# Содержание

Введение 3

1. Понятие и виды карьеры. Факторы, способствующие продвижению по служебной лестнице 4

2. Планирование и развитие карьеры 12

Практическое задание 17

Заключение 20

Список литературы 22

# Введение

В процессе профессиональной деятельности человек постоянно делает выбор в пользу той ли иной ситуации, ставит какие-то приоритеты.

При поступлении на работу человек ставит перед собой определенные цели. Но организация, принимая его на работу, также преследует определенные цели. Поэтому нанимающемуся необходимо реально оценивать свои деловые качества, соотнести их с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого зависит успех всей карьеры человека.

Планирование карьеры работника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы.

Благодаря естественной уникальности каждого человека, тех ситуаций, в которые он попадает и тому, как он реагирует на эти ситуации, может быть несчетное множество разных карьер.

Но принято выделять определенные типы карьеры, более или менее подходящие под критерий универсальности, и способные описать большинство траекторий движения человека в компании.

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

# 1. Понятие и виды карьеры. Факторы, способствующие продвижению по служебной лестнице

Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работников. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является частью карьеры. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности.

Иначе говоря, карьера - это индивидуально осознанные по­зиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятель­ностью на протяжении рабочей жизни человека.

Процессная сущность карьеры отражена в большинстве определений этого понятия, о чем красноречиво свидетельствуют используемые в них термины “движение”, “продвижение”, “рост”, а также подтверждается этимологией слова “карьера” (что в переводе с итальянского означает “бег”).

Так под карьерой понимают “активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни” карьеру трактуют как движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций статуса, социально - экономического положения. То есть карьера это процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации. Таковыми являются:

- должностные ступени, уровни иерархии;

- ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания людей по уровню мастерства;

- статусные ранги, отражающие величину вклада работника в развитие организации (выслуга лет, уникальные рациональные предложения, судьбоносные для организации) его положение в коллективе;

- ступени власти как степени влиятельности в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству);

- уровни материального вознаграждения, дохода (уровень заработной платы и разнообразие социальных льгот). При этом следует подчеркнуть, что перечисленные блага могут быть рассмотрены как через призму субъективности человека, так и сточки зрения его среды (организации профессиональной сферы, общества), оценены как чисто субъективно в форме самоощущений, самооценки достижений, так и подкреплены признанием их в среде в виде повышения в должности, уровня оплаты и т.д. Например, человек может ощущать изменения своих навыков, знаний, но окружающие воспримут, “увидят” его профессиональный рост только после того, как ему повысят квалификационный разряд.

Таким образом, карьера - это процесс профессионального роста человека, роста его влияния власти авторитета, статуса в среде, выражений в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения, престижа.

Многогранность и сложность явления карьеры отражается и в многообразии ее видов, разнообразии ее подходов к ее типологизации. Для классификации видов карьеры можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев (см. Приложение 1). Кроме того, можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

По среде рассмотрения карьеру традиционно делят на профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, наконец, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Наряду с профессиональной карьерой следует выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

- вертикальное - именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае карьерное продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры буквально понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

- горизонтальное - имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.) К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени (как правило, адекватным изменением вознаграждения);

- центростремительное - данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и не формального характера; получение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства.

- По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить такие виды карьеры, как властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная (карьера дохода).

- Властная карьера связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета работника в организации.

- Квалификационная карьера предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.

- Статусная карьера - это увеличение статуса работника в организации, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы.

- Монетарная карьера - это повышение уровня вознаграждения работника, а именно: уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот.

Как основания для классификации могут быть использованы характеристики протекания процесса карьерного развития [[[1]](#footnote-1)]

По характеру протекания различают линейный и нелинейный типы карьеры. При линейном типе развитие происходит равномерно и непрерывно, тогда как нелинейный тип характеризует движение осуществляющееся скачками или прорывами. Как частный случай данных типов выделяют застой (стагнация, тупик), стадию отсутствия каких либо существенных изменений в карьере.

