Процес планування кар'єри

Існують три шляхи до пізнання:

- ✔ Шлях мислення – найшляхетніший,
- ✔ Шлях наслідування – найлегший,
- ✔ Шлях особистого досвіду – найважчий.

План лекції

1. Механізм кар'єрного процесу.
2. Фактори прискорення і гальмування кар'єри.
3. Складові процесу планування кар'єри.
4. Взаємозв'язок етапів життя та етапів кар'єри.

Механізм кар'єрного процесу – це взаємопов'язана система особистих інтересів, інтересів організації (в якій реалізовує кар'єру дана особистість) та інтересів суспільства.

Взаємодія суб'єктів кар'єрного процесу.

Інтереси особистості

Інтереси організації

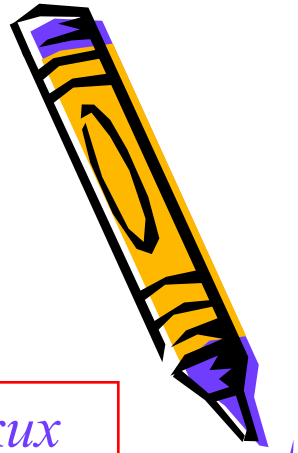
Кар'єрні цілі

Інтереси суспільства

Стадії постановки кар'єрних цілей:

- Рання (основні кар'єрні пріоритети працівника полягають у з'ясуванні рівня його професійних здібностей, навичок, вимог організації до підлеглих);
- Середня (формування кар'єрних цілей сприяє прагненню людини працювати самостійно, стати більш помітною);
- Заключна (проявляється в особистісно-творчій зрілості: спостерігається прагнення досягнути максимального результату).

Оцінка можливостей досягнення власних кар'єрних цілей



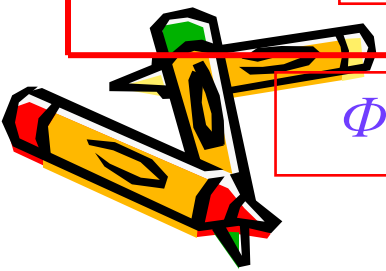
Визначення власних інтересів та формування стійких кар'єрних цілей

Аналіз, чи співпадають особисті інтереси з інтересами суспільства

Аналіз, чи є можливість пошуку організацій, інтереси яких дозволятимуть реалізувати власні кар'єрті цілі

Корекція та перегляд особистих інтересів

Формування особистого плану управління кар'єрою



Варіанти можливого функціонування кар'єрного процесу

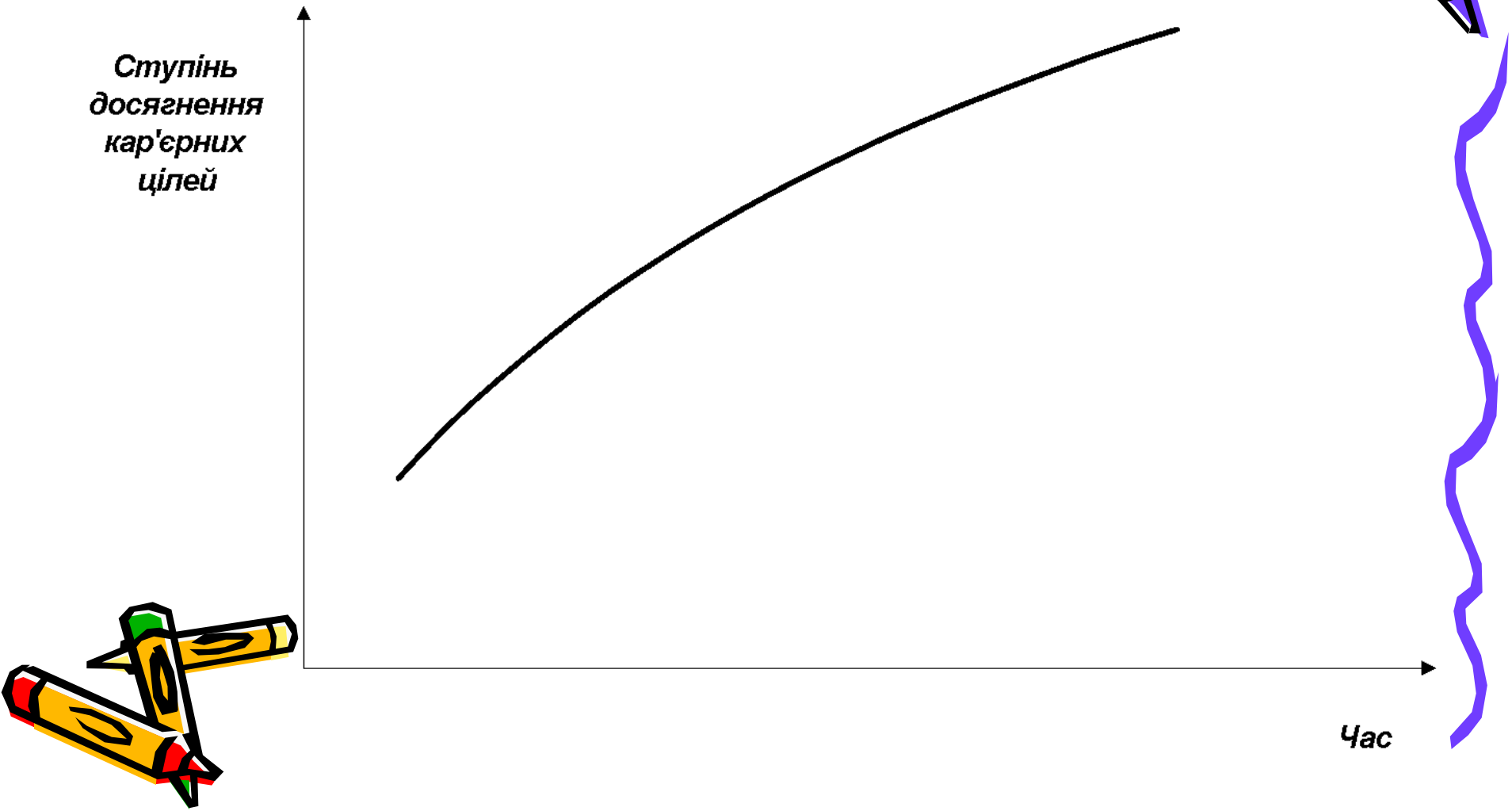
1. ***Адекватний*** перебіг кар'єрного процесу.

