Деловая карьера

карьеры

Карьера – успешное продвижение в том или ином виде деятельности (общественной, служебной, научной, профессиональной).

Виды карьеры

Принято различать два основных вида карьеры: профессиональную и должностную (внутриорганизационную).

Профессиональная карьера

Это процесс постоянного накопления и приумножения человеческого капитала на протяжении всей

Внутриорганизационная карьера

Внутриорганиза ционная карьера – это последователь ная смена работником стадий использования человеческого капитала в одной

Типы работников с точки зрения карьеры

- Работники с низким стремлением к карьерному росту;
- Работники со средним стремлением к карьерному росту;
- Работники с высоким стремлением к карьерному росту.

Низкое стремление к карьерному росту

Этим работникам свойственна высокая зависимость от окружающих в деятельности, *низкое желание добиваться цели,* успеха, уклонение от лишних действий, характерны уход от ответственности и отсутствие стремления быть руководителями. Чаще главным интересом у них является осуществление совместной работы без большого интереса к самой задаче; их может интересовать не столько конечный результат работы,

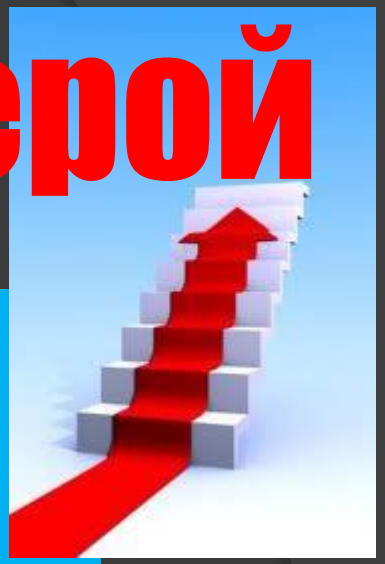
Среднее стремление к карьерному росту

Адекватная оценка своих возможностей, добросовестность, лояльность к организации, деятельности, стремление к достижению коллективного успеха в деятельности. В установках присутствует стремление к достижению цели и успеха. Карьерные задачи ставятся в соответствии с действительными *возможностями* их реализации в данной организации и в соответствии со своими личными способностями. Свойственно отсутствие страха перед ответственностью и руководством, так как они представляют определенную

Высокое стремление к карьерному росту

Повышенное желание добиться определенного карьерного статуса, авантюризм, преобладают индивидуальные потребности и стремление достичь личного благополучия, престижа и уважения. Им чаще всего свойственен «нездоровый карьеризм». Любят быть в центре внимания, могут «шагать по головам». Способны пренебрегать интересами других в моменты достижения личных целей и получения собственной выгоды. Сильная зависимость от результата, повышенное желание власти, самоуверенность, агрессивность.

Управление карьерой



Управление деловой карьерой - мероприятия, проводимые кадровой службой, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из целей, потребностей и возможностей организации и самого работника.

Принципы управления карьерой

1. Хотя в управлении карьерой заинтересован и работник, и организация, *инициатором должна выступать организация.* Одним из главных условий успешного управления карьерой со стороны организации должно быть обязательное участие, включение каждого сотрудника в управление его карьерой (в той или иной степени).

2. Управление карьерным процессом должно быть комплексным, т.е. принимать во внимание и, по мере возможности, воздействовать на многочисленные факторы, связанные и с личностью работника, и с организацией.

3. Среди закономерностей карьерного развития важно знать особенности характера его протекания в зависимости от *возраста менеджера, стажа его работы в организации или в определенной должности.* Это позволяет не