По степени устойчивости, непрерывности оправдано деление карьеры соответственно на устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную.

По возможности осуществления карьеру делят на потенциальную (лично выстраиваемый человеком трудовой жизненный путь на основе его планов, потребностей, способностей, целей) и реальную (то, что удалось достигнуть на протяжении определенного отрезка времени)

По скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы различают скоростную, нормальную суперавантюрную, авантюрную, типичную, последовательно - кризисную и другие виды карьеры.

Для того чтобы уточнить цели профессиональной деятельности, степени динамичности и главное - специфику индивидуальной мотивации, нужно учитывать этап карьеры, который сотрудник проходит в данный момент.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы карьеры | Возраст  лет | Потребности достижения цели | Моральные потребности | Физиологические и материальные потребности |
| Предвари-тельный | до 25 | Учеба, испытания на разных работах | Начало самоутверждения | Безопасность существования |
| Становление | до 30 | Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста | Самоутверждение, начало достижения независимости | Безопасность существования, здоровье уровень зарплаты |
| Продвижение | до 45 | Продвижение по служебной лестнице, рост квалификации | Рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения | Здоровье, высокий уровень оплаты труда |
| Сохранение | до 60 | Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка к смене вида деятельности. | Стабилизация независимости, самовыражения, рост уважения. | Сохранения уровня зарплаты и интерес к другим источникам дохода. |
| Пенсионный | после 65 | Занятие другими видами деятельности | Самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения | Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье |

В таблице показаны связи между этапами карьеры и потребностями.

Но в соответствии со статьей 59 Положения о прохождении службы в ОВД[[[2]](#footnote-2)] сотрудники милиции имеют возрастные ограничения, и подавляющее большинства сотрудников могут состоять на службе в органах внутренних дел до достижения ими 45-летнего возраста. Свыше этого предельного возраста могут продолжать несение службы полковники до 50 лет; генерал майоры, генерал-лейтенанты до 55 лет и генерал полковники до 60 лет.

В интересах службы при положительной аттестации и отсутствии медицинских противопоказаний сотрудники органов внутренних дел в персональном порядке и с их согласия могут быть оставлены на службе сверх установленного предельного возраста на срок до пяти лет начальниками, которым предоставлено право назначения на должности этих сотрудников.

В исключительных случаях срок оставления на службе сотрудников органов внутренних дел из числа лиц среднего, старшего и высшего начальствующего состава может быть продлен в таком же порядке повторно на пять лет.

При построении карьеры важна мотивация деятельности сотрудника. Мотивация сотрудников всегда является одним из самых главных вопросов руководителей уважающих себя компаний. Что движет людьми, пришедшими в компанию? Какие цели - личные и профессиональные - они преследуют? Чем можно их заинтересовать?

Компания может предоставлять достойную заработную плату, солидный социальный пакет и привилегии, прилагающиеся к должности (мобильные телефоны, личный секретарь, служебная машина и т.д.). Но все более менее успешные компании проявляют о своих работниках подобную заботу, а высококлассный персонал, редкий специалист с большим опытом и в период кризиса без работы не остается. Его могут переманить конкуренты или более успешные на рынке компании.

Однако кроме материальных интересов, людьми профессиональными всегда движет еще что - то. Это “что - то” у каждого свое и, как правило, не лежит на поверхности. Люди хотят сознательно строить свою карьеру, заниматься любимым делом, получать реальные результаты, учиться новому, расширять свои возможности и полномочия, занимать определенное положение в социальной профессиональной среде.

Для оценки особенностей личности, оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессионального пути важно учитывать тип личности человека, выбирающего область деятельности. Наиболее операциональной для данной цели считается типология личностей Дж. Голланда.

