

# Модели деловой карьеры



Подготовила  
презентацию  
Ст. гр. БИБ-3601-01-00  
Касьянова Ольга

# Содержание

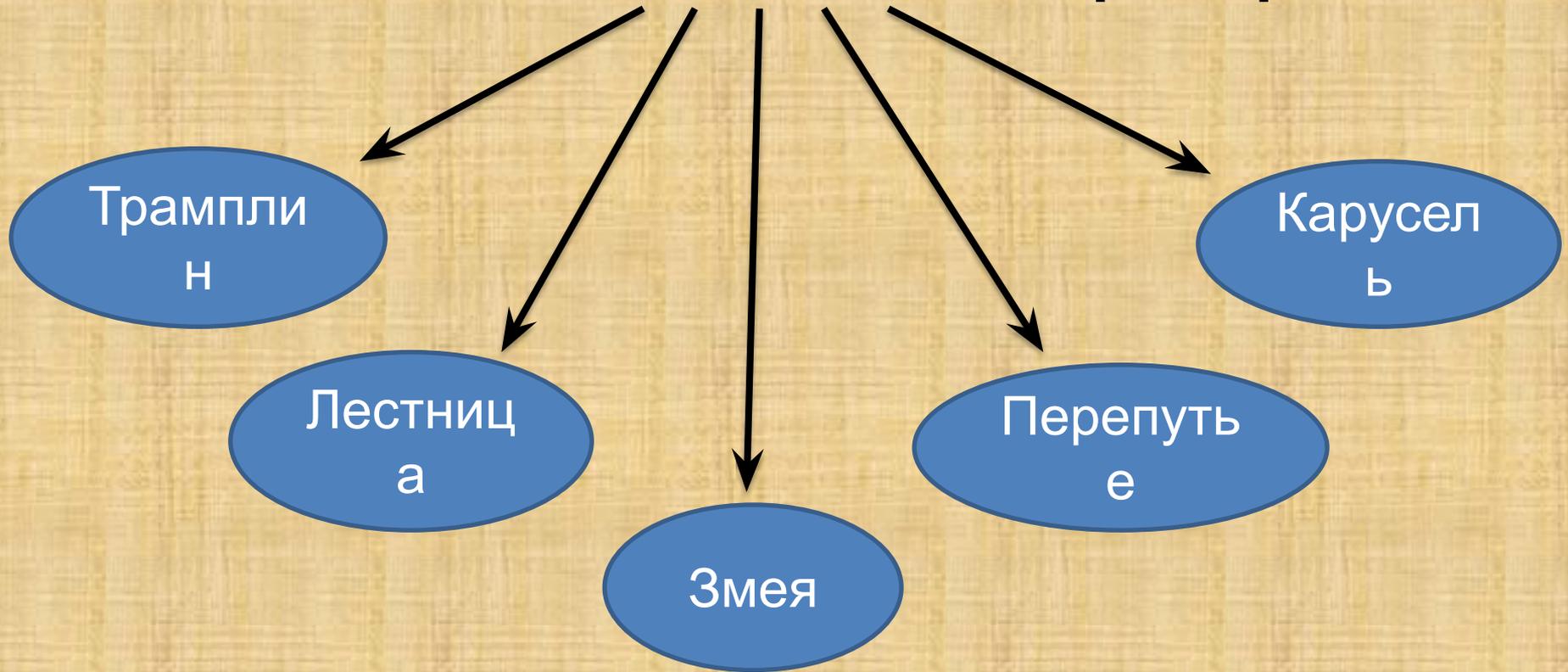
- Понятие деловой карьеры
- Модели деловой карьеры
- Модель деловой карьеры «Трамплин»
- Модель деловой карьеры «Лестница»
- Модель деловой карьеры «Змея»
- Модель деловой карьеры «Перепутье»
- Модель деловой карьеры «Карусель»

# Понятие деловой карьеры

- **Деловая карьера** - поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанные

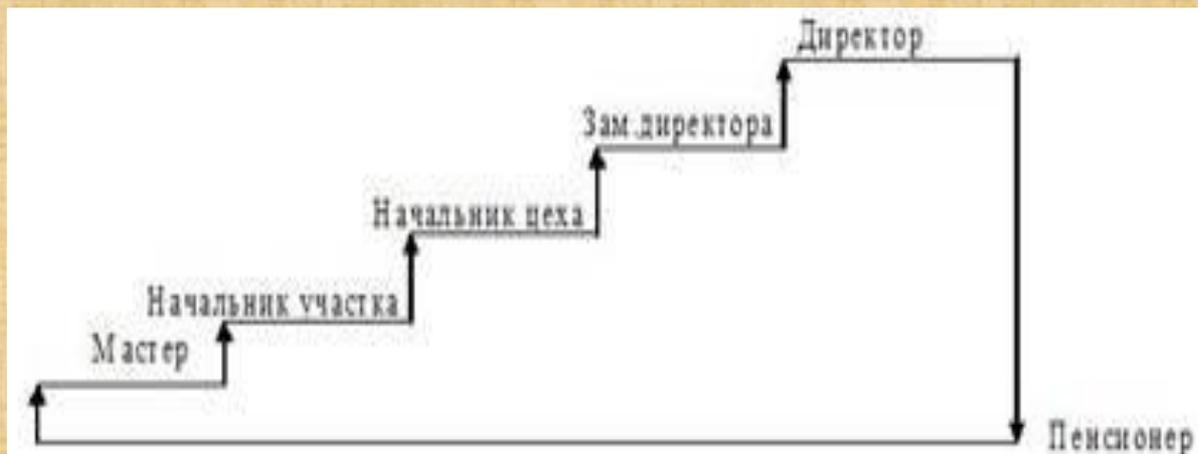


# Модели деловой карьеры



# Модель деловой карьеры «Трамплин»

Заключается в последовательном повышении социального статуса специалиста с постепенным накоплением профессиональных знаний, практического опыта работы по специальности, приобретением высокой квалификации и почетного признания.



# Преимущества и недостатки

- + Последовательное повышение социального статуса и почета специалиста, рост знаний, опыта и квалификации.
- Стремление руководителя занимать наиболее высокую руководящую должность максимальное время, что приводит к кадровому застою.



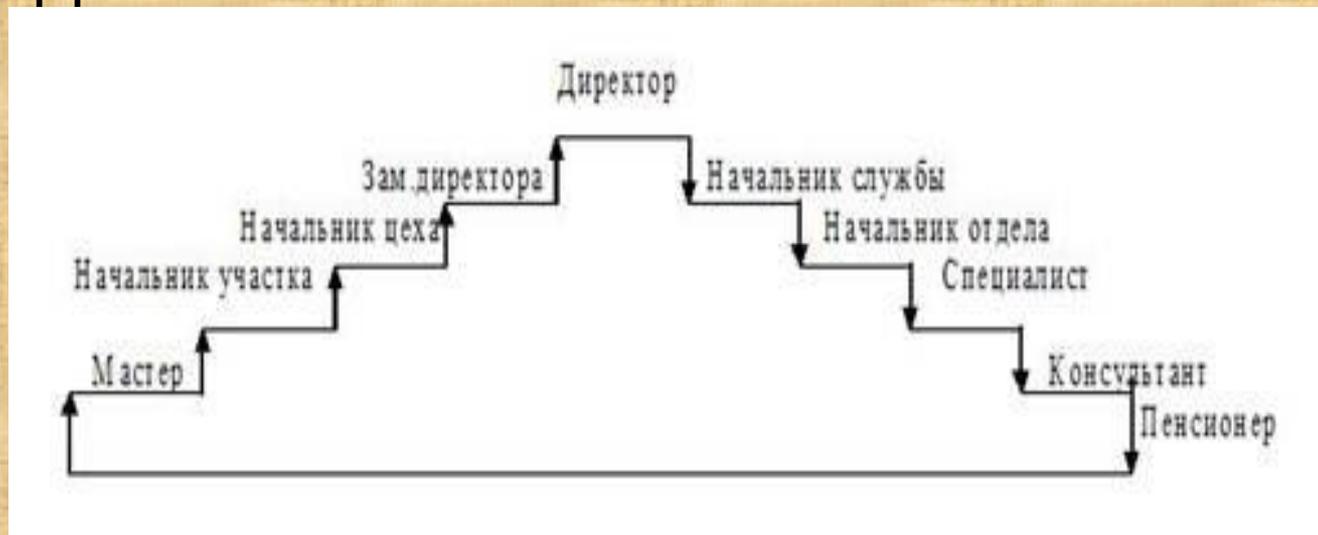
- Данная модель деловой карьеры характерна для специалистов, которые не ставят перед собой целей служебного продвижения. Они готовы оставаться в своей профессии до ухода на пенсию в силу ряда причин:
  - достижения личных профессиональных интересов,
  - относительно невысокой административной нагрузки,
  - сохранения хорошего трудового коллектива,
  - наращивания квалификации по специальности.

