The background features a dark blue gradient with faint, light blue circular patterns and a scale on the left side. The scale is a semi-circle with tick marks and numbers ranging from 140 to 260. Several circular diagrams with arrows are scattered across the background, suggesting a technical or scientific theme.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ УПБ-2601-01-00

КОРОТАЕВА ДАРЬЯ

ПЛАН

- Понятие деловой карьеры
- Этапы трудовой карьеры
- Виды
- 4 модели трудовой карьеры

- Качественные перемены в развитии персонала находят отражение в изменении статуса человека в организации и выражаются в форме его карьеры.
- Слово «карьера» произошло от итальянского «*carriera*», что в переводе на русский язык означает «бег, жизненный путь, поприще». Уже в самой этимологии заложена двойственность в современном понимании карьеры, динамичная и статичная характеристики этого явления. Карьера понимается, во-первых, как процесс движения; во-вторых, как результат этого движения.



Деловая карьера — поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.



ЭТАПЫ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

- 1. Предварительный этап. Включает в себя учебу в школе, получение среднего и высшего образования. Длится до 25-летнего возраста. Человек может сменить несколько мест работы в поисках того вида деятельности, который удовлетворял бы его потребностям и интересам. Когда найдено место работы, удовлетворяющее работника на данном этапе, то начинается процесс самоутверждения человека и как работника, и как личности. Для того чтобы успешно продвигаться на этом этапе, требуется готовность смириться с осознанием своей зависимости от вышестоящих лиц.
- 2. Этап становления. Этот период длится в течение пяти лет (с 25 до 30-летнего возраста). Работник осваивает выбранную профессию, приобретает практические навыки, квалификацию, происходит самоутверждение. Появляется потребность в независимости. Переход работника во вторую стадию карьеры дает возможность стать профессионалом в выбранном виде деятельности. Второй этап очень важен для работника в психологическом плане. Человек может потерпеть неудачу, опуститься на первую ступень и снова оказаться в зависимом положении, но можно и утвердиться, став независимым профессионалом.

3. Этап продвижения. Длится от 30 до 45 лет. Происходит процесс роста квалификации, продвижения по службе, накапливается практический опыт, формируются навыки. У работника растет потребность в самоутверждении, в достижении более высокого статуса и еще большей независимости. На этом этапе начинается самовыражение работника как личности. Одновременно с реализацией должностного роста часто начинается процесс реализации творческого роста. Многие люди с высшим образованием стремятся получить ученую степень и звание, начинают заниматься преподавательской деятельностью, передавая свои знания молодым людям, публикуют свои работы в СМИ. Основные усилия работников направлены на увеличение своих доходов, а также на заботу о здоровье.

Профессионалы, вступая в третий этап трудовой карьеры, становятся наставниками тех, кто находится на первом этапе карьеры. Они стремятся расширить свои возможности, заводят связи с другими организациями, взаимодействуют с другими людьми, начинают работать по совместительству.

На третьем этапе карьеры работники начинают нести ответственность не только за себя, но и за подчиненных. В то же время в силу определенных ситуаций, связанных с внешними обстоятельствами, человек может снова опуститься на вторую стадию карьеры.



- 4. Этап сохранения достигнутых результатов. Продолжается от 45 до 60 лет. Характеризуется действиями по укреплению достигнутых результатов. Это пик совершенствования, которого достигает человек в своей трудовой карьере. Этот период характеризуется творческими устремлениями. Многие активно поднимаются по служебной лестнице. Работник достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе (самоуважение), а также признание заслуг со стороны окружающих. Человек начинает думать о своем обеспечении после выхода на пенсию, старается обеспечить себе другие источники доходов.