2. ***Пригальмований*** перебіг кар'єрного процесу.

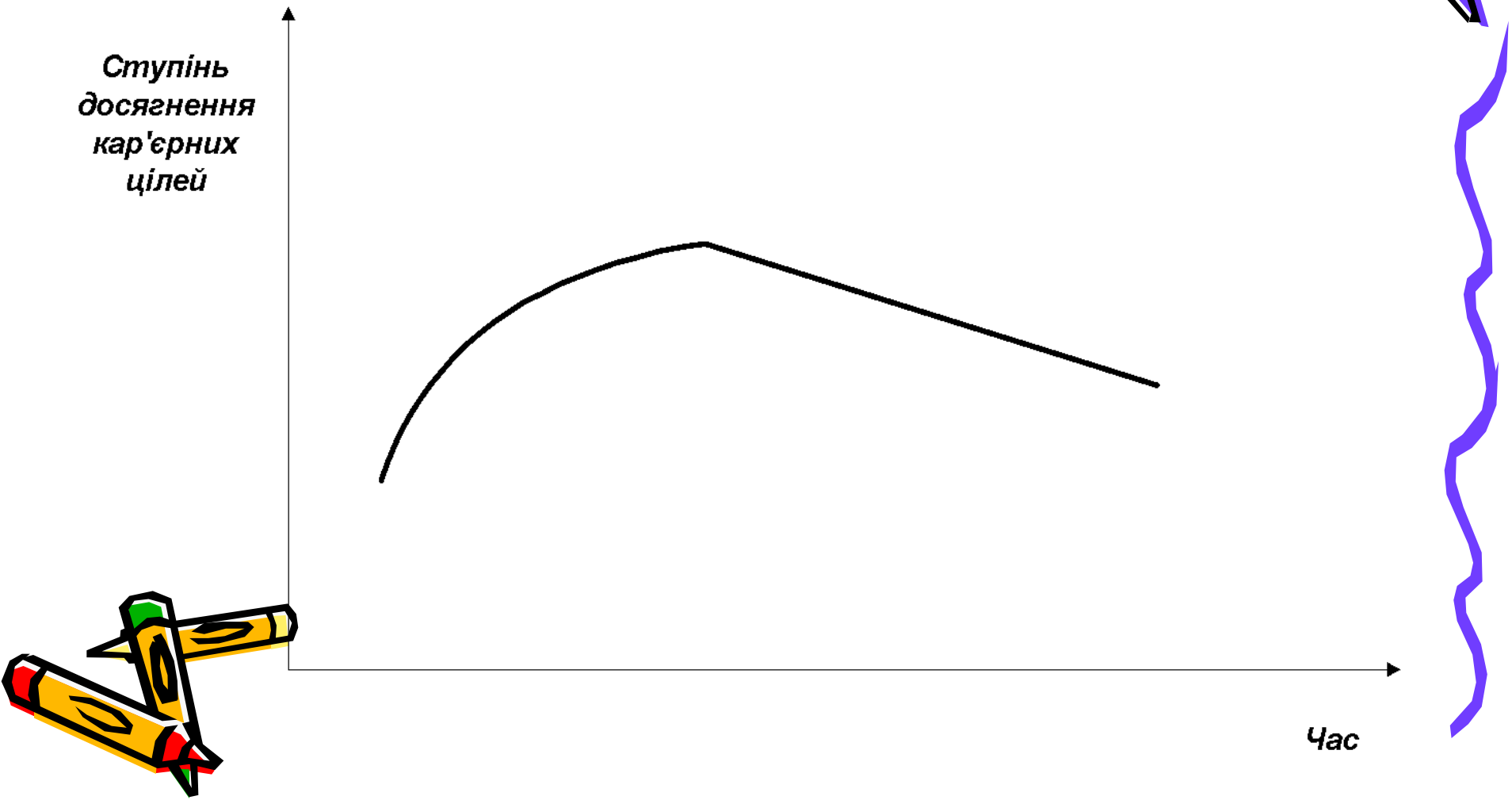
3. ***Ризикований*** перебіг кар'єрного процесу.

4. ***Неадекватний*** перебіг кар'єрного процесу.

