

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/419711>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ 8

1.1 Понятие управления карьерой и профессионального продвижения 8

1.2 Роль управления карьерой в спортивной организации 12

1.3 Основные принципы управления карьерой и профессиональным продвижением в спортивной организации 17

2. ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В АНО ФК ЧАЙКА 20

2.1. Кадровая политика АНО ФК Чайка 20

2.2 Система управления карьерой и профессиональным продвижением в АНО ФК Чайка 26

3 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В АНО ФК «ЧАЙКА» 30

3.1 Рекомендации по улучшению системы управления карьерой в АНО ФК «Чайка» 30

3.2 Оценка эффективности предложенных мер совершенствования системы управления карьерой и профессиональным продвижением в АНО ФК «Чайка» 33

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 39

Каждому человеку свойственно находить наиболее подходящее для себя место учебы и работы. В этом контексте карьера сотрудника фактически делится на отдельные этапы. Так, предварительный этап включает обучение в школе и вузе, этап становления включает освоение работы, развитие сотрудника как специалиста, этап продвижения по служебной лестнице и повышение квалификации, затем следует этап сохранения, который является пиком повышения квалификации, а затем этап завершения специалиста. С точки зрения междисциплинарности «такой подход удовлетворяет определенные потребности для достижения целей сотрудника - такие как самоутверждение, независимость, рост и стабилизация самоутверждения, стабилизация самовыражения и появление уважения, а также всеобщее признание сотрудников. В процессе зарождения деятельности по формированию деловой карьеры в организациях должна возникнуть концепция карьерного менеджмента сотрудников» .

«Управление карьерой - это комплекс мероприятий, направленных на планирование, организацию, мотивацию и контроль рабочего роста сотрудника, исходя из его целей, потребностей и способностей, а также потребностей организации.»

В организациях спортивной направленности работа по формированию и управлению развитием деловой карьеры сотрудников практически еще не началась, поэтому необходимо осуществлять такую работу. Предполагается, что для такой работы будут задействованы квалифицированные кадры, соответствующая компьютерная техника и спортивные эксперты, которые смогут создать базу для эмпирических показателей деловой карьеры.

Формирование деловой карьеры сотрудника организаций физкультурно-спортивного комплекса планируется на протяжении всей его деятельности. Сотрудник должен определить перспективы развития в конкретной организации и возможности карьерного роста. По сути, это первый этап управления его деловой карьерой. Вторым этапом в системе управления карьерой является этап формирования индивидуального карьерного пути сотрудника, то есть определение перечня должностей, которые сотрудник может занимать в процессе карьерного роста в силу своих индивидуальных особенностей. На этом этапе требуется наиболее активное вмешательство непосредственного руководителя, который наиболее объективно оценивает его потенциал. Следующим этапом управления деловой карьерой сотрудника станет реализация плана развития карьеры. Такой план предусматривает ротацию по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество. Сотрудник получает новые знания и навыки, которые он должен успешно использовать в своей повседневной работе. На этом этапе навыки

сотрудника сравниваются с требованиями конкретной должности. Стоит отметить, что карьера в организации - это не обязательно непрерывный рост. Это также означает перемещение по горизонтали - из одной структурной единицы в другую. Заключительным этапом управления деловой карьерой сотрудника является оценка эффективности этого процесса.

Условия начала деловой карьеры действуют в период становления карьеры, но в значительной степени определяют все ее дальнейшее развитие. «Выделяют следующие основные группы: базовое образование, неформальный управленческий опыт, тип самоопределения, готовность к управленческой деятельности, социальные условия, в которых человек родился и вырос. Базовая подготовка как группа в ряду стартовых условий деловой карьеры объединяет факторы, связанные с получением общего среднего и профессионального (профессионального, технического, высшего) образования. Среди них особое значение имеют факторы, связанные с получением высшего образования»

К этой группе факторов, связанных с темой деловой карьеры, относятся:

- уровень успеваемости во время учебы,
- форма обучения (дневное, заочное),
- творческая и профессиональная деятельность субъекта в вузе.

Уровень работоспособности, устанавливаемый человеком в процессе обучения, отражает его способность получать и демонстрировать знания, косвенно указывая на степень развития психических явлений и процессов: памяти, внимания, мышления и т.д. Средний балл в дипломе ранее был одним из важнейших стартовых факторов карьерного роста выпускников вузов.

Однако фактический уровень успеваемости может отличаться от того, который указан в аттестате об окончании школы. Последнее может быть следствием ориентации ученика не на знания, а на приметы, его способности «радовать» положительными оценками, подстраиваться под учителя, что потенциально создает угрозу карьерных перспектив, основанных на поведении будущего сотрудника. При отборе (особенно в процессе приема на работу, испытательного срока) важно понимать, что стоит за оценками в дипломе кандидата. Это требует объективной оценки имеющихся знаний кандидата.

Творческая и профессиональная деятельность в университете как фактор карьеры упоминается многими исследователями. Его положительный эффект несомненен. Кандидат, который активно участвовал в научных конференциях во время учебы в университете, с большей вероятностью будет обладать не только более широким объемом знаний, системным мышлением, но и опытом публичных выступлений и участия в собраниях. Поэтому в рамках управления карьерой степень актуальности этого фактора следует определять во время собеседования при изучении резюме.

Факторы, относящиеся к окружающей среде или «факторы высшего образования» карьеры в группе базового образования, включают: престиж университета на рынке труда, в глазах потенциальных работодателей, профориентационную деятельность университета, его связь с потенциальными участниками предложения работы.

