

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/esse/79828>

Тип работы: Эссе

Предмет: Социология труда

-

Карьерное пространство человека

Карьера, несмотря на различия в теории и методологии, является одним из основных методов управления персоналом, побуждающих работников к достижению поставленных перед ними целей и организации. Карьера представляет собой целостную систему позиционирующих элементов к самому работнику в потоке социальной жизни, что обеспечивает ему персональную и профессиональную устойчивость в трудовой и внебюджетной деятельности. Карьера во многом зависит от иерархической структуры рынка труда, рамки которой ограничиваются спектром его возможных вариантов, то есть содержания и параметров карьерного пространства. В статье показано авторское определение карьерного пространства. Обоснованы различия в карьерной позиции главы правительства.

Существует авторское понимание объявлений карьерного пространства. Понимание содержания карьерного пространства дает возможность с учетом рыночной реальности прогнозировать, имитировать и выбирать наиболее эффективные варианты карьеры.

Career, despite differing approaches in theory and methodology, is one of the fundamental methods of personnel management that encourage employees to achieve the goals facing them and the organization. The career appears as a holistic system of positioning elements by the worker in the flow of social life, providing him with personal and professional stability in labor and out-of-work activities. Career depends to a large extent on the hierarchical structure of the labour market, the scope of which limits the range of its possible variants, i.e. on the content and parameters of career space. The article presents the author's definition of career space. Differences between career position and official position are justified.

The author's understanding of indicators of career space has been given. Understanding the content of career space enables you to predict, simulate, and choose the most effective career options, taking into account market reality.

В условиях растущей конкуренции за высококвалифицированный персонал, те организации, которые быстро внедряют новые технологии, привлекая квалифицированных специалистов современными профессиональными знаниями и навыками сотрудничества и эффективного бизнеса.

Осознавая стратегическую ценность конкурентоспособности сотрудников, работодатели стремятся привлекать не только активный поиск специалистов за пределами их организаций, но и управлять карьерой своих сотрудников. То есть вносить свой вклад в формирование определенных моделей трудового поведения, развитие и достойное применение таких качеств работников, как профессионализм, эффективность, лояльность к работодателю и т. д. [9; 13, с. 302]. Идеи управления карьерой становятся все более популярными среди социально и экономически развитых организаций. Карьера – это целенаправленное формирование стабильной системы взглядов, убеждений, принципов, качеств человека, позволяющее ему избирательно сохранять свои личные и профессиональные позиции и интересы в меняющихся условиях современной жизни и профессиональной деятельности. В любой момент времени карьера предстает как точка достижения личности, воспринимаемая как результат локализации и подтверждения личной и профессиональной стабильности работника в виде его конкурентного превосходства в личной жизни и в работе, т.е. как набор более или менее четко определенных позиций, должностей, статусов, ролей и т.д. Карьера работника, осознающего пределы свободы и ответственности за самореализацию, зависит от содержания и параметров карьерного пространства.

В русской литературе очень часто пространство карьеры рассматривается как:

1. иерархия официальных, профессиональных и квалификационных, формальных и неформальных ролей [6, с. 19 - 20; 7, с. 44],
2. относительно изолированный набор должностей официальной структуры, устанавливающий необходимые условия для реализации профессионального опыта специалиста [11, с. 183],

3. формальные факторы (четкая иерархия должностей, рангов, статусов и ролей; официальная дистанция; определенность границ полномочий сотрудников) и неформальные факторы (наличие полезных деловых отношений, способности человека, удачное сочетание обстоятельств) реализовать карьеру личности в организационном пространстве [2, с. 15-16],

4. относительно изолированный набор должностей из штатного расписания этой организации, занимающий который работник может реализовать свой профессиональный и организационный потенциал [3, с. 13—14] и т. д.

Иными словами, преобладает мнение, что карьерное пространство идентично служебному. Непризнание исследователями различий между этими пространствами приводит к методологическим ошибкам, к отделению теоретических разработок и рекомендаций от их практической реализации. Необходимо различать "карьерное пространство" и "служебное позиционное пространство", а также "карьерное положение" и "служебное положение".

Должностное положение - должностное положение работника (структурное деление в организации), которое определяется объемом его обязанностей, должностными правами и обязанностями. Должность определяет рабочие функции и компетенции сотрудника. Критерии, по которым один пункт отделен от другого, весьма разнообразны. В первую очередь это такие традиционные переменные, как: функциональные обязанности, права, ответственность, а также особенности работы, которые определяют требования к ее исполнителям (например, разрешение проблем, сложность, уровень контакта, креативность, условия труда и т. д.). Или содержание влияния, которое подрядчик работ может оказать на окончательные результаты работы (качество, объем продаж, прибыль, ответственность за управление персоналом и активами и т. д.) [5].

1. Бахматова Т. Г. Разработка подходов к исследованию трудовой мобильности: исторический аспект/Т. Г. Бахматова//Новости Иркутской государственной экономической академии. - 2013. - № 1. - С. 91 - 96.
2. Бондарев С. Б. Карьерный лифт управленческих кадров в организациях государственной гражданской службы: автограф. Скидка.... оформление. социол. Sciences/С. Б. Бондарев. - Ростов н/Д, 2011. - 24 с.
3. Иванов М. М. Символический капитал работника как средство карьерной реализации: автореф. Скидка.... оформление. социол. Sciences/М. М. Иванов. - М., 2011. - 25 с.
4. Манухина С. Ю. Методологические вопросы статистического исследования карьеры работников/С. Ю. Манухина, М. В. Карманова//Научные записки Российской академии предпринимательства. - 2013. - № 23. - П 210 - 221.
5. Масалова Ю. А. Привлекательность рабочих мест в современных условиях/Ю. А. Масалова//Управление кадровыми и интеллектуальными ресурсами в России. - 2013. - Т. 2. - № 5 (8). - П 60-62.
6. Романова В. Л. Организационная культура государственной службы/В. Л. Романов//Управленческий консалтинг: Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. - 2016. - № 2. - С. 5-24.
7. Служебная карьера/А. С. Гусев, В. А. Иглин, Б. В. Литвинов [и др.]; Под ред. Е. В. Охотского. - Москва: Экономика, 2018. - 302 с.
8. Сотникова С. И. Приоритеты и тенденции развития карьеры наемного персонала в организации/С. И. Сотников//Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. - 2017. - № 2. - С. 11-14.
9. Сотникова С. И. Приоритеты и тенденции движения молодых кадров нефтяной компании/С. И. Сотников, Г. Н. Волынский//Кадры. - 2014. - № 11. - С. 79-86.
10. Сотникова С. И. Стратегический подход к управлению конкурентоспособностью преподавателей вузов в инновационной экономике/С. И. Сотников, О. П. Козлова//Новости Иркутской государственной экономической академии. - 2013. - № 2. - С. 90-93.
11. Управление персоналом: Исследование/пр. А. И. Турчинов. - Москва: ред. - в РАГС, 2014. 488 с.
12. Фокин К. Б. Показатели для оценки состояния системы управления кадровым резервом управленцев/К. В. Фокин//Новости Иркутской государственной экономической академии. - 2014. - № 4 (66). - с 81-84.
13. Beardwell I. Управление людскими ресурсами: современная перспектива/I. Beardwell, L. Holden. - Лондон: PITMAN PUBLISHING, 2014. - с. 302 - 308, 312, 419, 422, 661.

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/esse/79828>