

Управление деловой карьерой в организации

Презентацию подготовила
ст.гр. БИБ-3601 Крысова Мария

СОДЕРЖАНИЕ

Что собой
представляет
управление
карьерой
персонала

Основные виды
управления
карьерой
персонала

Элементы
системы
управления
карьерой
персонала

Методы
управления
карьерой
персонала

Этапы
управления
карьерой
персонала



Управление карьерой персонала

является направлением деятельности как руководства разного уровня, так и специалистов по управлению персоналом и непосредственно работников, ориентированных на создание определенного комплекса принципов, мнений, убеждений и качеств человека, дающих возможность выборочно поддерживать собственные личностные и профессиональные взгляды и интересы в трансформирующихся социальных и профессиональных условиях. Управление карьерой входит в систему управления персоналом, рассматривающую взаимодействие обеих сторон трудовых отношений с целью взаимовыгодного продвижения профессиональной и организационной карьеры работников





Суть

1

Создание ценностно-смысловых, нормативных и символических составляющих карьеры, поддерживающих направленность и миссию компании, ее кадровую политику и социокультурный этнос.

2

Поддержание интереса работников в улучшении самоорганизации и саморазвития карьеры, самоактуализации индивидуальных возможностей с целью продвижения согласно бизнес-целям компании.

3

Распределение сотрудников в организационной стратифицированной системе трудовой деятельности, что даст возможность наилучшим образом применять конкурентные преимущества каждого.



Управление карьерой работников происходит в рамках трех основных уровней:

- уровень компании;
- уровень определенного подразделения;
- уровень определенной должности

Основные виды управления карьерой персонала



Профессиональная

Особенностью профессиональной карьеры является прохождение сотрудником на протяжении собственной профессиональной деятельности разных этапов развития: обучение, прием на работу, кадровый рост, развитие личных профессиональных способностей, выход на пенсию. Данные этапы конкретный работник может преодолевать поочередно на различных предприятиях.





Внутриорганизационная

Поэтапное чередование периодов развития сотрудника в пределах одной компании. Осуществляется в трех ключевых направлениях:

- ❑ вертикальное — движение на следующий по иерархии уровень;
- ❑ горизонтальное — движение в иную по функционалу сферу деятельности либо выполнение служебной деятельности на уровне, четко не зафиксированном в организационной структуре (к примеру, должность руководителя временной целевой группы, программы и пр.). Помимо этого, образцом такого вида карьеры может служить увеличение функционала на занимаемой позиции. Горизонтальная карьера возможна, если имеются варианты по размеру



- ❑ центростремительное — движение к центру, руководству компании. К примеру, допуск сотрудника к закрытым ранее совещаниям, официальным и неформальным встречам, более доверительное общение, определенные значимые поручения от руководителя и пр.

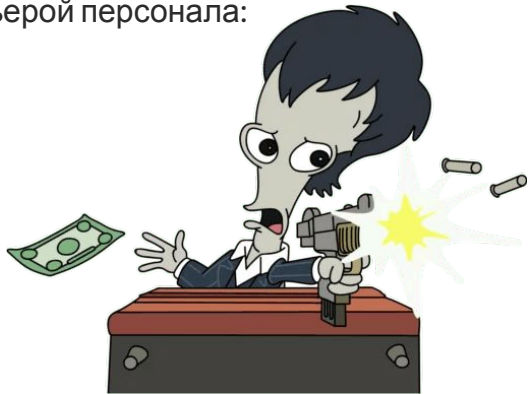


Формы управления карьерой персонала



Формы

Ориентируясь на подход начальника к управлению карьерой (строгий либо мягкий), а кроме этого на тип отношений (личностный либо функциональный) между руководителем и работником касательно карьеры возможно применение четырех форм руководства карьерой персонала:



1 | Авторитарное правление

подразумевает определение руководителем цели карьеры персонала и формирование предпосылок для ее достижения. В пределах данного подхода допустимо наделить работника ответственностью за определенный спектр профессиональных вопросов, при этом игнорируя его пожелания и интересы, а также восприятие событий окружающими. Провал в достижении целей инициирует наказание и возможное снятие с должности либо увольнение.



Формы

2 | Патерналистское руководство

Выражается в заботе руководителя о продвижении своего персонала. Он устанавливает цели и предоставляет условия для их достижения. При этом учитываются пожелания самого работника в карьере. С другой стороны, сотрудник должен проявлять абсолютную верность, преданность и послушание в отношении руководящего состава. При достижении установленных целей карьеры, работник получает поощрение (материальное либо моральное), в случае провала предусматривается наказание.





