

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ.

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ УПБ-2601-01-00
ЛЕБЕДЕВА ЯНА

ПЛАН

1. Понятие деловой карьеры.
2. Виды и типы деловой карьеры.
3. Этапы деловой карьеры.
4. Заключение.

ПОНЯТИЕ

Деловая карьера - поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.



ВЫДЕЛЯЮТ РАЗЛИЧНЫЕ ТИПЫ И ВИДЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ:



Чаще всего карьеру подразделяют на межорганизационную и внутриорганизационную.

- Межорганизационная карьера характеризуется тем, что работник в профессиональной деятельности проходит различные стадии профессионального развития (поступление на работу, адаптация, профессиональный рост, поддержка индивидуальных достижений, уход на пенсию) в разных организациях.



**ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННАЯ
КАРЬЕРА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
И ПО НАПРАВЛЕННОСТИ ПОДРАЗДЕЛЯЕТСЯ НА
СЛЕДУЮЩИЕ ВИДЫ:**



ВИДЫ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ КАРЬЕРЫ:

- Вертикальная карьера — вид карьеры, предполагающий продвижение на более высокие ступени структурной иерархии (например, повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).



- Горизонтальная карьера — вид карьеры, предполагающей перемещение в другую функциональную область трудовой деятельности без повышения в должности либо выполнение определенной служебной роли, не требующей жесткого формального статуса и формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной творческой группы). К горизонтальной карьере также можно отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени (с адекватным изменением вознаграждения).





- Диагональная карьера — это одновременное продвижение и в вертикальном, и в горизонтальном направлении.
- Ступенчатая карьера подразумевает последовательную смену этапов вертикального и горизонтального передвижения.
- Центростремительная карьера — вид карьеры, при котором наблюдается движение к «ядру» организации, руководству, включение в процессы принятия решений, продвижение в рамках неформальной структуры компании (например, приглашение работника на ранее не доступные ему собрания, совещания, получение доступа к неформальным источникам информации, важные поручения руководства).

- Также карьера может быть **должностной** (подразумевает изменение должностного статуса сотрудника в рамках формальной структуры организации) и профессиональной (отражает рост профессионального мастерства и компетентности работника).

Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в рамках профессии, выбранной в начале трудовой деятельности) или транспрофессионализации (овладение другими, смежными профессиями, областями знаний и навыков).

- **Специализированная** карьера предполагает, что профессиональное развитие происходит в одной профессиональной сфере (например, управление персоналом, маркетинг).

Неспециализированная карьера характеризуется сменой профессиональных сфер.



ПО СОДЕРЖАНИЮ ПРОИСХОДЯЩИХ В ПРОЦЕССЕ КАРЬЕРНОГО ДВИЖЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ТОМУ, КАКИЕ ПОТРЕБНОСТИ УДОВЛЕТВОРЯЮТСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАРЬЕРНОГО ПУТИ МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ВИДЫ КАРЬЕРЫ:



— статусная карьера — это повышение статуса работника в организации, выражаемое присвоением очередного ранга либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие компании;

— квалификационная карьера предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки профессии;

— монетарная карьера — это повышение уровня вознаграждения работника;

властная карьера связана с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления либо с ростом неформального авторитета работника в организации.

Этапы деловой карьеры

Этап ДК, возр. период	Краткая характеристика	Потребности
<i>Предварительный</i> <i>До 25</i>	Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности (учеба, испытания на разных работах)	Безопасность существования, начало самоутверждения
<i>Становление</i> <i>До 30</i>	Освоение профессии, приобретение навыков, формирование квалиф-го специалиста или руководителя	Безопасность, норм. уровень оплаты труда, социальное признание, самоутверждение, начало достижения независимости.
<i>Продвижение</i> <i>До 45</i>	Профессиональное развитие: рост квалификации, приобретение опыта, продвижение по службе	Здоровье, высокий уровень оплаты труда, достижение социального признания, большей независимости, самоутверждения. Самореализация.
<i>Сохранение</i> <i>До 60</i>	Закрепление достигнутых результатов. Пик совершенствования квалификации, ее повышение в результате активной деятельности, обучения молодежи. Творчество.	Повышение оплаты труда, новые источники дохода. Достижение вершин независимости и самовыражения. Уважение.
<i>Завершение</i> <i>После 60</i>	Подготовка к переходу на пенсию, поиск нового вида деятельности на пенсии, поиск и обучение собственной смене	Сохранение уровня оплаты, другие источники доходов. Рост социального признания, уважения. Самовыражение.
<i>Пенсионный</i> <i>После 65</i>	Занятие другими видами деятельности	Пенсия, другие источники доходов, здоровье. Поиск самовыражения в новой сфере деятельности. Удержание социального признания и уважения.

- 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. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.



- 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. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.





- Этап продвижения длится от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше внимания уделяется удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

- Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, акции, облигации).





- Этап завершения длится от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез готовиться к уходу на пенсию. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые заменили бы им заработную плату данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

- На последнем - пенсионном этапе карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратьям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- ✓ Следует отметить, что не существует определенного конкретного образца, в котором бы одинаково реализовывался человек в процессе деловой карьеры. Известно, что многие люди переживают различные потрясения в ходе карьеры, поэтому важно понимать что такое карьера и ее виды, а так же изучать рекомендации по управлению деловой карьерой.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Модели, виды и этапы деловой карьеры персонала в организации [Электронный ресурс] // studbooks.net – Режим доступа:
https://studbooks.net/1385520/menedzhment/modeli_vidy_etapy_delovoy_karery_personala_organizatsii
2. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования [Электронный ресурс] // studwood.ru – Режим доступа:
https://studwood.ru/746045/menedzhment/ponyatie_vidy_delovoy_karery_osnovnyye_etapy_planirovaniya
3. Типы и виды деловой карьеры [Электронный ресурс] // studme.org – Режим доступа:
https://studme.org/223604/menedzhment/typy_vidy_delovoy_karery

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!

