

# Управление деловой карьерой в организации

Презентацию подготовила  
ст.гр. БИБ-3601 Крысова Мария

# СОДЕРЖАНИЕ

Что собой  
представляет  
управление  
карьерой  
персонала

Основные виды  
управления  
карьерой  
персонала

Элементы  
системы  
управления  
карьерой  
персонала

Методы  
управления  
карьерой  
персонала

Этапы  
управления  
карьерой  
персонала



# Управление карьерой персонала

является направлением деятельности как руководства разного уровня, так и специалистов по управлению персоналом и непосредственно работников, ориентированных на создание определенного комплекса принципов, мнений, убеждений и качеств человека, дающих возможность выборочно поддерживать собственные личные и профессиональные взгляды и интересы в трансформирующихся социальных и профессиональных условиях. Управление карьерой входит в систему управления персоналом, рассматривающую взаимодействие обеих сторон трудовых отношений с целью взаимовыгодного продвижения профессиональной и организационной карьеры работников





# Суть

1

Создание ценностно-смысловых, нормативных и символических составляющих карьеры, поддерживающих направленность и миссию компании, ее кадровую политику и социокультурный этнос.

2

Поддержание интереса работников в улучшении самоорганизации и саморазвития карьеры, самоактуализации индивидуальных возможностей с целью продвижения согласно бизнес-целям компании.

3

Распределение сотрудников в организационной стратифицированной системе трудовой деятельности, что даст возможность наилучшим образом применять конкурентные преимущества каждого.



Управление карьерой работников происходит в рамках трех основных уровней:

- уровень компании;
- уровень определенного подразделения;
- уровень определенной должности



# Основные виды управления карьерой персонала



# Профессиональная

Особенностью профессиональной карьеры является прохождение сотрудником на протяжении собственной профессиональной деятельности разных этапов развития: обучение, прием на работу, кадровый рост, развитие личных профессиональных способностей, выход на пенсию. Данные этапы конкретный работник может преодолевать поочередно на различных предприятиях.





# Внутриорганизационная

Поэтапное чередование периодов развития сотрудника в пределах одной компании. Осуществляется в трех ключевых направлениях:

- ❑ вертикальное — движение на следующий по иерархии уровень;
- ❑ горизонтальное — движение в иную по функционалу сферу деятельности либо выполнение служебной деятельности на уровне, четко не зафиксированном в организационной структуре (к примеру, должность руководителя временной целевой группы, программы и пр.). Помимо этого, образцом такого вида карьеры может служить увеличение функционала на занимаемой позиции. Горизонтальная карьера возможна, если имеются варианты по размеру



- ❑ центростремительное — движение к центру, руководству компании. К примеру, допуск сотрудника к закрытым ранее совещаниям, официальным и неформальным встречам, более доверительное общение, определенные значимые поручения от руководителя и пр.



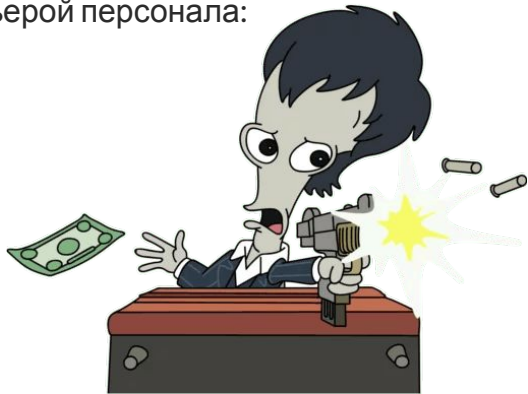


# Формы управления карьерой персонала



# Формы

Ориентируясь на подход начальника к управлению карьерой (строгий либо мягкий), а кроме этого на тип отношений (личный либо функциональный) между руководителем и работником касательно карьеры возможно применение четырех форм руководства карьерой персонала:



## 1 | Авторитарное правление

подразумевает определение руководителем цели карьеры персонала и формирование предпосылок для ее достижения. В пределах данного подхода допустимо наделить работника ответственностью за определенный спектр профессиональных вопросов, при этом игнорируя его пожелания и интересы, а также восприятие событий окружающими. Провал в достижении целей инициирует наказание и возможное снятие с должности либо увольнение.