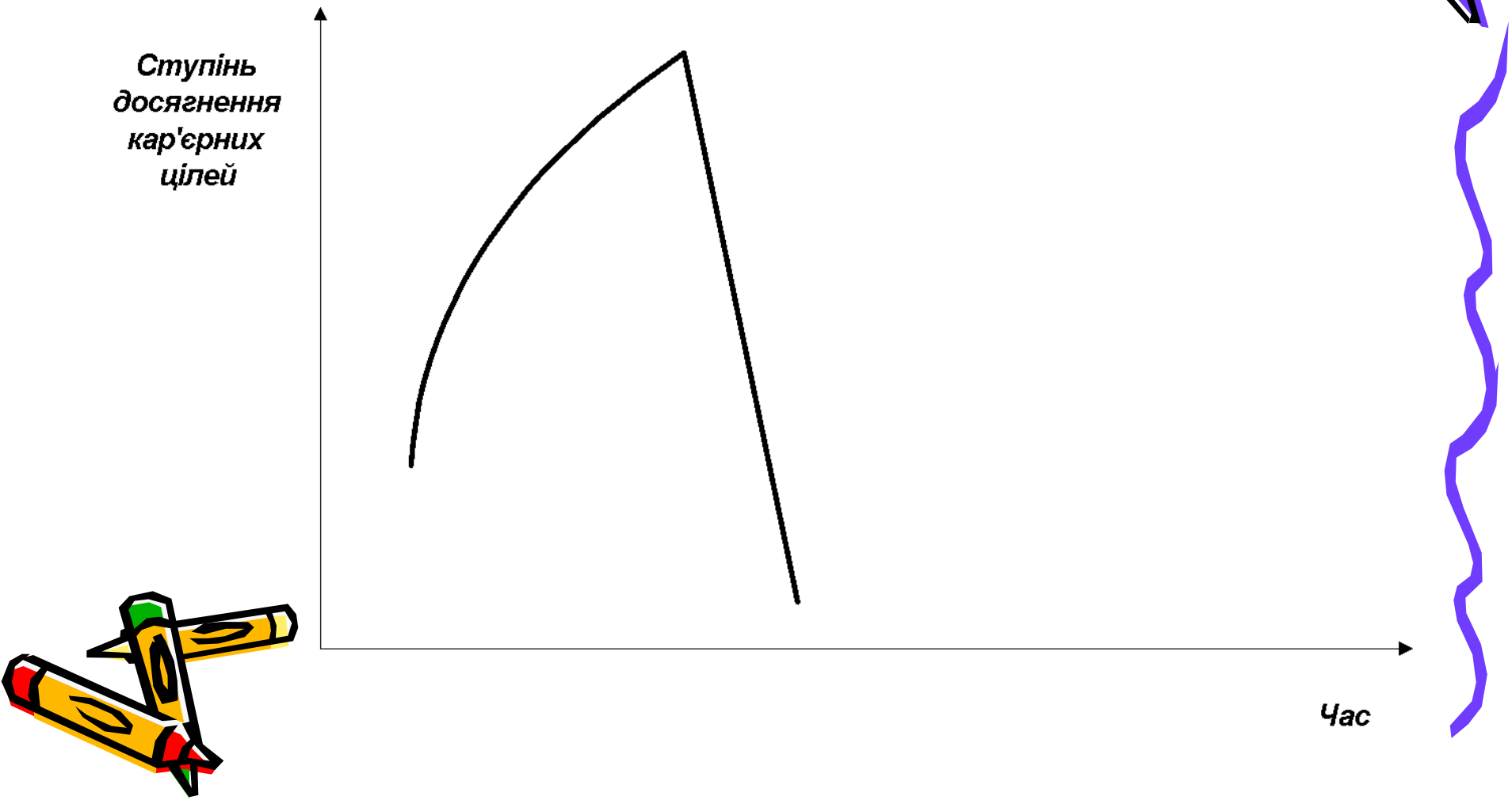
Адекватний перебіг кар'єрного процесу



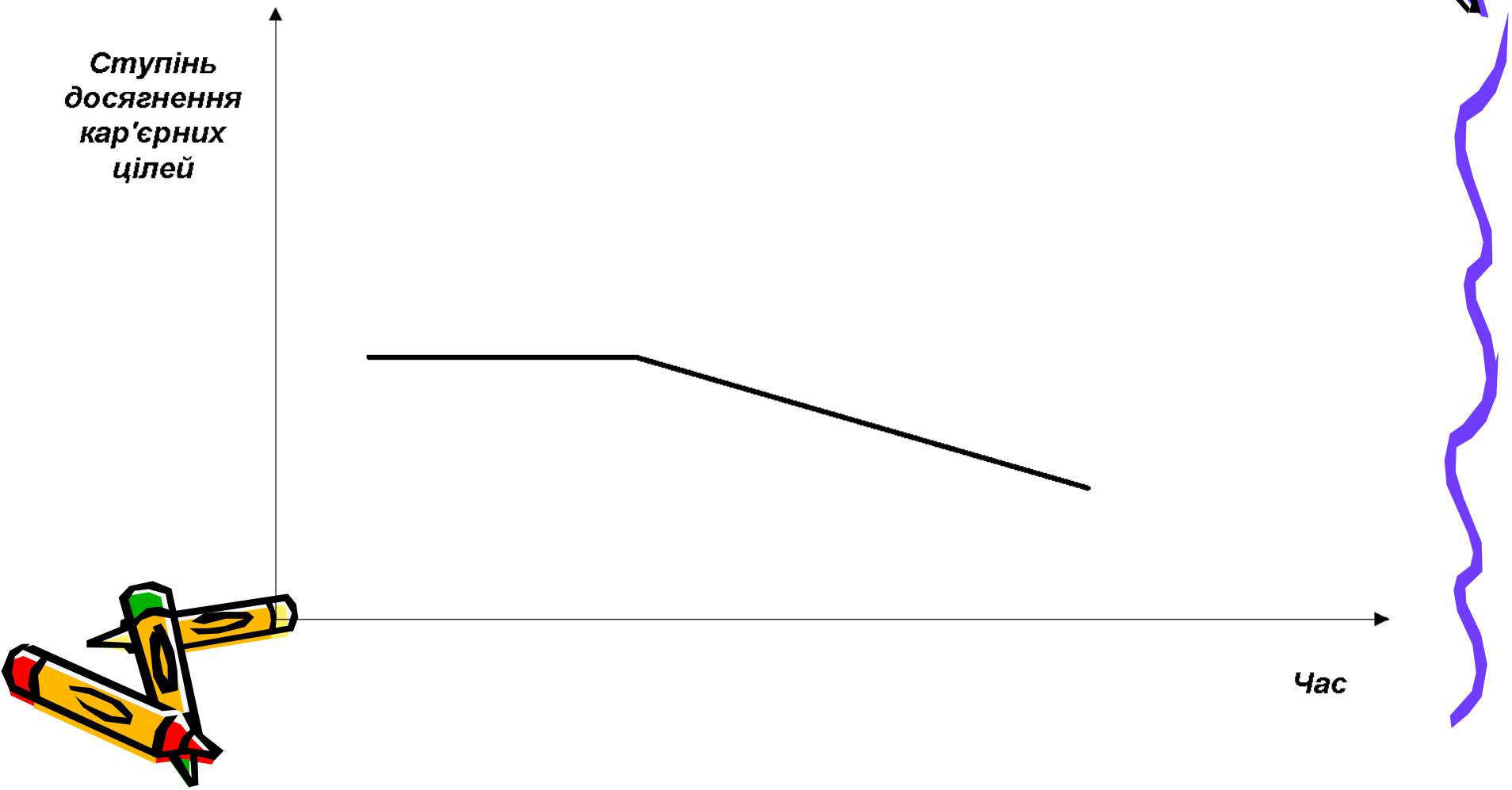
Пригальмований перебіг кар'єрних процесів



