

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/285978>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1. Деловая карьера, ее сущность, виды и модели 6

2. Организация работы кадровой службы по управлению деловой карьеры 14

3. Деловая карьера и служебно-профессиональное продвижение 21

4. Пути и методы повышения эффективности деятельности кадровой службы по управлению деловой карьеры 28

Заключение 40

Список литературы 42

Актуальность темы работы заключается в том, что существующая система управления карьерой не способна заинтересовать персонал в развитии его способностей, удовлетворении потребностей в продвижении.

В отличие от гражданских организаций и предприятий, управление карьерой в Вооруженных Силах Российской Федерации (далее – ВС РФ) имеет свои особенности. Управление карьерой в ВС РФ не зависит от воли одной личности или группы, оно основывается только на законности, нормативно-правовых актах и кроме того является закрытой системой.

В Министерстве обороны Российской Федерации (далее – Минобороны России) заинтересованы в построении карьеры в ВС РФ, что требует от военных высокой уровень ответственности и компетенций. Чем более высокий профессионализм, тем выше карьерный рост.

Современное исследование литературы показало, что офицеры понимают карьеру как повышение в звании и карьеру сделать в военной сфере для большинства офицеров является престижно. Карьерный рост в ВС РФ отождествляется с размером оклада и должностью, а не с ростом и развитием себя как личности. В ВС РФ преобладает продвижение по служебной лестнице именно вертикальное. В воинских формированиях к построению карьеры должен преобладать акмеологический подход. Он включает путь самовыражения и оптимальной организации деятельности.

На основе подходов можно сформулировать понятие карьеры офицера как процесс смены должностей, статусов и ролей на воинской службе, который сопровождается ростом компетенций, а современные условия требуют от работников для успешной своей работы понимания перспектив продвижения по карьерной лестнице. В случае, если у работника нет такого понимания, то он может искать другое место работы или он не имеет мотивации для работы. При наличии большого количества таких работников снижается эффективность всего трудового коллектива. Недостаточное внимание руководства к перспективам развития карьеры персонала приводит к необходимости искать персонал на рынке, что требует дополнительных затрат на подбор и отбор персонала, а также его адаптацию в новых условиях. Однако такая ситуация может в один момент привести к кризисному состоянию, так как отсутствие ключевого сотрудника может привести к срыву заказа с важным покупателем, ухудшить отношение с покупателями и внутри самого трудового коллектива. Противоположная ситуация наблюдается в случае, если руководство понимает необходимость карьерного развития персонала и ведет тщательную работу с каждым работником. В таком случае, каждый работник понимает перспективы работы в своей организации, стремиться достичь не только высокой заработной платы, но и признания и уважения, которое может выразиться в должностном росте.

Проблема работы: недостаточное использование карьерного роста в качестве фактора мотивации персонала. Отсюда вывод, что актуальность темы работы заключается в том, что если в компании не организован процесс планирования карьеры, то компания может потерять своих лучших специалистов, а с другой стороны существующий кадровый потенциал в организации используется не эффективно, так как не используются все возможности существующего персонала.

Цель работы: анализ особенностей управления карьерой в организации.

Объект исследования: управление деловой карьерой персонала в Минобороны России.

Предмет исследования – особенности деловой карьеры в Минобороны России.

Задачи работы:

- рассмотреть сущность, виды и модели деловой карьеры;
- охарактеризовать организацию работы кадровой службы по управлению деловой карьеры;
- проанализировать деловую карьеру и служебно-профессиональное продвижение в Минобороны России;
- разработать предложения по повышению эффективности деятельности кадровой службы по управлению деловой карьеры в Минобороны России.

Методы исследования, которые использованы в работе – теоретический анализ, системный метод.

Информационную базу исследования составляют: нормативно-правовые акты РФ, материалы средств массовой информации, периодических научных изданий и официальные данные сайта Минобороны России.

Практическая значимость работы заключается в том, что предложения, которые приводятся в данной работе могут быть использованы в практике Минобороны России.

Структура работы включает введение, четыре главы, заключение и список литературы.

1. Деловая карьера, ее сущность, виды и модели

Карьера в современных условиях связана с управлением персоналом и касается отношений работодателя и работников для воздействия на карьеру.

Рассмотрим подходы к исследованию карьеры.

Процессуальный подход считает, что карьера является способом достижения целей и ее результатом является личностное самовыражение.

Статусный подход заключается в том, что продвижение по карьерной лестнице необходимо для изменения социального положения индивида, его статуса.

Ценностный подход связан с тем, что карьера связана со значимой деятельностью в общества.

С точки зрения работника карьера является личным путем развития и самовыражения.

Психолого-акмеологический подход предполагает, что карьера является способом личной самореализации при выполнении трудовых обязанностей, поэтому карьера является не целью, а способом собственной реализации.

Психологический подход к карьере предполагает, что она карьера связана с представлениями о профессиональной компетенции работника:

- стабильная карьера связана с освоением новых знаний и навыков;
- обычная карьера связана со стабильным развитием пути;
- нестабильная карьера сопровождается взлетами и падениями [18, с. 275].

Карьера оценивается с точки зрения порядка, периодичности, срока и других характеристик.

Определение карьеры рассмотрим в таблице, представленной в приложении 1.

Ведущий ученый в области управления персоналом – А.И. Кибанов [15] понимал под карьерой продвижение личности в какой-то сфере деятельности, способностей и возможностей, движению по пути, которое было уже выбрано.

С экономической точки зрения наиболее выгодно развивать работников, которые уже работают, так как им не нужна общая адаптация в организации.

В узком смысле она включает:

- профессиональный потенциал;
- заинтересованность в продвижении работника.

