

РОССИЙСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

кафедра
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРОНОЛОМ

К.и.н., доцент А.И.
Войтенко

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ



Карьера - это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и профессиональным ростом

ТИПЫ КАРЬЕРЫ

Профессиональная - углубление знаний и навыков в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения, либо, овладение другими областями человеческого опыта, связанное с расширением опыта.

Внутриорганизационная - связана с траекторией движения человека в организации

Вертикальная - должностной рост.

Горизонтальная - продвижение внутри организации, в разных подразделениях одного уровня иерархии.

Центростремительная - продвижение к ядру организации, центру управления, более глубокое включение в процессы принятия решения.



Основные мероприятия по планированию карьеры сотрудника

- Первичная ориентация на выбор профессии;
- Выбор организации и должности;
- Ориентации в организации;
- Оценка перспектив и проектирование роста;
- Реализация роста

Основные мероприятия по планированию карьеры менеджера по персоналу

- Оценка при приеме на работу;*
- Определение на рабочее место;*
- Оценка труда и потенциала работника;*
- Отбор в резерв;*
- Дополнительная подготовка;*
- Программы работы с резервом;*
- Продвижение;*

Основные мероприятия по планированию карьеры линейного менеджера (непосредственного руководителя)

- Оценка результатов труда;*
- Оценка мотивации;*
- Организация профессионального
развития;*
- Предложения по стимулированию;*
- Предложения по росту.*



АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА



Аттестация персонала - это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы в должности, которую он занимает.

Аттестация кадров проводится не чаще одного раза в год, но не реже одного раза в четыре года.

Порядок и условия проведения аттестации персонала устанавливается федеральными законами и законами субъектов РФ.

Проведение аттестации требует наличия официальных распорядительных документов по организации.

Аттестация позволяет

- Оценить результаты труда сотрудников;
- определить соответствия их занимаемой должности;
- выявить недостатки на уровне подготовки;
- составить план развития сотрудника;
- проверить совместимость с коллективом;
- проверить мотивацию к труду, к работе в данной должности;
- Определить перспективы развития карьеры работника;
- повышение ответственности и

Типы аттестации



- методика «360» градусов - это круговая оценка персонала, когда сотрудник оценивается своим руководителем, коллегами, подчиненными и клиентами

Основные психологические правила аттестации.

- Обязательное сообщение результатов работнику;
- Оценку нельзя соединять с критикой;
- Нельзя говорить сотруднику одновременно о результатах аттестации и об оплате труда;
- Обязательно объяснить, что аттестация - это не карательный инструмент для увольнения неугодных специалистов, а она призвана помочь работодателям и специалистам найти слабые места в своей профессиональной подготовке и устранить их

Негативные стороны частых аттестаций.

- Демотивируют персонал;
- усилия сотрудников направлены на выполнение установленных нормативов;
- игнорируется все то, за что не ставятся «оценки»;
- на первый план выходит личный результат;
- высокий уровень конкуренции между сотрудниками следствием чего являются межличностные конфликты

ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОЙ КАРЬЕРЫ



Для продвижения по карьерной лестнице Вам необходимо:

- Приложит гораздо больше усилий, чем мужчине, чтобы добиться более-менее весомых результатов;
- Окружать себя людьми, которые будут поддерживать в стремлении сделать карьеру (или которые не будут этому мешать);
- Четко ставить жизненные цели;
- Откажитесь от предупреждений и стереотипов.

Стеклянный потолок -

**термин введенный в начале 1980-х годов
для описания невидимого барьера,
ограничивающего продвижение женщины по
служебной лестнице**



Феномен стеклянного потолка проявляется:

- Если женщине удастся продвинуться, то мужчины воспринимают как «вызов мужскому самолюбию»;
- Женщине трудно стать частью мужского коллектива, мужчины воспринимают появление женщины как нежелательное;
- Руководитель-мужчина считает неоправданным риском помогать и учить продвигающуюся по служебной лестнице женщину, поскольку это может подорвать его профессиональную репутацию и замедлить должностной рост;

Планирование карьеры женщины в организации.

Наряду с основными этапами необходимо:

- Учитывать возможную беременность и последующие больничные -
 - 1.-Если отпускать сотрудницу в декрет и, как только та изъявит желание вернуться, восстановить ее в должности. Сотрудница становится заинтересована в работе, она будет поддерживать свои профессиональные навыки, и вернувшись она быстро войдет в курс дела;
 - 2.-Если есть возможность и желание сотрудницы можно предложить работать через интернет.

Лояльное отношение к уязвимой части коллектива, позитивно влияет на психологический настрой всего персонала, что приводит к:

- *Повышению мотивации;*
- *Общая лояльность;*
- *Снижение текучки;*
- *Снижение издержек на восполнение кадрового состава*

- Образование является одной из важнейших подсистем социальной сферы государства, которая обеспечивает получение человеком систематизированных знаний и умений с целью их эффективного использования в профессиональной деятельности
- Необходимость постоянного обучения персонала определяется стремительной динамикой
- Образование играет значительную роль в карьере и уровне заработной платы

Роль образования в построении карьеры

- Результаты победителей олимпиад зачитываются при поступлении во многие ВУЗы
- Очень многие крупные компании ищут молодых специалистов в выпускниках профильных образовательных учреждениях
- Особое место занимает повышение квалификации персонала, которое обеспечивает квалификацию работника современному уровню

Обучение персонала

Профессиональная подготовка - позволяет получить профессию или специальность

Переподготовка кадров - предусматривает получение второй профессии или специальности

Повышение квалификации - процесс направленный на освоение новых знаний и навыков, а также на систематическое их обновление

После вузовское профессиональное образование - обеспечивает подготовку ученых высшей квалификации: кандидатов и докторов наук.



1. Базаров Т.Ю. «Управление персоналом», Москва, 1998 год
2. Кочеткова А.И. «Основы управления персоналом», Москва, 1997 год
- 3.Статья из журнала Менеджмент в России и за рубежом, № 2/2003
4. Конспекты лекций.
5. Интернет ресурсы:
 - <http://itjob.nm.ru>
 - <http://proteu.ru>
 - <http://i-u.ru>
 - <http://psyfactor.org>
 - <http://www.womanman.ru>