

# *Карьера: понятие, виды, этапы. Планирование карьеры*

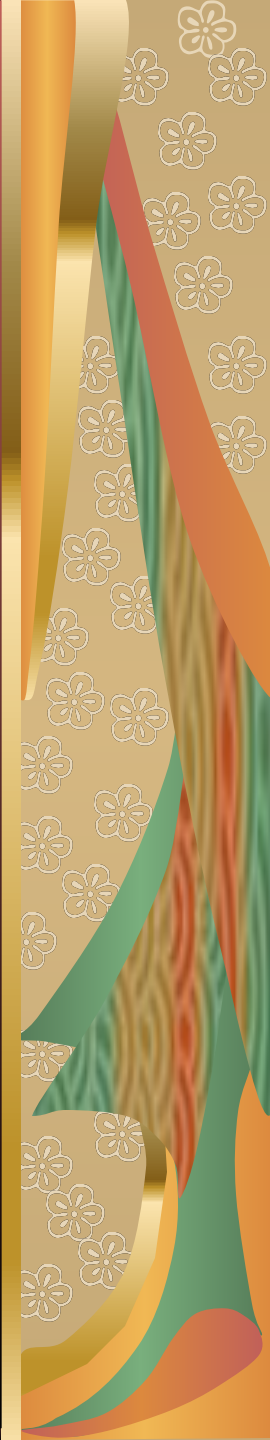
МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ РЕКЛАМЫ, ТУРИЗМА и ШОУ-  
БИЗНЕСА

Студентка 4 курса ф-та Шоу-Бизнеса

Алтайская Г. Ю.

ДИСЦИПЛИНА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

МОСКВА 2009 г.

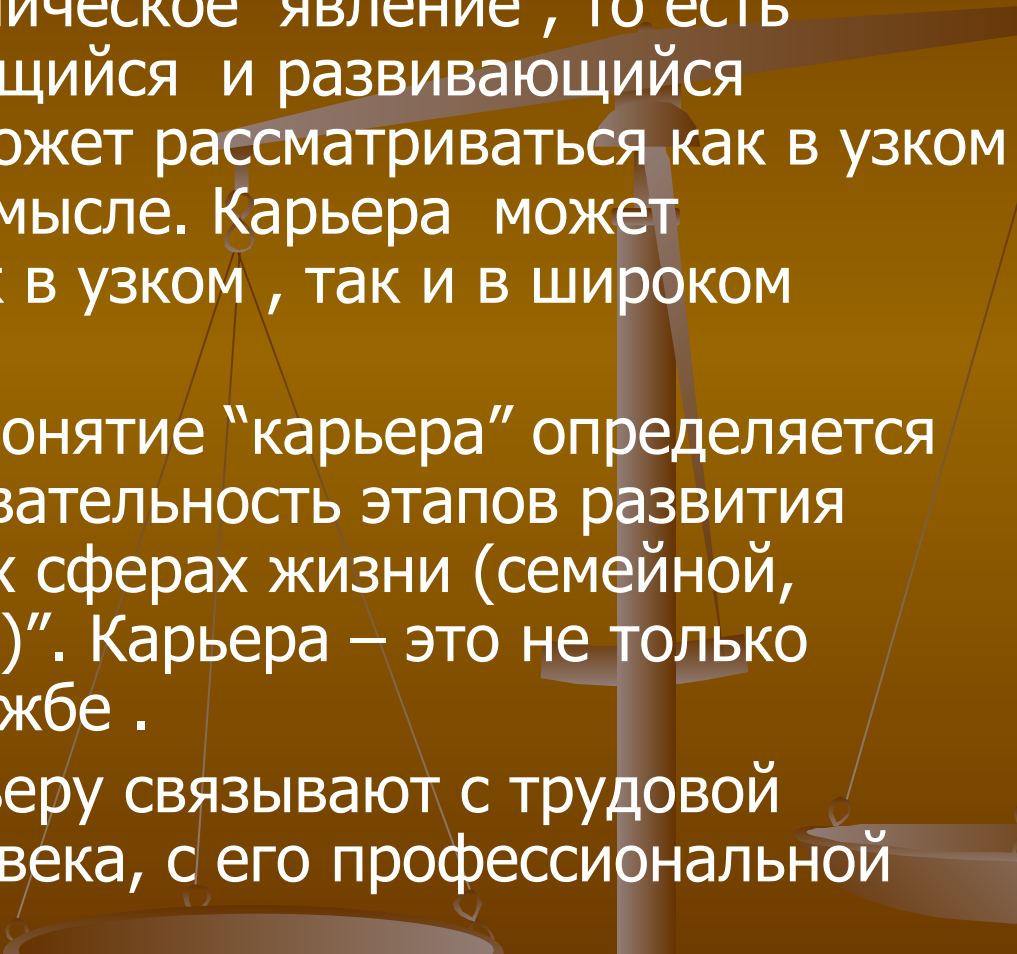


# Содержание

- 1. ВВЕДЕНИЕ
- 2. КАРЬЕРА КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ
  - 2.1. Сущность карьеры;
  - 2.2. Виды карьеры.
- 3. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ.
  - Этапы карьеры
  - Цели карьеры
- 4. КАРЬЕРА И МОТИВАЦИЯ
- 5. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КАРЬЕРА В РОССИИ
- 6. ТИПОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ
- 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ
- СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ



## Слово “карьера” в переводе с итальянского означает “бег”.

- *Карьера* – это динамическое явление , то есть постоянно изменяющийся и развивающийся процесс. Карьера может рассматриваться как в узком , так и в широком смысле. Карьера может рассматриваться как в узком , так и в широком смысле.
  - В широком смысле понятие “карьера” определяется как “общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой)”. Карьера – это не только продвижение по службе .
  - В узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью.
- 

# Виды карьеры

Для классификации видов карьеры можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев.

Критерии классификации		Виды карьеры
1	Среда рассмотрения	<ul style="list-style-type: none"><li>• профессиональная</li><li>• внутриорганизационная</li></ul>
2	Направление движения работника в структуре организации	<ul style="list-style-type: none"><li>• вертикальная</li><li>• горизонтальная</li><li>• центристремительная</li></ul>
3	Принадлежность к определенной сфере профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"><li>• карьера менеджера</li><li>• карьера юриста</li><li>• карьера врача</li></ul>
4	Характер происходящих изменений	<ul style="list-style-type: none"><li>• властная</li><li>• квалификационная</li><li>• статусная</li><li>• монетарная</li></ul>



***Профессиональная карьера*** характеризуется тем , что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу , профессиональный рост , поддержка индивидуальных способностей , наконец уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

# **Внутриорганизационная карьера реализуется в трех**

## **основных направлениях:**

- Вертикальное направление карьеры - это подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- Горизонтальное – это перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени;
- Центростремительное – данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру , руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и не формального характера; получение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения , отдельные важные поручения руководства.

# Этапы карьеры

- Предварительный этап
- Этап становления
- Этап продвижения
- Этап сохранения
- Этап завершения
- Пенсионный этап



# Предварительный этап

включает учебу в школе, среднее и высшее образование длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего потребности и отвечающие его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его личности, он заботится о безопасности существования .



# Этап становления

длится примерно пять лет от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжают беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получить заработную плату, уровень которой был бы выше прожиточного минимума.

# Этап продвижения

- ♦ обычно длится от 30 – до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, работник продвигается по служебной лестнице. Накапливается богатый практический опыт приобретаются навыки, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение работника как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на вопросах, касающихся увеличения размеров оплаты труда и заботы 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 творческим самовыражением, возможен подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе, к окружающим, достигшим своего положения честным трудом, и к себе со стороны окружающих. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, проявляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале своей и других организаций, покупка акций, облигаций).

# Этап завершения

длится от 60 до 65 лет. Работник начинает 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 (работник получает меньше удовлетворения от работы и испытывает состояние психологического и физиологического дискомфорта), самовыражение и уважение к себе и к другим подобным из его окружения людям достигают наивысшей точки за весь период карьеры. Работник заинтересован в сохранении уровня оплаты труда. Но стремится увеличить другие источники дохода, которые бы заменили заработную плату при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

# Пенсионный этап

- ◆ На этом 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 могут стать причиной постоянной заботы о других источниках дохода и о здоровье.

