The background features a gradient from red to blue with abstract circular patterns, including a large scale on the left with numbers from 140 to 260. The scale has tick marks and arrows pointing in various directions. Other circular elements include dashed lines and solid lines with arrows, suggesting a process or cycle.

МОДЕЛИ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

ВЫПОЛНИЛА
БОЛЬШАКОВА ЕЛИЗАВЕТА СЕРГЕЕВНА

БИБ-3601

ПЛАН

1. Понятия
2. Трамплин
3. Лестница
4. Змея
5. Перепутье
6. Карусель



ПОНЯТИЯ

- **Карьера** — результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.
- **Деловая карьера** — поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.



На практике существует большое многообразие вариантов карьеры, которые базируются на четырех основных моделях:

Модели карьеры



ТРАМПЛИН

Модель деловой карьеры «трамплин» наиболее проста и заключается в последовательном повышении социального статуса специалиста с постепенным накоплением профессиональных знаний, практического опыта работы по специальности, приобретением высокой квалификации и почетного признания. Соответственно повышается его положение в организации с получением более сложных и лучше оплачиваемых должностей.



Карьера «трамплин» широко распространена среди руководителей и специалистов. Жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице с постепенным ростом его потенциала, знаний, опыта и квалификации. Соответственно меняются занимаемые должности на более сложные и лучше оплачиваемые. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться в ней в течение длительного времени. А потом «прыжок с трамплина» ввиду ухода на пенсию.



