**Содержание**

**Введение**

1. **Теоретическая часть**
   1. Логистика и профессия логиста
   2. Карьера
   3. Этапы карьеры и ее планирование
   4. Карьера специалиста - логиста
2. **Программа социологического исследования**
   1. Проблема социальная
   2. Проблема социологического исследования
   3. Цель исследования
   4. Задачи исследования
   5. Объект и субъект исследования
   6. Интерпретация основных понятий
   7. Операционализация
   8. Факторы, влияющие на процесс построения деловой карьеры специалиста – логиста

**Список литературы**

**Приложение I. Анкета**

**Введение**

Еще недавно никто, кроме любителей занимательной математики и научной историографии, не знал, что такое логистика. Сейчас это слово четко закрепилось за сферой управления материальными и информационными потоками в процессе товародвижения, и в логистической отрасли имеется большой потенциал для карьерного развития.

Уход от административно-командной экономики России в пользу ее рыночного варианта невольно наводит на мысль изучения опыта функционирования рыночных экономик развитых стран, что определяется использованием отработанных и праверенных на практике элементов рыночной экономики.

Одним из таких элементов является логистика, позволяющая рыночным субъектам сформировать эффективную стратегию обеспечения своего конкурентного преимущества, исходя не из абстрактной ориентацией на рынок, а из ориентации на конкретного потребителя.

Как теория логистика выделилась в большинстве развитых зарубежных стран в самостоятельную дисциплину, изучаемую в высших учебных заведениях и в области научных разработок. Для подготовки управленческих кадров существует специальность «Логистика” и выпускникам присваивается соответствующая квалификация.

Каждой производственной и торговой компании важно, чтобы товар оказался в нужное время в нужном месте. Проследить весь его путь от сырьевых закупок до доставки готовой продукции конечному потребителю, оптимизировать сроки доставки товара и минимизировать затраты на всем пути его следования могут правильно подобранные сотрудники отдела логистики.

Моя курсовая работа направлена на изучение карьеры специалиста – логиста и на изучение факторов, влияющих на его карьеру. В работе я описываю, что такое логистика, карьера, специалисты в целом, в том числе я рассматриваю специальность “логистика», требования к специалисту и навыки, которые он должен иметь, а также и саму карьеру специалиста – логиста, что влияет на ее построение и какую должность можно занять в логистической фирме.

**1. Теоретическая часть**

**1.1 Логистика и профессия логиста**

*Логистика* – важнейшая сфера деятельности любой производственной и торговой компании, затраты на которую в промышленно-развитых странах составляют 20-30% ВВП. В 2005 году логистические издержки в промышленности США превысили 1,3 трлн. Долларов.

*Логистика*- это наука об управлении и оптимизации материальных потоков, связанных с ними потоков информации и финансовых средств в определенной системе. (Микро или макро) соответственно с поставленной перед нею целью.

Каждая из функций логистики предоставляет собой однородную совокупность действий.

К основным логистическим функциям относят планирование материального обеспечения производственных заказов, управление запасами, управление распределением продукции. К логистическим функциям могут быть также отнесены прогнозирование, контроль, регулирование.

Сегодняшнему производителю для того, чтобы быть среди первых, недостаточно просто выпускать качественную продукцию. Не менее важно, чтобы товар оказался в нужном месте, в нужное время, в строго необходимом количестве и с минимальными затратами. Кто лучше других сумел все просчитать – тот и выиграл. В такой ситуации приобретает особую актуальность профессия логиста.

В настоящее время коммерческие отношения формируются в условиях высокой конкуренции, неопределенности и неустойчивости рыночной среды. Для того чтобы добиться успеха в предпринимательской деятельности, уже недостаточно использовать лишь маркетинговые подходы, требуется применение современных высокоэффективных способов и методов управления потоковыми процессами. Наиболее прогрессивным научно-прикладным направлением в данной области является логистика.

Важность и значимость логистических услуг постоянно возрастает, расширяется индустрия услуг и все большее число компаний и работников включаются в нее.