Ризикований перебіг кар'єрних процесів



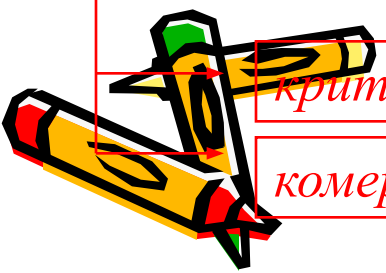
Неадекватний перебіг кар'єрних процесів



Фактори впливу на розвиток кар'єри

Фактори прискорення кар'єри

- *Попит на конкретну діяльність*
- *Низький рівень конкуренції*
- *Правило "7К" спеціаліста*
  - *конкурентоздатність*
  - *компетентність*
  - *комунікабельність*
  - *корпоративність*
  - *коректність*
  - *критичність*
  - *комерціалізація*
- *Внутрішні ресурси людини*
- *Достатні зовнішні ресурси людини*
  - *Фінансові можливості*
  - *Відповідна освіта*
  - *Володіння методиками*



Класифікація факторів гальмування кар'єри:

- За характером впливу: стримування і опору;
- За походженням: фізичні, психологічні, соціальні, ідеальні.
- За часом дії: короткострокові, стійкі, постійно діючі.

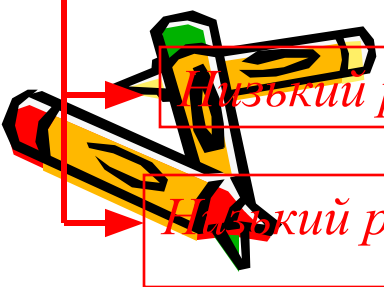
Фактори гальмування кар'єри

Фактори стримування

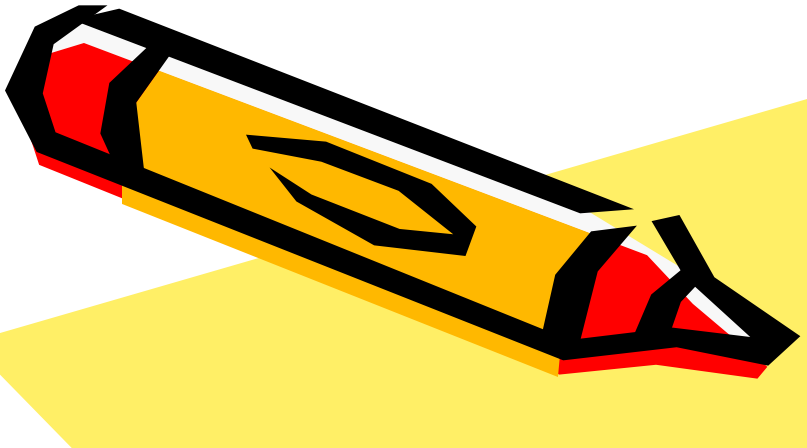
- Недоліки внутрішніх ресурсів
- Нестача знань
- Нестача досвіду
- Нестача волі
- Низький рівень потреб
- Низький рівень мотивації

