

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/120264>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

1.Карьера: понятие и виды 5

2.Этапы карьеры и их характеристика 12

3.Модели развития карьеры 15

4. Анализ применения различных моделей карьеры предприятиями РФ 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 29

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена высокой экономической и социальной значимостью проблемы карьерного продвижения, важным местом, которое она занимает в жизни человека на протяжении его сознательной жизни.

Труды, посвященные карьере и ее четкому толкованию, в доперестроечный период были довольно редким явлением и в основном базировались на понятиях, подогнанных под существующую в то время авторитарную систему социалистического бытия. Развитие России за последние годы заставляет в корне изменить отношение к карьере и требует рассматривать ее как творческий процесс, от которого во многом зависит эффективность развивающегося российского менеджмента и бизнеса в целом.

Только в последние несколько лет тема карьеры приобрела широкую популярность в среде российских ученых и практиков, что вызвано реформированием всех основных сфер нашего общества, становлением рыночной экономики, повлекшими за собой изменение отношения ко многим процессам и явлениям, до сих пор остававшимся вне поля зрения в силу их негативного восприятия или низкого уровня актуальности. То, что раньше считалось отклонением от нормы, порождением буржуазного общества, капитализма, отождествлялось с карьеризмом, являющим собой лишь незначительное, да к тому же девиантное проявление карьеры, сегодня возводится в ранг важного показателя развития человека в системе социальной структуры, существенного фактора и условия улучшения социально-психологического климата, повышения производительности труда в организации ее конкурентоспособности.

Нет ничего удивительного в том, что работник желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на новую, более перспективную работу.

Целью моего исследования является осуществление комплексного анализа моделей карьеры.

Для достижения этой цели я ставлю следующие задачи:

- рассмотреть сущность карьеры и её виды;
- охарактеризовать этапы карьеры ;
- изучить модели развития карьеры;
- проанализировать применения различных моделей карьеры предприятиями РФ.

2

Методологической базой теории отечественных и зарубежных авторов по данному вопросу являются труды ученых, таких как Цыпкина В.А., Цветаева В.М., Травина В.В., Кротова Н.В. и другие.

Структура работы: введение, две главы, заключение и список использованной литературы. Общий объем работы: 30 страниц печатного текста. Список использованных источников содержит 18 наименований.

1.Карьера: понятие и виды

Иерархия факторов, способных оказывать влияние на выбор карьерной ориентации и карьерный рост представителей различных профессий, представляется одной из основных проблем разных направлений психологии.

На сегодняшний день понятие карьеры все еще окончательно неопределенно. Карьера – это явление только профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в

производственной, имущественной или социальной среде.

По определению Н.В. Кларина, карьера - более широкое понятие, чем просто продвижение по служебной лестнице в процессе работы на одном предприятии [5, с.125]. Современная карьера включает в себя серию различных работ, выполняемых в результате перемещения между различными организациями.

В других источниках карьера характеризуется как индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с его трудом, опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни.

Карьера понимается как сложное социально-психологическое явление, выражающееся в чередовании подъемов и спадов профессионального и личностного развития. Карьера может охватывать различные сферы деятельности человека и иметь нелинейный характер является одним из представителей зарубежной психологии, который предложил наиболее развернутую теорию карьеры. По Д. Сьюперу, наиболее важной детерминантой профессионального пути человека является его представление о собственной личности - «профессиональная Я-концепция» [8, с.117].

Содержательной составляющей понятия карьеры является продвижение, то есть движение вперед. Используются и такие понятия, как рост, достижение, переход и др. В этом отношении карьера - это процесс, который определяется как прохождение, последовательность изменения рабочего состояния человека, то есть здесь рассматривается не как статистическое стабильное состояние, а как процесс смены событий как активного продвижения человека в освоении и совершенствовании способов жизнедеятельности. Тип карьерного процесса дает представления об особенностях его возникновения, направленности и внутренней организованности, внешних связях, взаимодействиях относительно других процессов.

Таким образом, социально - экономическое развитие по совокупности его показателей выступает центральной интегральной характеристикой национальной экономики. На протяжении всей истории человечества одним из ключевых факторов социально - экономического развития был и остается процесс получения, систематизации, практического применения и трансфера знаний об объективной реальности.

Для карьеры характерно:

- субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом;
- постепенное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника;
- уверенное следования избранным путем, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, материального обеспечения.

