

# Экономика управления карьерой

Основными компонентами трудового потенциала являются здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм. Несмотря на доказательства эффективности вложений в образование и повышение квалификации, ряд авторов полагает, что продуктивность человека определяется в основном его природными способностями, а не затратами на обучение. Природные способности следует рассматривать как стартовый человеческий капитал, который может быть значительно увеличен благодаря инвестициям в обучение и воспитание.

Анализ человеческих ресурсов может помочь руководителю в выборе кадровой политики, то есть оценить плюсы и минусы наборов специалистов извне и продвижения своих работников изнутри организации.



# Состав первоначальных издержек на персонал

## Издержки приобретения

### Прямые

Набор  
Отбор  
Оформление  
Предоставление рабочего места

### Косвенные

Продвижение или  
Внутренний отбор

## Издержки подготовки

### Прямые

Ориентация и формальная подготовка  
Обучение на рабочем месте

### Косвенные

Время инструктора  
Снижение производительности труда коллег во время обучения  
Недостаточная производительность новичка

# Карьерная лестница

- Карьерная лестница - последовательная цепочка позиций или служебных состояний с добавлением такого состояния, как уход из организации
- Будущий доход- прибыль, которую принесет в будущем работник, находясь на данной должности
- Общий срок службы человека в организации – индивидуальные ожидания, эмоциональное и физическое состояние работника, политика организации в области приема персонала и вознаграждения
- Ожидаемый карьерный путь – с какой вероятностью каждый последующий год вплоть до года ожидаемого ухода из организации работник будет занимать каждую из возможных позиций
- Величина дисконтирования – внутренняя стоимость денежных ресурсов в организации. Определяют искомую реализуемую стоимость работника, суммируя его ожидаемую ценность за каждый год будущей работы.



# Психологические аспекты развития персонала

Подбор индивидуальных программ развития и обучения

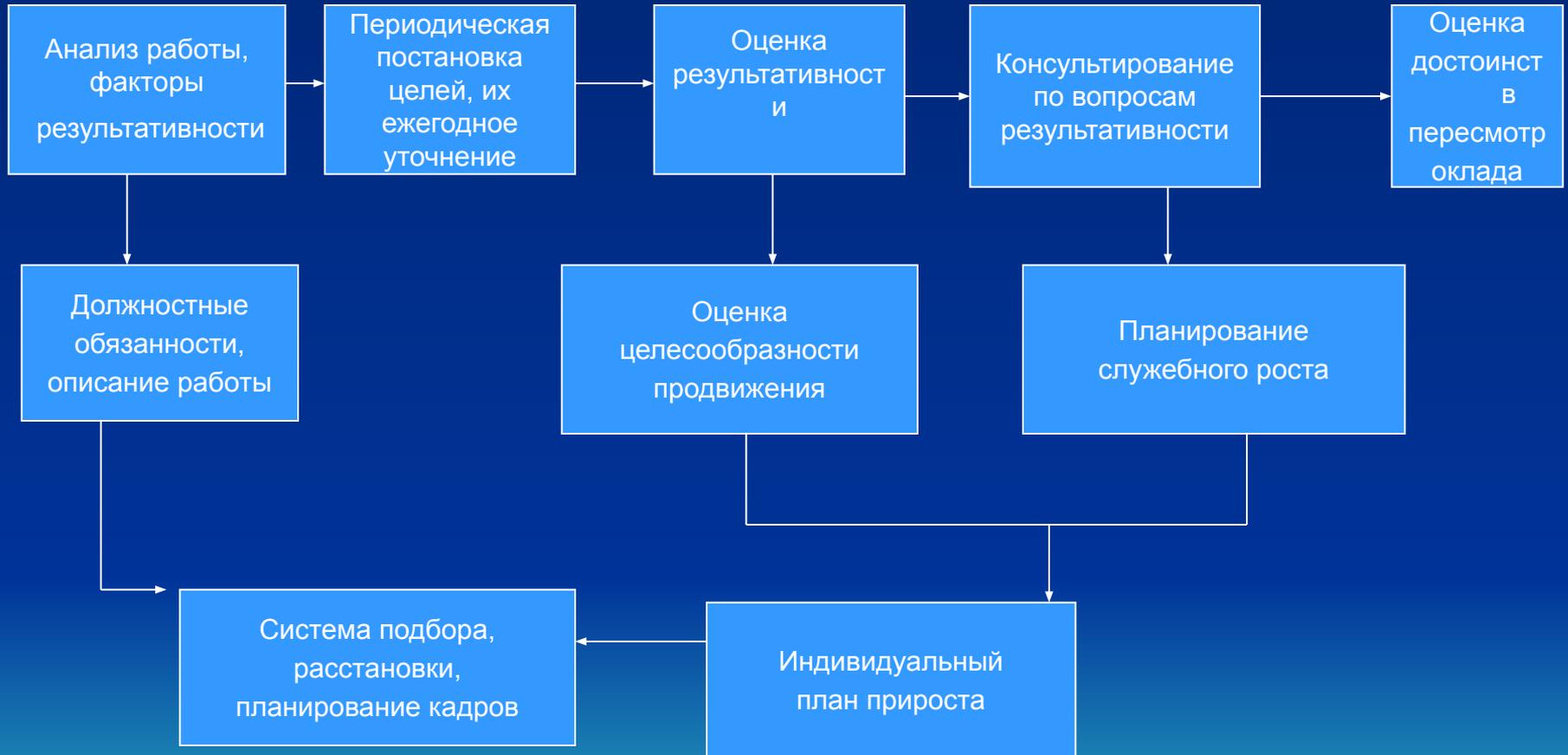
- Характерологические особенности личности
- Основные параметры для построения профессионального профиля сотрудника
- Возможные варианты развития и карьерного роста.

