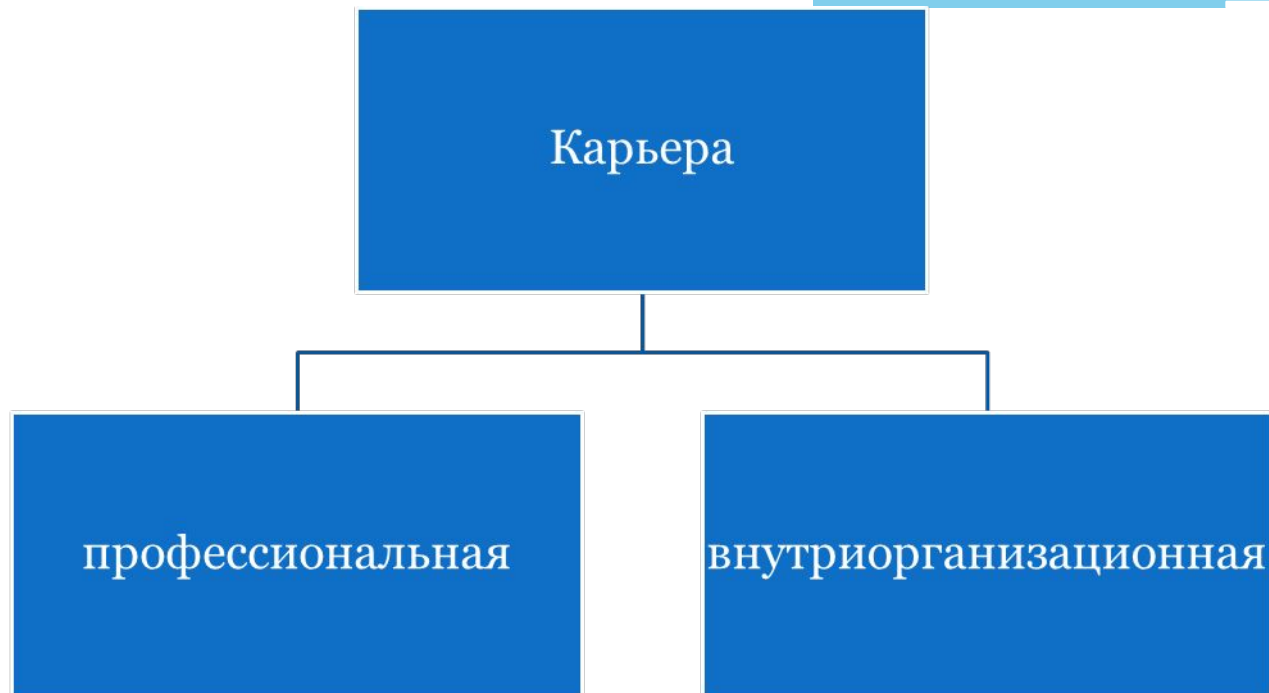


# Планирование карьеры как ОДИН ИЗ МОТИВАЦИОННЫХ аспекТОВ





- **Карьера** — успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице.




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

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в одной организации.

# Этапы карьеры

Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет.




Далее наступает этап становления, который длится примерно пять лет — от 25 до 30 лет.




Этап карьерного продвижения обычно длится от 30 до 45 лет. В этот - период идет процесс роста квалификации, работник продвигается по служебной лестнице.

Этап развития и сохранения карьеры характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет.



Этап завершения карьеры длится от 60 до 65 лет. Работник начинает готовиться к уходу на пенсию. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность.



Последний — пенсионный этап. На нем карьера в данной организации, как правило, завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности.



Планирование и развитие карьеры чрезвычайно актуальная тема современности в виду того, что именно карьера является самой главной мотивацией профессиональной деятельности и профессионального роста. Каждый из нас строит ее сам, руководствуясь только особенностями внутри и вне организационной реальности, имея свои цели, желание и, что немаловажно, свои установки.

# Методы планирования карьеры

1. *Самоорганизация.* Этот метод планирования и управления карьерой заключается в том, что необходимо разобраться с собственным «я», определить свои цели и потребности, свои слабые и сильные стороны. Без направления движения невозможно достичь чего-либо.
2. *Выбор направления в соответствии с интересами и умениями.* Вы можете достичь любых высот в любимом занятии. Соотношение собственного потенциала и заинтересованности – приносит большой коэффициент эффективности.

3. *Самопрезентация.* Порой только правильной презентации более достаточно для успешного представления своей работы, а напротив бездарная самопрезентация может «погубить» карьеру гениального сотрудника.
4. *Неформальная консультация.* Проводится для желающих руководителем какой-либо фирмы, в ходе нее озвучиваются ответы на интересующие вопросы работника относительно карьерного роста.
5. *Формальная консультация.* Большинство компаний тему перспективы карьерного роста передают всевозможным центрам развития, суть которых заключается в решении конфликтов и анализе проблем, налаживании коммуникаций и т. д.



## 6 типов построения карьеры



**Альпинист** (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля)



**Иллюзионист** (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля)



**Мастер** (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля)

\*\*\* Локус контроля - показатель ответственности человека. Люди с внешним локусом контроля ищут объяснения всего происходящего в стечении обстоятельств и поступках других людей, внутренний - говорит об ответственности за свои поступки и способности делать выводы из собственных ошибок, иногда приводит к чрезмерному самообвинению.



**Муравей** (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля)



**Коллекционер** (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля)



**Узурпатор** (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля)