

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/referat/304366>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 2

Понятие и виды карьеры 3

Стратегия в карьере: сущность и типология 7

Заключение 17

Список литературы 18

Введение

Карьера в жизни человека очень важна. Чтобы построить успешную карьеру, нужно сопоставить с этой позицией свои навыки, желания, предпочтения. Только если работа человеку интересна и приносит больше удовлетворения, чем усталости, он может добиться успеха в этой сфере и построить отличную карьеру. Проблема, непосредственно связанная с карьерой, актуальна во всех социальных, экономических и политических условиях. Реализация в условиях карьеры напрямую отражает особенности существования современного человека в достаточно сложном мире отношений, работы в организации, а также смене профессиональной деятельности, поскольку от карьерного успеха зависит очень многое: как результаты деятельности человека, так и различные производственные показатели предприятия, развитие в целом отрасли, а также стабильность благополучия страны.

Понятие и виды карьеры

Понятие карьеры имеет большое количество определений, каждое из которых позволяет более подробно определить суть данного слова.

Карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью человека на протяжении трудовой жизни.

Вообще, понятие служебной карьеры существует в широком и узком смысле.

В широком понимании карьера – это профессиональное продвижение, профессиональный рост, этапы восхождения служащего к профессионализму. Результатом карьеры является высокий профессионализм государственного служащего, достижение признанного профессионального статуса. Критерии профессионализма могут меняться в течение трудовой деятельности человека.

В узком понимании карьера – это должностное продвижение, достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. В данном случае карьера – сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение служащего в соответствии с уровнем его квалификации.

Стратегия в карьере: сущность и типология

Карьера по своему содержанию обладает стратегическим характером, поскольку ориентирована на движение сотрудника в будущей перспективе. Каждый человек, задумываясь о своей карьере, достижениях и жизненных перспективах, формулирует определенный план своего продвижения, т.е. стратегию.

Карьерная стратегия включает в себя цели, преследуемые человеком в своей карьере, их сочетание с различными жизненными ценностями, и главные принципы, и правила осуществления карьерных целей. Целью карьерной стратегии является обеспечение карьерного стабильного процесса.

В соответствии с этим, карьерная стратегия представляет собой организацию продвижения по службе таким образом, чтобы сам способ движения был способен обеспечить сбалансированное оптимальное

использование движущих элементов, при этом ослабляя воздействие других факторов противодействия или сдерживания [8]. Объективную, внешнюю сторону карьеры принято понимать в виде очередности занимаемых человеком позиций в профессии, в то время как субъективная сторона карьеры отражает образ собственной профессиональной жизни и восприятие человеком своей личной карьеры. Основными аспектами успешной карьеры может выступать удовлетворение жизненной обстановкой (в первую очередь ощущением реализации себя в деятельности) и социальным успехом (признанием среди коллег, специалистов и руководства).

5) «Вечный студент» (высокий уровень притязаний, но невысокая самооценка, внешний локус-контроль). Данный человек стремится достигнуть карьерной вершины, при этом постоянно ощущает себя неуверенно, он слабо инициативен, новое дело, как правило, начинает осторожно. Он расположен к тому, чтобы проходить комплекс курсов повышения квалификации, стремится получать дополнительное образование. Но, при разработке стратегии карьеры ему особенно важно мнение руководства и менеджеров кадровой службы.

6) «Организатор» (высокая степень требований, низкая самооценка, внутренний локус-контроль). Такой человек в своей жизни опирается по большей части только на себя, продвигается по карьерной лестнице, как правило, подгоняемый самолюбием, но не устремлением профессионально себя реализовывать. Ему очень сильно мешает предрасположенность к самокопанию и недоверие к сослуживцам. Он чувствует прямую ответственность за все, что непосредственно случается в организации. В то же время, он достаточно успешно способен трудиться в устойчивой и стабильной ситуации. При этом, он также способен принять управленческое правильное решение, при этом склонен к тому, чтобы до конца дело доводили другие люди. А в особо экстремальных и сложных условиях, его решения хаотичны, спонтанны, а зачастую и вовсе могут быть ошибочны.

Заключение

Карьера выступает многомерным и далеко не всегда прямолинейным процессом профессионального, экономического и социального развития человека, который выражается в его продвижении по ступеням квалификации, должностей, статусов, вознаграждений и отражаемый в определенной последовательности занимаемых позиций на данных ступенях.

Любая карьера, независимо от того, в какой сфере она построена, будет иметь свои трудности, чтобы избежать этих сложностей с низшими патерами, специалисту необходимо знать этапы восхождения по карьерной лестнице, типы карьеры, учитывать специфика своей профессии для моделирования карьеры. Сложность и многообразность явления карьеры напрямую отражается и в разнообразии её подходов и видов к выделению типологии карьеры. Тип карьеры, непосредственно раскрывая особенности возникновения, характер внутренней организованности и направленности, отражают и всю стратегию карьерного роста.

1. Бавыкина Е.Н. Типы карьерных стратегий выпускников ВУЗов / Е.Н. Бавыкина // Актуальные вопросы экономических наук. - 2011. - №19. - С. 215-218.
2. Беляцкий, Н. П. Деловая карьера / Н.П. Беляцкий, А.В. Маевская. - М.: Амалфея, Мисанта, 2016. - 208с.
3. Богдан Н.Н. Управление карьерой: учеб. пособие / Н.Н. Богдан. - Новосибирск: СибАГС, 2009. - 244с.
4. Волкова Н.В. Карьерные стратегии молодых специалистов: типология, практическая значимость / Н.В. Волкова // Социологические исследования. - 2006. - №1. - С. 142-147.
5. Дикусарова М.Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности / М.Ю. Дикусарова, С.Ю. Маслова // Экономика, управление, финансы. - 2012. - 218с.
6. Зайцев Г.Г., Черкасская Г. В., Егоршин А. П. Управление деловой карьерой. - Н. - Новгород: НИМБ, 2019 - 220с.
7. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская. - М.: Академия, 2007. - 256 с.
8. Каштанова Е.В., Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. - М.: Проспект, 2018 - 312с.
9. Маслова С.Ю. Психологические составляющие карьеры сотрудника организации / С.Ю. Маслова //

Актуальные вопросы современной психологии. - Челябинск: Два комсомольца, 2015. - С. 36-38.

10. Психология управленческой карьеры: курс лекций / Сост. В.Г. Рубанов. - Томск: ТПУ, 2015. - 256 с.

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/referat/304366>