Хотя по концепции Голланда один из типов всегда доминирует, человек может приспосабливаться к условиям, используя стратегии двух и более типов. Учитывая содержание доминирующих и недоминирующих ориентации, можно выбирать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет более успешен.

Существует шесть типов личности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип личности | Содержание деятельности | Возможная профессия |
| 1. Реалистический | Ориентация на манипулирование инструментами и механизмами | Машинист |
| 2. Исследовательский | Ориентация на поиск | Ученый - исследователь |
| 3. Артистичный | Оиентация на эмоциональные проявления, самопрезентацию | Декоратор |
| 4. Социальный | Ориентация на взаимодействие с людьми | Консультант |
| 5. Предпринимательский | Ориентация на влияние людей | Адвокат |
| 6. Конвенциональный | Ориентация на манипулирование данными, информацией | Бухгалтер |

По другой типологии, которая может быть использована в целях выбора карьеры, все виды деятельности разделены по предметам труда:

Тип П - "человек - природа": ведущий предмет труда - растения, животные, микроорганизмы.

Тип Т - "человек - техника": ведущий предмет труда - технические системы, вещественные объекты, материалы, виды энергии.

Тип Ч - "человек - человек": ведущий предмет труда - люди, группы, коллективы, общности людей.

Тип 3 - "человек - знак": ведущий предмет труда - условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки.

Тип Х - "человек - художественный образ": ведущий предмет труда - художественные образы, условия их построения.

Для руководителя организации, принимающего сотрудника на работу, важно знать, как человек сделал свой выбор. Можно выделить следующие основные ситуации выбора профессии:

1. Традиция: вопрос о выборе не возникал в силу традиции, обычаев.
2. Случай: выбор произошел случайно в силу некоего события.
3. Долг: выбор профессии связан с представлением о долге, своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми.
4. Целевой выбор: выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения (до момента выбора знает о будущей профессиональной деятельности).

Это одно из важных решений, принимаемых человеком в жизни.

Выбор карьеры есть выражение личности, а не случайное событие.

Достижения в работе определяются совокупностью способностей, характера и темперамента человека, т.е. личностью человека.

При выборе карьеры надо уметь дать ответы себе на следующие вопросы:

1. Чего я хочу от работы? - финансовых выгод или удовлетворения морального?
2. Что для меня значат статус, престиж при выборе карьеры?
3. Какой размер предприятия мне предпочтителен?
4. Какое образование, опыт и мастерство я могу предложить?
5. Каковы мои сильные и слабые стороны?
6. Какого рода работы мне интересны?
7. Какой вид работы может вызвать у меня чувство наибольшего самоуважения?
8. Будет ли выбираемая работа доставлять мне удовольствие?

Ответы на эти вопросы помогут определиться с местом работы и с карьерой.

**2. Планирование и развитие карьеры**

Планирование карьеры состоит в определении целей профессионального развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению. Реализация плана развития карьеры предполагает, с одной стороны, профессиональное развитие сотрудника, т.е. приобретение требуемой для занятия желаемой должности квалификации, а с другой - последовательное занятие должностей, опыт работы в которых необходим для успеха в целевой должности.

Развитием карьеры называют те действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана и профессионального продвижения. Планирование и управление развитием карьеры требует от работника и от организации (если она поддерживает этот процесс) определенных дополнительных (по сравнению с рутинной профессиональной деятельностью) усилий, но в то же время предоставляет целый ряд преимуществ, как самому сотруднику, так и организации, в которой он работает. Для сотрудника это означает:

- потенциально более высокую степень удовлетворенности от работы в организации, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;

- более четкое видение профессиональных личных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;

- возможность целенаправленной подготовки к будущей про­фессиональной деятельности;

- повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Организация получает следующие преимущества:

- мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;

- возможность планировать профессиональное развитие работников и всей организации с учетом их личных интересов;

- планы развития карьеры отдельных сотрудников в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении;

- группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Осознание этих и других преимуществ побудило руководство многих организаций создать формальные системы управления развитием карьеры своих сотрудников. Одной из наиболее распространенных моделей управления этим процессом стала модель партнерства по планированию и развитию карьеры.