Одним из важных вопросов логистического обслуживания является цена, как ожидаемая компенсация за общий пакт услуг, хотя работа предприятий сервиса должна основываться на запросах потребителя его услуг, которого в меньшей мере интересуют затраты предприятий на обслуживание. Возрастающий интерес со стороны предпринимателей к логистике обусловлен потенциальными возможностями повышения эффективности функционирования материалопроводящих систем. Практика показывает, что компании, использующие логистику добились преимущества перед конкурентами и значительно увеличили прибыль за счет снижения затрат связанные с сокращением производственных издержек в области ресурсного потенциала. Прохождение товара по различным техническим операциям производственного процесса занимает около 90% всех временных затрат. Применение логистики позволяет существенно сократить временной интервал на всех стадиях производственного цикла. Сокращение времени происходит в первую очередь в производственном процессе между приобретением сырья, материалов и доставкой готового продукта потребителю.

Эффективность функционирования предприятия, использующего логистику, достигается в основном за счет:

* резкого снижения себестоимости товара;
* повышения надежности и качества поставок.

Особенность логистики заключается в системном рассмотрении совокупности всех звеньев производственного процесса с позиций единой материалопроизводственной цепи, которая имеет название "логистическая система". Взаимодействие отдельных звеньев этой цепи осуществляется на техническом, технологическом, экономическом, финансовом, методологическом и других уровнях интеграции. Сокращение затрат на ресурсы и минимизация временных затрат достигается за счет оптимизации сквозного управления материальными и информационными потоками.

Информационные потоки возникают там, где есть материальные потоки и являются характеристикой этих материальных потоков. Поэтому использование термина материальные потоки предполагает наличие информационных потоков и оптимизация управления затрагивает как материальные, так и информационные потоки. Использование логистики ускоряет процесс получения информации и повышает уровень обслуживания производственного процесса.

Понятие Логистика включает в себя множество поддисциплин: закупочная, транспортная, складская, производственная, информационная логистика и другие.

Логист - системный аналитик, умеющий оперативно принимать решения. Как известно, основная задача логиста – находить оптимальные варианты принятия решений по управлению материальными потоками, информацией и финансами. Организовать логистический процесс и управлять им в фирмах должны обученные люди, имеющие специальное образование. Именно они должны стать тем фундаментом, без которого невозможно построение и наращивание современной корпоративной базы логистических знаний.

Основными объектами рассмотрения, проектирования и исследования в логистике являются потоки – материальный, информационный и финансовый. Как описать работу логиста в двух словах? Логист должен обеспечить доставку товара из пункта «А» в пункт «Б», по максимуму сократив издержки. Основная задача – оптимизировать операции, связанные с хранением и транспортировкой товара, сэкономив там, где это возможно. Логист контактирует с отделами закупок и сбыта, со специалистами, отвечающими за упаковку, хранение и транспортировку товара, работает с таможенными органами, а также с государственными структурами, имеющими непосредственное отношение к транспорту, перевозкам и т. п. У него в подчинении – кладовщики, перевозчики, экспедиторы, грузчики.

Чтобы найти самый выгодный маршрут и способ доставки товара, логисты оценивают рынок транспортных услуг, проводят расчеты, ищут надежных партнеров. Если речь идет о поставке партии товаров, например, из Европы в Россию, логисты координируют действия с производителями, отделом продаж, со складом, готовят документы для таможни, обеспечивают поставку товара в пункт назначения.

В настоящее время важнейшим фактором экономического роста становится формирование интегрированных логистических систем (адаптивная система с обратной связью, выполняющая те или иные логистические активности и состоящая из подсистем, организационно завершенная, с единым процессом управления и имеющая развитые связи с внешней средой), охватывающих как отдельные сферы предпринимательства, так и целые регионы, страны и континенты, то есть главной тенденцией развития становится глобализация.

Несмотря на негативные моменты в экономике России, которые в значительной степени тормозят применение логистических концепций, в последние годы сложились определенные предпосылки для внедрения логистических идей в различных областях экономики, особенно исходя из потребностей интеграции России в мировое экономическое содружество.

В Москве на начало 2006 года насчитывалось свыше 8 тысяч фирм, имеющих выделенную структуру управления логистикой: службу, отдел, дирекцию или департамент. В этих организационных подразделениях работают десятки тысяч менеджеров разного уровня иерархии управления: от операционных логистов – до вице-президентов и директоров компаний по логистике.

