

# ПРАВИЛО БУРАВЧИКА: чтобы продвигаться, надо вертеться

Управление карьерой



Выполнила А. А. Русанова  
(ГиМФ курс №2 группа №2)

# ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Ключевые понятия
2. Цели управления карьерой
3. Траектория карьеры
4. Этапы карьеры
5. Конфигурация карьеры по Драйверу
6. Модели управления карьерой
7. Гендерные особенности развития карьеры
8. Методы управления карьерой
9. Психология управления карьерой



# Ключевые понятия

- Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом
- Карьера в организации – совокупность должностей, которые занимал и занимает на данный момент работник (фактическая карьера) и (или) может занимать (плановая карьера)
- Управление карьерой – это создание администрацией условий для продвижения работников в организации, соответствующего ее потребностям, учитывающего психологический тип личности работника и зависящего от результатов труда этого работника



# Цели управления карьерой



- Гарантировать, что потребности организации в требуемом количестве подготовленных рабочих, служащих, специалистов и руководителей на всех уровнях иерархии удовлетворяются
- Обеспечить перспективным работникам обучение и практический опыт, позволяющий им работать на том уровне ответственности, которого они способны достичь
- Дать имеющим потенциал работникам возможность реализовать себя в этой организации через карьерный рост

# Траектория карьеры

Вертикальная карьера



Горизонтальная (профессиональная) карьера

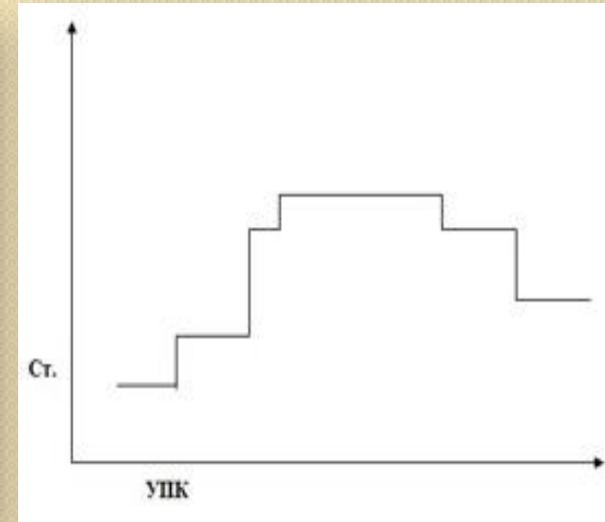
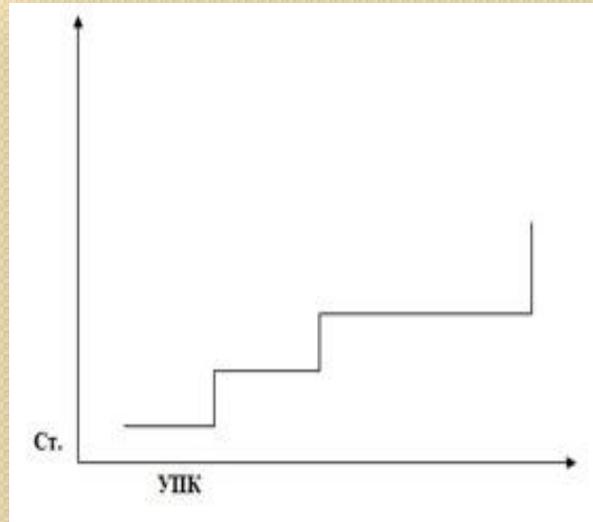
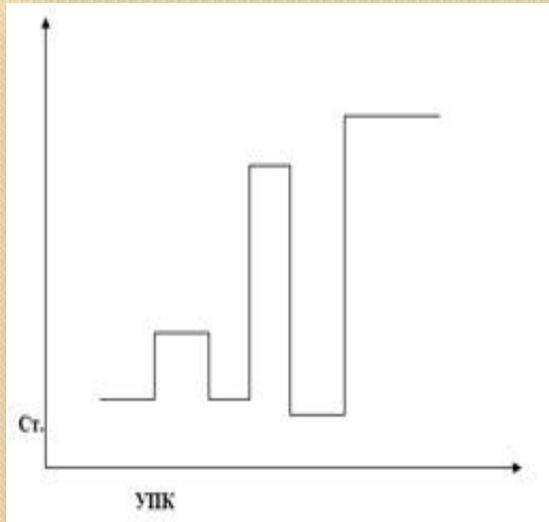
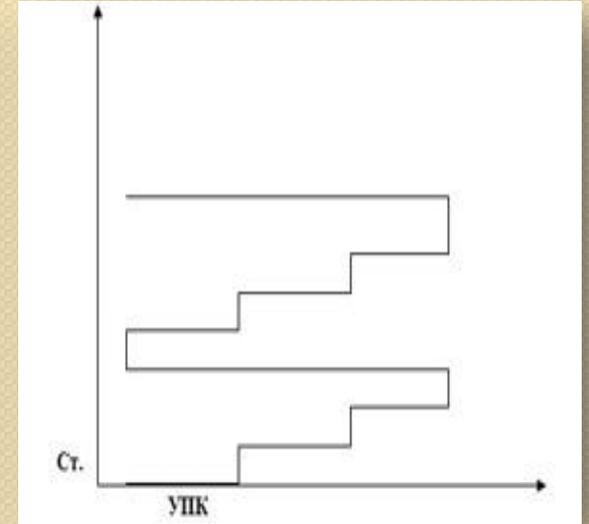
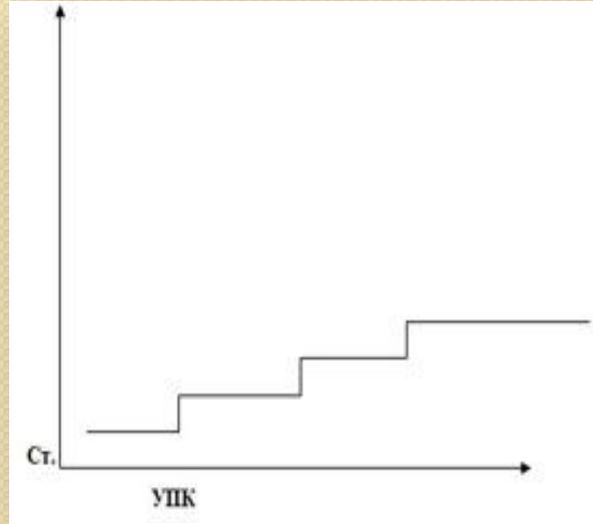
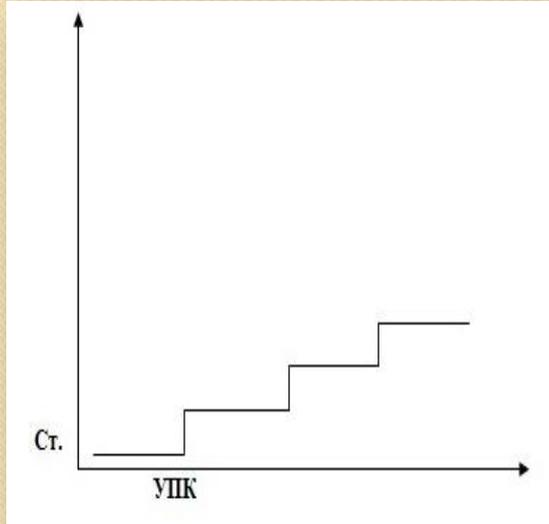