# Цель карьеры

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

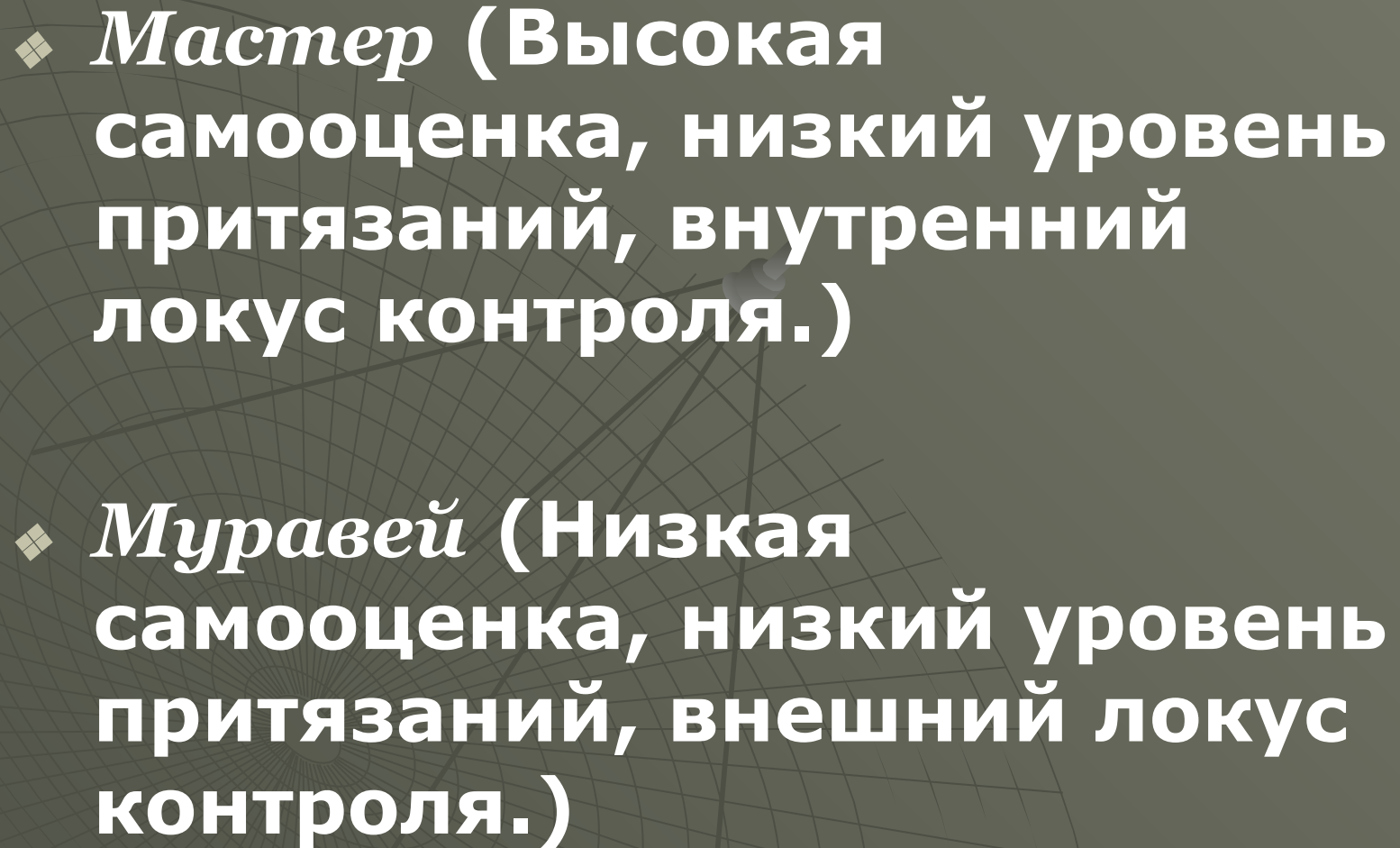
# Некоторые цели карьеры

- **заниматься видом деятельности или иметь должность, которые соответствуют самооценке и поэтому доставляют моральное удовлетворение;**
- **получить работу или должность, соответствующие самооценке, в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;**
- **занимать работу или должность, которые усиливают Ваши возможности и развивают их;**
- **иметь работу или должность, которые носят творческий характер;**
- **работать по профессии или занимать должность, которые позволяют достичь определенной степени независимости;**
- **иметь работу или должность, хорошо оплачиваемые или позволяющие одновременно получать большие побочные доходы;**
- **иметь работу или должность, которые позволяют продолжать активное обучение;**
- **иметь работу или должность, позволяющие заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.**

В реальной жизни наиболее часто встречаются 6 типов подхода к построению карьеры.

- ▣ *Алтилист* (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус).
- ▣ *Иллюзионист* (Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля.)



- 
- ◆ *Мастер* (Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля.)
  - ◆ *Муравей* (Низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля.)



# Заключение

Профессиональная карьера выполняет важные функции в трудовой деятельности работника. Она стимулирует рост трудовой активности, ускоряет процессы кадровых перемещений, что позволяет работнику занять более высокое социальное положение, способствует росту удовлетворенности его своим трудом. Реальная перспектива должностного продвижения складывается на основе оценки работником существующих условий для продвижения и самооценки своих возможностей. Кроме того смена ориентиров в кадровой политике организация в сторону переосмысления роли и места человека в сфере трудовой деятельности приумножит его кадровый потенциал, изменит представление работников о своей профессиональной деятельности.





# Литература:

1. Иванов В.Ю. Карьера менеджера как объект исследования и управления. / Менеджмент в России и за рубежом .- 1998.-№3.
2. Трошина К. Карьера и мотивация./ Управление персоналом. – 1998. -№12.
3. Управление персоналом организации./ Под ред. А. М. Кайбанова. -М.: Инфра-М, 1998.
4. Молл Е. Управленческая карьера в России / Проблемы теории и практики в управления. - 1996. -№6.
5. Поляков В.А. Технология карьеры / ЭКО. - 1996. -№1.
6. Мескон М.Х. Основы менеджмента. -М.: "Дело", 1993.

Спасибо за внимание!