

ТЕХНОЛОГИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Самоопределение

:

професси

я
карьера

личност

ь
семья

Евгений Александрович МОГИЛЁВКИН,
профессор кафедры психологии ВГУЭС, к.психол.н.,

Антон Сергеевич НОВГОРОДОВ,
сертифицированный специалист
по деловой оценке персонала

г. Владивосток

КАРЬЕРА: САМООПРЕДЕЛЕНИЕ, ТЕХНОЛОГИИ, СМЫСЛЫ

1. ВЗГЛЯД НА КАРЬЕРУ

- Понятие и эволюция представлений о карьере
- Современный подход к карьерному менеджменту

2. ТИПОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ И ЕЕ СТАДИИ

- Виды и типы карьеры
- Цели карьеры и карьерное планирование
- Модели и стратегии карьеры

3. КАРЬЕРНЫЕ КРИЗИСЫ

- Этапы карьеры и карьерные кризисы
- Технологии преодоления карьерных кризисов

4. ЦЕННОСТИ, КАРЬЕРА, УСПЕХ

- Система ценностей и карьерный рост
- Факторы и критерии успешной карьеры

5. ЛИЧНОСТЬ И КАРЬЕРА

- Типологии личности и их применение в карьерной диагностике

6. КАРЬЕРА И СЕМЬЯ

- Гендерные различия в карьере
- Порядок рождения в семье и карьера
- Модели семьи, соотносимые с карьерой

7. КАРЬЕРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

- Диагностика и развитие карьерной компетентности

8. ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНОЙ МОТИВАЦИИ

- Направленность мотивации к карьере
- Карьерная мотивация и демотивация

9. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАРЬЕРЫ

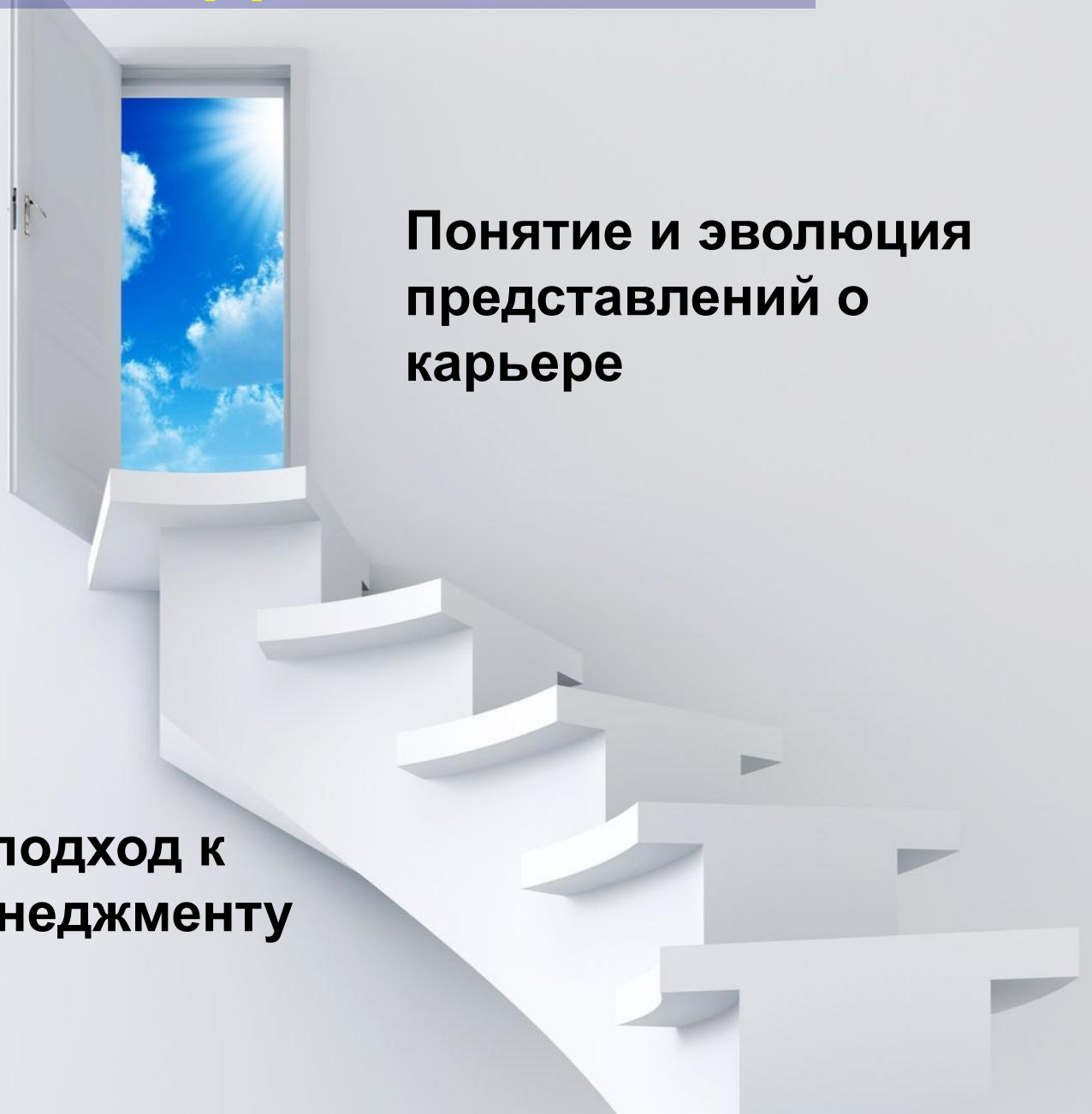
- Карьерный коучинг и тьюторинг

1. ВЗГЛЯД НА КАРЬЕРУ

**Цели карьеры
и карьерное
планирование**

**Понятие и эволюция
представлений о
карьере**

**Современный подход к
карьерному менеджменту**



Понятие карьеры



- «Узкое» определение:

Карьера - «последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации»

- «Широкое» определение

Карьера – «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии».

- Акмеологическое определение

Карьера - не только (и не столько) продвижение по должностным ступенькам, сколько процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

2. ТИПОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ И ЕЕ СТАДИИ

Виды и типы
карьеры

Модели и
стратегии
карьеры



Виды карьеры

- **Вертикальная восходящая**
управленческая – с повышением статуса
- **Горизонтальная**
профессиональная – без повышения статуса
- **Ступенчатая**
совмещает элементы горизонтальной и вертикальной карьеры
- **Вертикальная нисходящая**
снижение статуса в организационной иерархии
- **Скрытая**
центростремительная - движение к ядру, руководству организации при относительно невысоком статусе

Типология карьер

(на основании темпа карьерного продвижения)

ТИПЫ КАРЬЕРЫ

СУПЕРАВАНТЮРНАЯ

АВАНТЮРНАЯ

ТРАДИЦИОННАЯ (ЛИНЕЙНАЯ)

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО-КРИЗИСНАЯ

ПРАГМАТИЧНАЯ (СТРУКТУРНАЯ)

ОТБЫВАЮЩАЯ

ПРЕОБРАЗУЮЩАЯ

ЭВОЛЮЦИОННАЯ

Модели карьеры

ТРАМПЛИН

ЛЕСТНИЦА

МОДЕЛИ
КАРЬЕРЫ

ПЕРЕПУТЬЕ

ЗМЕЯ



Описание основных моделей карьеры

Модель карьеры	Краткое описание	Значение (преимущества и недостатки)
трамплин	<p>Длительный подъем по служебной лестнице с постепенным ростом профессиональных и управленческих знаний, навыков и пребыванием на этой должности в течение максимально возможного периода времени (20-25 лет).</p> <p>А затем - «прыжок с трамплина» - уход на пенсию</p>	<p>Основной недостаток – создаются условия для кадрового застоя.</p> <p>Преимущество – может быть вполне приемлема в условиях рыночной экономики для большой группы специалистов и служащих</p>
лестница	<p>Каждая ступенька - определенная должность, которую работник занимает в течение фиксированного периода времени (как правило, 4-5 лет). Такого срока вполне достаточно, чтобы войти в должность и проработать в ней с максимальной отдачей</p>	<p>Негативный аспект – психологически неудобна для первых руководителей из-за их нежелания резко уходить с первых ролей.</p> <p>Позитивный аспект – позволяет максимально полно использовать потенциал руководителя</p>

Описание основных моделей карьеры (продолжение)

Модель карьеры	Краткое описание	Значение (преимущества и недостатки)
змея	Последовательная и сравнительно быстрая смена работником разных должностей по горизонтали (в каждой из них специалист пребывает не более 1-2 лет) с периодическим продвижением по вертикальной лестнице	Недостаток – модель теряет свою значимость и может иметь негативные последствия при несоблюдении принципа эффективной ротации кадров Преимущество – дает возможность удовлетворить потребность человека в познании и освоении функций управления, что предполагает постоянное перемещение кадров в аппарате управления
перепутье	Пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока (до 5 лет) с последующим прохождением аттестации, по ее результатам принимается решение о повышении, сохранении или понижении должностного уровня	Ограничение – по своей философии американская модель карьеры, где ставка на личный успех, что не всегда согласуется с коллективистскими установками в практике отечественного менеджмента Преимущество – срабатывает в современных динамичных условиях и западно-ориентированных компаниях

