

# «Принципы карьерной стратегии, условия и факторы продвижения на гражданской службе»

Подготовили студентки группы ГМУ 2-4:  
Новикова Полина и Кондрашова Ксения

**Карьера - активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающее ему устойчивость в потоке социальной жизни. Виды карьер: внутренняя (в самом человеке, внешняя (изменение ролевого статуса).**



- **Для осуществления карьерного процесса необходимы соответствующие ресурсы:**

- способ деятельности (знания, умение, опыт, способности);
- природа человека, что в нем заложено;
- базовый ресурс - профессиональный опыт;
- валеологический ресурс - здоровье, т.е. способность эффективно действовать в постоянном напряжении;
- организационно нравственный ресурс.





## *Принципы карьерной стратегии:*

- Принцип непрерывности
- Принцип осмысленности
- Принцип соразмерности
- Принцип маневренности
- Принцип экономичности
- Принцип «зажженной свечи»

Большую роль в плане служебного роста имеет планирование карьеры служащего. Как организационная мера планирование карьеры включает в себя ряд последовательных шагов: оценку перспективных кадров, создание их резерва, меры по повышению квалификации, движение кадров по горизонтали и вертикали, осуществление других кадровых процедур, позволяющих служащему успешно решать свои профессиональные и жизненные задачи.



Не менее ценными являются программы предоставления консультационных услуг служащим в интересах их профессионального развития и служебно-должностного продвижения. Такие программы дают возможность работникам решить следующие задачи:

- сформулировать цели карьеры на государственной службе;
- получить информацию об открывающихся вакантных местах и квалификации работников, необходимой для их занятия;
- уяснить условия, в соответствии с которыми квалифицированные служащие могут претендовать на эти места;
- вести осмысленный диалог с руководителями и работниками кадровых органов о перспективах своей служебной карьеры.



В рамках действующего законодательства и в пределах компетенции того или иного органа (должности) осуществляется организационное, подзаконное административное регулирование карьеры. Организационные действия не нуждаются в издании специальных юридических актов и проводятся в порядке текущей, прежде всего, управленческой деятельности. Они могут выражаться:

- в инспектировании должностных лиц по вопросам, касающимся управления карьерой;
- в организации подготовки служащих по вопросам карьерного продвижения;
- в индивидуальных собеседованиях руководителей со служащими из резерва на должностное выдвижение или имеющими карьерные интересы;

- в консультациях, проводимых кадровыми службами по организации карьеры;
- в привлечении специалистов к управленческой деятельности;
- в разработке карьерных прогнозов, программ, планов, методических рекомендациях и т. д.



# ИСТОЧНИКИ

1. <http://sdalna10.com/04063311>
2. <http://isfic.info/gossab/civserv83.htm>

**БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ!**