Недостаточное развитие логистики в нашей стране связано с тем, что у нас пока нет жесткой конкуренции, при которой недостаточная бережливость ведет к выходу с рынка. Жесткое давление конкуренции на Западе заставляет компании серьезно относиться к оптимизации чего бы то ни было: запасов (как сырья, так и готовой продукции), времени и перемещений (от передвижений рабочего в процессе производства до перемещений материальных ценностей), качества (построение системы менеджмента качества, создающей естественные условия для снижения ошибок и брака). Но сейчас, логистика начинает развиваться скоростными темпами.  
На рынке труда сложилась нетипичная ситуация: спрос на специалистов с вузовским образованием значительно превышает предложение. Логисты требуются в производственных, в торговых компаниях, в фирмах, оказывающих складские услуги, в экспедиторских и логистических организациях.

Необходимость в развитии логистических отношений в российских фирмах поддерживает тенденцию роста спроса на молодых, активных менеджеров. Особенно растет потребность в узкопрофильных специалистах – менеджерах по транспортной, складской логистике, специалистах по закупкам, менеджерах по работе с таможней.

В свою очередь, недоразвитость рынка открывает большие перспективы перед ориентированными на эффективность молодыми специалистами – в логистике можно ярко проявить себя в качестве организатора и генератора идей.

**1.2 Карьера**

Под деловой карьерой понимаются:

* продвижение работника по ступенькам служебной иерархии;
* последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни и ее внутреннее восприятие человеком;
* совокупность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности.

Карьера - это прежде всего присутствие человека на том месте, где он комфортно себя чувствует, где получает удовольствие и моральное удовлетворение от своей работы.

Карьера может быть:

* динамичной, связанной со сменой должностей.
* статичной, осуществляющейся в одном месте и в одной должности путем профессионального роста.
* Она бывает вертикальной, предполагающей продвижение по ступеням служебной лестницы
* горизонтальной, проходящей в пределах одного уровня управления, однако со сменой рода занятий, должности, а подчас и профессии.

Выделяется еще центростремительная карьера, суть которой состоит не столько в перемещениях как таковых, сколько в приближении к «ядру» организации, включении в круг «избранных».

Иными словами, успех в карьере можно рассматривать и с точки зрения продвижения от одной должности к другой, более высокой, и с точки зрения степени овладения профессией, составляющими ее навыками и знаниями, и с точки зрения получения особого признания руководства.

Любая карьера делается ради чего-то и, таким образом, имеет свои движущие мотивы, которые с годами меняются. К ним относятся:

* независимость, позволяющая делать все по-своему. В рамках организации ее дают высокая должность, статус, авторитет, заслуги, с которыми все вынуждены считаться;
* профессиональный рост, который облегчает занятие ряда должностей (в том числе руководящих);
* безопасность и стабильность, гарантируемые обладанием высокими постами и близостью к руководству;
* власть, лидерство, успех, ассоциируемые с руководящей должностью, рангом, званием, статусными символами, важной и ответственной работой, привилегиями;
* возможность проявлять предприимчивость, деловую инициативу, содействовать успеху фирмы, росту прибыльности, что обеспечивает должность в высшем руководстве;
* потребность в первенстве, в том, чтобы «обойти» своих коллег;
* стиль жизни, интегрирующий интересы личности и семьи. Это обеспечивает, с одной стороны, высокооплачиваемая, с другой — дающая свободу передвижения, распоряжения своим временем и т. п. должность. Такая должность называется синекурой;
* материальное благосостояние, доставляемое должностью, связанной с высокой заработной платой или иными формами вознаграждения;
* работа в здоровых условиях, которые могут специально создаваться для лиц, занимающих высокие посты (специальное питание, комфортабельные служебные помещения и проч.).

Специалист (дипломированный специалист) — квалификация, приобретаемая студентом после освоения специальной программы обучения. В конкретных специальностях имеет собственное название, в данной работе, специалист-логист. Нормативный срок программы подготовки специалиста (при очной форме обучения) — 5 лет.

**1.3 Этапы карьеры и ее планирование**

В деловой карьере условно можно выделить несколько этапов.

