

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://studservis.ru/kursovaya-rabota/336811>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология менеджмента

Содержание

Введение 3

Глава 1. Основные характеристики понятия «карьера» 5

1. 1. Зарубежные и отечественные теоретические подходы к изучению понятия «Карьера», теория развития карьеры 5

1.2. Виды и этапы карьеры 8

Глава 2. Карьерные ориентации как составляющая системы ценностей личности 15

2.1. Определение понятия «карьерные ориентации» 15

2. 2. Различные формы карьерных ориентаций 17

Заключение 21

Список литературы 24

Введение

Актуальностью темы работы является важное создание в современных условиях оптимального механизма управления карьеры персонала во всех сферах и отраслях, который обеспечивает комплексный подход к решению проблем эффективного использования человеческого фактора в работе. Эффективность профессиональной деятельности тесно связана с успехом человека в профессии, с его карьерой. Поэтому выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, которое человек принимает в своей жизни. Процесс становления карьерных ориентаций включает в себя развитие самосознания, формирование системы ценностных ориентации, моделирование своего будущего, построение эталонов в виде идеального образа профессионала. Личностное самоопределение человека происходит на основе освоения общественно выработанных представлений об идеалах, нормах поведения и деятельности. В настоящее время социальная ориентация во многом определяет профессиональное самосознание человека, его профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.

Исследования в данной области достаточно разнообразны, изучаются: сами механизмы карьерного процесса (Д. Холл, А.С. Гусева и др.), управление карьерой персонала в организации (Д. Холл, Э. Шейн, А.Я.Кибанов и др.), факторы, способствующие развитию персональной карьеры (А.А. Деркач, Е.А. Могилевкин, М.В. Сафонова и др.), развитие личности в процессе карьеры (А.А. Деркач, А.К. Маркова, Е.Г. Молл, Д.Е.Сьюпер и др.), карьерные цели (А.С. Гусева и др.).

Объектом данной является карьеры и ее основные этапы.

Предметом работы являются особенности карьерных ориентаций.

Цель работы – раскрыть понятие карьеры, её виды и этапы, изучить виды карьерных ориентаций.

Задачи работы:

- проанализировать зарубежные и отечественные теоретические подходы к изучению понятия «Карьера», рассмотреть теории развития карьеры;
- рассмотреть виды и этапы карьеры;
- дать определение понятию «карьерные ориентации»;
- проанализировать различные формы карьерных ориентаций.

Теоретической значимостью работы является помощь в изучении и анализ литературы различных отечественных и зарубежных подходов и понятий «карьеры», а также «карьерных ориентаций».

Методологию работы составили метод сравнения, классификации и анализа теоретических источников.

Глава 1. Основные характеристики понятия «карьера»

1. 1. Зарубежные и отечественные теоретические подходы к изучению понятия «Карьера», теория развития карьеры

До недавнего времени термин «карьера» употреблялся чаще всего в негативном смысле, ассоциируясь с «карьеристом», человеком, который любыми способами ищет достижения только собственных, чаще всего материальных интересов, принося в жертву лучшие человеческие качества. Безусловно, быстрый темп роста личной карьеры и высокий уровень служебного положения иногда достигаются аморальными способами, путем использования нечистоплотных методов в конкурентной борьбе за более престижное место работы. По мнению Ж. В. Бадудиной, в России до середины 1990-х годов понятия карьеры, в позитивном смысле этого слова, практически не существовало. Ж. В. Бадудина это явление объясняет определенными обстоятельствами. Во-первых, долгое время сохранялись запреты на научные исследования карьеры как таковой; превалировала идеологическая доктрина: советский человек работает не ради карьеры, а ради общества.