Формы

3 | Консультативное руководство


Решения по карьере с точки зрения управления выносятся руководителем работника. Но также принимаются в расчет потребности и интересы сотрудника, учитываются его личное мнение и окружающих. Выбор средства достижения карьерных целей остается полностью за подчиненными. Большую роль играют вознаграждения. Наказания практически не используются.



4 | Участвующее (партисипативное) руководство

Отличается многообразием вариантов вовлечения работников в управление карьерой. Трудящегося всячески мотивируют и увлекают в процесс и результат карьеры, стараются вызвать чувство ответственности и профессиональной гордости за нее. При данном подходе приоритет отдается отношениям согласия (а не подчинения) между руководителем и персоналом.

Элементы системы управления карьерой персонала



Управление карьерой персонала следует осуществлять в определенной системе. Это подразумевает наличие ряда взаимозависимых и взаимосогласованных показателей, направленных на одну цель и составляющих единый комплекс. В этом варианте система характеризуется необычными свойствами для определенных ее элементов – механизма и процесса управления карьерой, созданных и применяемых благодаря этим подходам.

Цели

Технологии

Структура и кадры

Функции

Принципы





Цели

- 1 | создание, развитие и самое результативное применение профессионального потенциала каждого менеджера предприятия;
- 2 | ведение стандарта по передаче профессионального опыта и культуры организации;
- 3 | выработку согласия между фирмой и сотрудником с точки зрения его развития и карьерного роста;
- 4 | предоставление трудящимся всех условий для профессионального роста и продвижения в рамках организационного пространства и пр.





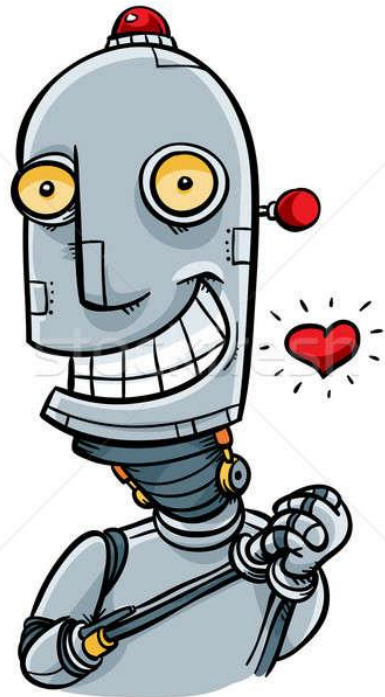
Функции

- 1 | Анализ аспектов, детерминированных выявлением нуждаемости в управленческих кадрах, развитием и продвижением; разработкой прогноза перемещений на ключевых руководящих позициях.
- 2 | Определение плана профессионального развития (учебы, стажировок и пр.), процедур оценки и движения по должности (повышение, ротация) сотрудников. Помимо этого, составляется план карьерного процесса по всей организации.
- 3 | Обеспечение обучения (включая основы самоуправления карьерой), оценки, адаптации и профориентации специалистов, конкурсов на замещение вакансий менеджеров.
- 4 | Стимуляция карьерных потребностей руководителей, предоставление подходящих условий для индивидуального управления карьерой: самомаркетинга (самопрезентации, саморекламы) и самоменеджмента.
- 5 | Регулирование протекания карьерных процессов, предотвращение и профилактика возможных кризисов, ошибок, учитывая возникновение карьеризма.
- 6 | Координация и согласование деятельности ряда элементов системы управления карьерой. Контроль реализации функций, определение результативности управления карьерным процессом (УКП), опираясь на конкретную систему показателей.



Технологии

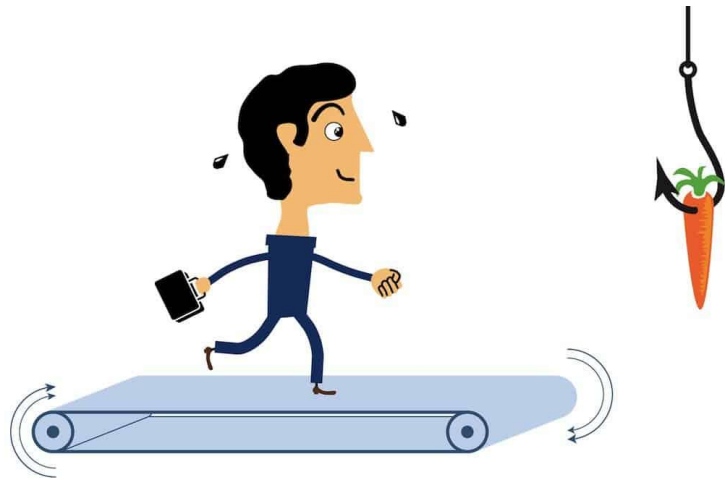
Успех осуществления функций УКП достигается с помощью их соединения либо совмещения с другими технологиями. Среди рассматриваемых (обучение, управление адаптацией и профессиональной ориентацией) следует реализовывать и узко направленные технологии, ориентированные на карьеру: формирование резервного списка кандидатов на выдвижение, индивидуальное психологическое консультирование по вопросам карьеры, создание карьерограмм.





