

Классификация профессий. Виды профессий.

Модели конкурентоспособного работника.

Планирование профессиональной карьеры.

- **Карьера** — быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой-либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия. Французское слово *карьера* вошло в русский язык в 30—40 гг. XIX в. как конкурент слова *поприще*.
- **Профессиональная карьера** — это активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности.

Классификация профессий по Климову Е. А.

Человек – человек. Эти профессии направлены на работу с людьми. К ним относятся: учителя, врачи, журналисты, парикмахеры и др.

Человек – природа. Здесь речь идёт о тех профессиях, представители которых связаны с природой. Это могут быть егеря, садовники, агрономы, экологи и др.

Человек – техника. Представители данного типа профессий имеют непосредственное отношение к технике. Например, механики, технологи, инженеры, сантехники, мастера по ремонту стиральных машин и др.

Человек – знак. Речь идёт о людях, работающих со знаковыми системами (цифрами, кодами, буквами и прочими символами). В данную категорию входят программисты, бухгалтера, финансисты, аналитики и др.

Человек – художественный образ. Сюда входят различные творческие профессии, такие как художник, актёр, певец, композитор,

Психологическая классификация профессий по типам личности

- 1. Реалистический тип** – это люди действия. Они не эмоциональны, не боятся рисковать и принимать решения, разбираются в технике – в общем, типичные представители мужских профессий.
- 2. Интеллектуальный (исследовательский) тип** – это люди умственного труда. Они склонны к самообучению, аналитике, наблюдениям, а также к различным исследованиям. Им будет комфортно работать в аналитических центрах, научно-исследовательских институтах, маркетинговых компаниях и т.д.
- 3. Социальный тип** – это люди, ориентированные на общение. Они легко налаживают контакты, умеют договариваться, способны убеждать, любят работать в команде. Наиболее подходящие направления для них – общественная деятельность, преподавание, медицина, работа в сфере обслуживания.

4. Стандартный (конвенциональный) тип – это люди, ориентированные на чётко структурированную деятельность. Они придерживаются общепринятых норм и традиций, сосредоточены на выполнении конкретных задач, усидчивы, исполнительны, любят работать со знаковыми системами, зачастую малообщительны и некоммуникабельны. Как правило, их профессии связаны с расчётами и документацией: бухгалтера, финансисты, нотариусы, программисты, библиотекари и т.д.

5. Художественный (артистический) тип – это творческие люди. Они редко ориентируются на социальные нормы, достаточно эмоциональны и чувствительны, любят находиться в центре внимания, имеют собственные (зачастую сложные) взгляды на жизнь, а также обострённую интуицию и богатое воображение. Работают в сфере искусства (актёры, художники, музыканты и т.д.), также могут быть хорошими блогерами, ораторами, успешно проводят презентации.

6. Предпринимательский тип – это прирождённые управленцы и бизнесмены. Больше узнать о них вы можете из публикации: [Какими качествами должен обладать предприниматель](#). Такие люди идут в бизнес, политику, адвокатуру, журналистику и т.д.

Типы профессий по квалификационным признакам

1. Ценные сотрудники – это кадры, на подготовку которых требуются годы и приличные финансовые вложения. Например, продвинутый программист. Ну, невозможно хорошо научиться программировать за три месяца. Аналогичная ситуация с хирургами, стоматологами, юристами, главными бухгалтерами (прошу не путать с рядовыми бухгалтерами), ювелирами, дизайнерами и т.д.

Понимаете, о ком речь?

Речь идёт о специалистах, которым сложно найти замену!

Таких ценят и уважают. Им хорошо платят. Их берегут и стараются удержать. И самое главное:

Они не боятся увольнения, потому что всегда востребованы!

2. Специалисты среднего уровня – это кадры, на подготовку которых уходит немного времени. Например, продавец, менеджер по продажам, водитель, каменщик, сантехник, швея, директор. Да, да, директора входят именно в эту группу.

Речь идёт о профессиях, которые можно быстро освоить. Естественно, здесь у работодателя есть «пространство для манёвра». Можно относительно быстро найти нового продавца или водителя. Однако без крайней необходимости этого делать никто не будет, так как данные специалисты хоть и не ценные, но всё же квалифицированные.

3. «Бананы» – это неквалифицированные кадры. Например, дворники, грузчики, курьеры, подсобные рабочие и, конечно же, «бананы». Как вы думаете, насколько сложно найти человека, который в костюме «банана» будет на улице раздавать листовки прохожим? Ответ на этот вопрос подталкивает к выводу:

Люди этих профессий имеют самую низкую ценность на рынке труда.

Да, грузчик может неплохо зарабатывать, но эти деньги ему даются тяжёлым трудом. Ну и, при необходимости, работодатель сможет быстро найти ему замену.

