

Роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьеры

Ананина К.С

Аннотация. В данной статье рассмотрены такие понятия как, роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в управлении деловой карьеры. Также рассмотрены, факторы успешной карьеры, их группы мотиваций и виды стимулирования, которые свойственны каждому этапу развития деловой карьеры.

Ключевые слова: Деловая карьера, мотивация и стимулирования трудовой деятельности, управления персоналом, процесс, этапы развития карьеры.

The role of motivation and stimulation in the management of business career

Abstract. This article discusses such concepts as the role of motivation and work incentives in the management of a business career. Also considered factors of a successful career, their group motivations and incentives that are inherent in every stage of development business career.

Key words: Business career, motivation and work incentives, management, personnel, process, stages of career development.

В управлении персоналом карьера-это профессиональный рост, результат осознанной позиции и поведения человека в сфере его деятельности, связанный как с должностным, так и с профессиональным ростом. В широком понимании карьера - это профессиональное продвижение человека, его рост и этапы восхождения к профессионализму, переход с одного уровня на другой, получение навыков, умений и вознаграждения. Результатом карьеры является высокий профессионализм человека, достижение определенного статуса. То есть, это достижение определенного статуса в профессиональной деятельности человека, занятие определенной позиции. [1]

В современной науке можно рассмотреть два вида деловой карьеры- профессиональную и организационную. Существуют различные этапы развития в

профессиональной деятельности организации, каждый сотрудник проходит разные этапы в развитии своей профессиональной деятельности. В стадию развития профессиональной деятельности входит обучение, работа, повышение квалификации, профессиональное мастерство и развитие индивидуальных способностей. Каждый сотрудник может пройти эти шаги в любой организации. При этом каждый сотрудник занимается управлением карьерой самостоятельно.

Внутриорганизационный взгляд на карьеру рассматривает прохождение этих этапов профессионального роста сотрудника в рамках одной организации. В этом случае служба управления карьерой занимается управлением персоналом. Обычно рассматривают развитие внутрифирменной карьеры в таких направлениях, как: вертикальное-движение по иерархической лестнице; горизонтальное-движение по функциональной деятельности организации. [2]

Также интересно узнать, какую роль в карьере играют мотивация и стимулирование, и как эти процессы влияют на развитие деловой карьеры.

Целью данной работы является определение значимости мотивации и мотивации в управлении персоналом на этапе карьерного развития бизнеса.

Мотивация - это импульс к действию, процесс управления поведением человека и определения его направления, организации, стабильности и активности. Это также совокупность человеческих мотивов, определяющих характер личности и ориентацию управленческой деятельности. Трудовая деятельность-это стремление человека удовлетворить свои способности в определенных благах через труд, таким образом, направленный на достижение целей в организации. Существует также несколько факторов, определяющих успешную деловую карьеру сотрудника.

Технология построения карьеры является первым фактором в деловой карьере. Сотрудник организации должен определить цели и задачи организации, а затем для себя определить собственные цели и в соответствии с этими целями определить карьеру.

Второй фактор-мотивы и потребности. Нужно понимать свои цели и мотивы, потребности, определение того, что для человека важнее - стремление к власти или

успеху, или самореализация через профессиональный рост. Также важно, чтобы сотрудник понимал мотивацию управленческой команды

Третьим фактором являются психологические характеристики, которые во многом определяются склонностью и поведением человека, его успешностью в других видах деятельности.

Четвертый фактор-это команда и конфликты. Для каждого сотрудника необходимо понимать членов организации, характер и природу конфликта в процессе построения деловой карьеры. Важна и организационная культура предприятия.

Как уже было сказано, мотивация имеет внутреннюю структуру, играет важную роль в карьере. Вы можете разделить карьеру в бизнесе на четыре вида:

- оценка (готовность сотрудника получить высокий балл);
- по процессу (работник заинтересован в процессе работы);
- по результатам (сотрудник ориентирован на достижение целей организации);
- мотивация избегать неприятностей (сотрудник выполняет свои функции, чтобы избежать проблем со стороны начальника).

Также важно отметить, что стимулирование сотрудников и эффективность их деятельности полностью зависят от целей и задач организации.

Управление карьерой-это научное определение условий трудоустройства с учетом пожеланий и возможностей сотрудников. Это Управление развитием персонала в нужном для организации направлении. Чтобы эффективно управлять своей деловой карьерой, нужно составлять личные планы. План личной жизни состоит из трех основных разделов: оценка жизненной ситуации, постановка личных конечных целей карьеры и частные цели, и планы деятельности. Управление деловой карьерой-это комплекс мероприятий, осуществляемых кадровой службой организации, планирование, организация, мотивация и мониторинг карьерного роста сотрудника на основе целей, потребностей и возможностей организации и сотрудника. Деятельность по управлению деловой карьерой повышают преданность работника интересам организации; повышают

производительность труда; уменьшают текучесть кадров и более полно раскрывает способности человека. Планирование и контроль деловой карьеры состоит в том, что с момента поступления работника в организацию и заканчивая предполагаемым увольнением с работы, необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение своих должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои краткосрочные и долгосрочные перспективы, но и какие показатели он должен достичь для продвижения по службе. Потребности и ожидания меняются по мере продвижения по карьерной лестнице. Мотивация сотрудников-один из важных вопросов HR-менеджеров. Развитие карьеры относится к действиям, которые сотрудник принимает для реализации своего плана. Есть Тип людей, которые строят свою карьеру в зависимости от их личностных характеристик. В зависимости от соотношения самооценки, уровня претензий и локуса контроля различают 6 типов: альпинист, иллюзионист, мастер, муравей, коллекционер и узурпатор. Менеджер должен научиться различать эти типы, чтобы выбрать лучший курс действий, чтобы получить максимальную отдачу от управления карьерой персонала. На любом этапе развития труда у работника преобладает прежде всего мотивация оплаты труда, это один из принципов наемного труда. Таким образом, мотивация и стимулирование играют важную роль в управлении деловой карьерой персонала. Каждый этап развития карьеры должен контролироваться. И на основе результатов мониторинга сформировать определенный тип мотивации для достижения целей сотрудника и организации. Мотивированный персонал является одним из важнейших факторов повышения эффективности организации в целом. Конкретные цели организации, способы мотивации и стимулирования приводят к высокой организации в целом, а также к снижению текучести кадров, повышению удовлетворенности сотрудников. И именно менеджмент играет важную роль в формировании правильной мотивации в управлении деловой карьерой персонала.

Список использованных источников:

1. Малханова Е.В., Козина М.Г Мотивация построения карьеры менеджера крупного холдинга // Вестник ИрГТУ 2012 №5 (66)
2. Шейн М.В. Организационная культура и лидерство. СПб,2013
3. Чайкин Н.А., Смолина В.Л Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь. Томск Издательство «Томский университет»,2014
4. Управление мотивацией персонала :учебное пособие / В.Л. Сахаренко, В.Д.Мухина, Томск Издательство «Томский университет»
5. Управление стратегического управления персоналом // Александров А.С., Вестник КГФЭИ. 2014 №5 (12)