# Формы

## 2 | Патерналистское руководство

Выражается в заботе руководителя о продвижении своего персонала. Он устанавливает цели и предоставляет условия для их достижения. При этом учитываются пожелания самого работника в карьере. С другой стороны, сотрудник должен проявлять абсолютную верность, преданность и послушание в отношении руководящего состава. При достижении установленных целей карьеры, работник получает поощрение (материальное либо моральное), в случае провала предусматривается наказание.





# Формы

## 3 | Консультативное руководство

Решения по карьере с точки зрения управления выносятся руководителем работника. Но также принимаются в расчет потребности и интересы сотрудника, учитываются его личное мнение и окружающих. Выбор средства достижения карьерных целей остается полностью за подчиненными. Большую роль играют вознаграждения. Наказания практически не используются.

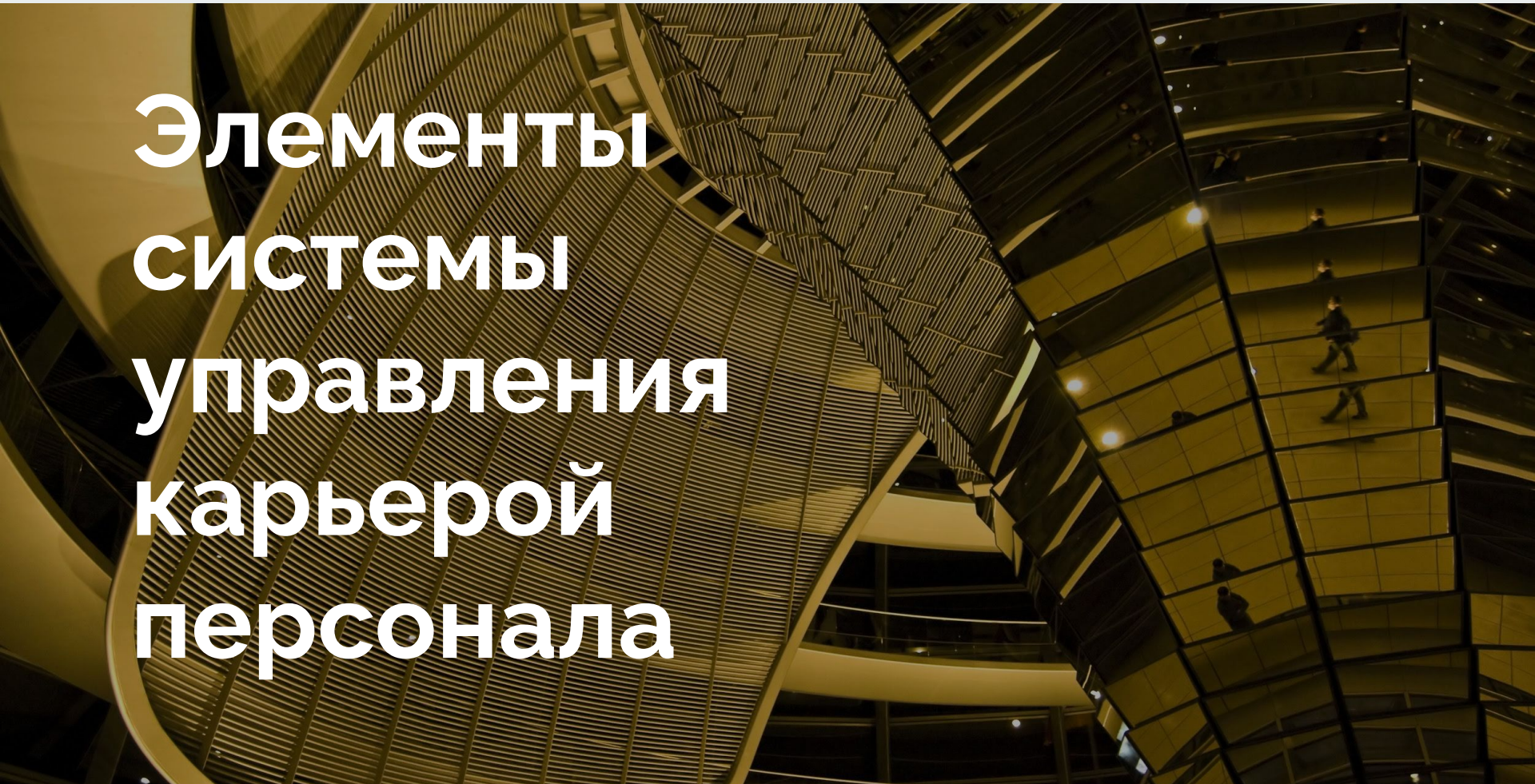


## 4 | Участвующее (партисипативное) руководство


Отличается многообразием вариантов вовлечения работников в управление карьерой. Трудящегося всячески мотивируют и увлекают в процесс и результат карьеры, стараются вызвать чувство ответственности и профессиональной гордости за нее. При данном подходе приоритет отдается отношениям согласия (а не подчинения) между руководителем и персоналом.



# Элементы системы управления карьерой персонала







Управление карьерой персонала следует осуществлять в определенной системе. Это подразумевает наличие ряда взаимозависимых и взаимосогласованных показателей, направленных на одну цель и составляющих единый комплекс. В этом варианте система характеризуется необычными свойствами для определенных ее элементов – механизма и процесса управления карьерой, созданных и применяемых благодаря этим подходам.