Центростремительная карьера



Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Особенности мотивации (по Маслоу)
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
Сохранение	До 60 лет	Закрепление достигнутых результатов, пик совершенствования квалификации	Передача знаний и уважение
Завершение	После 60 лет	Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смены	Удержание социального признания
Пенсионный	После 65 лет	Занятие другими видами деятельности	Поиск самовыражения в новой сфере деятельности

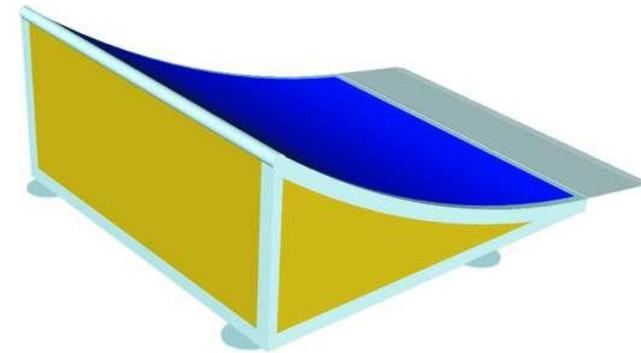
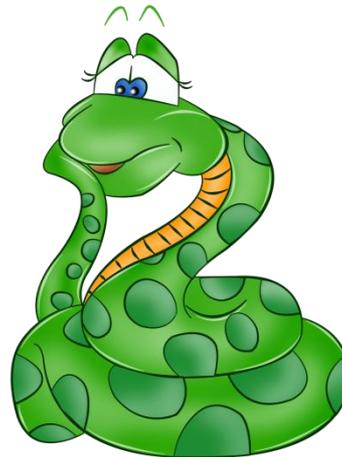
# КОНФИГУРАЦИЯ КАРЬЕРЫ ПО ДРАЙВЕРУ



# Модели карьеры:



- «Трамплин»
- «Лестница»
- «Змея»
- «Перепутье»





Кто на работе хозяин?

# ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ



# Методы управления карьерой

- Проведение оценки потребности в специалистах
- Создание системы оценки персонала (при приеме на работу- оценка кандидатов, оценка сотрудников)
- Разработка качественных методов подбора персонала
- Создание кадрового резерва в организации, разработка методов отбора в кадровый резерв
- Проведение работы по эффективному использованию персонала
- Создание современной системы мотивации персонала
- Создание системы обучения персонала (обучение как обязательный компонент карьерного роста)



# Карьерограмма



- Личные данные сотрудника
- Занимаемая должность
- Стаж работы на занимаемой должности
- Личные карьерные ориентиры сотрудника
- Возможности роста на занимаемой должности
- История работы сотрудника в компании
- Информация об обучении
- Результаты аттестации
- Навыки, знания и умения, необходимые для занятия более высокой должности
- Вид и методы обучения, которыми необходимо овладеть для вступления в новую должность
- Уровень кадрового резерва, на который определен сотрудник
- Наличие вакансий в компании

# Психология управления карьерой



Есть много способов сделать карьеру, но самый верный из них - родиться в нужной семье. Д. Трамп.

**СПАСИБО ЗА  
ВНИ**