# Западный и российский опыт

- Западная практика - собственники или акционеры стремятся ограничить сроки пребывания руководителей на высшей должности, так как это может привести к явлению их незаменимости и кадровому застою.
- Российский опыт - длительное пребывание на высшей должности даже очень способного руководителя нередко связано с появлением чувства поклонения или даже культу личности, так характерному для советского периода.

# Модель деловой карьеры «лестница»

- Предусматривает, что каждая ступенька карьеры представляет собой определенную должность, которую сотрудник занимает определенное время, чтобы ее освоить и проработать с полной отдачей.

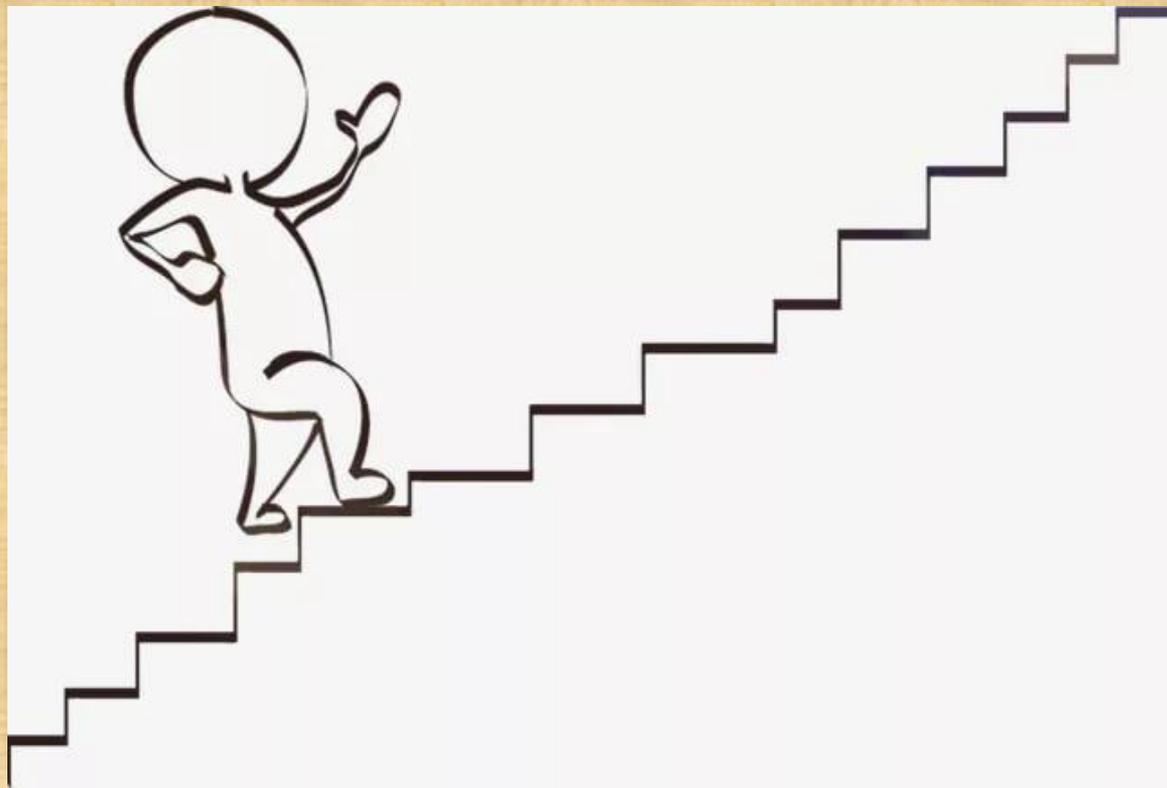


# Преимущества и недостатки

- + Наиболее полная реализация потенциала личности и своевременное омоложение руководящего состава.
