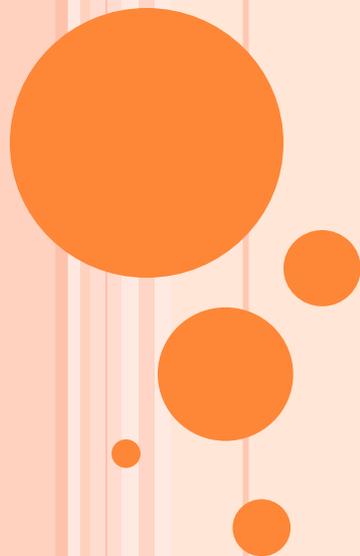


**УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНОЙ МОТИВАЦИЕЙ
СОТРУДНИКОВ
НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
(НА ПРИМЕРЕ ОАО «НПК «УРАЛВАГОНЗАВОД»)**

**Исполнитель: Романенко А.Ю.,
студентка 3 курса СГФ ОЗО**

**Руководитель: Белоусова И.В.,
доцент кафедры социальной работы, управления и права, к. с. н.**

**Нижний Тагил
2015**



Объект исследования – карьерная мотивация сотрудников.

Предмет исследования – управление карьерной мотивацией сотрудников.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение особенностей управления карьерной мотивацией сотрудников на промышленных предприятиях (на примере ОАО «НПК «Уралвагонзавод»).



Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- Изучить специальную литературу по исследуемому вопросу;

 - Выделить сущность и виды карьеры;

 - Рассмотреть систему управления карьерой сотрудников;

 - Выявить особенности управления мотивацией сотрудников на промышленных предприятиях;

- Изучить особенности системы управления персоналом на ОАО «НПК «Уралвагонзавод»;

 - Проанализировать специфику управления карьерной мотивации сотрудников на ОАО «НПК «Уралвагонзавод»;

 - Разработать мероприятия по совершенствованию карьерной мотивации сотрудников через процесс управления карьерой на ОАО «НПК «Уралвагонзавод».



**Гипотеза выпускной квалификационной работы
ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В СЛЕДУЮЩЕМ: МОТИВАЦИЯ ЯВЛЯЕТСЯ
ОСНОВНЫМ ФАКТОРОМ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЛИЧНОСТИ,
КОТОРЫЙ МОЖЕТ БЫТЬ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО
ДИАГНОСТИРОВАН ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**



Карьера – ЭТО ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА, ВЫРАЖЕННЫЙ В ЕГО ПРОДВИЖЕНИИ ПО СТУПЕНЯМ ДОЛЖНОСТЕЙ, КВАЛИФИКАЦИИ, СТАТУСОВ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И ФИКСИРУЕМЫЙ В ОПРЕДЕЛЕННОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ ЗАНИМАЕМЫХ НА ЭТИХ СТУПЕНЯХ ПОЗИЦИЙ.

Карьера занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая тем самым влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его высших психологических потребностей, таких, как потребность в самореализации, в уважении и самоуважении, в успехе и власти, потребность в развитии и расширении пространства судьбы.



В теории управления персоналом выделяют различные виды карьеры:

- Профессиональная карьера;
- Внутриорганизационная карьера;
- Карьера-трамплин;
- Карьера-лестница или «скользящее пенсионирование»;
- Карьера «змея»;
- Карьера «перепутье»;
- Ситуационная карьера;
- Карьера «от начальника»;
- Карьера «от развития объекта»;
- Собственноручная карьера;
- Карьера «по головам».





УРАЛВАГОНЗАВОД

Открытое акционерно общество «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского

Миссия ОАО «НПК «Уралвагонзавод» – это лидерство в транспортном машиностроении на основе непрерывных инноваций с целью интеграции в мировую экономику, роста удовлетворенности потребителей, качества жизни сотрудников и стоимости бизнеса группы компаний.