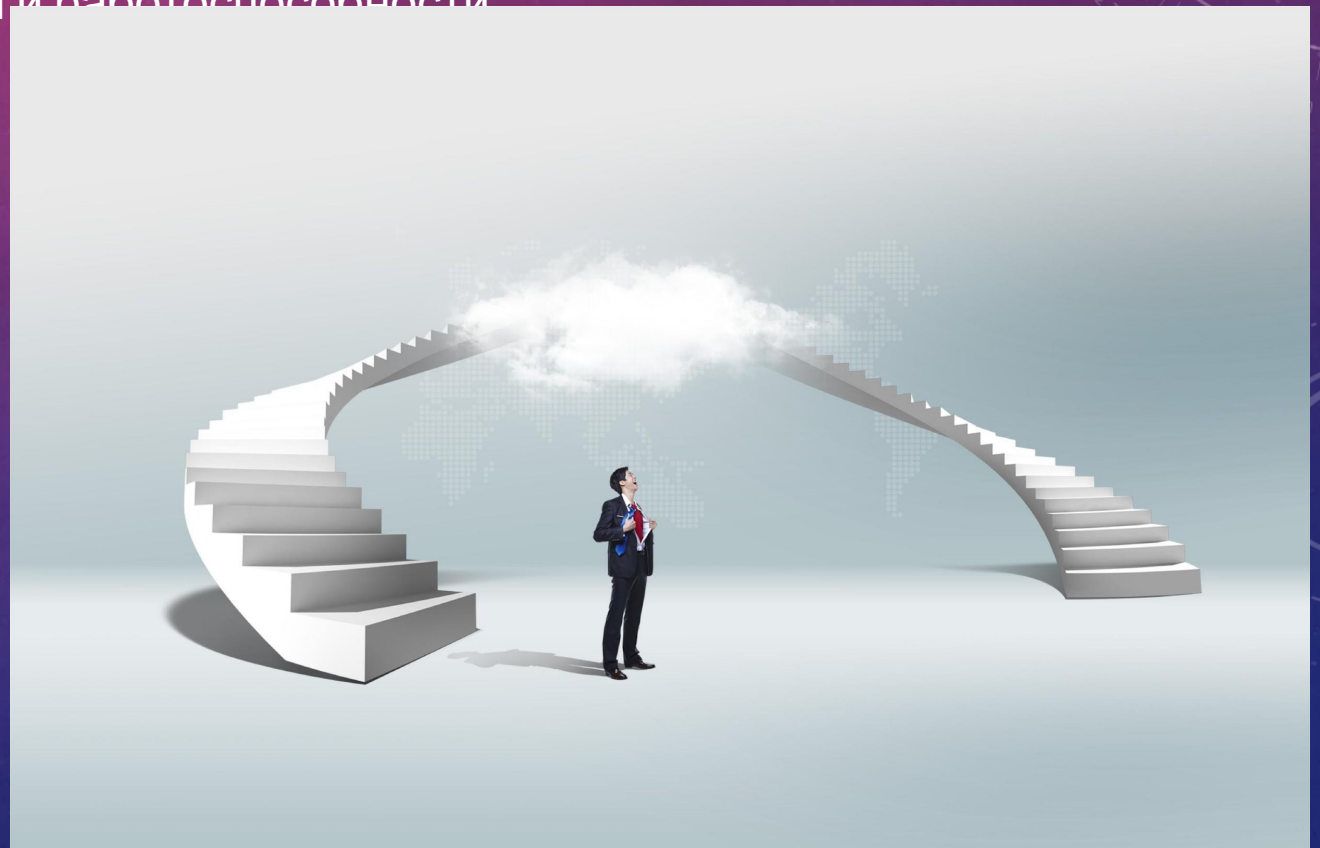
ЛЕСТНИЦА

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. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по должностной лестнице.

Верхней ступеньки деловой карьеры руководитель или специалист достигает в период, когда на основе большого практического опыта работы накоплены профессиональные знания, умения и навыки, приобретены высокая квалификация и широта кругозора, что позволяет наиболее полно реализовать потенциальные способности личности.



Психологически эта модель неудобна для первых руководителей из-за появления ощущения своей незаменимости и их нежелания самостоятельно уступить должность более молодым и способным личностям. Поэтому в целях своевременного омоложения руководящего состава появляется необходимость целенаправленного влияния собственников или высшего органа управления (совета директоров, правления) по ограничению срока пребывания руководителя на высшей должности. В результате модель предусматривает планомерный спуск руководителя по служебной лестнице после занятия верхней ступеньки деловой карьеры, что сочетается также с гуманной позицией сохранения его здоровья и работоспособности.



При этом сохраняется возможность участия опытного администратора в процессах управления и продолжение его ценного вклада в развитие организации с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, высокой степени ответственности за руководство большим трудовым коллективом.

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.

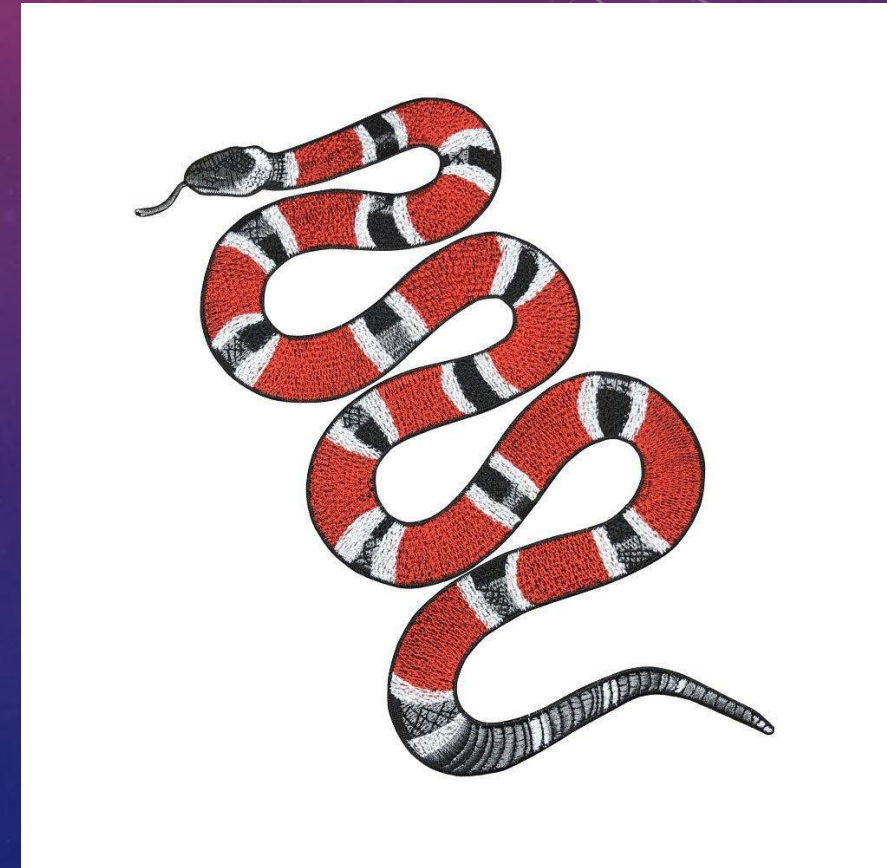


ЗМЕЯ

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 должностях. Фактически такая модель деловой карьеры является аналогией японского опыта ротации кадровых ресурсов по горизонтали перед продвижением.

