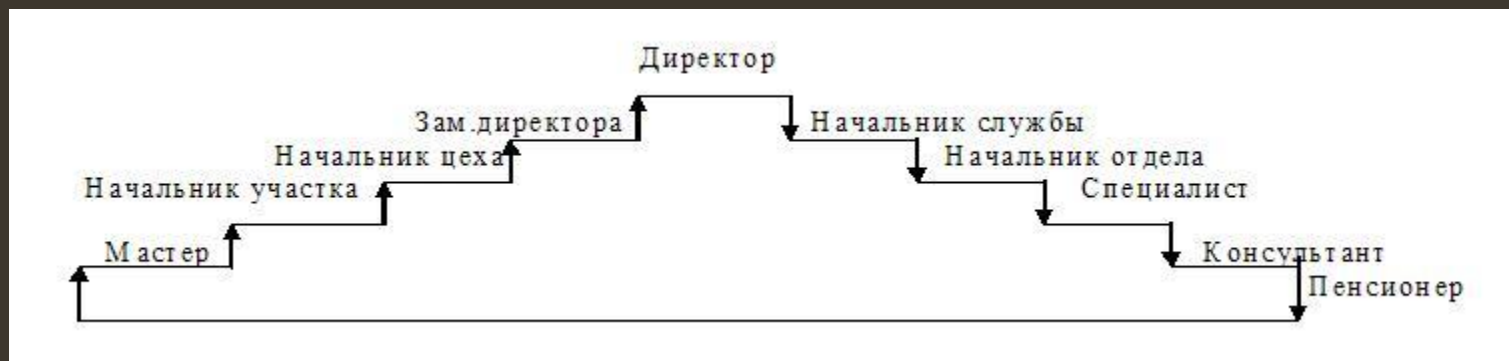
- Данная модель деловой карьеры характерна для специалистов, которые не ставят перед собой целей служебного продвижения. Они готовы оставаться в своей профессии до ухода на пенсию в силу ряда причин: достижения личных профессиональных интересов, относительно невысокой административной нагрузки, сохранения хорошего трудового коллектива, наращивания квалификации по специальности. Такая модель деловой карьеры может считаться вполне приемлемой и быть наиболее рациональной и в условиях рыночных отношений для большой группы специалистов.



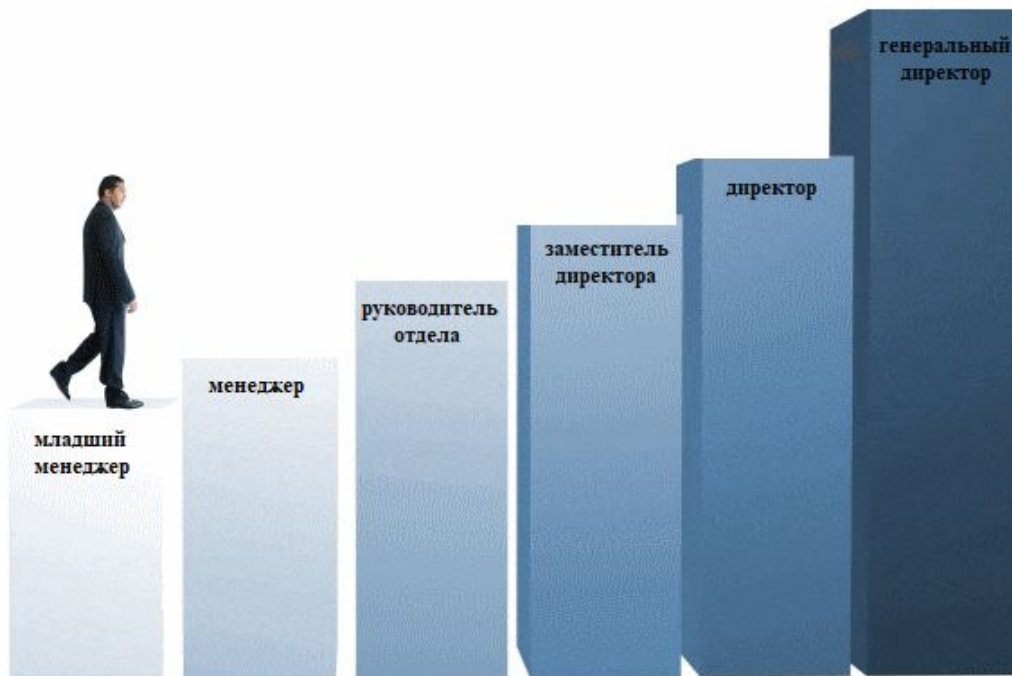


Модель карьеры «Лестница».

- Предусматривает, что каждая ступенька представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время (не более 5 лет), с ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта специалист поднимается по служебной лестнице. Верхней ступени служебной карьеры работник достигает в период максимального потенциала (накоплен большой опыт, приобретена высокая квалификация, широта кругозора, профессиональные умения и знания). После занятия верхней должности начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений в экстремальных ситуациях и руководство большим коллективом.



Модель карьеры «Лестница».