Партнерство предполагает сотрудничество трех сторон - работника, его руководителя и отдела профессионального развития (кадровой службы). Работник несет ответственность за планирование и развитие собственной карьеры, или, говоря языком современного управления, является владельцем этого процесса. Руководитель выступает в качестве наставника или спонсора сотрудника. Его поддержка необходима для успешного развития карьеры, поскольку он распоряжается ресурсами, управляет распределением рабочего времени, аттестует сотрудника.

Главная задача планирования и реализации заключается в обеспечении взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Это взаимодействие предполагает выполнения ряда задач, а именно:

- достижение взаимосвязи целепологания организации и отдельного сотрудника;

- обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;

- обеспечение открытости процесса управления карьерой;

- устранение “карьерных тупиков”, в которых практически не оказывается возможностей для развития сотрудника;

- повышение качества процесса планирования карьеры ;

- формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;

- изучение карьерного потенциала сотрудников;

- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;

- определение путей служебного роста, использование которых могло бы удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Кадровая служба играет роль профессионального консультанта и одновременно осуществляет общее управление процессом развития карьеры в организации.

Реализация плана развития карьеры зависит прежде всего от самого сотрудника. При этом необходимо иметь в виду весь набор условий, делающих это возможным:

- результаты работы в занимаемой должности. Успешное выполнение должностных обязанностей является важнейшей предпосылкой продвижения. Случаи повышения не справляющихся со своими обязанностями сотрудников (даже обладающих огромным потенциалом) крайне редки;

- профессиональное и индивидуальное развитие. Сотрудник должен не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания и опыт;

- эффективное партнерство с руководителем. Реализация плана развития карьеры в огромной степени зависит от руководителя, который формально и неформально оценивает работу сотрудника в занимаемой должности и его потенциал, является важнейшим каналом связи между сотрудником и высшим руководством организации, принимающим решения о продвижении, располагает ресурсами, необходимыми для развития сотрудника;

- заметное положение в организации. Для продвижения в организационной иерархии необходимо, чтобы руководство знало о существовании сотрудника, его достижениях и возможностях. Заявить о себе можно с помощью профессиональных достижений, удачных выступлений, докладов, отчетов, участия в работе творческих коллективов, массовых мероприятиях. Исключительно важным является в данном случае успешное партнерство с отделом профессионального развития, положительное мнение сотрудников которого о потенциале работника является необходимым условием поступательного развития его карьеры.

Важнейшим компонентом процесса управления развитием карьеры является оценка достигнутого прогресса, в которой участвуют все три стороны: сотрудник, руководитель, отдел профессиональной подготовки. Оценка проводится периодически, как правило, один раз в год (часто вместе с аттестацией сотрудника, хотя в последнее время многие организации стремятся разделить эти события), в ходе встречи сотрудника и руководителя, а затем подтверждается отделом профессионального развития. Оценивается не только прогресс в реализации плана, но и реалистичность самого плана в свете произошедших за минувший год событий, эффективность его поддержки со стороны руководителя и организации в целом. Результатом обсуждения стано­вится скорректированный план развития карьеры.

Внутриорганизационная карьера формируется в рамках одной системы управления (министерства, ведомства, организации). В системе МВД России (как и в любой другой социальной системе) внутриорганизационная карьера может складываться тремя способами в полном соответствии с социальным ожиданием сотрудника. Такими способами являются:

1. «Вертикальное» продвижение соответствует последовательному подъёму на более высокую должностную ступень в границах одной структуры. Например: следователь - старший следователь - заместитель начальника следственного отделения и т.д.
2. «Горизонтальное» продвижение соответствует перемещению на равную должность в смежной области деятельности. Например: старший участковый-уполномоченный - старший инспектор подразделения по делам несовершеннолетних - старший инспектор дознания и т.п.