Программы по развитию персонала на ОАО «НПК «Уралвагонзавод»

Разработана собственная «фирменная» кадровая политика

Функционирует комплексная корпоративная система мотивационных управленческих воздействий на персонал

Ежегодно проводится более 100 заводских и цеховых конкурсов профессионального мастерства по различным профессиям

Ежегодно проводится научно-практическая конференция молодых специалистов

Действует система наставничества

Совет молодых специалистов

Специальный отбор сотрудников для дальнейшего продвижения (кадровый резерв)

Стажировка вновь принятых на предприятие выпускников высших учебных и средне профессиональных заведений



Процесс развития карьеры на ОАО «НПК «Уралвагонзавод»

- Повышение квалификации и переподготовка в системе профессионального обучения;
- Периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории, то есть аттестация персонала;
 - Назначение на более высокую должность;
- Ротация работника внутри своего структурного подразделения или предприятия.



Анализируя карьерную мотивацию сотрудников на ОАО «НПК «Уралвагонзавод», были проведены эмпирические исследования по трем методикам

Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн)



Методика «Мотивация к карьере»
(Ф. Ноз, Р. Ноз, Д. Бахубер)

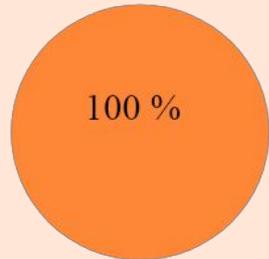
Методика «Карьерная самооффективность» (Н.
Е. Бетц)



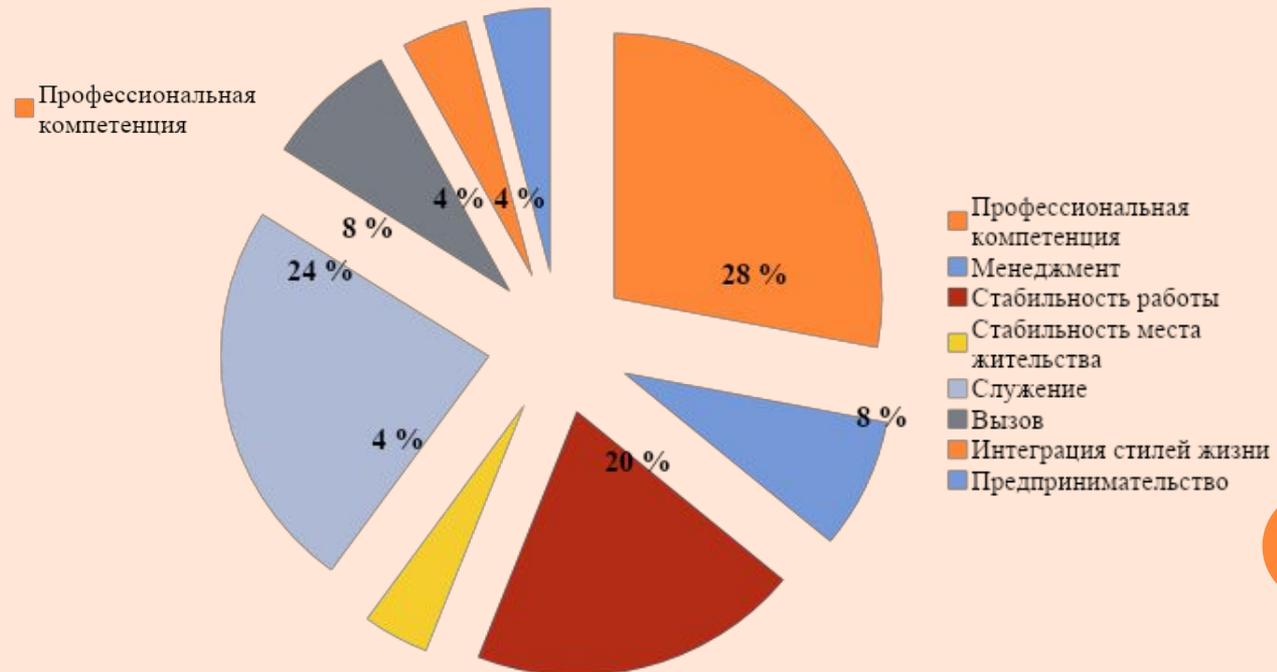
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры»

Цель методики - выявить ценностные ориентации, социальные установки, интересы сотрудников, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для каждого респондента.

Ценностные ориентации в карьере руководителей



Ценностные ориентации в карьере специалистов



Методика «Мотивация к карьере»

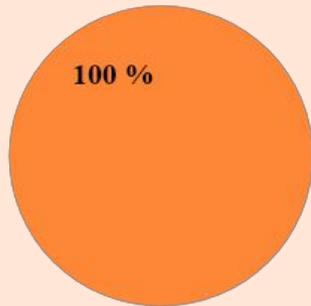
Цель методики — выявить как оценивают сотрудники свои карьерные перспективы, готовы ли работать с максимальной отдачей ради достижения целей предприятия, способны ли эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности.

Методика «Мотивация к карьере» базируется на представлении о важной роли таких мотивационных феноменов, как «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость».



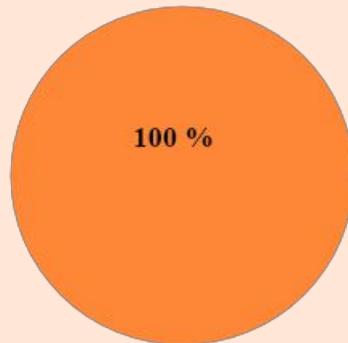
Руководители

Степень развития карьерной интуиции



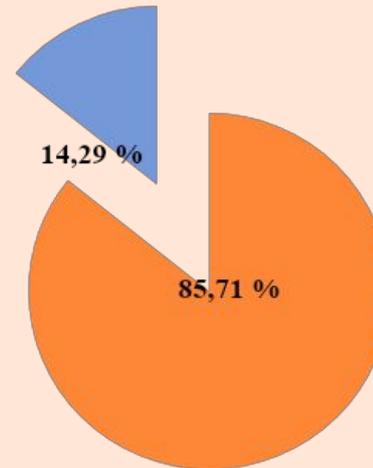
Реально оценивают свои карьерные перспективы, умело модифицируют свои карьерные цели

Степень развития карьерной устойчивости



Способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, которые возникли в ходе осуществления их профессиональной деятельности

Степень развития карьерной причастности

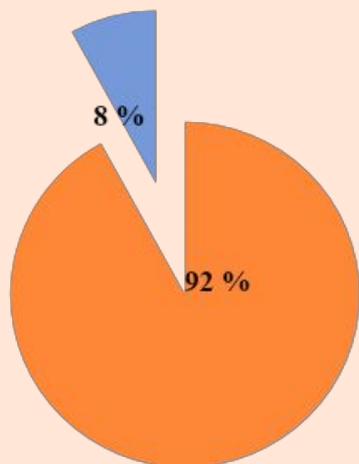


Готовы работать с максимальной отдачей ради достижения, прежде всего, целей организации
Реализуют в карьере, прежде всего, личные цели



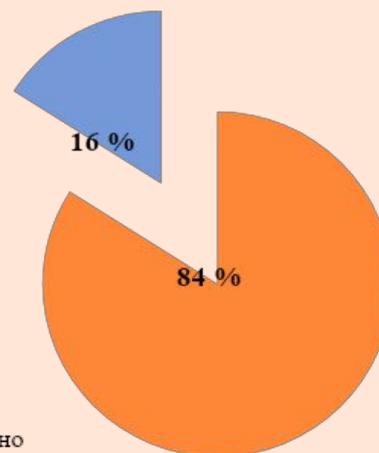
Специалисты

Степень развития карьерной интуиции



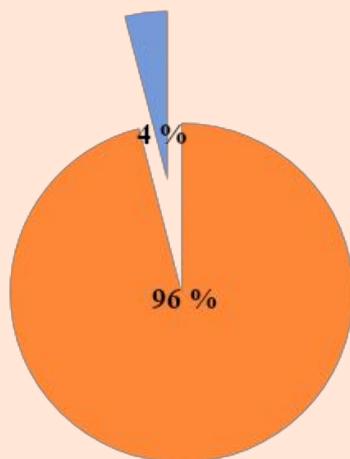
- Realistically evaluate their career prospects, skillfully modify their career goals
- Insufficiently effectively use their personal resources for advancement in the service

Степень развития карьерной причастности



- Willing to work with maximum dedication for achievements, above all, organizational goals
- Realize in their career, above all, personal goals