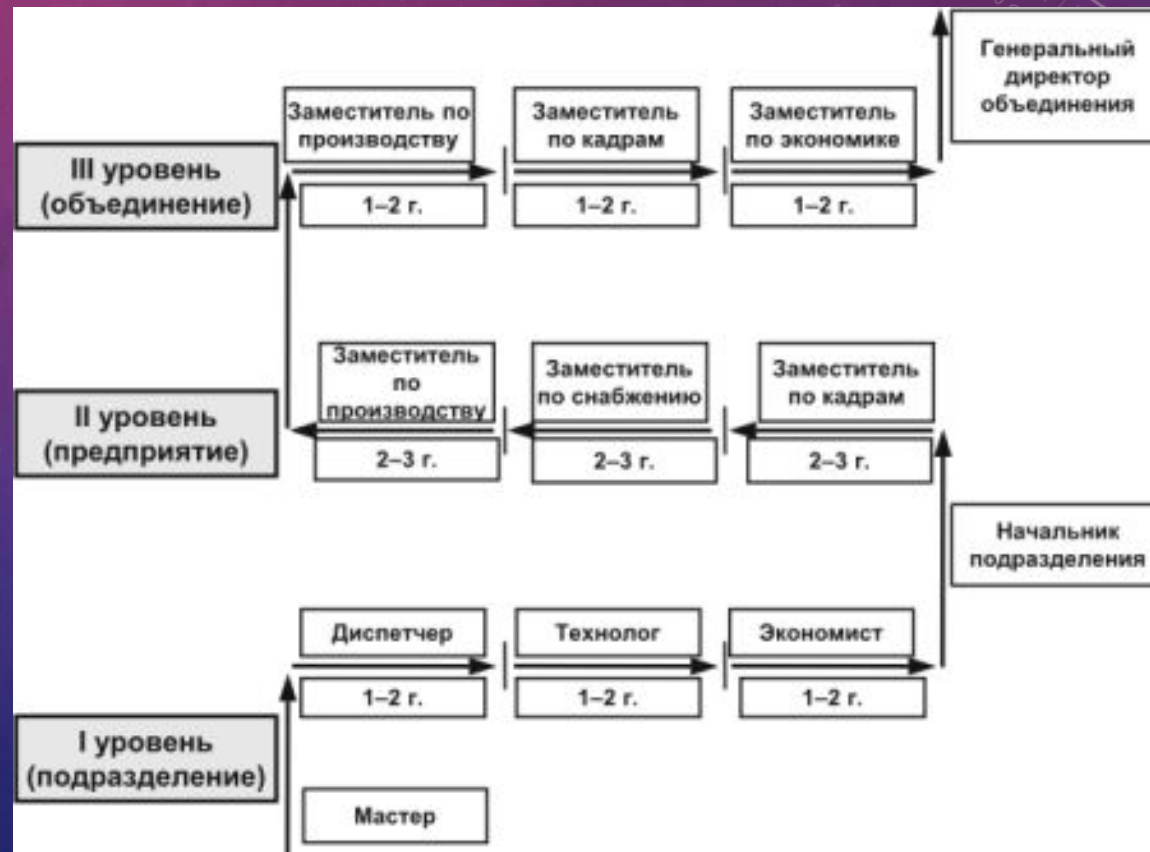
Процесс ротации кадровых ресурсов дает возможность линейному руководителю низового или среднего звена расширить кругозор, накопить опыт и более глубоко изучить разносторонние функции управления, которые ему пригодятся на вышестоящей должности, а также позволяет высшему руководству убедиться в деловых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

Наибольшее распространение эта модель получила в Японии на крупных фирмах.



Главное преимущество данной модели заключается в возможности удовлетворения потребности человека в познании интересующих его функций управления. Это предполагает постоянное перемещение кадров в аппарате управления, наличие четкой системы назначения и перемещения, детальное изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе.