Задачи управления карьерой включают:

- сочетание интересов работников и организации;
- планирование карьеры работником и организацией;
- гибкость в планировании карьеры;
- открытость процесса управления карьерой.

Проблемой при управлении карьерой является то, что не всегда работник понимает свои перспективы.

План продвижения по карьерной лестнице должен быть с самого начала поступления работника в организацию.

Планирование карьеры должно начинаться с момента выбора профессии, как только человек определяется куда он пойдет учиться, он должен представлять себе, кем он хочет стать и как это будет влиять на его отношение с людьми, его материальное положение.

Как показывает практика, построение и развитие профессиональной карьеры трудный и кропотливый

процесс, характеризующийся индивидуальным подходом и персональным итоговым результатом. Каждый человек должен, представлять какие, у него цели и как он хотел бы добиться и представлять себе, что ему для этого сделать. Цели деловой карьеры меняются с возрастом, с ростом квалификации и т.д. [6, с. 88]

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
2. Указ Президента РФ от 16.08.2004 № 1082 (ред. от 04.05.2022) «Вопросы Министерства обороны Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 34. – Ст. 3538.
3. Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 31.07.2022) «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» (вместе с «Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации», «Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации», «Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации») // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 47 (часть I). – Ст. 5749.
4. Указ Президента Российской Федерации от 25.08.2022 № 575 «Об установлении штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный сайт СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_425086/.
5. Приказ Министра обороны РФ от 21.11.2019 № 685 (ред. от 22.11.2021) «Об утверждении Перечня воинских должностей, должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве обороны Российской Федерации, должностей работников в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством обороны Российской Федерации, при назначении на которые и при замещении которых военнослужащие, федеральные государственные гражданские служащие и работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» [Электронный ресурс] // Официальный сайт СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_341619/.
6. Абдуллина, А.Д. Управление карьерой работника в современных организациях / А.Д. Абдуллина, А.А. Рабцевич // Гуманитарные научные исследования. – 2019. – № 3. – С. 87-89.
7. Бабич, Л. В. Модель smart-компетенций как основа формирования человеческого капитала / Л. В. Бабич, М. А. Головчин, Е. С. Мироненко // Экономика образования. – 2021. – № 1(122). – С. 4-17.
8. Байсаева, М.У. Формирование и работа с кадровым резервом / М.У. Байсаева, Х.Х. Астамирова, Ш.И. Куркиев // Вопросы устойчивого развития общества. – 2022. – № 6. – С. 343-346.
9. Бовсуновский, В.В. Модель управления карьерой молодых офицеров силовых структур Донецкой народной Республики в условиях цифровизации / В.В. Бовсуновский // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 3. – С. 36-46.
10. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2003. – 495 с.
11. Гужов, В.В. Подходы к оценке персонала в интересах формирования кадрового резерва / В.В. Гужов, А.Б. Письменная, Ю.С. Рафальская // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. – 2022. – № 1. – С. 162-169.
12. Дивак, К.С. Технологии карьерного развития персонала организации / К.С. Дивак // Экономика и общество: международный научно-практический журнал. – 2020. – № 03 (17). – С. 5-11.
13. Зарубина Е.В. Совершенствование управления деловой карьерой персонала / Е.В. Зарубина, О.А. Рущицкая, А.В. Торгова // Теория и практика управления сельским хозяйством: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. – 2019. – С. 396-402.
14. Зарубина, Е.В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» / Е.В. Зарубина // Аграрное образование и наука. – 2016. – № 4. – С. 32.
15. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М., 2020. – 695 с.
16. Кожамберлиев, Е.С. Специфика и особенности профессиональной карьеры военнослужащих / Е.С. Кожамберлиев // Наука сегодня: реальность и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, Вологда, 26 февраля 2020 года. – Вологда: ООО «Маркер», 2020. – С. 90-92.
17. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов; под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. – 312 с.
18. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, А.В. Петропавловская. – М.: Юрайт, 2021. – 575 с.

19. Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера: учебное пособие / С.И. Сотникова. – М.: Инфра-М, 2018. – 328 с.
20. Столяров, Г.В. Планирование деловой карьеры работника / Г.В. Столяров // Аграрная экономика. – 2022. – № 1(320). – С. 56-68.
21. Тлехурай-Берзегова, Л.Т. Управление деловой карьерой персонала как ключевое направление кадровой политики организации / Л.Т. Тлехурай-Берзегова, Е.А. Бюллер, З.А. Водождокова, И.Р. Хотова // The Scientific Heritage. – 2020. – № 46-8 (46). – С. 97-99.
22. Травин, В.В., Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ. пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2002. – 272 с.
23. Управление организацией: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / [Г.Л. Азоев и др.]; под ред. А.Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 734 с.
24. Устюгова, И.Е. Управление конкурентоспособностью предприятия на основе совершенствования системы карьеры персонала / И.Е. Устюгова, Е.А. Беляева, Р.С. Сапрыкин, Х.А. Мауссе, И.Ю. Князева // Вестник ВГУИТ. – 2021. – № 3 (89). – С. 258-263.
25. Шафикова, Л. Р. Принципы управления карьерой как технологии развития персонала / Л. Р. Шафикова // Инновационные аспекты развития науки и техники: материалы X Международной научно-практической конференции, Саратов, 23 июня 2021 года / Под редакцией Н.В. Емельянова. – Саратов: «КДУ», «Добросвет», 2021. – С. 376-380.
26. Министерство обороны Российской Федерации [Электронный ресурс] // Официальный сайт. – Режим доступа: <https://mil.ru/>.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/285978>