Степень развития карьерной устойчивости

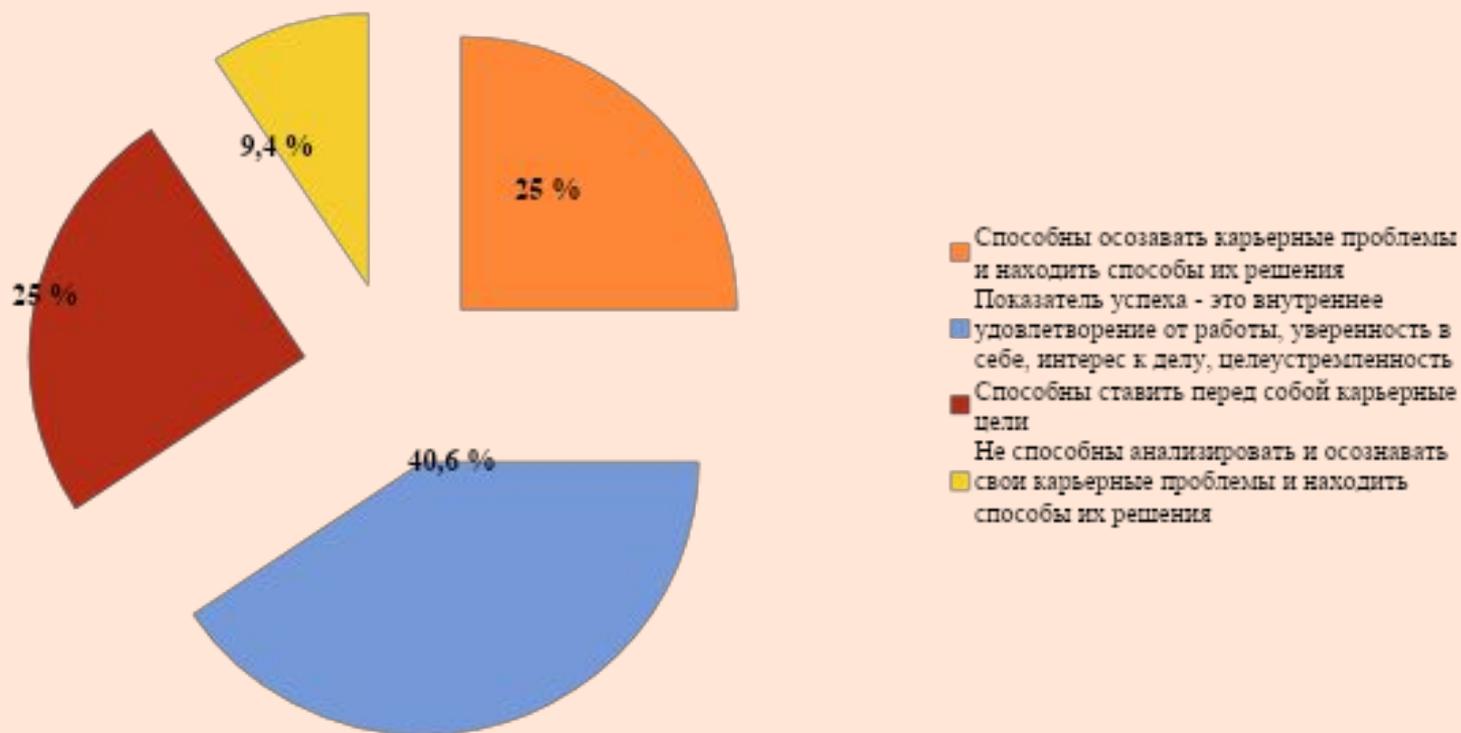


- Capable of effectively coping with difficulties and problems that arise in the course of their professional activity
- Less inclined to show initiative, insufficiently persistent in solving problems that hinder their professional and career growth



Методика «Карьерная самооффективность»