3. «Центростремительное» продвижение соответствует последовательному прохождению службы от периферийных к центральным органам управления. Это направление связано, как правило, с поэтапным ростом навыков организаторской деятельности, например от должности в отделении милиции до должности в Главном управлении внутренних дел и МВД.

Тот или иной способ формирования деловой карьеры сотрудника органа внутренних дел подразумевает установление определённого соответствия между индивидуальными целями сотрудника (целями-ориентирами) и целями кадровой политики в системе органов внутренних дел.

Управление развитием карьеры является сложным, требующим зна­чительных ресурсов процессом. К сожалению, само по себе наличие этого процесса не гарантирует реализации профессиональных амбиций всем сотрудникам организации. Однако его отсутствие вызывает не­удовлетворенность работников, повышенную текучесть кадров, а также ограничивает способность организации эффективно заполнять вакантные должности.

# Практическое задание

На основе документов, которыми располагает кадровое подразделение ОВД, где проходите службу, проведите анализ деятельности по планированию служебной карьеры, по результатам которого подготовьте свои предложения по организации карьеры сотрудников ОВД.

**Ответ:**

По данным отдела кадров ОВО при УВД по Ленинскому району за истекший период в целом в текущем 2008 году (по итогам 8 месяцев) представлены к очередному званию – 24 человека (рядовой, младший начальствующий и офицерский состав). 8 сотрудников получили повышение по должности.

В свою очередь за отчетный период 2008 года снято с должности 2 сотрудника.

Данные показатели дают основание отметить, что планирование служебной карьеры прямо связано с самореализацией служащих ОВД.

Анализируя причинно-следственные связи в процессе развития личности профессионала, необходимым является выделить из общей массы социально-психологических явлений роль таких факторов, как взаимные ожидания сотрудников. Ожидания в данном случае выступают как критерий оценки соответствия человека занимаемому месту в трудовом коллективе, то есть взятой на себя социальной роли.

Полное соответствие роли влечет за собой эмоциональную удовлетворенность межличностными отношениями, а также совместной деятельностью в целом. Всецелое удовлетворение трудовой деятельностью оказывает значительное влияние на формирование потребности сотрудников ОВД в самореализации, следовательно, и повышение показателей эффективности служебной деятельности.

Одним из видов ожиданий выступают требования руководителей к работнику. К особенностям такого типа ожидания следует отнести жесткие формы подчинения и внутреннего распорядка, типа воинского; специальные дисциплинарные права руководителя. Требования руководящего состава являются важным звеном в управлении процессом самореализации личности рядового сотрудника. Причем важна согласованность данных запросов с законодательными актами, регулирующими различного рода отношения в системе МВД: приказы МВД, Кодекс чести и внутренний распорядок.

Говоря о механизме действия данных факторов, а именно социально-психологические процессы, развивающие личность работника правоохранительной системы. Это процессы социализации и идентификации, неизбежно присутствующие в становлении и развитии личности человека-профессионала. У нас в подразделении имеется фактор текучести кадров, что мешает развитию карьерного роста и показывает на недостаточно высокий уровень руководства подразделения. В целом же по отделу наблюдается в основном средняя степень самореализации сотрудников. Однако полученные данные нельзя считать полностью надежными и репрезентативными, поскольку исследование охватило только одно подразделение органов внутренних дел.

Также при тестировании возможно присутствие у работников фактора социальной желательности, что очень четко отражено в результатах одного из испытуемых. Кроме ранее перечисленных факторов, влияющих на процесс продвижения сотрудника органов внутренних дел к ступени самореализации, нужно назвать еще один это личная жизнь работников правоохранительных органов. По данным исследования 74 % опрошенных сотрудников органов внутренних дел указали, что специфика их работы оказывает непосредственное влияние на возникновение конфликтов.