- 5. Этап завершения карьеры. Происходит в 60–65-летнем возрасте, когда работник готовится к выходу на пенсию. Основные усилия направлены на поиск и обучение собственной смены, обеспечение преемственности своих достижений. Основная потребность работника на этом этапе — удержание социального признания своих заслуг.
 - 6. Пенсионный этап. Начинается после 65 лет. Человек начинает заниматься другими видами деятельности, иногда продолжая сотрудничать с предыдущим местом работы в качестве консультанта или работая на часть ставки. Основная потребность человека — поиск самовыражения в новых сферах деятельности (общественной, семейной и др.).
- Планирование карьеры



ЦЕЛИ КАРЬЕРЫ СОСТОЯТ В СЛЕДУЮЩЕМ:

- профессия (вид деятельности) или занимаемая должность должны соответствовать самооценке и поэтому доставлять моральное удовлетворение;
- работа должна находиться в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;
- работа должна носить творческий характер и позволять достичь определенной степени независимости;
- труд хорошо оплачивается или есть возможность получать большие побочные доходы;
- работа позволяет продолжать активное обучение, заниматься воспитанием детей, домашним хозяйством.



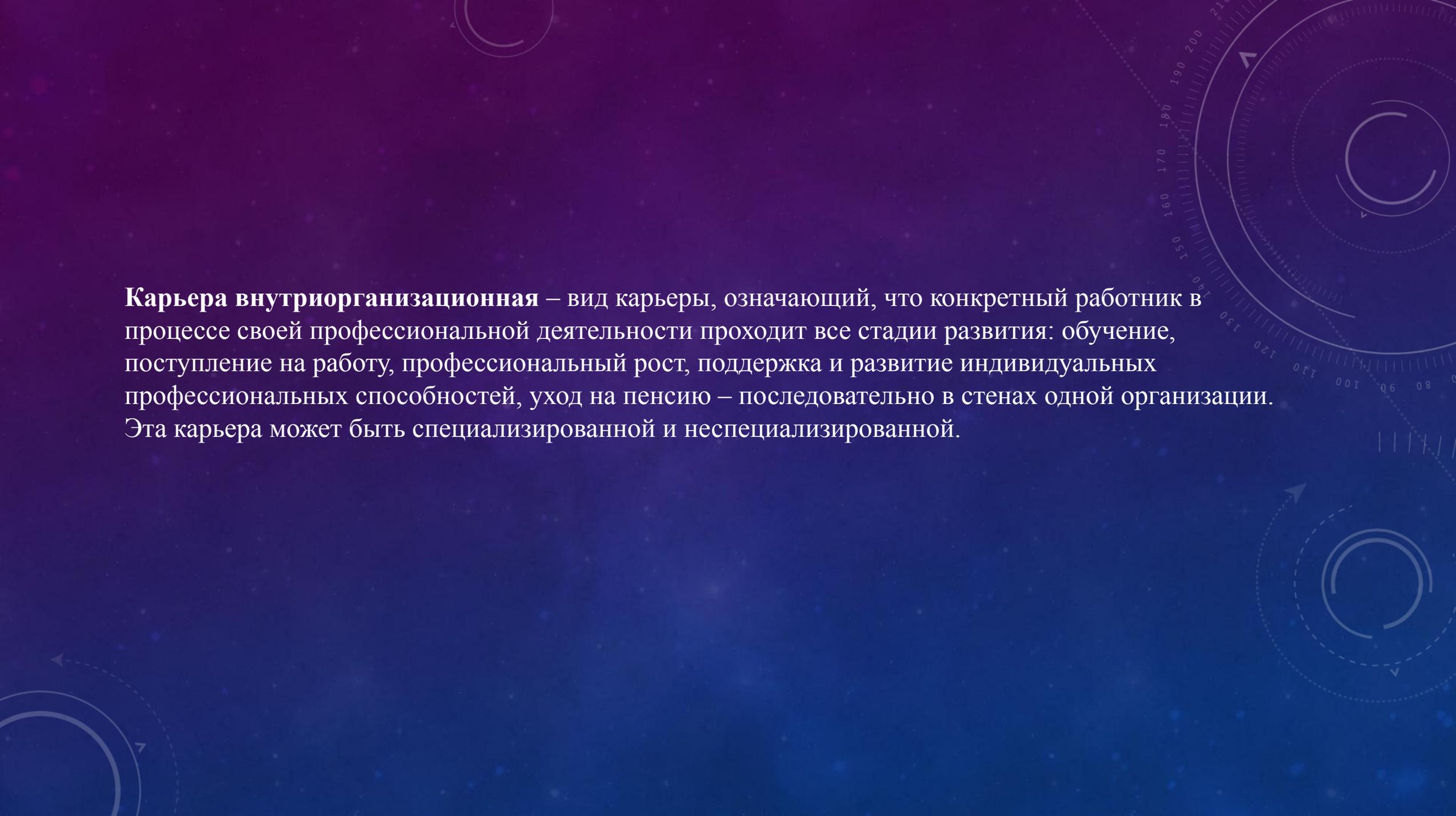
ВИДЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

Карьера вертикальная – вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, т.к. в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

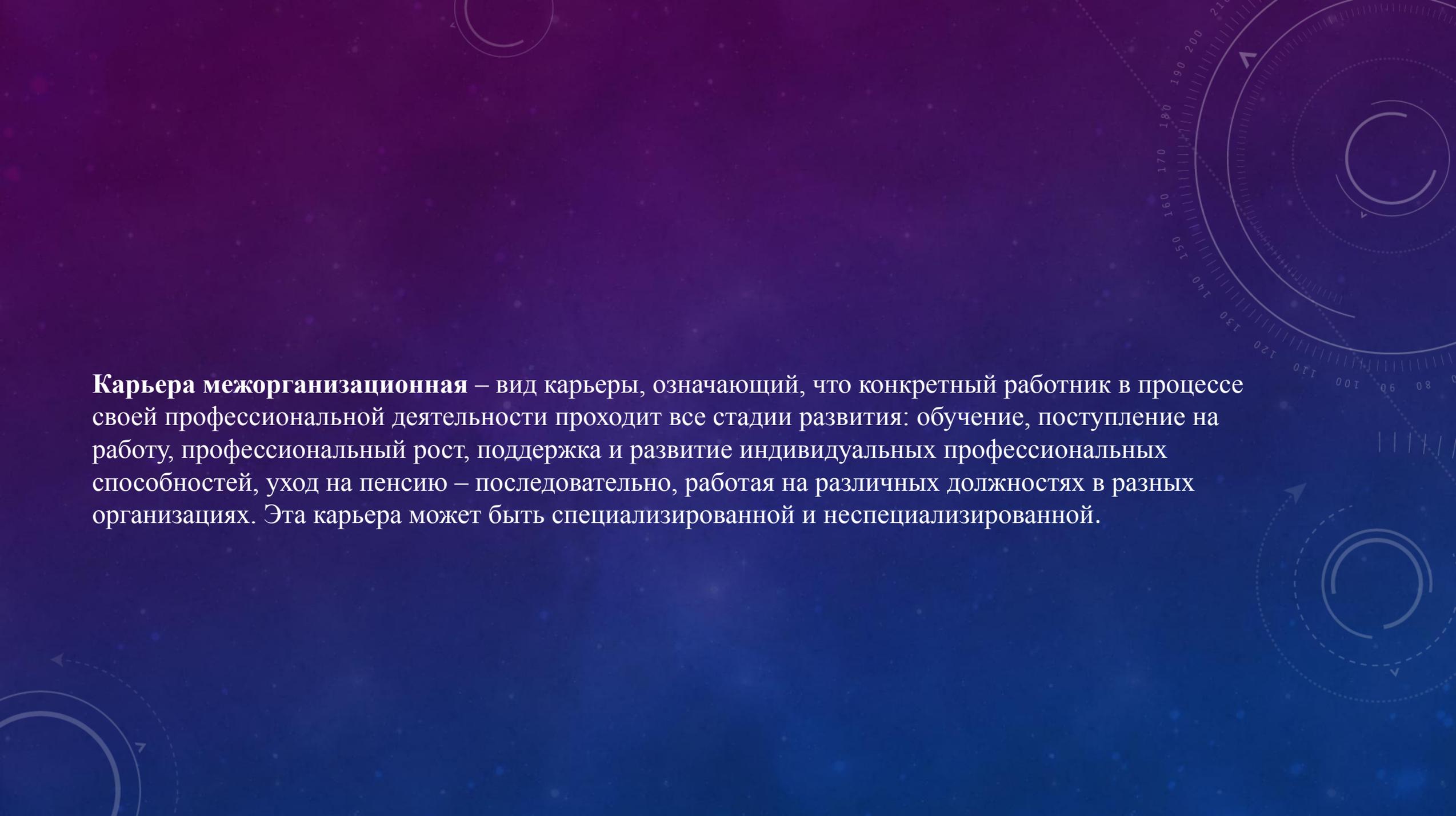




Карьера горизонтальная – вид карьеры, предполагающий либо перемещение в др. функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Понятие «к.г.» не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной иерархии.



Карьера внутриорганизационная – вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию – последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.



Карьера межорганизационная – вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию – последовательно, работая на различных должностях в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

- Карьера специализированная – вид карьеры, характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные ее стадии. Конкретный работник в к.с. может пройти эти стадии последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется. Например, начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта др. организации. Такой переход связан либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания труда, либо перспективами продвижения по службе. Др. пример: начальник отдела кадров назначен на должность зам. директора по управлению персоналом организации, где он работает.
- Неспециализированная карьера широко развита в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года. Так, считается вполне нормальным, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через пять лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

- **Карьера ступенчатая** – вид карьеры, совмещающий элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. К.с. встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.





- **Карьера центростремительная (скрытая)** – вид карьеры, наименее очевидный для окружающих; доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные др. сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные, важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.
- **Карьера-молния** – стремительный путь к успеху, видному положению в обществе за чрезвычайно короткое время.