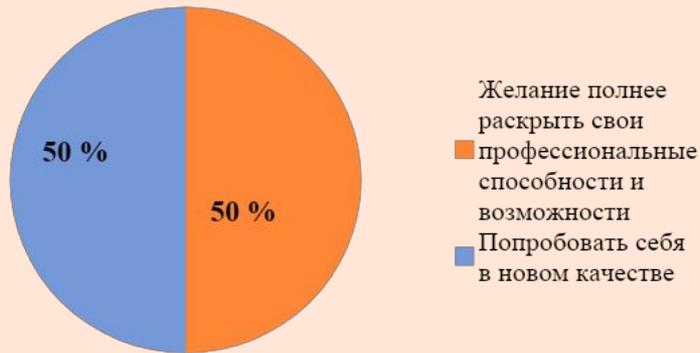
Цель методики – выявить уровень знаний об особенностях профессиональной деятельности, представление о своих карьерных возможностях относительно своих сильных и слабых сторон, способность осознать карьерные проблемы и найти способы их решения.



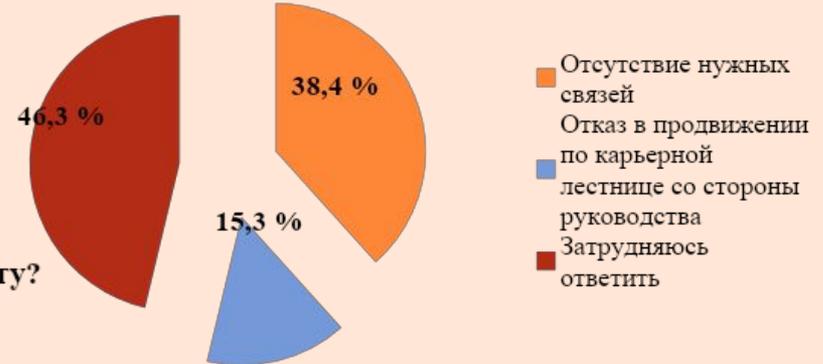
Анкетирование

Цель анкетирования - исследование существующей системы управления персоналом на предприятии, в том числе, изучение карьерного роста личности и карьерной мотивации сотрудников.

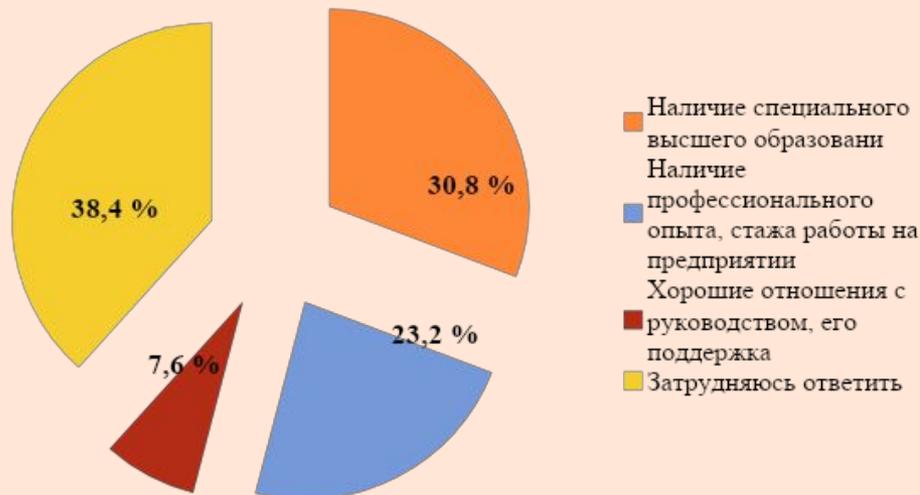
Что для Вас является карьерным ростом?



Что Вы считаете барьером Вашей карьеры?



Что может способствовать Вашему карьерному росту?



Мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом и карьерной мотивации сотрудников на предприятии

- Разработать «Положение о планировании карьеры сотрудников предприятия»
 - Разработать карьерограмму
- Нанять дополнительных сотрудников, занимающихся коучингом
- Поощрять активных и трудоспособных сотрудников предприятия
 - Разработать индивидуальный карьерный план сотрудников



В выпускной квалификационной работе была достигнута поставленная цель и выполнены все задачи.

Следовательно, утверждение гипотезы, о том, что **мотивация является основным фактором карьерного роста личности, который может быть целенаправленно диагностирован для повышения эффективности трудовой деятельности,** была подтверждена.



Спасибо за внимание!