Виды профессий

- Военные
- Военнослужащий
- Конвоир
- Пожарный
- Разведчик
- Спасатель
- Телохранитель
- Издательство и типография
- Верстальщик
- Выпускающий редактор
- Издатель
- Корректор
- Переплетчик
- Печатник
- Редактор
- Фальцовщик

- Информатика и связь
- [HTML-верстальщик](#)
- [Web-интегратор](#)
- [Администратор базы данных](#)
- [Администратор сайта](#)
- [Блогер](#)
- [Веб-дизайнер](#)
- [Диктор](#)
- [Контент-менеджер](#)
- [Копирайтер](#)
- [Радиоведущий](#)
- [Системный администратор](#)
- [Спичрайтер](#)
- [Тележурналист](#)
- [Тестировщик](#)

- Медицинские
- Акушер
- Анестезиолог
- Врач скорой помощи
- Врач-диетолог
- Генетик
- Дерматолог
- Диетолог
- Зубной техник
- Иммунолог
- Кардиолог
- Кардиохирург
- Косметолог
- Лаборант
- Логопед
- Массажист
- Невропатолог
- Офтальмолог
- Педиатр
- Психолог
- Психотерапевт
- Спортивный врач
- Стоматолог
- Терапевт
- Фармацевт
- Фельдшер

- Научные
- [Археолог](#)
- [Архивариус](#)
- [Астроном](#)
- [Библиограф](#)
- [Биоинженер](#)
- [Биолог](#)
- [Биохимик](#)
- [Востоковед](#)
- [Геолог](#)
- [Египтолог](#)
- [Искусствовед](#)
- [Историк](#)
- [Ихтиолог](#)
- [Конструктор](#)
- [Культуролог](#)
- [Лингвист](#)
- [Математик](#)
- [Метеоролог](#)
- [Микробиолог](#)
- [Орнитолог](#)
- [Палеонтолог](#)
- [Политолог](#)
- [Почвовед](#)
- [Религиовед](#)
- [Социолог](#)
- [Философ](#)
- [Эколог](#)
- [Этнограф](#)

- Педагогически
е
- Воспитатель
- Дефектолог
- Кинолог
- Педагог
- Преподавател
ь
- Ректор
- Сурдопедагог
- Тифлопедагог
- Учитель
- Хореограф

Пищевые

Булочник

Винодел

Дегустатор

Месильщик

Мясник

Пекарь

Повар

Повар-

кондитер

Шеф-повар

Модели конкурентоспособности специалиста

1. **“Профессионал”**. Конкурентоспособность такого специалиста обеспечивается высоким уровнем профессиональной квалификации. Он достиг вершин профессионального мастерства, знает все (или почти все) о своей профессии.
2. **“Универсал”**. Высокий спрос на таких специалистов поддерживается за счет того, что человек владеет несколькими профессиями, разнообразными компетенциями, а значит способен выполнять различные виды работ, заменять, если надо, своих [коллег](#). Обычно такие специалисты незаменимы на малых предприятиях, где количество персонала ограничено.
3. **“Хороший работник”**. Его конкурентоспособность остается высокой благодаря обладанию такими качествами как трудолюбие, обязательность, ответственность. Этот тип работника привлекателен для работодателя по тем специальностям, где эти качества являются профессионально важными (например, государственные служащие, технические работники и т. д.).
4. **“Гибкий”**. Это специалист, который умеет перестраиваться, осваивать новые [виды деятельности](#), быстро переключаться на выполнение других функций. Чаще всего эти качества бывают востребованы в венчурных фирмах, на инновационных производствах.
5. **“Целеустремленный”**. Конкурентоспособность такого специалиста достигается за счет его упорства, настойчивости, которые “пробивают любые стены” и рано или поздно помогают преодолеть любые препятствия.
6. **“Мобильный”**. Спрос на такого специалиста обеспечивается его “легкостью на подъем”, позволяющей значительно расширить географию поиска работы и форм трудоустройства.
7. **“Коммуникатор”**. Его конкурентоспособность на современном рынке труда связана с умением общаться, дружить, устанавливать связи (“не имей 100 рублей, а имей 100 друзей!”).

Виды карьеры

По месту продвижения:

Карьера внутриорганизационная - в неё входит: обучение(???), поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера межорганизационная - означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит те же стадии развития, но в разных организациях.

По специализации:

Карьера специализированная Конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется. Например, начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта другой организации. Такой переход связан либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания, либо перспективами продвижения по службе. Еще пример: начальник отдела кадров назначен на должность зам. директора по управлению персоналом организации, где он работает.

Карьера неспециализированная. Вид карьеры широко развит в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специальных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через 5 лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

По характеру продвижения:

Карьера вертикальная - подъем на более высокую ступень структурной иерархии.

Карьера горизонтальная - вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т. п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

Карьера скрытая - вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Этот вид карьеры доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации.

Центростремительная карьера - это движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства.

Карьера ступенчатая - вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Этапы профессиональной карьеры

Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

Этап становления длится примерно пять лет в возрасте от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и занимает возрастной период от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях и капитале других организаций).

Этап завершения приходится на возраст от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату в данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

Пенсионный этап карьеры в данной организации (виде деятельности) завершается. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратьям по пенсии. Но