НА ПРАКТИКЕ СУЩЕСТВУЕТ БОЛЬШОЕ МНОГООБРАЗИЕ ВАРИАНТОВ КАРЬЕРЫ, КОТОРЫЕ БАЗИРУЮТСЯ НА ЧЕТЫРЕХ ОСНОВНЫХ МОДЕЛЯХ:

- 1. «Трамплин». Подъем по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени. А потом прыжок с «трамплина» – уход на пенсию. Эта карьера наиболее характерна для руководителей периода застоя, когда многие должности занимались одними людьми в течение 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 коллектива – работника устраивает занимаемая должность и он готов оставаться на ней до ухода на пенсию. Такая модель может быть приемлемой для многих специалистов и служащих.
- 2. «Лестница». Каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. 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 он достигает в период максимального потенциала, и после этого начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы. Психологически эта модель очень неудобна для руководителей из-за нежелания уходить с «первых ролей». Здесь можно порекомендовать внимательно относиться к таким работникам – включать в совет директоров, использовать в качестве консультанта.

- 3. «Змея». Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели – возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности. Эта модель характерна для японской модели, так как они связывают себя не только с отдельной профессией, но и с будущим всей фирмы. При несоблюдении ротации кадров эта модель теряет значимость и может иметь негативные последствия, т.к. часть работников с преобладанием темперамента меланхолика и флегматика не расположены к смене коллектива или должности и будут воспринимать ее очень болезненно.
- 4. «Перепутье». Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника. Это похоже на американскую модель, характерна для совместных компаний.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом / А.Я. Кибанов, Е. В. Каштанова ; ред. А.Я. Кибанов. – Москва : Проспект, 2014. – 57 с.
- Корсакова, А.А. Управление персоналом : учебно-методический комплекс / А.А. Корсакова, Л.Н. Иванова-Швец. – Москва : Евразийский открытый институт, 2009. – 311 с
- Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 288 с.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!