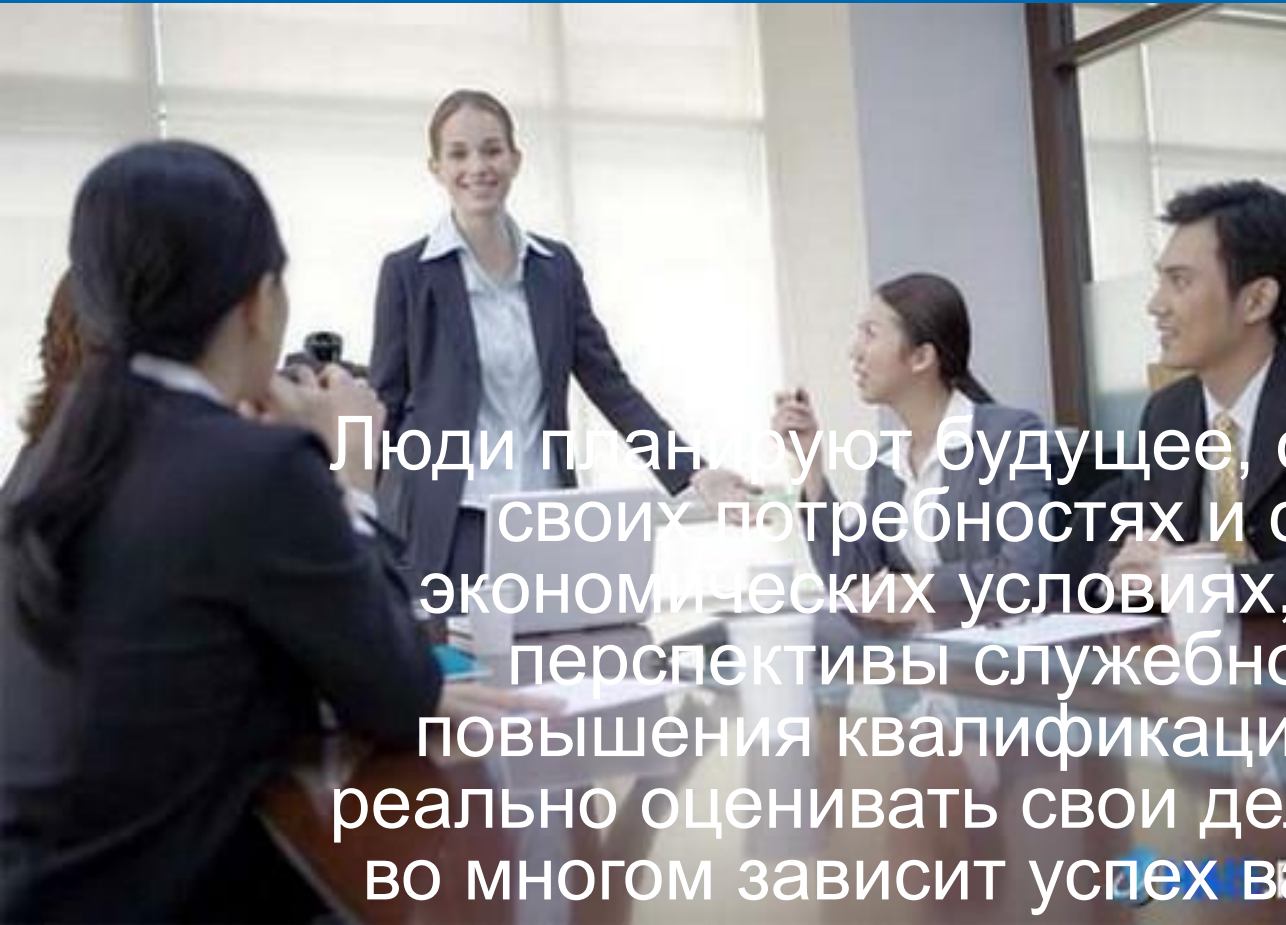


Управление деловой карьерой



Люди планируют будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях, желая знать перспективы служебного роста и повышения квалификации. От умения реально оценивать свои деловые качества во многом зависит успех вашей карьеры.

В качестве целей карьеры часто называют следующие:

- получить работу или должность, которая отвечала бы самооценке, желательно в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;
- заниматься видом деятельности или иметь должность, соответствующую самооценке и поэтому доставляющую моральное удовлетворение;
- иметь работу или должность, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать большие побочные доходы;
- занимать должность, усиливающую профессиональные возможности человека и развивающую их;
- иметь работу или должность, которая носит творческий характер; работать по специальности или занимать должность, позволяющую достичь определенной степени независимости;
- иметь работу или должность, дающую возможность продолжать активное обучение;
- иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

При оценке и отборе кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя используются специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств:



1. Гражданская зрелость.
2. Отношение к труду.
3. Уровень знаний.
4. Организаторские способности.
5. Способность к руководству системой управления.
6. Способность поддерживать передовое.
7. Морально-этические черты характера.



Саморазвитие — это непрерывный процесс. Как показали проведенные многочисленные исследования, идеи индивидуального развития сопутствуют успеху в управлении. Индивидуальное развитие зависит не только от приобретения новых навыков и знаний, но и от устранения разного рода ограничений.

Индивидуальное развитие начинают с анализа возможностей, которыми располагает человек. При этом необходимо изучить собственный потенциал, свою натуру, свои внутренние сомнения, причины робости, так как они оказывают значительное влияние на поведение человека и его чувство удовлетворенности от своих действий.

Для того чтобы добиться результатов, большинство менеджеров должны объединяться с другими, используя их умение.

Однако в соответствии с распространенным подходом к роли менеджера он может ничего не делать для поощрения роста всей группы или ее членов. Когда руководителю не удастся превратить группу в квалифицированный и результативный коллектив, ее работа обычно сопровождается трудностями или не дает отдачи. Когда не создаются благоприятный климат или эффективные рабочие механизмы, мы говорим, что менеджера ограничивает низкое умение сформировать группу.