- Необходимость целенаправленного влияния собственников или совета директоров по ограничению сроков пребывания на высшей должности.

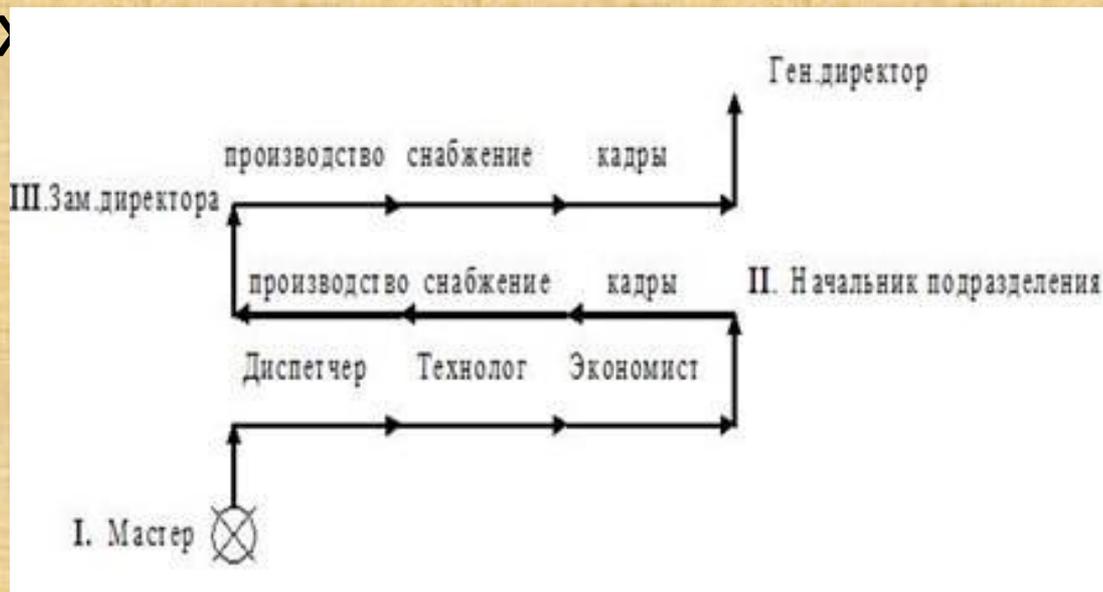


- Для заинтересованности в добровольном понижении социального статуса за бывшим высшим руководителем сохраняются как материальное вознаграждение, так и социальные льготы, для чего нередко вводятся должности вице-президента, советника или консультанта.



# Модель деловой карьеры «ЗМЕЯ»

- Предусматривает сочетание горизонтального перемещения перспективного руководителя с одного подразделения на другое на непродолжительное время с последующим повышением при условии успешной работы на всех



# Преимущества и недостатки

- + Расширение кругозора и накопление опыта с детальной проверкой деловых и моральных качеств работников
- Необходимость гарантий повышения в должности при ротации кадров по горизонтали, замедление темпов служебного продвижения.