Различают следующие виды карьеры: [3, с.152]

- профессиональная;
- должностная (служебная);
- внутриорганизационная;
- имущественная.

Профессиональная карьера предполагает процесс достижения высокой квалификации в рамках определенной профессии.

Как вид трудовой деятельности профессия объединяет комплекс знаний и навыков, полученных путем обучения и практики. Работник оценивается не только по профессии, но и по специальности.

3

Специальность - это совокупность знаний и навыков для выполнения специального круга работ трудовой деятельности в рамках конкретной профессии. Осуществления отдельных видов профессиональной деятельности связано с наличием соответствующего уровня образования. Рост профессиональной карьеры предполагает получение разряда, категории, ученого звания, ученой степени, освоение смежных профессий, новых профессиональных умений. Для профессиональной карьеры характерно преобладание специализации, работа в одной предметной области.

Так, в сфере управления человек с двухлетним курсом обучения может занимать должности производственного мастера, агента из обслуживания потребителей, клерка, а с четырехлетним - руководителя отдела, управляющего функциональным подразделением.

В сфере маркетинга для работника является возможность работать в должности специалиста по оптовым закупкам, менеджера по маркетингу, агента по размещению рекламы, представителя туристического агентства.

В сфере финансов человек со средним специальным образованием может занимать должности: консультант по кредитам, страховой агент, банковский служащий, а с высшим образованием - экономист,

штатный бухгалтер, специалист по кредитам.

Человек в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, трудоустройство, профессиональный рост, поддержка и пополнение необходимых знаний, самосовершенствования индивидуальных способностей.

Должностная карьера - это продвижение по службе в рамках организационной иерархии предприятия.

Каждое предприятие имеет штатное расписание с перечнем должностей. Для каждой должности составляются и утверждаются органами управления должностные инструкции, где указываются требования

к работнику, его функциональные обязанности. Занятия определенной должности требует нужного уровня образования, подтвержденного дипломом. Должностная карьера отражает изменение преимущественно должностного статуса работника, его социальной роли, степень и пространство должностного авторитета на предприятии.

1. Афанасенко И. В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции [Текст] / И. В. Афанасенко // Ежегодник Рос. психол. об-ва: Материалы III всерос. съезда психологов. – Т.1. – СПб.: 2017. – С. 234– 237.
2. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры [Текст] / М. Вишнякова // Управление персоналом. – 2016. – № 11. – С. 8-15.
3. Бухалков, М.И. Управление персоналом [Текст]: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: Инфра-М, 2013. – 368 с.
4. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст]: Учебник. – 3-е изд. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2014. – 528 с.
5. Гончарук Н. Планирование и развитие профессиональной карьеры руководящего персонала [Текст] / Н. Гончарук. – М.: Высш, 2013. – 180 с.
6. Гордиенко Ю.Ф. Управление персоналом. Серия «Высшее образование» [Текст] / Ю.Ф. Гордиенко, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 352 с.
7. Иванченко, Л.А. Основы успеха: теория и практика менеджмента [Текст] / Л.А.Иванченко. – М.: Мысль, 2017. – 287 с.
8. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2014. – 332 с
9. Кротова, Н.В. Управление персоналом [Текст]: Учебник / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 320 с.
10. Музыченко, В.В. Управление персоналом. Лекции [Текст]: Учеб. для студентов высш. учеб. заведений / В.В. Музыченко. – М.: Издат. центр «Академия», 2013. – 528 с.
11. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера [Текст] / Е. Г.Молл. – СПб.: Питер, 2015. – 352 с.
12. Поляков В. А. Технология карьеры [Текст]: / В. А. Поляков. – М. : Дело, 2018. – 128 с.
13. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: / В.А. Спивак. – СПб: Питер, 2015. – 416 с.
- 4
14. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия. Учебно-практическое пособие [Текст]: / В.В, Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2013. – 272 с.
15. Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. / – М.:ИНФРА-М, 2017. – 638 с.
16. Управление персоналом [Текст]: (Под ред. С.И. Самыгина). Серия «Учебники и учебные пособия» / – Ростов н/Д: «Феникс», 2014. – 512 с.
17. Цветаев, В.М. Кадровый менеджмент [Текст]: Учебник / В.М. Цветаева. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014. – 160 с.
18. Цыпкин, Ю.А. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие для вузов / Ю.А. Цыпкин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 446 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/120264>