

Российский Государственный Социальный  
Университет

Роль руководителя в планировании карьеры



# СУБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ КАРЬЕРОЙ

КАРЬЕРА

## ОРГАНИЗАЦИЯ

(программы развития персонала,  
управление осуществляет HR-департамент)

## РУКОВОДИТЕЛЬ

- в рамках программы развития персонала
- выступает в роли самостоятельного субъекта управления карьерой подчиненных

## СОТРУДНИК

Виды карьеры и влияние руководителя

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ** **ЛИЧНОСТНЫЙ**  
**АСПЕКТ** **КАРЬЕРА** **АСПЕКТ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ**  
**АСПЕКТ**



Содействие профессиональному росту подчиненного ввиду высокой оценки уровня его компетенции



Сознательное торможение продвижения подчиненного-профессионала из-за боязни, что он может составить конкуренцию



Содействие в продвижении ввиду высокой оценки профессионально-значимых личных качеств



Психологическая проекция - желание вырастить в профессиональном плане «себе подобных» специалистов. Незаслуженное игнорирование «других

# *Виды карьеры и влияние руководителя*

## **2. ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ КАРЬЕРА**



**Расширение профессиональных задач, либо перевод на другие участки работы для повышения уровня квалификации подчиненного**



**Нежелание переводить на новые участки работ сотрудника, из-за его невысокой квалификации в новой области**



**Нежелание терять сотрудника, который успешно справляется с текущим набором функций**

# Виды карьеры и влияние руководителя

## 3. ЦЕНТРОСТРЕМИТЕЛЬНАЯ КАРЬЕРА

Одними из наиболее важных факторов развития центристремительной карьеры являются психологические факторы.



При наличии психологической совместимости, эмпатии к работнику со стороны руководителя, подчиненный может стремительно развивать свою карьеру.



В случае отсутствия этих составляющих – забыть о возможности приблизиться к управленческой команде

# Роли руководителя (часть 1)

**Вседозволенность, каждый занимается «своим делом», не думая об эффективности общей работы**

**Низкая мораль, работа исполнителей на износ**

**Развитию кадров не придается значения, у людей нет перспектив проф. роста**

**Низкая продуктивность, неспособность эффективно решать задачи**



**Чрезмерное внимание к процедурам, заострение внимания на ошибках**  
**Слабая информированность, опасность принятия решений на основе неверной информации**

**Консерватизм, игнорирование изменений**

**Отсутствие гибкой системы**

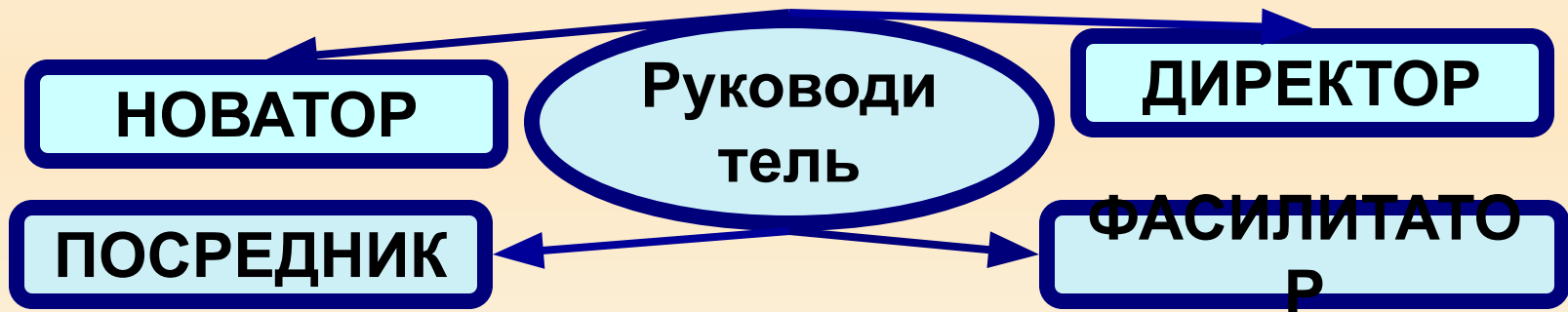
# Роли руководителя (часть 2)

**Гибельные эксперименты**

**Слишком жесткая регуляция,  
игнорирование потребностей  
подчиненных**

**Чрезмерный консерватизм,  
невнимание к изменению условий  
работы**

**Нерешительность,  
отсутствие четкой политики**



**Размытая система ценностей,  
политиканство**

**Слишком много  
непродуктивных  
групповых решений,  
слишком много совещаний**

**Недостаток настойчивости,  
идеи не находят воплощения**

**Невнимание к вопросам морали  
и псих. климата в коллективе,  
слабые коммуникации**

**Управление карьерой подчиненных**  
**Принципы работы руководителя:**

- ❖ Инициатором диалога о карьере сотрудника должен быть руководитель
- ❖ Получение конструктивной обратной связи
- ❖ Совместный анализ направлений карьерного роста



- ❖ «Рост не только вверх»
- ❖ *Совместный план действий*



## Список использованной литературы

- 1. Ваша карьера: диалог с боссом**  
- <http://www.e-xecutive.ru/career/newfolder8230/>
- 2. Кредит доверия .**  
- [http://www.e-xecutive.ru/career/newfolder8230/article\\_5622/](http://www.e-xecutive.ru/career/newfolder8230/article_5622/)
- 3. Как управлять своим начальником -**  
[http://www.e-xecutive.ru/career/newfolder8230/article\\_2921/](http://www.e-xecutive.ru/career/newfolder8230/article_2921/)
- 4. Карьера сотрудника - забота его руководителя**  
- <http://www.osp.ru/cw/1998/31/31173>
- 5. Описание ролей руководителя по В.И. Викторову**  
- [http://msk.treko.ru/show\\_dict\\_1143](http://msk.treko.ru/show_dict_1143)
- 6. С места в карьеру, или как помочь новичкам стать эффективными.**  
—  
[http://www.e-xecutive.ru/career/newfolder8230/article\\_2909/](http://www.e-xecutive.ru/career/newfolder8230/article_2909/).