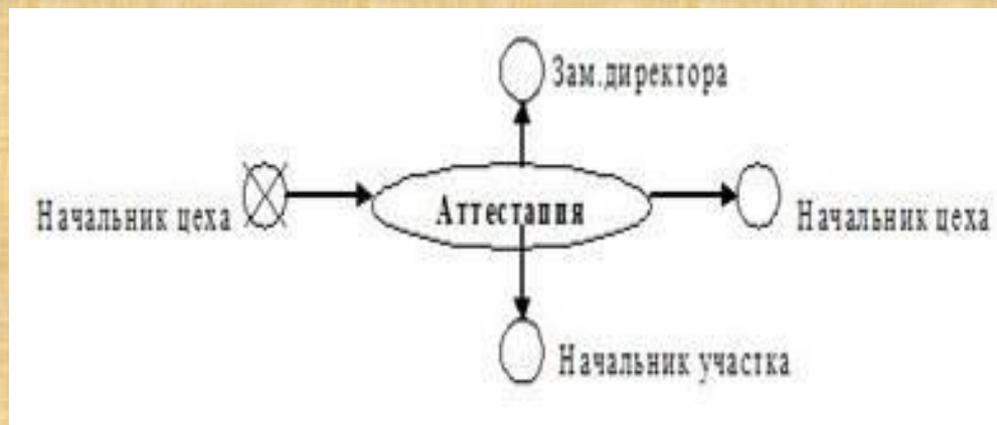
- Процесс ротации кадровых ресурсов дает возможность линейному руководителю низового или среднего звена расширить кругозор, накопить опыт и более глубоко изучить разносторонние функции управления, которые ему пригодятся на вышестоящей должности, а также позволяет высшему руководству убедиться в деловых и морально-психологических качествах кандидата на продвижение.



- Наибольшее распространение эта модель получила в Японии на крупных фирмах.
- «Может быть, наиболее важным является тот факт, что каждый работник знает, что в течение всей своей карьеры он будет переходить из одних подразделений фирмы в другие, даже расположенные в разных географических местах». (У. Оучи)

# Модель деловой карьеры «перепутье»

- Предполагает по истечении определенного срока работы в должности прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается кадровое решение по дальнейшему использованию его потенциальных способностей.



# Преимущество и недостатки

- + Возможность выбора кадрового решения на основе аттестации сотрудника после окончания срока контракта.
- Трудовой кодекс РФ предусматривает ограничения по возможности заключения контрактов на определенный срок.



## Кадровые решения на основе аттестации:

- повышение в должности
- продолжение контракта на новый срок в той же должности
- перемещение руководителя или специалиста в другое подразделение
- перестановка сотрудников

# Модель деловой карьеры «карусель»

- Форма перемещения кадров с временным переходом в пределах организации на другую должность или в другое подразделение, где приходится выполнять функции, значительно отличающиеся от прежних обязанностей.



# Преимущества и недостатки

- + Удовлетворение потребностей личности в освоении новой специальности, обновлении знаний, опыта и кругозора.
- Временное перемещение с существенными изменениями в привычной для работника обстановке, психологическая встряска.



Особое место в западных фирмах занимает горизонтальная карьера как способ эффективного использования накопленного опыта руководителей и специалистов, чей потенциал повышения в должности практически исчерпан, но которые еще могут принести большую пользу



# Список источников информации

- Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом /А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. — Проспект, 2018. — 64с.
- Беляцкий, Н.П. Деловая карьера /Н.П. Беляцкий, А.В. Маевская. — учебное пособие. — Амалфея, 2012. — 208с.
- Горленко, О.А. Управление персоналом /О.А. Горленко, Д.В. Ерохин. — учебник. — Гриф УМО, 2016. — 249с.

**Спасибо за внимание!**