* Первый — подготовительный (18—22 года) — связан с получением высшего или среднего профессионального образования, в этих рамках закладываются основы будущего специалиста и руководителя. Карьеры в собственном смысле слова здесь еще нет, ибо она начинается с момента зачисления выпускника в штат организации.
* Второй — адаптационный этап (23—30 лет) — приходится на вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение новой профессией, поиск своего места в коллективе. Середина этого этапа может совпасть с началом карьеры руководителя, для которой прежняя должность узкого специалиста создает все необходимые предпосылки.
* Третий — стабилизационный этап (30—40 лет) — означает окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных. Для первых открываются безграничные возможности продвижения по служебной лестнице; вторые, достигнув своего «потолка», навсегда остаются на должностях младших руководителей или специалистов. Но все к этому времени становятся профессионалами.
* Четвертый — этап консолидации (40—50 лет). Лица, которые хотят и могут продолжать карьеру руководителя, с интервалом в несколько лет продвигаются по служебной лестнице. Тот, кто обладает более решительным характером, продолжает карьеру линейных руководителей, а с менее решительным, но вдумчивым — штабных. Отсутствие перспектив продвижения, дополняемое психологическими проблемами, связанными с естественной перестройкой организма, приводит большинство людей к «кризису середины жизни», когда они начинают подводить итоги сделанного и, понимая, что дальнейшее продвижение в должности невозможно, искать пути приспособления к новой ситуации. Выходом является освоение новых сфер деятельности и переход к «горизонтальной карьере».
* Пятый — этап зрелости (50—60 лет) — предполагает, что люди сосредоточиваются на передаче своих знаний, опыта молодежи.
* Шестой — завершающий этап (после 60 лет) — означает подготовку к уходу на пенсию.

Вопрос об этом сугубо индивидуален. Для одних лиц уход на пенсию желательно осуществлять как можно раньше, с момента возникновения у них на это юридического права; для других, полных физических и духовных сил, — как можно позже.

Большинство сотрудников, как показывают исследования, обычно относятся к своей карьере пассивно, предпочитая, чтобы этими вопросами занимались их руководители. Поэтому на Западе сегодня деловая карьера является объектом управления.

Оно сводится к совокупности мероприятий, осуществляемых кадровыми службами (и консалтинговыми фирмами), позволяющих работникам раскрыть свои способности и применить их наиболее выгодным для себя и организации способом.

Служебное продвижение в организации может осуществляться в соответствии с такими принципами, как результативность работы, компетентность и потенциальные возможности, усердие, умение организовать формальную сторону дела, угодить руководству, старшинство, общие способности.

Составной частью такого управления является планирование деловой карьеры (во многих фирмах оно обязательно), предполагающее учет и увязку потребностей целей организации и сотрудников, изучение и оценку потенциала их служебного роста; ознакомление людей с реальными перспективами и условиями продвижения; определение критериев и путей перемещения, позволяющих избежать карьерных тупиков.

**1.4 Карьера специалиста-логиста**

Как правило, карьера менеджера по логистике начинается с ассистентских или стажерских позиций в отделе логистики. Работу на начальном этапе карьеры сложно назвать интересной и разнообразной: обязанности ассистента, в основном, заключаются в ведении различной документации. Тем не менее, здесь у молодого специалиста есть много возможностей развития: ведь понятие «логистика» со временем расширяется и, помимо транспортировки и складирования, к логистике относят все больше узких специальностей: специалист по закупкам, специалист по сбыту. как правило, еще на начальном этапе построения карьеры молодой специалист может выбрать узкую специализацию логистики и развиваться в ней.

Карьера логиста выстраивается путем накопления профессионального опыта. Необязательно начинать с должности оператора или диспетчера, но понимать суть бизнес-процессов и операций необходимо каждому мидл-менеджеру и топу. Вузовские выпускники-логисты обычно приходят в отрасль на позицию технолога-аналитика, затем, набравшись практических знаний и увидев бизнес-процессы изнутри, можно за 2–3 года подвинуться в мидл-менеджмент. Дальнейшая траектория движения к «вершинам» в немалой степени зависит от индивидуальных качеств: харизмы, установки на карьерный рост и наличия менеджерских качеств.