Причем, причинами были отмечены: ненормированный рабочий день (52 % случаев); нервные перегрузки на работе (27 % случаев). В связи с этим у психолога, работающего с личным составом органов внутренних дел, определяется еще одна задача работа с семьями работников нашего отдела. Итак, говоря о проблеме личностного роста сотрудников ОВО нашего района, нужно отметить, что для перехода от самопознания к действиям по реализации его результатов необходимо несколько субъективных условий, которые могли бы способствовать полной самореализаци. Другими словами, выявив свои достоинства и недостатки, сотрудник правоохранительных органов должен принять твердое решение сделать все возможное для развития достоинств и устранения своих недостатков.

Обследования коллектива показали, что для достижения уровня самореализации при организованном содержательном воздействии на сознание подчиненных требуется не менее трех, пяти лет. При этом необходимо предотвратить влияние факторов профессиональной деформации, неорганизованности и негативного влияния внешних факторов (социально-экономических, криминально – субкультурных, общественного мнения и т.д.).

# Заключение

Планирование карьеры сотрудника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы.

При поступлении на службу человек ставит перед собой определенные цели. Но организация, принимая его на работу, также преследует определенные цели. Поэтому нанимающемуся необходимо реально оценивать свои деловые качества, соотнести их с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого зависит успех всей карьеры человека.

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

Профессиональная карьера выполняет важные функции в трудовой деятельности работника. Она стимулирует рост трудовой активности, ускоряет процессы кадровых перемещений, что позволяет работнику занять более высокое социальное положение, способствует росту удовлетворенности его своим трудом. Реальная перспектива должностного продвижения складывается на основе оценки работником существующих условий для продвижения и самооценки своих возможностей.

Кроме того смена ориентиров в кадровой политике организация в сторону переосмысления роли и места человека в сфере трудовой деятельности приумножит его кадровый потенциал, изменит представление работников о своей профессиональной деятельности.

Своевременное комплектование кадрами всех ключевых подразделений предприятия становится невозможным без четкого планирования, разработки и реализации кадровой политики.

Руководителю необходимо знать, как решать проблемы, как умело и уместно использовать соответствующие технологии и методы управления персоналом. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью понимают адекватность используемого метода ситуации в организации.

# Список литературы

Верховный совет Российской ФедарацииПостановление от 23 декабря 1992 г. N 4202-1 «Об утверждении положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста присяки сотрудника органа внутренних дел Российской Федерации» // СПС Консультант – плюс.

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 1998
2. Вудкок М., Фрэнсис Д. «Раскрепощенный менеджер», М. «Дело», 1991г.
3. Кнорринг В. «Искусство управления», М. «БЕК», 1997г.
4. Магура М. И., «Поиск и отбор персонала», М. ЗАО «Бизнес - школа «Интел - Синтез», 1997г.
5. Маслов Е. В. «Управление персоналом предприятия», Москва – Новосибирск, 1998г.
6. Огонесян И.А. Управление персоналом организации. – Мн.: Амалфея, 2000
7. Одегов Ю., Маусов Н., Кулапов М. «Эффективность системы управления персоналом (социально - экономический аспект)», М. РЭА им. Плеханова, 1993г.
8. Основы управления персоналом. Учебник/Под ред. Б.М.Генкина. М.: Высшая школа, 1996
9. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. СПб.: Серия «Университетский учебник», 2000
10. Травин В. В., Дятлов В. А. «Основы кадрового менеджмента», М. «Дело», 1997г.
11. Управление персоналом организации.Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра - М, 1997
12. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации/Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел - синтез», 1997

1. Служебная карьера//Коллектив авторов. М.: «ЭКОНОМИКА», 1998 г., сс. 17 - 18 [↑](#footnote-ref-1)
2. Верховный совет Российской ФедарацииПостановление от 23 декабря 1992 г. N 4202-1 «Об утверждении положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста присяки сотрудника органа внутренних дел Российской Федерации» // СПС Консультант – плюс. [↑](#footnote-ref-2)