Принципы

- 1 | коллегиальность вынесения карьерных решений;
- 2 | соотнесение личных интересов сотрудника и целей компании;
- 3 | постоянство развития и продвижения специалистов;
- 4 | понятность порядка и метода оценки, процедуры изменения должности (уведомление персонала о вакансиях, об условиях замещения, параметрах отбора);
- 5 | экономичность развития, выбора и продвижения (например, обучение в деятельности, «новые знания – под новую

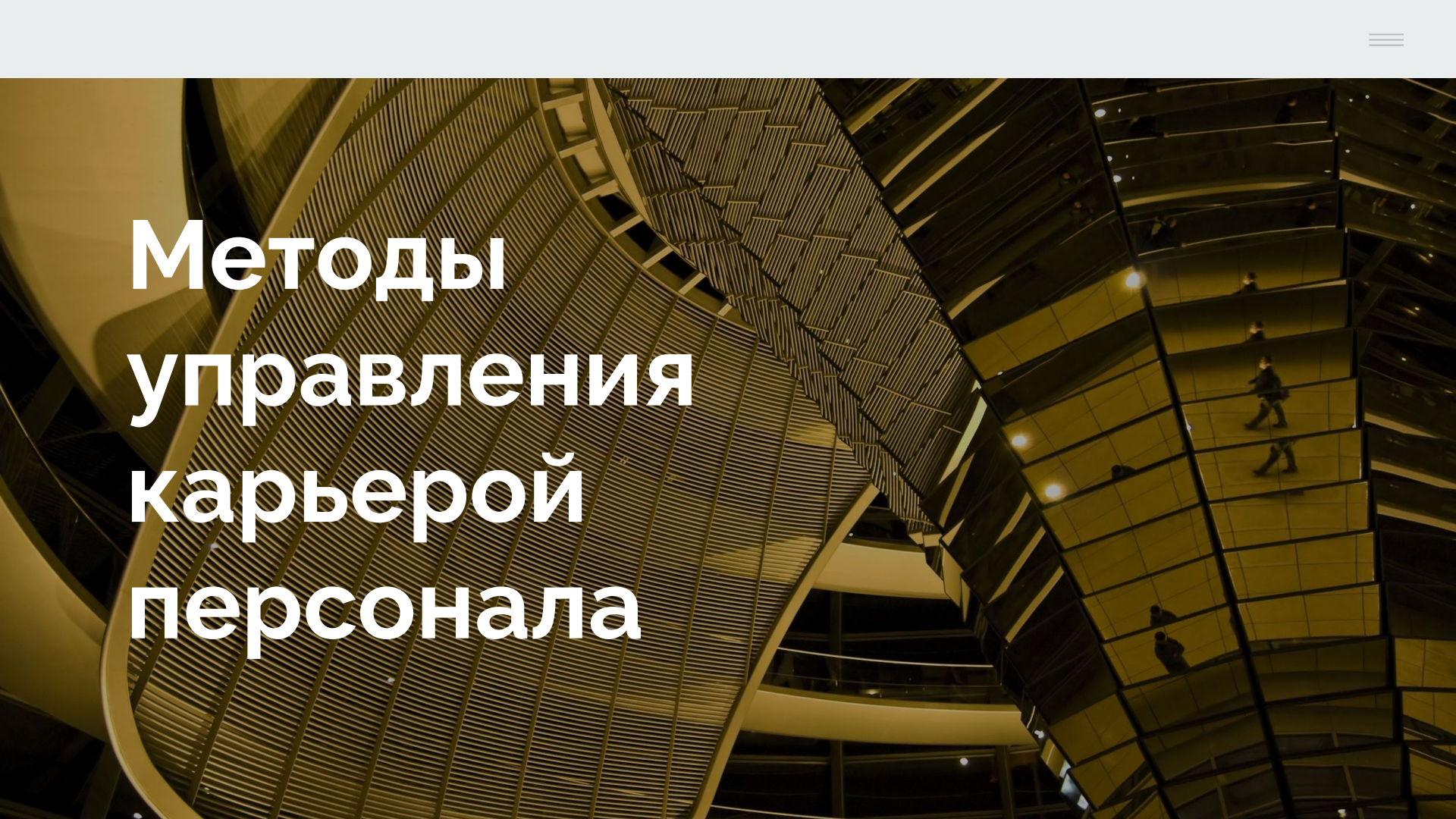




Структура и кадры

Следует помнить о двух основных моментах при решении вопроса структуры и кадров управления карьерным процессом. Прежде всего, субъектами управления являются непосредственно специалисты, а также их руководители (линейные менеджеры, кураторы, наставники). То есть основной упор идет на линейных управленцев разных уровней. Любой из них в одно и то же время может выступать субъектом управления как личной карьерой, так и карьерой подчиненных. Вторым аспектом является то, что структуру УК следует считать неразрывно взаимосвязанным компонентом системы управления персоналом (в качестве подсистемы «развития и продвижения кадров»). Все ее функции следует осуществлять посредством специалистов в сфере УК совместно с психологами