«В современном мире карьеру принято планировать и управлять ею, так как современному человеку приходится жить во времена конкуренции на рынке труда, в эпоху перемен. Карьера лежит в зоне личной ответственности, и никто не сделает ее за человека» [4, С. 201]. Общество в целом, отдельные отрасли, предприятия должны располагать механизмами отбора и продвижения по профессиональной лестнице наиболее способных и талантливых работников. В последние годы это понятие приобрело другое содержание, в котором акцент делается на стремлении к профессиональному успеху, определенному статусу в обществе за счет собственных усилий, способностей и профессионализма. Сегодня особенно актуальны проблемы понимания профессиональной карьеры как социально-психологического феномена. Проанализировав значение слова в итальянском, французском и английских языках, можно выделить обобщенное определение карьеры как успешное быстрое движение вперед в профессиональной, общественной, служебной или научной деятельности. «Анализ толковых словарей русского языка позволяет сделать вывод, что существенной разницы в трактовке этого понятия у В. И. Даля, С. И. Ожегова, Д. Н. Ушакова не наблюдается. В общем смысле авторы словарей карьеру представляют как деятельность и как процесс движения к успеху» [6, С. 264].

В теории управления персоналом Е. В. Маслов, как и социологи, рассматривает карьеру с позиции профессиональной и трудовой деятельности. «Карьера - это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом». В теории управления и менеджменте выделяется профессиональная карьера как рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера, считает Е. В. Маслов, может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное скорее с расширением инструментария и областей деятельности).

«Теория развития карьеры изучает пути улучшения профессионального роста, карьерной траектории и общей удовлетворенности работой. Теории развития карьеры исходят из четырех основных областей исследования:

- Дифференциальная психология;
- Личность;
- Социология;
- Психология развития» [6, С.263].

Фрэнк Парсонс стал пионером теории развития карьеры, опубликовав свою теорию черт и факторов в начале 1900-х годов. С тех пор изучение развития карьеры породило различные теории и вызвало большой общественный интерес.

Теория черт и факторов используется в нескольких тестах способностей, в том числе:

- Интерес Кудера Поиск Карьеры (KCS);
- Тесты дифференциальных способностей (DAT);
- Батарея тестов общей пригодности (GATB).

Холландская теория профессиональных типов фокусируется на типах личности как на главном факторе выбора карьеры и развития. Джон Л. Холланд разработал свою теорию на идее о том, что выбор карьеры зависит от личности. Он считал, что удовлетворенность работой человека связана со сходством его личности и рабочей среды. Теория Холланда включает шесть типов личности, которые иногда называют

Голландскими кодексами или Голландскими профессиональными темами.

Список литературы

1. Абатурова, В. С. Стимулирование карьерного развития персонала / В. С. Абатурова // Молодой ученый. — 2015. — № 22 (102). — С. 325-329.
2. Агафонова М. С. Организационная социализация и первичная адаптация персонала / М. С. Агафонова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 476-480.
3. Алкаева, Н. В. Трудовая карьера как форма трудовой мобильности / Н. В. Алкаева // Молодой ученый. — 2013. — № 6 (53). — С. 273-275.
4. Бусоедов, И. А. Сущность и понятие деловой карьеры / И. А. Бусоедов, Т. А. Гребенюк // Молодой ученый. — 2017. — № 10 (144). — С. 201-202.
5. Веснин, В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – М.: Инфра-М, 2015. – 480 с.
6. Горчакова, Л. Н. Понятие «Карьера» в научно-практической литературе / Л. Н. Горчакова // Молодой ученый. — 2010. — № 1-2 (13). — Т. 2. — С. 263-266.
7. Дятлов, В. А. Управление персоналом / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов. – М.: Академия, 2016. – 460 с.
8. Кривцова, Л. В. Начало планирования карьеры / Л. В. Кривцова // Молодой ученый. — 2023. — № 6 (453). — С. 98-101.
9. Магогаджиева, Х. Г. Профессиональные представления и карьера / Х. Г. Магогаджиева // Молодой ученый. — 2019. — № 14 (252). — С. 66-69.
10. Маркова Е. В. Карьерные ориентации личности в связи с психологическими составляющими ее мотивационно-потребностной сферы / Е. В. Маркова // Человек. Сообщество. Управление: взгляд молодого исследователя (психология): материалы Всерос. научно-практ. конф. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2008. - 100 с.
11. Эскиев, М. А. Управление карьерой персонала как одно из направлений кадрового планирования государственной службы / М. А. Эскиев // Вопросы экономики и управления. — 2016. — № 5 (7). — С. 179-182.
12. Цариценцева О. П. Динамика карьерных ориентаций в юношеском возрасте / О. П. Цариценцева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2012. – №12 (Декабрь). – С. 21-25.

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/336811>