В среднем, после шести-семи лет работы менеджер по логистике может рассчитывать на позицию директора отдела. Кроме того, у специалиста есть возможность перейти в логистический консалтинг или в отдел управления цепочками поставок.

На высшей ступени иерархии стоит топ-менеджер, логист-стратег. Это главный человек в департаменте или отделе логистики: он разрабатывает корпоративную стратегию, рассчитывает бюджет, принимает важные решения. Это уровень вице-президента компании по логистике, директора, начальника отдела логистики. В его подчинении находятся руководители структурных подразделений отдела логистики (склад, транспортное хозяйство, управление заказами, поставки и т. д.). Это тоже стратеги и тактики, только на «местном» уровне.

Но большинство сотрудников логистического отдела – рядовые менеджеры по логистике. Они занимаются статистикой и оформлением документов, выполняют решения руководства, являются связующим звеном между руководством и рабочим персоналом.

Устроиться по окончании вуза сразу на должность логиста – нереально: в этой сфере большую роль играет опыт. Прежде чем начать изобретать и воплощать собственные стратегии, необходимо уяснить ряд нюансов, которым не научат даже в лучшем вузе.

Принимая на работу специалиста по логистике, обращают внимание не только на уровень его профессиональных навыков, но и на его личностные качества – насколько он амбициозен, стремится ли к профессиональному развитию. Что логист делает для того, чтобы реализовать свои карьерные планы, какие книги по специальности читает. Хороший логист должен уметь стратегически мыслить, общаться с людьми самого разного уровня – от руководителя до разнорабочего, обладать организаторскими способностями, настойчивостью, целеустремленностью, стрессоустойчивостью. В последнее время не только филиалы и структурные подразделения московских организаций, но и региональные компании начинают привлекать на топ-позиции специалистов из других регионов. Эта тенденция способствует повышению общего уровня оплаты труда специалистов данного сегмента рынка. В таблице выше представлены основные требования, предъявляемые к кандидатам на должности логистов, основные обязанности и обзор заработных плат специалистов по логистике.

Что входит в обязанности менеджера по логистике? Нередко четко ответить на этот вопрос не может и компания-работодатель. Обязанности логиста многообразны и непредсказуемы, все время приходится решать новые задачи.

Общим должностным обязанностям менеджера по логистике можно отнести следующие:

* Составление логистических прогнозов, планирование логистического бюджета
* Управление материально-техническим снабжением и закупками
* Разработка плана закупок
* Работа с поставщиками
* Организация складирования
* Определение типа, месторасположения и размера складов, необходимых для хранения сырья или готового товара
* Выбор складского оборудования
* Управление транспортировкой товаров
* Определение перевозчика грузов, исходя из наиболее эффективных схем работы транспортных организаций, наиболее оптимальных видов транспорта и возможных маршрутов
* Управление распределением продукции
* Разработка и реализация каналов распределения
* Расчет эффективности использования каналов распределения
* Определение условий отгрузки продукции
* Страхование оборудования, товара, сырья, материалов, транспорта
* Таможенное оформление
* Ведение документации

В некоторых компаниях большую часть этих обязанностей выполняет один человек, а в некоторых – для осуществления каждой функции задействована группа сотрудников. В целом, это зависит от масштаба деятельности компании и от того, насколько развита ее логистическая система. Требования, предъявляемые к менеджеру по логистике, зависят от спектра его обязанностей. Общие требования включают:

* Высшее логистическое образование. Сейчас открыто множество факультетов в государственных и негосударственных вузах России, где целенаправленно подготавливают логистов широкого профиля. Работодатели охотно принимают на работу и молодых специалистов, закончивших факультеты по специальностям «экономика», «финансы», «таможенное дело», а также выпускников технических вузов.
* Дополнительное образование по специальности «Логистика» (актуально для специалистов с непрофильным образованием)
* Диплом о повышении квалификации (например, различные программы обучения Международного центра логистики ГУ-ВШЭ или MBA Высшей школы бизнеса МГУ в области логистики), а также наличие международного сертификата (например, ELA/ ECBL).
* Отличные аналитические способности - одна из самых незаменимых характеристик успешного логиста
* Знание английского языка на высоком уровне необходимо в большинстве случаев, так как нередко компании взаимодействуют с иностранными поставщиками или клиентами
* Отличные коммуникативные навыки должны быть присущи каждому менеджеру по логистике, потому что работа предполагает взаимодействие с большим количеством людей
* Организаторские способности
* Стрессоустойчивость
* Ответственность