При несоблюдении продвижения модель деловой карьеры «змея» теряет значимость и может иметь негативные последствия, так как работники обычно не расположены к простой смене трудового коллектива и без заинтересованности в профессиональном или служебном росте воспринимают ее весьма болезненно.



ПЕРЕПУТЬЕ

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. Такая оценка широко применяется в зарубежных фирмах и совместных предприятиях на территории России, где трудовые отношения оформляются в виде контракта.

Кадровые решения о повышении в должности основываются на росте профессионального уровня и результатов труда за период между аттестациями, наличии существенного потенциала для кадрового роста, а также на сравнении личностных и профессиональных качеств данной личности с другими кандидатами на должность. Содержание нового контракта согласовывается по таким показателям как срок его действия, круг должностных обязанностей и уровень вознаграждения, неустойка при досрочном прекращении контракта как со стороны администрации, так и наемного работника.



Кроме кадрового роста в соответствии с результатами оценки могут приниматься и другие решения, включая продолжение (продлонгирование) контракта на новый срок в той же должности. Условиями пролонгации являются наличие профессиональных качеств, достаточных для занимаемой должности, но потенциал роста практически исчерпан, показатели труда в целом отвечают интересам фирмы и нет других более достойных кандидатов на эту должность.

Возможно кадровое решение о перемещении руководителя или специалиста в другое подразделение, а также о перестановке сотрудников, исходя из интересов фирмы и согласия работника. Такие кадровые решения являются одним из элементов наращивания кадрового потенциала путем целенаправленного управления деловой карьерой, которое позволяет сочетать профессиональный рост сотрудника с задачами, которые ставит перед собой руководство организации.



Перемещение сотрудников предполагает выполнение ими тех же обязанностей на новом рабочем месте, чаще всего, для укрепления отстающего участка, преодоления хронического межличностного конфликта между двумя квалифицированными руководителями или специалистами. В первом случае потребуется заинтересовать сотрудника материальным вознаграждением или возможностью последующего продвижения. Во втором случае проверяется конфликтность каждой личности: если конфликты имеют место в новом подразделении, то потребуется принимать административные меры воздействия.

Нередко перемещение на равные должности в более успешное подразделение может сопутствовать повышению профессионализма, особенно если перемещаемому сотруднику приходится осваивать несколько больший масштаб производственной или административной деятельности. Такие перемещения, как правило, связаны с ростом вознаграждения за труд.



Перестановка сотрудников означает получение ими новых обязанностей на том же уровне, но с изменением продуктовой или территориальной специализации подразделений, линейной или функциональной принадлежности, низшего или высшего уровня управления, но без изменения ранга.

В любом случае такие перестановки позволяют накопить дополнительные знания и навыки, которые в последующем могут помочь реализовать деловую карьеру. Поэтому сотрудники, чаще всего, дают добровольное согласие на перестановки с учетом личных склонностей и предпочтений.



В случае, когда рейтинг руководителя или специалиста низкий, профессиональная подготовка не соответствует занимаемой должности, в трудовом коллективе существуют конфликты, тогда решается вопрос о его понижении в должности или увольнении.

В качестве недостатка модели «перепутье» следует отметить наличие ограничений по возможности заключения контракта, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, так как трудовые отношения на определенный срок являются по существу ущемлением интересов наемных работников.



КАРУСЕЛЬ

Модель деловой карьеры «карусель» - это 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. Обычно такая своеобразная модель обеспечивает работу сотрудников в соответствии со способностями и потребностями, осуществляется в европейских и американских фирмах на добровольной основе.

Несмотря на экономические потери, связанные с существенными изменениями в привычной для человека обстановке, изменения в большей степени удовлетворяют потребности личности, содействуют освоению новой специальности, позволяют получить новый производственный и управленческий опыт, свежие знания, дополнительный кругозор. Такая практика позволяет человеку «встряхнуться», укрепить уверенность в себе и впоследствии работать более эффективно



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Карьера [Электронный ресурс] [URL:http://www.grandars.ru/college/biznes/karera.html](http://www.grandars.ru/college/biznes/karera.html)
2. Модели деловой карьеры [Электронный ресурс]
[URL:https://studfiles.net/preview/5368896/page:99/](https://studfiles.net/preview/5368896/page:99/)
3. Типы и модели деловой карьеры [Электронный ресурс] [URL: https://helpiks.org/8-96259.html](https://helpiks.org/8-96259.html)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