Фактори опору

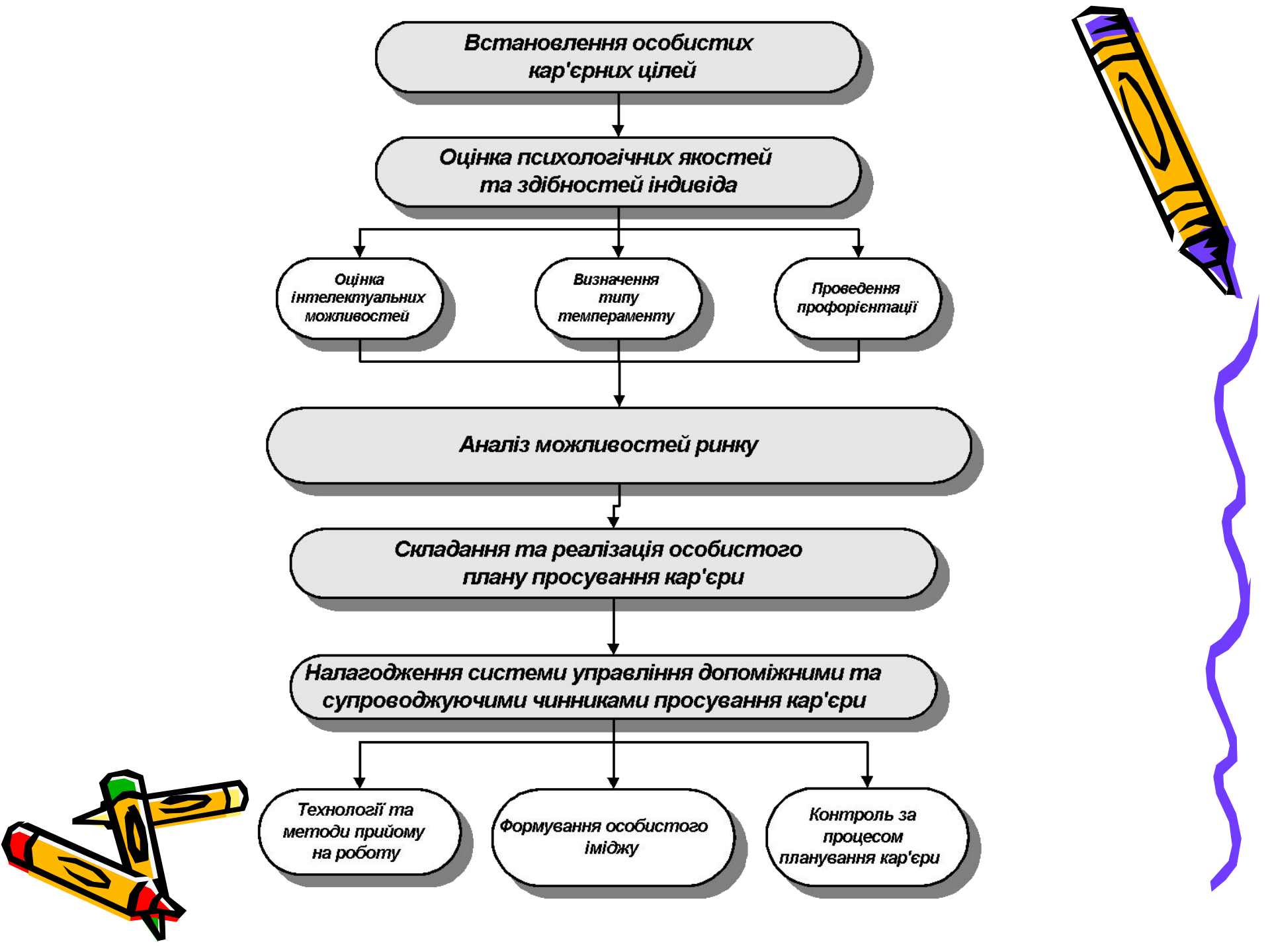
- Гострота кар'єрної конкуренції
- Складний процес кар'єрного руху
- Дисбаланс інтересів людини і організації



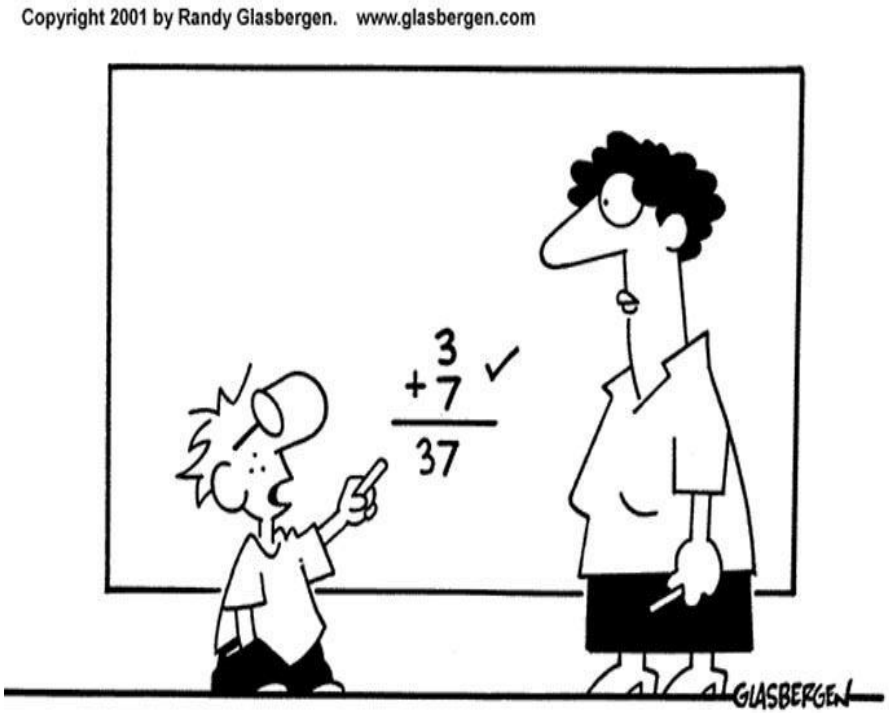
Модель планування кар'єри



Процес планування кар'єри – це процес складання особистого плану руху у напрямку кар'єрного сходження, що передбачає послідовне проходження певних етапів та їх аналізу.


Встановлення особистих кар'єрних цілей
Оцінка психологічних якостей та здібностей індивіда
Оцінка інтелектуальних можливостей
Визначення типу темпераменту
Проведення профорієнтації
Аналіз можливостей ринку
Складання та реалізація особистого плану просування кар'єри
Налагодження системи управління допоміжними та супроводжуючими чинниками просування кар'єри
Технології та методи прийому на роботу
Формування особистого іміджу
Контроль за процесом планування кар'єри

Перший етап:



