

image not found or type unknown



Я планирую свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Поэтому нет ничего удивительного в том, что я желаю знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в своей организации, а также условия, которые я должна для этого выполнить. Иначе мотивация поведения становится слабой.

Поступая на работу, я оцениваю свои деловые качества, свою профессиональную подготовку с теми требованиями, которые ставит организация. Во многом от этого будет зависеть успех всей моей дальнейшей карьеры.

Чтобы избежать малопривлекательной для себя работы, особое внимание я уделяю изучению рынка труда. Но даже хорошие знания рынка труда еще не гарантируют получение работы вследствие острой конкуренции.

Необходима правильная самооценка своих навыков и деловых черт, которая предполагает знание себя, своей силы, слабостей и недостатков. Только при этом условии можно правильно определить цели карьеры, в том числе и на 20 лет вперед. Целью нельзя считать только область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Это всего лишь причины, по которым человек хотел бы иметь ту или иную конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

Карьера- это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. В узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью. Под деловой карьерой понимается продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий, как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни, а также восприятие человеком этих этапов. Понятие карьеры включает в себя личностный, организационный и социальный аспекты.

Для классификации видов карьеры можно выделить множество критериев. Так, например, по сфере рассмотрения различают профессиональную и внутриорганизационную карьеры. Последняя характеризуется направлением движения работника, которое может быть горизонтальным, вертикальным и

центростремительным. Так как само понятие карьеры является сложным и многогранным, существует и множество других её видов.

Карьера состоит из нескольких этапов: предварительный, этап становления, этап продвижения, этап сохранения, этап завершения и пенсионный этап.

Управление карьерой состоит из её планирования и реализации. Планирование и контроль деловой карьеры состоят в том, что, начиная с момента принятия работника в организацию и кончая предполагаемым увольнением с работы, необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное его продвижение по системе должностей или рабочих мест. Процесс планирования индивидуальной карьеры начинается с выявления потребностей, интересов, потенциальных возможностей.

Что движет мной, пришедшей в компанию? Какие цели – личные и профессиональные – я преследую? Чем можно меня заинтересовать? В этом – главные вопросы моей мотивации. Для того, чтобы сделать карьерное продвижение сильным мотивирующим фактором, необходимо выявлять и учитывать индивидуальные потребности работников, их стремления, намеченные цели и средства их достижения.

Лично я прописала для себя карьерное развитие на 20 лет вперед. Составила стратегический план, прописала ступени развития на каждые 3 года. Определила курсы и материал, которые необходимо изучить для дальнейшего продвижения. Если же говорить о внутренней сфере личной карьеры, то и здесь все более-менее определено. У меня есть хобби, которые могут меня увлечь полностью и надолго, и я нахожу для этого время. Стараюсь развивать профессиональную и личную карьеру одновременно, чтоб был баланс и была гармония. Ведь достижение внутренней гармонии – одна из основных задач человека.

Список использованной литературы:

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 1998. – 496 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2004. – 528 с.: ил.
3. Гордиенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. Серия «Высшее образование». – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 352 с.
4. Иванченко Л.А. Основы успеха: теория и практика менеджмента. – М.: Мысль, 2003. – 287с.

5. Климашин И.А. Адаптация: Методика, технология, опыт.// Справочник по управлению персоналом. – М.: «Типография «Новости», октябрь 2001. – № 0. – с. 43.