**2. Программа социологического исследования**

**2.1 Проблема социальная**: возможность отсутствия или слабая выраженности карьерного роста специалиста-логиста.

**2.2 Проблема социологического исследования**: изучить факторы, влияющие на трудовую карьеру специалиста-логиста.

**2.3 Цель исследования**: выработать практические рекомендации, позволяющие специалисту строить более успешную карьеру

**2.4 Задачи исследования:**

1. Выявить объективные факторы, влияющие на процесс построения трудовой карьеры.
2. Выявить субъективные факторы, влияющие на процесс построения трудовой карьеры.

**2.5 Объект исследования:** специалист-логист

**Предмет исследования**: трудовая карьера специалиста-логиста

**2.6 Интерпретация основных понятий**

Под деловой карьерой понимаются:

* продвижение работника по ступенькам служебной иерархии;
* последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни и ее внутреннее восприятие человеком;
* совокупность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности.

*Специалист* (дипломированный специалист) — квалификация, приобретаемая студентом после освоения специальной программы обучения. В конкретных специальностях имеет собственное название, в данной работе, специалист-логист. Нормативный срок программы подготовки специалиста (при очной форме обучения) — 5 лет.

*Логистика*- это наука об управлении и оптимизации материальных потоков, связанных с ними потоков информации и финансовых средств в определенной системе. (Микро или макро) соответственно с поставленной перед нею целью.

*Оптимизация*- выбор наилучшего принятия решения, при условиях, в зависимости от критериев.

*Логист*- системный аналитик, умеющий оперативно принимать решения.

Основная задача – оптимизировать операции, связанные с хранением и транспортировкой товара, сэкономив там, где это возможно. Карьера менеджера по логистике начинается с ассистентских или стажерских позиций в отделе логистики. затем, набравшись практических знаний и увидев бизнес-процессы изнутри, можно подвинуться в мидл-менеджмент. В среднем, после шести-семи лет работы менеджер по логистике может рассчитывать на позицию директора отдела

Карьера логиста выстраивается путем накопления профессионального опыта.

Специалисты, которые контролируют все потоки или «цепочку поставок» – от анализа товарных запасов и заказа товара до транспортировки и поставки конечному потребителю, называются менеджерами цепочки поставок и являются самыми высокооплачиваемыми и востребованными логистами.

Три позиции специалиста-логиста в отделе логистики:

* ассистент отдела логистики
* менеджер по логистике
* директор отдела логистики

**Операционализация.**

*Социально-демографический раздел:*

Возраст специалиста измеряется по шкале:

1. от 18 до 22 лет
2. от 23 до 30 лет
3. от 30 до 40 лет
4. от 40 до 50 лет
5. от 50 до 60 лет

Пол специалиста-логиста измеряется по шкале:

1. мужской
2. женский

*Профессионально-квалификационный раздел:*

Стаж работы специалиста измеряется по шкале:

1. до 1 года
2. от 1 до 3 лет
3. от 3 до 5 лет
4. от 5 до 10 лет
5. свыше 10 лет

Образования специалиста-логиста измеряется по шкале:

1. высшее образование по специальности «Логистика»
2. дополнительное образование по специальности «Логистика»
3. непрофильное высшее образование

Посещение курсов повышения квалификации измеряется по шкале:

1. посещал
2. не посещал

Владение иностранным языком измеряется по шкале:

1. более 2х иностранных языков
2. 1 иностранный язык
3. не владею

Позиция специалиста в отделе логистики измеряется по шкале:

1. ассистент отдела логистики
2. менеджер по логистике
3. директор по логистике

**2.8 Факторы, влияющие на процесс построения деловой карьеры специалиста-логиста**

Субъективными факторами являются:

1. Удовлетворенность специалиста выбранной профессией. измеряется по шкале:
2. полностью удовлетворен
3. в целом удовлетворен
4. нет мнения
5. в целом не удовлетворен
6. полностью не удовлетворен
7. Удовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе, измеряется по шкале:
8. полностью удовлетворен
9. в целом удовлетворен
10. нет мнения
11. в целом не удовлетворен
12. полностью не удовлетворен
13. Заинтересованность специалиста в росте его карьеры.