Человеческое обучение начинается с рождения и продолжается всю жизнь, но интенсивность восприятия в детстве, с годами снижается, а во время интеллектуального и физического расцвета личности способность к обучению значительно снижается. Трудно выявить общие закономерности, связанные с формированием менеджеров. В рамках междисциплинарности и с точки зрения психологии определим основные факторы, влияющие на формирование будущих менеджеров и ими являются:

1. мотивация к обучению;
2. проявление склонности к риску;
3. преемственность и достижения членов семьи (родителей, братьев).

«Родительская семья лишь в определенной степени определяет систему отношений будущего руководителя с миром и с самим собой. Никаких убедительных доказательств, свидетельствующих о том, что требовательность родителей, благоприятная домашняя обстановка определяют стиль руководства, не существует. Однако была обнаружена связь между выбором детьми вида управленческой деятельности и успешностью реализации родительской бизнес-модели. В случае значительных успехов в управленческой деятельности родителей и их адекватного имиджа у детей последние более независимы, уверены в своих силах и больше стремятся к овладению управленческими навыками. Успех реализации детьми родительской модели управления во многом определяется прибыльностью бизнеса родителей, их профессиональной удовлетворенностью и отношением к достижениям других людей. Социологические исследования показывают, что семья оказывает влияние на ценностные ориентации детей, связанные с их будущей трудовой деятельностью».

Пример родителей часто формирует у школьников представление о том, что других возможностей для

самореализации, кроме как в управленческой деятельности, не существует. Наибольшее влияние на мотивационную сферу школьников оказывают матери, которые являются лидерами. В семьях, где матери вовлечены в управленческую деятельность, основными мотивами официального поощрения учащихся являются уважение и самостоятельность других, а социальная значимость управленческой деятельности осознается детьми из семей, где оба родителя связаны с ней. Школьники из семей, где отцы являются менеджерами, рассматривают стремление к занятости как один из основных мотивов карьерного роста и отвергают наличие мотивов, связанных с социальной значимостью работы.

Для наиболее эффективного управления объектом важно знать не только его структуру, но и явления, которые оказывают прямое или косвенное влияние на его развитие. Применительно к деловой карьере такие явления являются факторами карьерного роста сотрудника: движущими силами и детерминантами. Движущие силы деловой карьеры - это явления, которые усиливают карьеру и являются причинами ее развития. Потребности, ценности, мотивы сотрудника как субъекта карьеры (внутренние движущие силы) и цели и интересы организации как средства карьерного роста (внешние движущие силы) могут быть названы движущими силами деловой карьеры.

Основными движущими силами карьерного роста являются внутренние: потребности, ценности, мотивы человека. Эта область карьерной проблематики достаточно полно исследована в рамках психологии управленческой карьеры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеева Н.М. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала организации // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы VI междунар. науч.-практ. конф. : в 2 Т. – Екатеринбург, 2019. – С.112-114.
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2020. - 224 с.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2019. - 239 с.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебник / под ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Ерёмин./ Т.Ю. Базаров – М: Юнити-Дата, 2020– 563 с.
5. Балобанова С.С. Совершенствование мотивации персонала / С.С. Балобанова, Э.М. Ахметшин // Экономика и социум. – 2019. – № 4/6. – С. 600-603.
6. Баскакова Т.В. Система грейдов - теория и практика / Баскакова Т.В., Быстров В.А. // Вестн. Юж.-Рос. гос. техн. ун-та (Новочеркас. политехн. ин-та). Сер.: Соц.-экон. науки. - 2021. - № 2. - С. 96-103.
7. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267-271.
8. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ./ Под ред. Ю. Н. Каптуревского – СПб.: Питер, 2015. – 816с.
9. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика. – СПб.: Питер, 2017. – 416с.
10. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688с.
11. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 352 с.
12. Герасимов, Б. Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации [Текст] / Б. Н. Герасимов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
13. Гордиенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. Серия «Высшее образование». – Ростов н/Д: Феникс, 2019. – 352с.
14. Дворцова Е. Б. Основные подходы к корпоративному обучению. – 2018.- 213 с.
15. Дьяченко, В.К. Сотрудничество в обучении: о коллективном способе учебной работы: книга для учителя / В. К. Дьяченко. – М.: Просвещение, 1991. – 192 с.
16. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 2-е изд. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 352с.
17. Подольский Д.А. Выжми из персонала всё! Мотивация продавцов в розничном магазине / Д.А.

Подольский. – СПб., 2018. 204 с.

18. Сорокин, П. А. Социальная стратификация и мобильность. // Питирим Александрович Сорокин «Человек. Цивилизация. Общество». (Серия «Мыслители XX века»). М. – 1992. – С. 302–373.

19. Управление персоналом для современных руководителей / под ред. Е.А. Борисовой. – СПб.: Питер. 2018. – 488с.

20. Управление персоналом: Учебник / под ред. А.И. Турчинова. – М.: Издательство РАГС, 2017. – 488с.

21. Управление персоналом: Учебник / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2017. – 554с.

22. Швецова Е.А. Совершенствование системы мотивации персонала // Знания, творчество и интеллект. / под общ. ред. А.С. Шуруповой. – Липецк, 2019 . – С. 273-277.

23. Шестакова Е. Список кадровой документации: что необходимо подготовить для проверки // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. №1. – с. 116- 199.

24. Шibaкова В.Г. Организация мотивационного процесса работников предприятий / В.Г. Шibaкова, Е.И. Швеева // Автомобильная промышленность. - 2016. - № 8. - С. 5-8.

25. Шлендер П.Э., Смирнова М. Е., Петроченко Н. П. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Вузовский учебник, 2016. – 500 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/kurovaya-rabota/419711>