

ТЕХНОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ



Понятие карьера

Карьера - это динамическое явление, то есть постоянно изменяющийся и развивающийся процесс. Карьера может рассматриваться как в узком, так и в широком смысле.

В *широком смысле* понятие «карьера» определяется как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой)».

Карьера - это не только продвижение по службе .

В *узком смысле* карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью.

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.



Открывая для себя новую профессию, очень важно наперед подумать о будущем. Продвижение вверх по карьерной лестнице откроет для вас большое количество преимуществ. Это укрепление финансового положения, улучшение условий труда, возможности для удовлетворения амбиций и саморазвития. Редко кому удастся добиться всего этого, заранее не спланировав свой путь.



Планирование карьеры

Представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах учреждения.



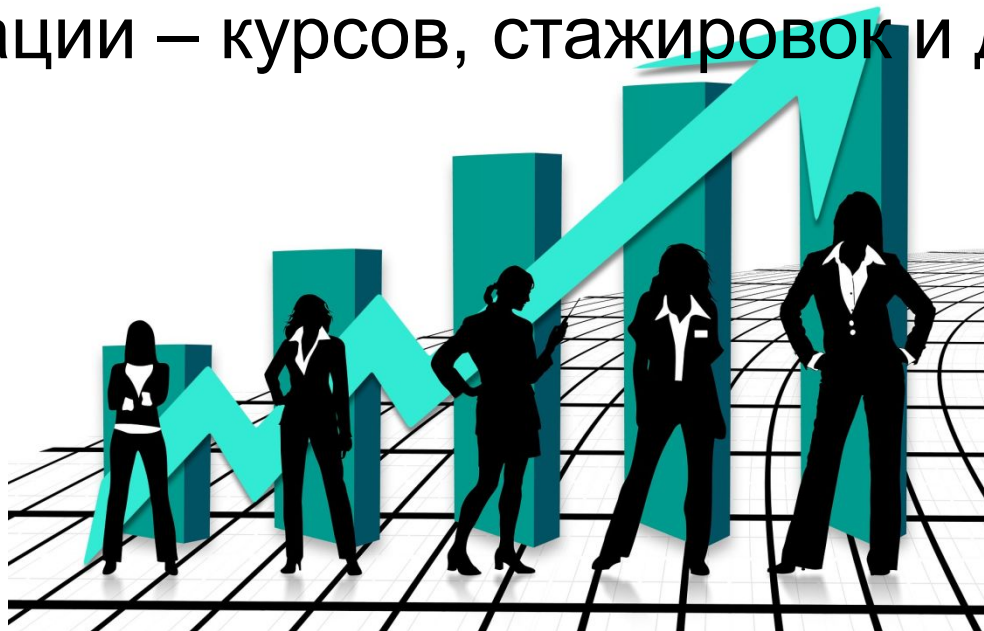
Кто же главный?

Главным человеком в этом непростом процессе можно по праву назвать специалиста по планированию карьеры – это *сотрудник службы управления персоналом*, составляющий графики должностных продвижений работников вплоть до пенсии.

В график включаются:

- повышение заработной платы;
- повышение образовательного уровня;
- сохранение квалификации;
- переквалификация.

Планирование карьеры состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению. Пути представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов, стажировок и др.



Выделяют несколько этапов управления планированием карьеры.

1. Обучение нового сотрудника, основанное на планировании и развитии его карьеры.
2. Разработка плана развития карьеры.
3. Реализация плана развития карьеры, которая зависит от:
 - резерва работы в занимаемой должности;
 - профессионального и индивидуального развития;
 - эффективного партнерства с руководителем;
 - заметного положения в организации.
4. Оценка достигнутого результата.

Процесс планирования индивидуальной карьеры начинается с выявления потребностей, интересов, потенциальных возможностей. На этой основе с учетом перспектив организации и объективных личных данных формулируются основные цели карьеры.

Цель карьеры проявляется в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

При планировании карьеры различают три типа целей:

1. Личные. Они отвечают на вопрос: почему я это собираюсь делать?
2. Предметные - отвечают на вопрос: что именно человек хочет совершить, чтобы осуществить свои личные цели?
3. Инструментальные - отвечают на вопрос: как и устанавливают пути достижения.



Разработка плана развития карьеры

Сотрудник должен определить собственные профессиональные интересы и методы их реализации, т.е. должность (должности), которую бы он хотел занять в будущем. После этого ему нужно сопоставить собственные возможности с требованиями к интересующим его должностям и определить, является ли данный план развития карьеры реалистичным.

Реализация плана развития карьеры зависит, прежде всего, от самого сотрудника.

Набор условий реализации плана

1. Результаты работы в занимаемой должности. Успешное выполнение должностных обязанностей является важнейшей предпосылкой продвижения;
2. Профессиональное и индивидуальное развитие. Сотрудник должен не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания и опыт;
3. Эффективное партнерство с руководителем;
4. Заметное положение в организации.

Одним из самых главных вопросов руководителей и менеджеров по персоналу уважающих себя компаний всегда является мотивация сотрудников. Что движет людьми, пришедшими в компанию? Какие цели – личные и профессиональные – они преследуют? Чем можно их заинтересовать?



Спасибо за внимание!