Цели

Технологии

Структура и кадры

Функции

Принципы





# Цели

- 1 | создание, развитие и самое результативное применение профессионального потенциала каждого менеджера предприятия;
- 2 | ведение стандарта по передаче профессионального опыта и культуры организации;
- 3 | выработку согласия между фирмой и сотрудником с точки зрения его развития и карьерного роста;
- 4 | предоставление трудящимся всех условий для профессионального роста и продвижения в рамках организационного пространства и пр.





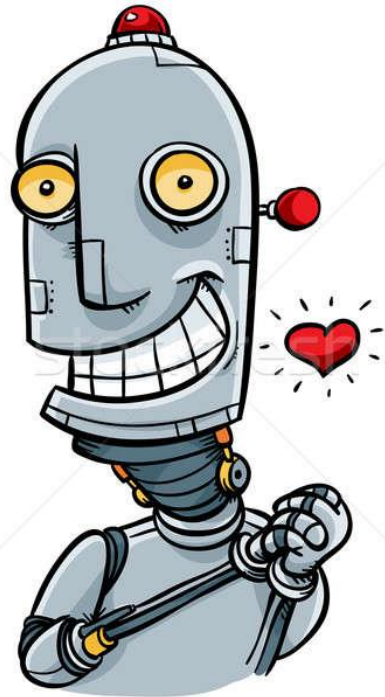
# Функции

- 1 | Анализ аспектов, детерминированных выявлением нуждаемости в управленческих кадрах, развитием и продвижением; разработкой прогноза перемещений на ключевых руководящих позициях.
- 2 | Определение плана профессионального развития (учебы, стажировок и пр.), процедур оценки и движения по должности (повышение, ротация) сотрудников. Помимо этого, составляется план карьерного процесса по всей организации.
- 3 | Обеспечение обучения (включая основы самоуправления карьерой), оценки, адаптации и профориентации специалистов, конкурсов на замещение вакансий менеджеров.
- 4 | Стимуляция карьерных потребностей руководителей, предоставление подходящих условий для индивидуального управления карьерой: самомаркетинга (самопрезентации, саморекламы) и самоменеджмента.
- 5 | Регулирование протекания карьерных процессов, предотвращение и профилактика возможных кризисов, ошибок, учитывая возникновение карьеризма.
- 6 | Координация и согласование деятельности ряда элементов системы управления карьерой. Контроль реализации функций, определение результативности управления карьерным процессом (УКП), опираясь на конкретную систему показателей.