Методы управления карьерой персонала

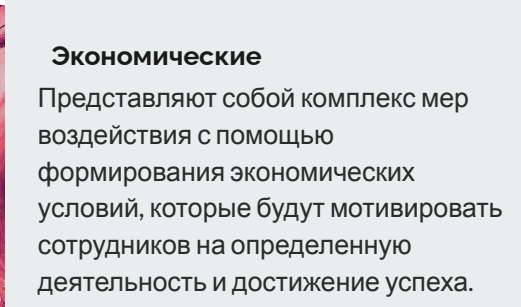


Методы



Организационные

Организационные методы управления являются комплексом мер, влияющих на организационные отношения с целью достижения определенных результатов.



Экономические

Представляют собой комплекс мер воздействия с помощью формирования экономических условий, которые будут мотивировать сотрудников на определенную деятельность и достижение успеха.




Социально-психологические

К ним относят определенные приемы влияния на объект управления, ориентированные на социально-психологические отношения среди персонала.



Этапы управления карьерой персонала



Карьерный самоменеджмент



Карьерный самоменеджмент означает, что трудящийся принимает на себя ответственность за собственную карьеру и самостоятельно находит наилучшие условия для достижения карьерного роста. При этом он опирается на свои потребности и реально оценивает личные способности.



Бюрократический



Бюрократическое управление карьерой характеризуется подготовкой трудящихся к смене трудовой функции со стороны линейных руководителей. При этом последние выполняют это самостоятельно, применяя эксперименты в расстановке персонала по должностным позициям (рабочим местам). Управление карьерой выражается лишь в частичном осуществлении линейного руководства карьерой.



Институциональный

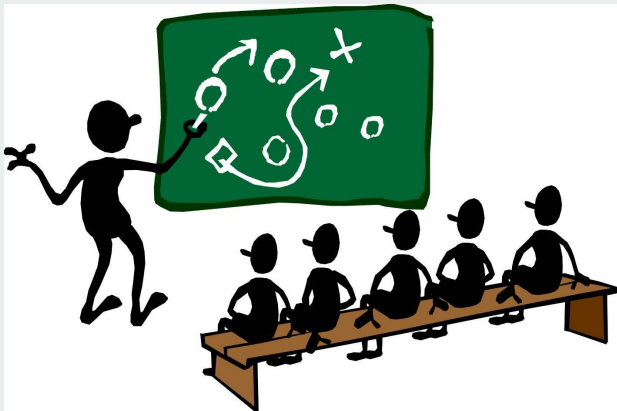


Designed by Pngtree

Осуществляется специалистами отделов системы управления персоналом. В данном случае линейные руководители не принимают участия, а специалисты с помощью отдельных способов карьерного менеджмента формируют условия, способствующие карьерному росту в долгосрочной перспективе. То есть функции карьерного менеджмента принимает на себя отдельное организационное подразделение (обычно, отдел управления персоналом).



Стратегический



Для стратегического управления карьерой свойственно объединение фрагментарного управления карьерой и административного карьерного менеджмента. Это дает возможность эффективно сочетать все достоинства отдельного подразделения системы управления персоналом и руководителей структур предприятия.



Обучение персонала



Обучение персонала является процессом приобретения необходимых умений, знаний, навыков и приемов коммуникации, который отличается строгой направленностью, организованностью, регулярностью реализации и планомерностью. Его осуществлением занимаются педагоги, наставники, специалисты, руководители и прочие квалифицированные лица. Обучение персонала осуществляется с целью наиболее эффективного использования сотрудника и повышения его мотивации. При этом личные цели специалиста и его работодателя могут не совпадать.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. https://www.kom-dir.ru/article/1911-upravlenie-kareroj-personala?from=PWF5_mobile&ustp=W
2. https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fblog.iteam.ru%2Fupravlenie-delovoj-kareroi%2F&cc_key=
3. https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fm.studme.org%2F1053091526206%2Fmenedzhment%2Fupravlenie-delovoy-kareroj&cc_key=



Спасибо за внимание!