Планирование карьеры

- Принципы подбора методов обучения и развивающих программ для персонала
- Пути создания благоприятного эмоционального фона для обучения и личностного роста каждого сотрудника

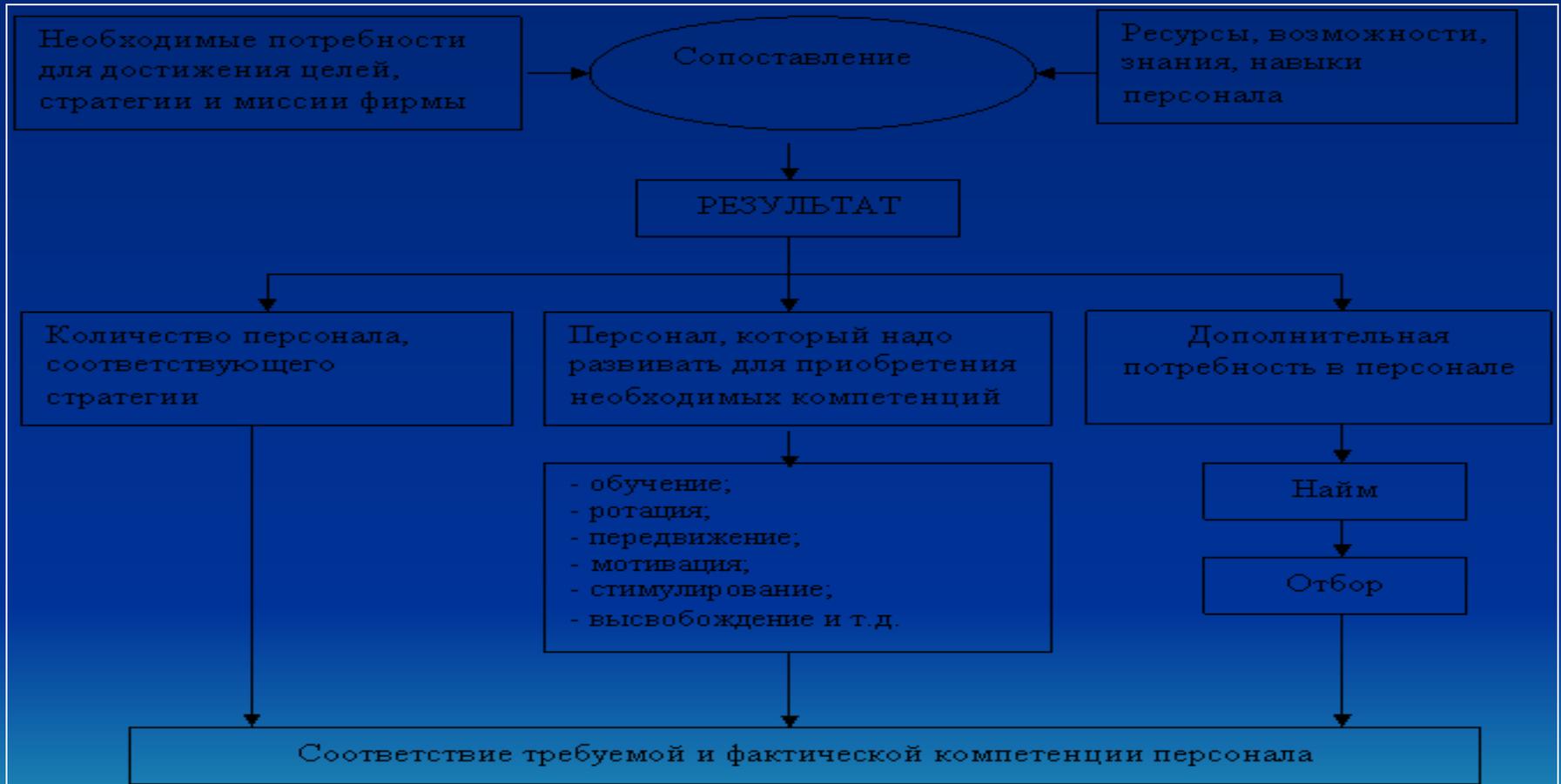


# Управление по целям и результативность работы

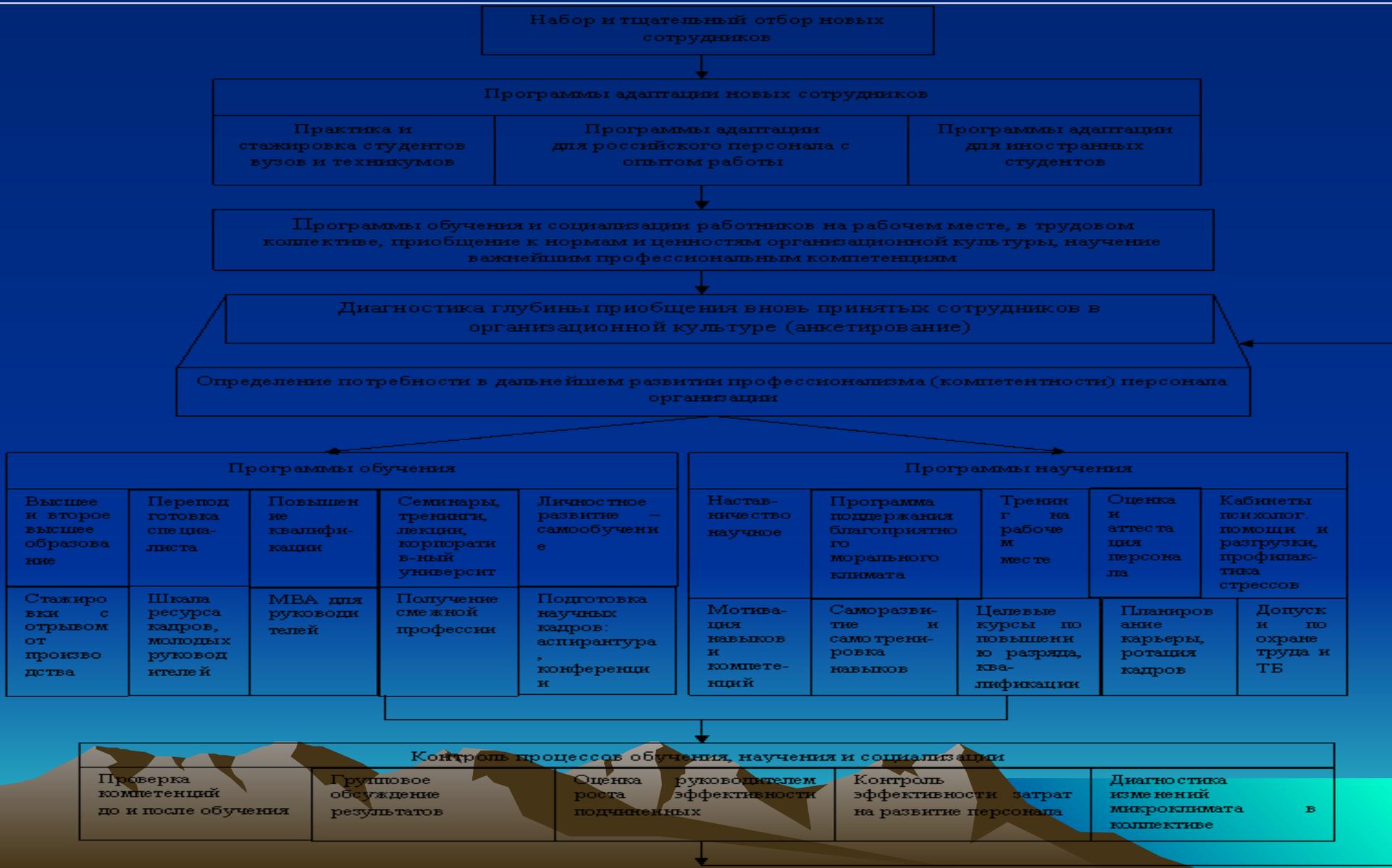


**Компетентность персонала** - степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, навыками, отношением к работе и поведенческими

особенностями человека, позволяющими успешно решать поставленные перед ним задачи.



# Механизм обучения, научения и социализации персонала компании



# Зависимость размера базовой ставки от результативности работника

- Результативность работников определяется посредством четырех уровней соответствия реального исполнения тому, что зафиксировано в описании работы:
- R1 – не выполняется один или несколько главных пунктов описания работы (что происходит, когда квалификация и опыт работника не достаточны);
- R2 – количественные и качественные требования в целом выполняются;
- R3 – работник значительно преуспевает в исполнении своих функций и заданий;
- S - исключительный случай добросовестного и инициативного отношения работника к своей работе.



# Материалы

- <http://bankreferatov.kiev.ua/049594C97C520786C32568E900565371.htm>
- Гулиев М.А.; С.Н. Епифанцев,; С.И. Самыгин «Социология и психология управления»
- Долбаев В.Л. «Организацилнное поведение»