Встановлення особистих кар'єрних цілей

Ієрархія системи цінностей

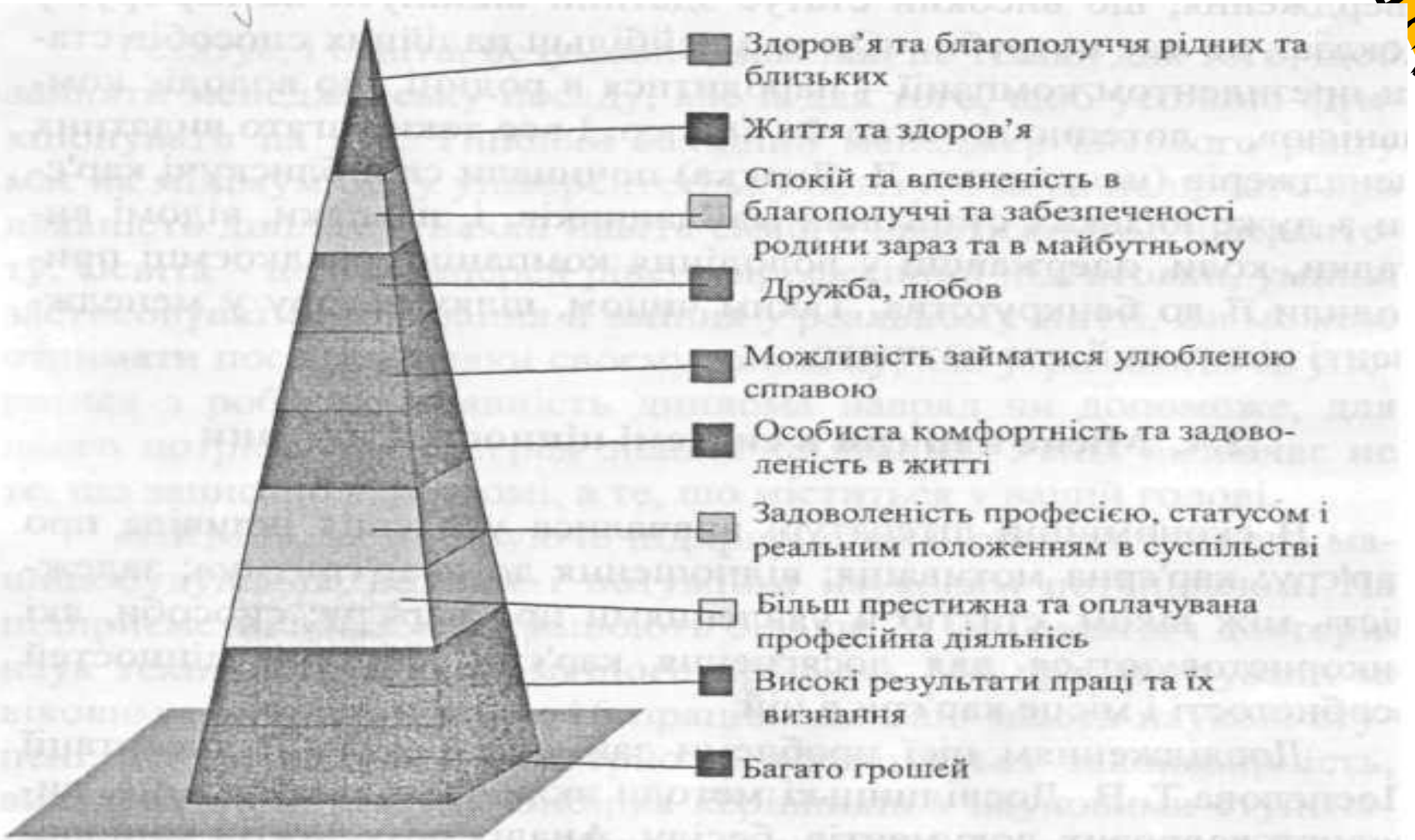
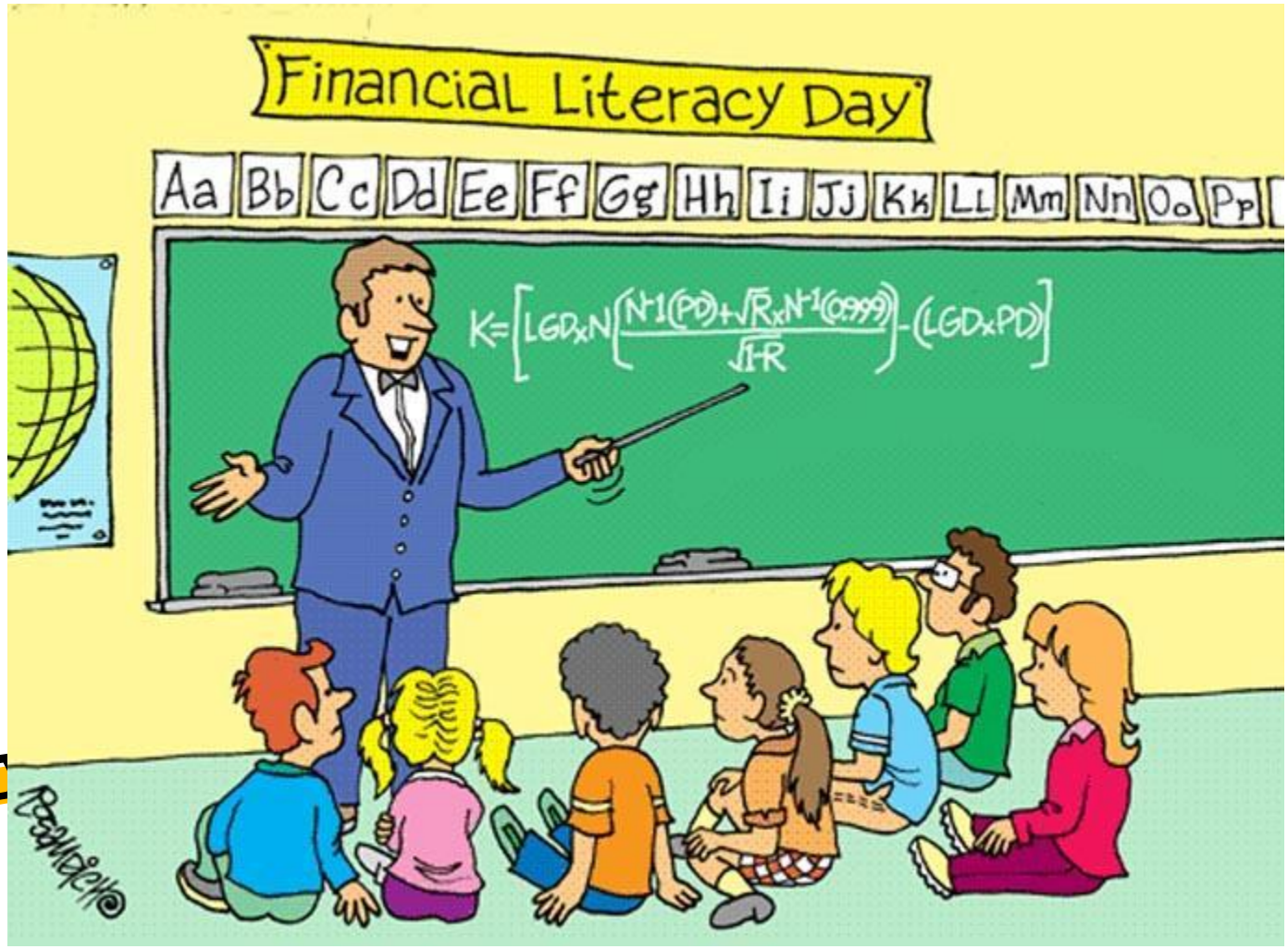
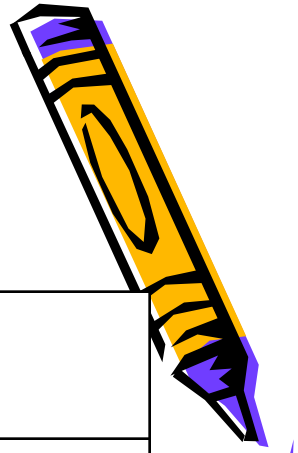