3. КАРЬЕРНЫЕ КРИЗИСЫ

Этапы карьеры и карьерные
кризисы

Технологии преодоления
карьерных кризисов



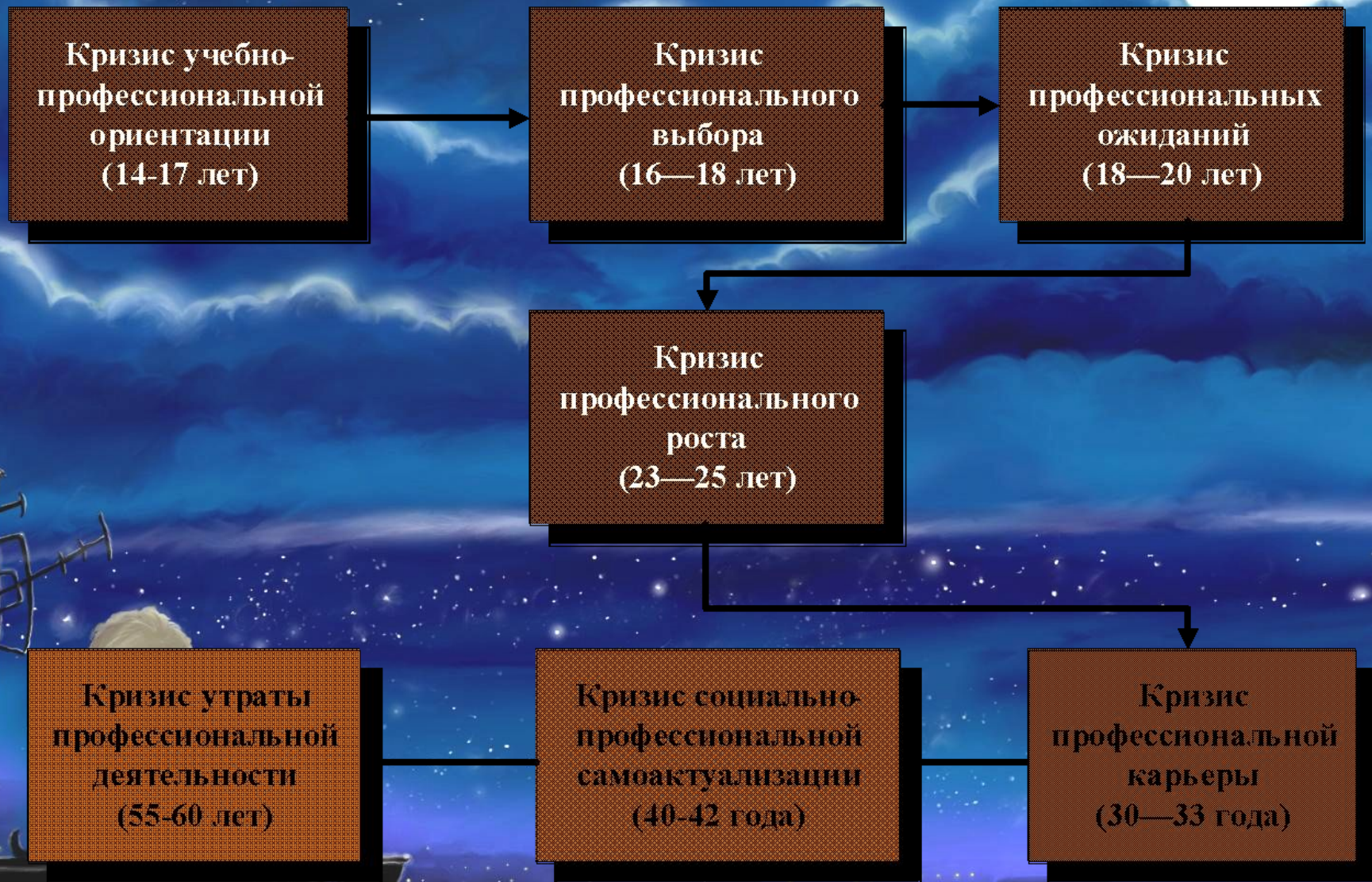
Этапы карьеры (зарубежная периодизация)



Характеристика этапов карьеры

- **Предварительный** – учеба, испытания на разных работах, начало формирования самоутверждения
- **Становление** – освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя, начало достижения независимости
- **Продвижение** – приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации, продвижение по служебной лестнице, начало проявления самоутверждения
- **Сохранение** – пик совершенствования квалификации, достижения профессионального мастерства, наставничество, рост самовыражения, начало проявления уважения
- **Завершение** – подготовка к уходу на пенсию и к новому виду деятельности, подготовка себе смены, стабилизация самовыражения, рост уважения
- **Пенсионный** – занятие новым видом деятельности, консалтинг, экспертная деятельность, самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения

Классификация кризисов профессионального становления



Стадии карьеры и кризисы

Классификация кризисов профессионального становления

Кризис (возраст, лет)	Факторы	Способы преодоления
Кризис учебно- профессиональной ориентации (14-17)	Формирование профессиональных намерений, их реализация. Становление «Я-концепции». Случайные моменты жизни.	Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки
Кризис профессионального выбора (16—18)	Неудовлетворенность профессиональным образованием, изменение социально- экономических условий жизни. Перестройка ведущей деятельности	Смена мотивов учебно- профессиональной деятельности, коррекция выбора профессии
Кризис профессиональных ожиданий (18—20)	Трудности профессиональной адаптации. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности	Активизация профессиональных усилий, корректировка мотивов труда, смена специализации
Кризис профессионального роста (23—25)	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьеры, а также зарплатой. Создание семьи, ухудшение финансового положения	Повышение квалификации, карьеры, смена места работы, вида деятельности. Семья, хобби.

Классификация кризисов профессионального становления

Кризис (возраст, лет)	Факторы	Способы преодоления
Кризис профессиональной карьеры (30—33)	Стабилизация профессиональной ситуации. Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом. Появление новых профессиональных ценностей.	Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности, повышение квалификации
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40-42)	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Недовольство своим социально-профессиональным статусом. Психофизиологические изменения. Профессиональные деформации	Переход на новый уровень выполнения деятельности, сверхнормативная социально-профессиональная активность. Переход на новую должность или работу. Смена профессиональной позиции. Создание новой семьи. Сексуальные увлечения.
Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60)	Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Уменьшение финансовых возможностей. Ухудшение состояния здоровья.	Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно полезную деятельность

Особенности прохождения кризисов на ранних этапах становления карьеры

«Как и где мне работать?»

«Покажите мне мою профессиональную нишу!»

5 курс

Перестройка «школьник – студент»

«А кто выбрал эту профессию?»

3-4 курс

1-2 курс

«А тому ли меня учат?»

«Какую специализацию выбрать?»



Особенности прохождения кризисов на ранних этапах становления карьеры

Этап	Проблема	Характеристика проблемы	Рекомендации по преодолению
	Перестройка «школьник – студент»	Студент переходит от школьной позиции к студенческой, такая смена может проходить очень болезненно с нарушениями социальной адаптации (для студентов 1-го курса, недавних школьников, характерно наибольшее количество нарушений, девиантное поведение)	Важно осознать смену социальных позиций, специфику новой роли и принять ее необходимость в процессе развития. Возможно введение кураторства над студентами первого курса со стороны старшекурсников, что облегчает процесс адаптации к реалиям вузовской жизни.
1-2 курс	«А кто собственно выбрал эту профессию?» (эта проблема может возникнуть также и на 5-м курсе вследствие неуверенности в своих силах)	Студент в начале обучения в вузе начинает осознавать важность самостоятельного выбора профессии, которую обычно выбирают за него другие (родители, близкие, общество). Подобная необходимость формирования ответственной позиции по отношению к своей жизни, в том числе и профессиональной, зачастую сопровождается внутренним сопротивлением	Можно осуществить следующие шаги: 1. понять свои цели и приоритеты жизни и согласовать их с получаемой профессией; 2. максимально сблизить свои цели и особенности профессии (например, выбор более близкой специализации); 3. сделать основное образование «дополнительным» - перенести акцент на спец. курсы и доп. образование в той сфере, которые больше интересуют; 4. если вышеуказанные шаги не удовлетворяют всех потребностей в профессионализации – переориентироваться в профессиональном выборе.