# Технологии

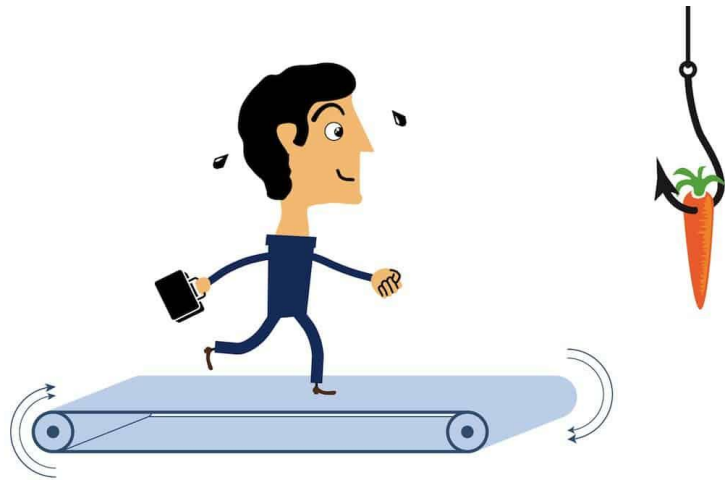
Успех осуществления функций УКП достигается с помощью их соединения либо совмещения с другими технологиями. Среди рассматриваемых (обучение, управление адаптацией и профессиональной ориентацией) следует реализовывать и узко направленные технологии, ориентированные на карьеру: формирование резервного списка кандидатов на выдвижение, индивидуальное психологическое консультирование по вопросам карьеры, создание карьерограмм.





# Принципы

- 1 | коллегиальность вынесения карьерных решений;
- 2 | соотнесение личных интересов сотрудника и целей компании;
- 3 | постоянство развития и продвижения специалистов;
- 4 | понятность порядка и метода оценки, процедуры изменения должности (уведомление персонала о вакансиях, об условиях замещения, параметрах отбора);
- 5 | экономичность развития, выбора и продвижения (например, обучение в деятельности, «новые знания – под новую







# Структура и кадры

Следует помнить о двух основных моментах при решении вопроса структуры и кадров управления карьерным процессом. Прежде всего, субъектами управления являются непосредственно специалисты, а также их руководители (линейные менеджеры, кураторы, наставники). То есть основной упор идет на линейных управленцев разных уровней. Любой из них в одно и то же время может выступать субъектом управления как личной карьерой, так и карьерой подчиненных. Вторым аспектом является то, что структуру УК следует считать неразрывно взаимосвязанным компонентом системы управления персоналом (в качестве подсистемы «развития и продвижения кадров»). Все ее функции следует осуществлять посредством специалистов в сфере УК совместно с психологами

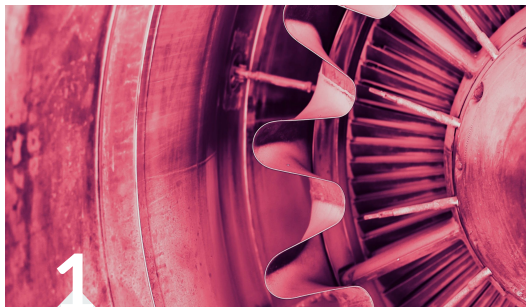


# Методы управления карьерой персонала



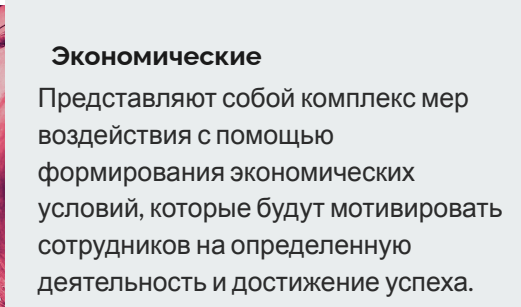


# Методы



## Организационные

Организационные методы управления являются комплексом мер, влияющих на организационные отношения с целью достижения определенных результатов.