Рисунок 29 – Ієрархія системи цінностей особистості

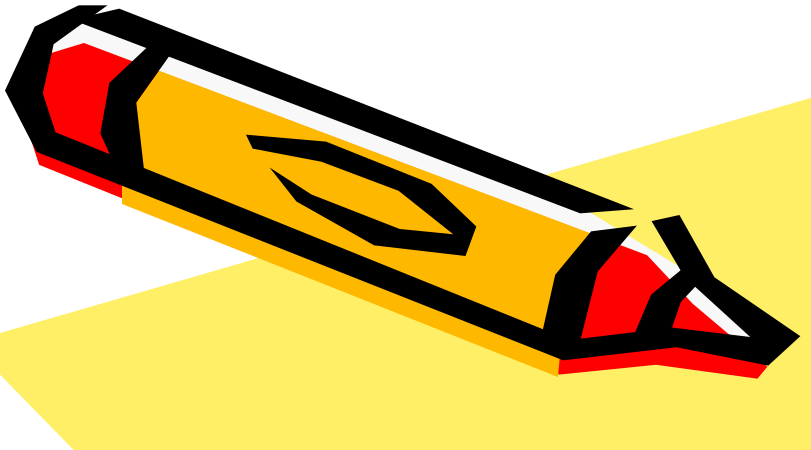
Другий етап:Оцінка психологічних якостей та здібностей індивіда



Аналіз сильних і слабких сторін особи



	Сильні сторони	*Слабкі сторони*
Внутрішні	✓ Гарна освіта. ✓ Компетентність. ✓ Гарні конкурентноздатні навички. ✓ Гарна репутація у роботодавця. ✓ Популярність. ✓ Добре продумана кар'єрна стратегія. ✓ Тривалий досвід роботи. ✓ Здатність до інновацій. ✓ Інше.	✓ Відсутність стратегічного плану. ✓ Застарілі знання. ✓ Відсутність ключових навичок або компетенції. ✓ Непослідовність у досягненні цілей. ✓ Нерішучість. ✓ Погано продуманий імідж. ✓ Некомунікабельність. ✓ Інше.
	Сприятливі можливості	*Фактори погрози*
Зовнішні	✓ Одержання додаткової освіти. ✓ Сприятлива ситуація на ринку праці. ✓ Здатність перейти до більш вигідних роботодавців. ✓ Наявність запасних варіантів роботи. ✓ Наявність додаткових джерел доходу. ✓ Наявність «корисних» зв'язків. ✓ Інше.	✓ Несприятлива ситуація на ринку праці. ✓ Поява серйозного конкурента. ✓ Несприятлива політика роботодавця. ✓ Погіршення здоров'я. ✓ Недоброзичливе ставлення колег і керівництва. ✓ Інше



Третій етап:

Аналіз можливостей ринку

Методи пошуку роботи

Методи пошуку роботи	США	Україна
Безпосереднє звертання до роботодавця	47,7	76,6
Через приватні фірми по найму	24,2	6,6
По оголошенню у місцевій пресі	23,9	23,3
Звертання до друзів щодо роботи	22,1	68,3
Через відділи по працевлаштуванню вузів	21,4	8,3

Четвертий етап: Складання та реалізація особистого плану просування кар'єри

П'ятий етап:Налагодження системи управління допоміжними чинниками просування кар'єри

Рекомендації щодо організації кар'єрного росту

- Першим і найважливішим об'єктом вашої уваги маєте бути Ви;
- Потрібно вибрати "Вашу" організацію;
- Налагоджуйте збалансовані відносини з безпосереднім керівником;
- Не давайте можливості привласнювати особисті досягнення і результати;
- Намагайтесь усвідомити власні можливості, бажання і життєві цілі;
- Детально аналізуйте "зворотню сторону медалі";
- Коли йдете, не грюкайте дверима;
- Не одягайте на себе "корону";

Менеджер по роботі з персоналом працює над:

- Оцінкою працівника при наймі на роботу;
- визначенням робочого місця працівника;
- оцінкою праці і потенціалу людей;
- відбором у резерв на посаду;
- додатковою підготовкою та підвищенням кваліфікації працівників;
- розробкою програми роботи з кадровим резервом;
- просуванням працівника по службі.