Психологически эта модель неудобна для первых руководителей из-за появления ощущения своей незаменимости и их нежелания самостоятельно уступить должность более молодым и способным личностям. Поэтому в целях своевременного омоложения руководящего состава появляется необходимость целенаправленного влияния собственников или высшего органа управления (совета директоров, правления) по ограничению срока пребывания руководителя на высшей должности. В результате модель предусматривает планомерный спуск руководителя по служебной лестнице после занятия верхней ступеньки деловой карьеры, что сочетается также с гуманной позицией сохранения его здоровья и работоспособности.



Модель карьеры «Змея».

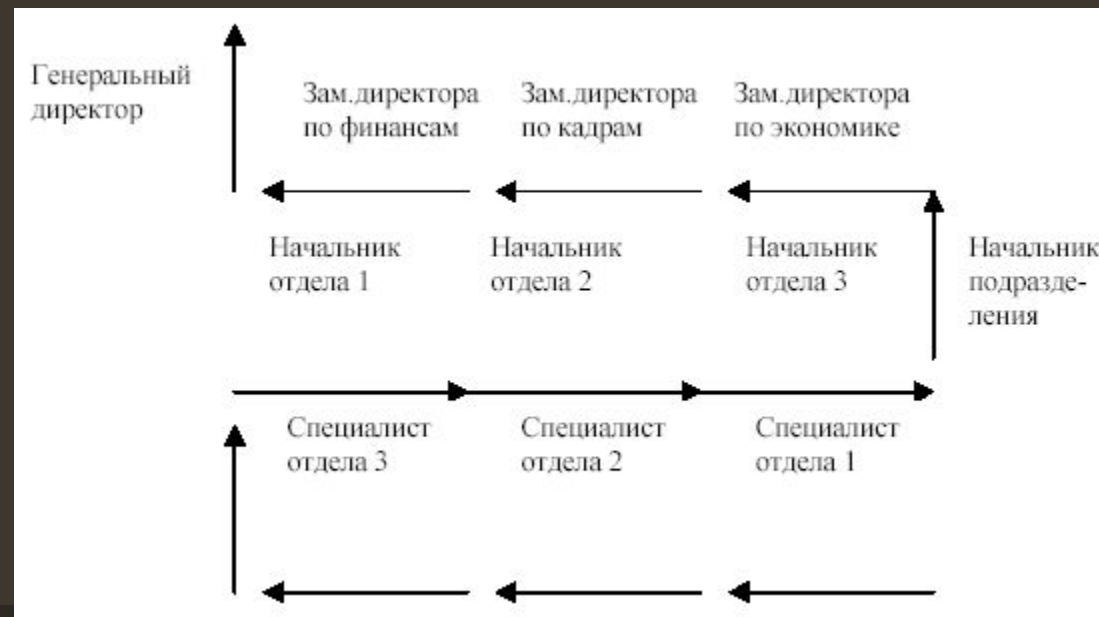
- Предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую, путем назначения на непродолжительное время (1-2года). Это дает возможность линейному руководителю более глубоко изучить конкретные функции управления. Эти знания ему пригодятся на вышестоящей должности. Преимущество этой модели заключается в возможности удовлетворения потребностей человека в познании интересующих его функций управления. Это предполагает постоянное перемещение кадров в аппарате управления, наличие четкой системы назначения, детальное изучение социально – психологического климата в коллективе (широко применяется в Японии).





Модель карьеры «Змея».

- Наибольшее распространение эта модель получила в Японии на крупных фирмах. Профессор У. Оучи, автор известной книги «Теория Зет», говорит о расстановке кадров в Японии: «Может быть, наиболее важным является тот факт, что каждый работник знает, что в течение всей своей карьеры он будет переходить из одних подразделений фирмы в другие, даже расположенные в разных географических местах».





Модель карьеры «Перепутье».

- Предполагает по истечению определенного фиксированного срока работы прохождения руководителем или специалистом аттестации, по результатам которой принимаются решения о повышении, перемещении, понижении в должности. По своей философии это американская модель карьеры, ориентированная на индивидуализм человека.





Модель карьеры «Перепутье».

- Возможно кадровое решение о перемещении руководителя или специалиста в другое подразделение, а также о перестановке сотрудников, исходя из интересов фирмы и согласия работника. Такие кадровые решения являются одним из элементов наращивания кадрового потенциала путем целенаправленного управления деловой карьерой, которое позволяет сочетать профессиональный рост сотрудника с задачами, которые ставит перед собой руководство организации.
- Перемещение сотрудников предполагает выполнение ими тех же обязанностей на новом рабочем месте, чаще всего, для укрепления отстающего участка, преодоления хронического межличностного конфликта между двумя квалифицированными руководителями или специалистами. В первом случае потребуется заинтересовать сотрудника материальным вознаграждением или возможностью последующего продвижения. Во втором случае проверяется конфликтность каждой личности: если конфликты имеют место в новом подразделении, то потребуется принимать административные меры воздействия.

Модель карьеры «Перепутье».



- Нередко перемещение на равные должности в более успешное подразделение может сопровождать повышению профессионализма, особенно если перемещаемому сотруднику приходится осваивать несколько больший масштаб производственной или административной деятельности. Такие перемещения, как правило, связаны с ростом вознаграждения за труд.



Модель карьеры «карусель»



- Это форма перемещения кадров с временным переходом в пределах организации на другую должность или в другое подразделение, где приходится выполнять функции, значительно отличающиеся от прежних обязанностей. Обычно такая своеобразная модель обеспечивает работу сотрудников в соответствии со способностями и потребностями, осуществляется в европейских и американских фирмах на добровольной основе.
- Зачастую, такое перемещение обеспечивает работу в соответствии со способностями и потребностями, которые в большей степени удовлетворяют работника, содействуют освоению новой специальности, позволяют получить новый производственный и управленческий опыт, знания, расширить кругозор.
- Несмотря на связанные с этим экономические потери для организации, такая практика позволяет человеку «встряхнуться», укрепить уверенность в себе и впоследствии работать более эффективно. Иногда он в результате этого может «найти себя» и начать новую вертикальную карьеру.

Сравнительные характеристики моделей деловой карьеры

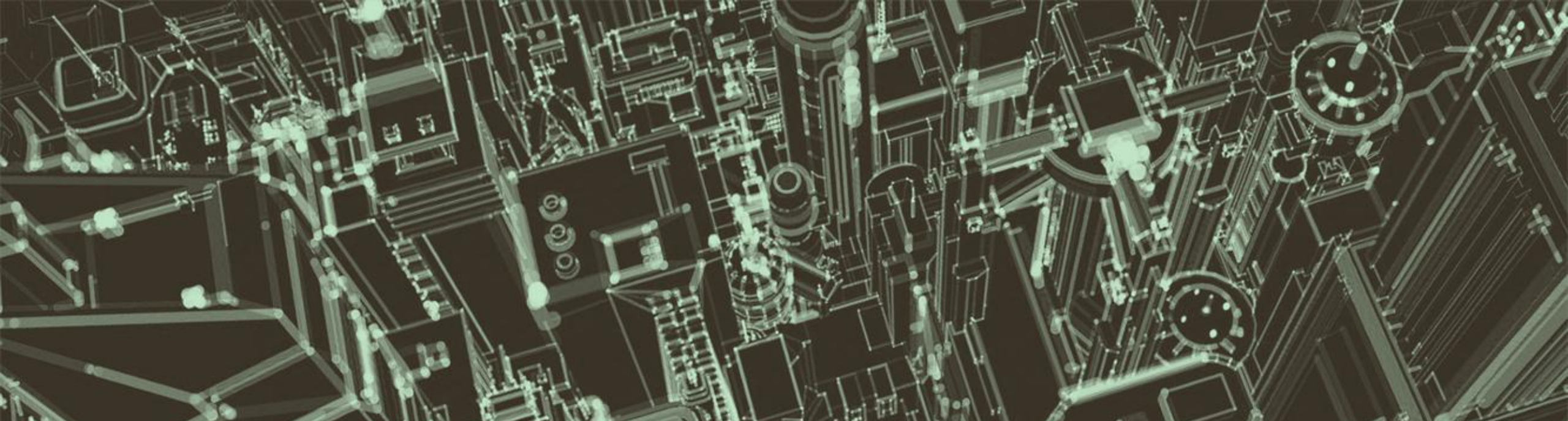
Типовая модель	Преимущества	Недостатки
Трамплин	Последовательное повышение социального статуса и почета специалиста, рост знаний, опыта и квалификации.	Удовлетворение потребностей личности в освоении новой специальности, обновлении знаний, опыта и кругозора.
Лестница	Наиболее полная реализация потенциала личности и своевременное омоложение руководящего состава.	Удовлетворение потребностей личности в освоении новой специальности, обновлении знаний, опыта и кругозора.
Змея	Расширение кругозора и накопление опыта с детальной проверкой деловых и моральных качеств работников.	Удовлетворение потребностей личности в освоении новой специальности, обновлении знаний, опыта и кругозора.

Сравнительные характеристики моделей деловой карьеры

Типовая модель	Преимущества	Недостатки
Перепутье	Возможность выбора кадрового решения на основе аттестации сотрудника после окончания срока контракта.	Трудовой кодекс РФ предусматривает ограничения по возможности заключения контрактов на определенный срок.
Карусель	Удовлетворение потребностей личности в освоении новой специальности, обновлении знаний, опыта и кругозора.	Временное перемещение с существенными изменениями в привычной для работника обстановке, психологическая встряска.

Источники

- Карьера, ее сущность, цели и виды // Grandars. URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/karera.html> (дата обращения: 18.05.2019).
- Модели деловой карьеры // Studfiles. URL: <https://studfiles.net/preview/5368896/page:99/> (дата обращения: 18.05.2019).
- Типовые модели карьеры // ВСЁ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТ. URL: <http://managment-study.ru/tipovye-modeli-karery.html> (дата обращения: 18.05.2019).
- Перемещения, деловая карьера, работа с кадровым резервом // lektsii.org. URL: <https://lektsii.org/8-19929.html> (дата обращения: 18.05.2019).



Спасибо за внимание!