## Экономические

Представляют собой комплекс мер воздействия с помощью формирования экономических условий, которые будут мотивировать сотрудников на определенную деятельность и достижение успеха.




## Социально-психологические

К ним относят определенные приемы влияния на объект управления, ориентированные на социально-психологические отношения среди персонала.



# Этапы управления карьерой персонала





# Карьерный самоменеджмент



Карьерный самоменеджмент означает, что трудящийся принимает на себя ответственность за собственную карьеру и самостоятельно находит наилучшие условия для достижения карьерного роста. При этом он опирается на свои потребности и реально оценивает личные способности.





# Бюрократический



Бюрократическое управление карьерой характеризуется подготовкой трудящихся к смене трудовой функции со стороны линейных руководителей. При этом последние выполняют это самостоятельно, применяя эксперименты в расстановке персонала по должностным позициям (рабочим местам). Управление карьерой выражается лишь в частичном осуществлении линейного руководства карьерой.



# Институциональный

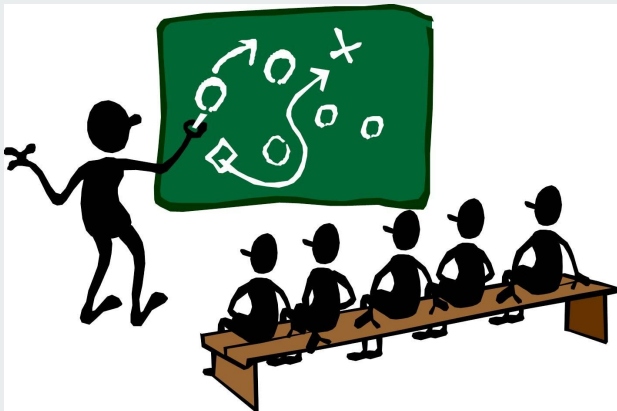


Designed by Pngtree

Осуществляется специалистами отделов системы управления персоналом. В данном случае линейные руководители не принимают участия, а специалисты с помощью отдельных способов карьерного менеджмента формируют условия, способствующие карьерному росту в долгосрочной перспективе. То есть функции карьерного менеджмента принимает на себя отдельное организационное подразделение (обычно, отдел управления персоналом).



# Стратегический



Для стратегического управления карьерой свойственно объединение фрагментарного управления карьерой и административного карьерного менеджмента. Это дает возможность эффективно сочетать все достоинства отдельного подразделения системы управления персоналом и руководителей структур предприятия.



# Обучение персонала



Обучение персонала является процессом приобретения необходимых умений, знаний, навыков и приемов коммуникации, который отличается строгой направленностью, организованностью, регулярностью реализации и планомерностью. Его осуществлением занимаются педагоги, наставники, специалисты, руководители и прочие квалифицированные лица. Обучение персонала осуществляется с целью наиболее эффективного использования сотрудника и повышения его мотивации. При этом личные цели специалиста и его работодателя могут не совпадать.

# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. [https://www.kom-dir.ru/article/1911-upravlenie-kareroj-personala?from=PWF5\\_mobile&ustp=W](https://www.kom-dir.ru/article/1911-upravlenie-kareroj-personala?from=PWF5_mobile&ustp=W)
2. [https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fblog.iteam.ru%2Fupravlenie-delovoj-kareroi%2F&cc\\_key=](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fblog.iteam.ru%2Fupravlenie-delovoj-kareroi%2F&cc_key=)
3. [https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fm.studme.org%2F1053091526206%2Fmenedzhment%2Fupravlenie-delovoy-kareroj&cc\\_key=](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fm.studme.org%2F1053091526206%2Fmenedzhment%2Fupravlenie-delovoy-kareroj&cc_key=)

A horizontal bar with a teal segment on the left and an orange segment on the right.

**Спасибо за внимание!**