"Програма розвитку співробітників займе трохи більше часу, ніж ми сподівалися. Відповідно до нової концепції ми будемо виховувати їх від народження"

Безпосередній (лінійний) керівник працює за програмою:

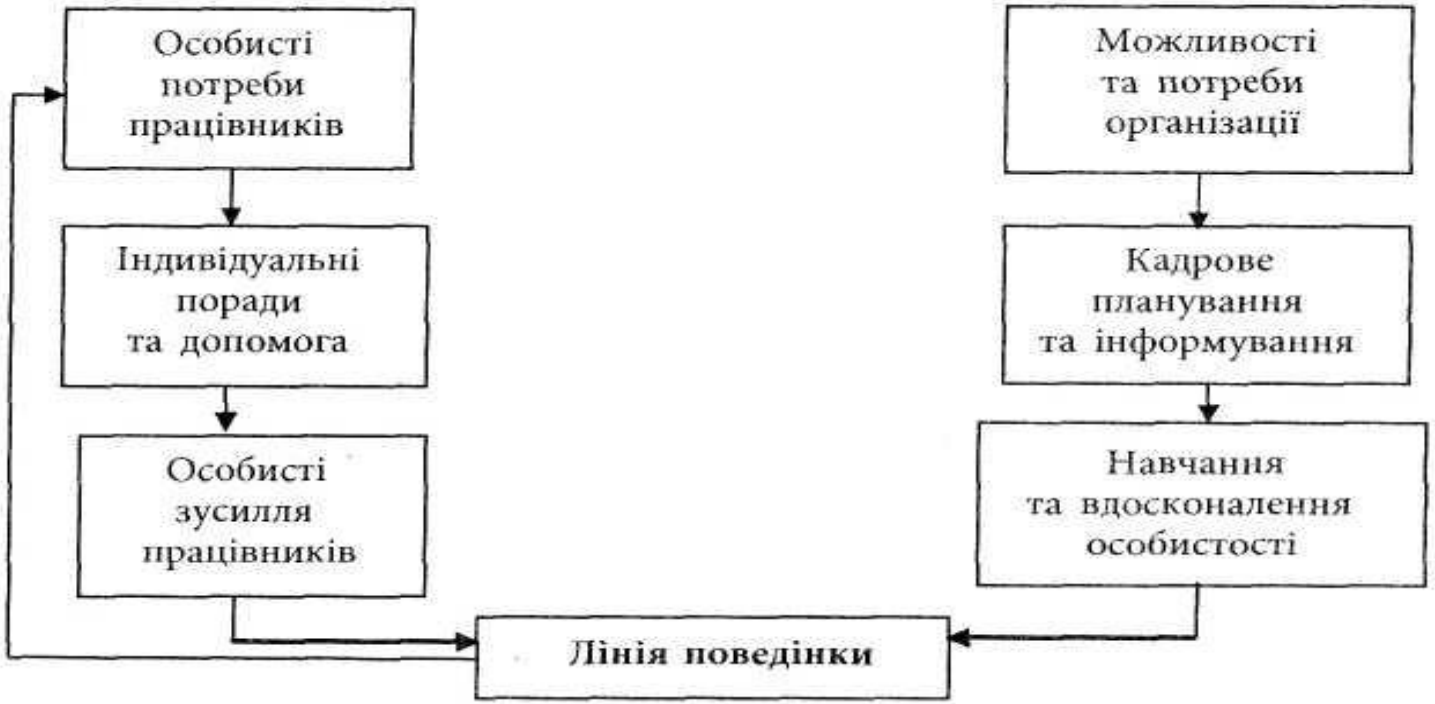
- ✔ Оцінка результатів праці працівника;
- ✔ Організація профорієнтаційного розвитку;
- ✔ Внесення пропозицій щодо стимулювання праці;
- ✔ Внесення пропозицій про пересування на вищу посаду.

Методи орієнтування працівників на далекосяжні кар'єрні перспективи:

- Використання gap-аналізу щодо персоналу дасть змогу керівнику оцінити різницю між тими кар'єрними цілями, що притаманні працівнику, та тими, які бажані, відповідно до довготермінових цілей компанії;
- Допомога працівникам при постановці кар'єрних цілей;

- Застосування принципу поетапного просування передбачає досягнення головної кар'єрної цілі шляхом здобування "маленьких перемог".
- Використання стратегії management by objectives ("менеджмент цілей"), що передбачає, що цілі і перспективи розвитку кар'єри підлеглих вже передбачені компанією ще до приходу конкретних працівників.
- Позитивне підкріплення передбачає, що бажана кар'єрна поведінка працівника підкріплюється з боку менеджера схваленням, матеріальним заохоченням, додатковими бонусами.

Процес планування кар'єри в організації



Вимоги до інформації щодо вакантних посад

- ✔ Інформація повинна бути **про всі наявні посади** в організації;
- ✔ Оголошення повинні бути зроблені **за 1 місяць** до початку процедури конкурсу;
- ✔ Вимоги до кандидатів на посаду повинні бути **чітко сформульованими**;
- ✔ Забезпечення **рівних можливостей** для кожного претендента;
- ✔ Кожен кандидат повинен бути повідомлений **про результати конкурсу**.

Причини, що не дають можливості чітко формулювати цілі

- Люди не знають і не уміють їх розробляти;
- Люди вважають, що це дуже складно і довго;
- Люди у плани не вірять;
- Люди розпочинають з довгострокових планів і негайна відсутність результатів призводить до стану шоку і стресу.

Променева діаграма

Взаємозв'язок етапів життя і етапів кар'єри

Етапи життя		Вік	Етапи кар'єри
1-й	Дитинство	10-15	Учень
2-й	Юність	15-25	Студент, Пізнайко
3-й	Дорослість	25-60	Професіонал, Всезнайко і Наставник
4-й	Зрілість	60 і більше років	Дідусь.