Измеряется по шкале: Важен ли для вас карьерный рост:

1. важен
2. нет мнения
3. не важен
4. Стремление специалиста к профессиональному развитию

Личностными объективными факторами являются:

* 1. Знания и навыки специалиста-логиста в данной области.

Измеряется по шкале:

1. высокие
2. средние
3. низкие
   1. Обладание коммуникативными данными. Измеряется по шкале:
4. высокие
5. средние
6. низкие
   1. Обладание организаторскими способностями. Измеряется по шкале:
7. высокие
8. средние
9. низкие

4. Обладание чувством ответственности.

1. высокое
2. среднее
3. низкое

Объективными факторами являются:

1. Востребованность специалиста в этом направлении

Список литературы.

1. Голиков Е.А.: Маркетинг и логистика. – Е.А.Голиков. Издательство – Экзамен – 2006г – 224с.
2. Гудков В.А. Основы логистики: Учебник для вузов/ В.А.Гудков, Л.Б.Миротин, С.А.Ширяев, Д.В.Гудков; Под ред. В.А.Гудкова –М.:Горячая линия – Телеком, 2004. – 351 с.: ил.
3. Зайцев Г.Г.: Управление деловой карьерой Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. – Издательство: Академия 2007г. – 256с
4. Коноваленко М.Ю. Моделирование деловой карьеры.– издат. Дом. “Дашков и К”. 2007 – 176с
5. Кригер М.А., статья: “Высокий спрос на узких специалистов”. Журнал: “Куда пойти учиться” №35. 01.09.2008
6. Неруш Ю.М. Логистика: Неруш Ю. М. учеб. – 4-ое изд., перераб. И доп. – М.: ТК Велби, издательство Проспект, 2008 – 520 с.
7. Пятница В.Б., статья. «Инструкция по поиску логиста”. Журнал: “Кадровое Дело» № 9 Дата публикации: 10.10.2005

Приложение 1.

**Анкета**

*1. Ваш возраст?*

1. от 18 до 22 лет
2. от 23 до 30 лет
3. от 30 до 40 лет
4. от 40 до 50 лет
5. от 50 до 60 лет

*2. Ваш пол?*

1. мужской
2. женский

*3. Ваш стаж работы в сфере логистики?*

1. до 1 года
2. от 1 до 3 лет
3. от 3 до 5 лет
4. от 5 до 10 лет
5. свыше 10 лет

*4. Ваше образование?*

1. высшее образование по специальности «Логистика»
2. дополнительное образование по специальности «Логистика»
3. непрофильное высшее образование

*5. Посещали ли вы курсы повышения квалификации?*

1. посещал
2. не посещал

*6. Владение иностранным языком?*

1. более 2х иностранных языков
2. 1 иностранный язык
3. не владею

*7. Какова ваша позиция в отделе логистики?*

1. ассистент отдела логистики
2. менеджер по логистике
3. директор по логистике

*8. Удовлетворены ли вы выбранной вами профессией?*

1. полностью удовлетворен
2. в целом удовлетворен
3. нет мнения
4. в целом не удовлетворен
5. полностью не удовлетворен

*9. Удовлетворены ли вы социально-психологическим климатом в коллективе?*

1. полностью удовлетворен
2. в целом удовлетворен
3. нет мнения
4. в целом не удовлетворен
5. полностью не удовлетворен

*10. Как вы оцениваете ваши знания и навыки в области логистики?*

1. высокие
2. средние
3. низкие

*10. Как вы оцениваете ваши коммуникативные данные?*

1. высокие
2. средние
3. низкие

*11. Как вы оцениваете ваши организаторскиие способности?*

1. высокие
2. средние
3. низкие

*12. Как вы оцениваете ваше чувство ответственности?*

1. высокое
2. среднее
3. низкое

*13. Важен ли для вас карьерный рост?*

1. важен
2. нет мнения
3. не важен