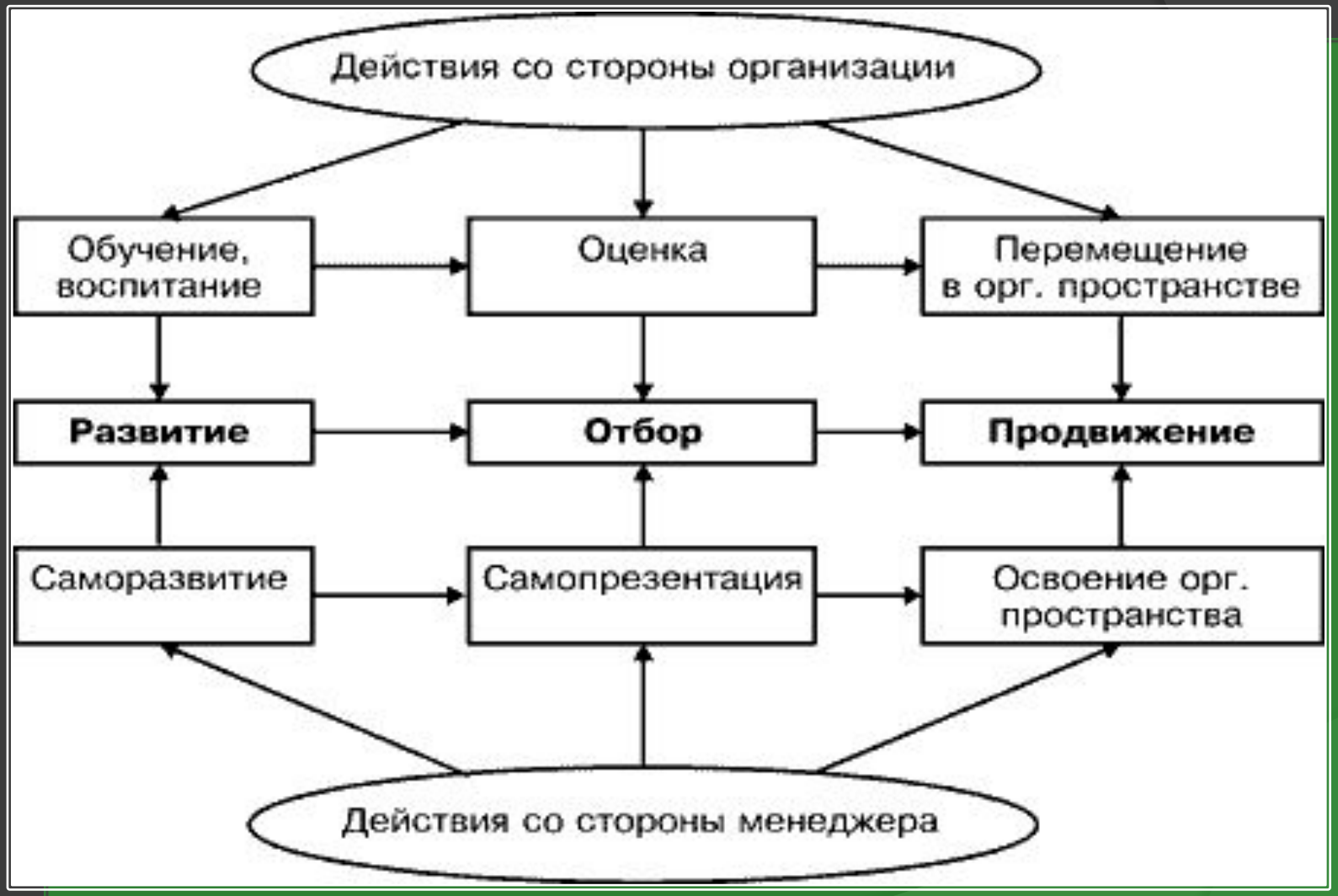
Принципы управления карьерой (продолжение)

4. Необходимо предупреждать появление или смягчать протекание кризисов, связанных с противоречием между возросшими возможностями менеджера и требованиями старой должности, с началом, серединой и концом карьеры, кризисов общего развития человека (пример: кризис среднего возраста).

5. В организации должна быть создана общая ценностная установка, определяющая порядок и содержание решений по развитию и продвижению управленческих кадров, то есть карьерная стратегия.

6. Управление карьерой требует привлечения определенных человеческих, временных и финансовых ресурсов. Однако при понимании управления карьерой как стратегического процесса становится ясно, что затраты, необходимые для обеспечения этого процесса, являются долгосрочными инвестициями в персонал, как в

Карьера – двухсторонний процесс



Этапы карьеры

Этапы карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Особенности мотивации
Предварительный	До 25 лет	Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности	Безопасность, социальное признание
Становление	До 30 лет	Освоение работы, развитие профессиональных навыков	Социальное признание, независимость
Продвижение	До 45 лет	Профессиональное развитие	Социальное признание, самореализация
Завершение	После 60 лет	Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смены	Удержание социального признания
Пенсионный	После 65 лет	Занятие другими видами	Поиск самовыражения в

Рекомендации по самоуправлению карьерой

Существует ряд рекомендаций управления своей деловой карьерой:

1. Не теряйте времени на работу с безынициативным, неперспективным начальником;
2. Расширяйте свои знания, приобретайте новые навыки;
3. Готовьтесь занять более высокооплачиваемое место, которое скоро станет вакантным;
4. Познайте и оцените людей, важных для Вашей карьеры;
5. Составляйте план на сутки и на неделю;
6. Помните, что все в жизни меняется; важно оценить эти изменения;
7. Никогда не живите прошлым;
8. Не допускайте, чтобы Ваша карьера развивалась значительно быстрее, чем у других;
9. Увольняйтесь, как только убедитесь, что достигнут предел карьеры;

Презентацию подготовила:

студентка группы

10ЦЖУ1

Балашова Е.В.