3-4 курс	«А тому ли меня учат?»	Возникают вопросы к программе обучения. Сопоставляются требования внешней среды, рынка труда, конкретных работодателей к специалистам данной сферы и получаемые знания, умения и навыки. Выявляется их несогласованность.	Образовательная программа стандартизирована и достаточно «неповоротлива» по отношению к реалиям рынка. Можно выстроить «авторскую» программу под требования рынка – посетить интересные лекции со студентами других специальностей, участвовать в доп.образовательных программах, или просто «добрать» в книгах и журналах недостающую информацию.
	«Какую специализацию выбрать?»	Возникает вопрос к специализации в одной из сфер выбранной профессиональной деятельности: как специализироваться так, чтобы не остаться без работы на рынке труда.	Можно предпринять комплекс мер: проанализировать рынок вакансий + свои цели и приоритеты + свои склонности и особенности + свои знания, навыки и опыт (SWOT-анализ), и, исходя из этого, специализироваться оптимальным образом

<p>5 курс</p>	<p>«Покажите мне мою профессиональную нишу!»</p>	<p>Возникают вопросы выбора своего индивидуального пути, позиционирования себя как молодого специалиста на современном рынке труда «Чего я хочу? Что я могу?».</p>	<p>Ответ на вопрос «Как выделиться среди всех остальных выпускников аналогичных специальностей» кроется во всем образовательном «пути». Важно «выкладываться» на каждом отрезке образовательного процесса. Только дополнительная активность в поиске своего индивидуального пути может привести к его нахождению. И чем раньше студент это понимает, тем раньше он начинает накапливать свои конкурентные преимущества в той области, которую он выбрал.</p>
	<p>«Ой, боюсь, боюсь, боюсь!»</p>	<p>Возникает страх перед выходом на рынок рабочей силы, ощущение непереносимого бремени личной ответственности за успешность своей профессиональной деятельности. Повышается тревожность в связи с кардинальной сменой социальных ролей «студент – специалист».</p>	<p>Необходимо подготовиться к ожидаемым изменениям. Изучить их специфику, особенности и необходимость в процессе развития с целью более высокой адаптации. Можно посоветоваться с людьми, успешно прошедшими аналогичный этап (сравнительно недавно). Важно осознать свои сильные и слабые стороны уже на этом этапе, принять помощь психолога и старших коллег.</p>

Технологии преодоления карьерных кризисов

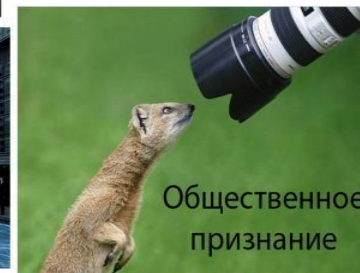
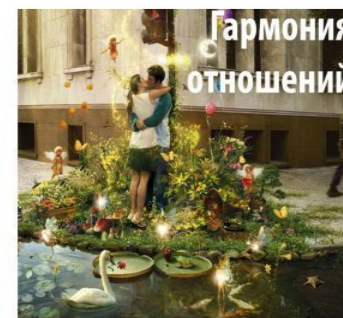
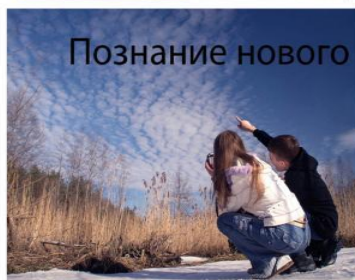
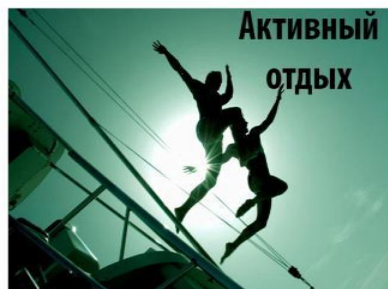
1. Гибкая интеграция субъектом карьеры позитивных и негативных сторон своего карьерного опыта (прошлого, настоящего и будущего) с преобладающим акцентом на позитивные его стороны в контексте целостного жизненного пути – позитивное толкование своей жизни и карьерных достижений, выявление скрытых возможностей карьерных ситуаций, усиление их многозначности.

Применяется метод возрастного шкалирования, когда на шкале (прошлого, настоящего и будущего, начиная с 20 лет) предлагается нанести условные обозначения, фиксирующие незначительные, существенные и радикальные улучшения и ухудшения карьерного развития. Позитивные и негативные моменты указываются как относительно прошлого карьерного опыта, так и применительно к будущему. На основе этих записей над возрастной шкалой обозначается линия карьерного развития – в случае преобладания улучшения поднимается восходящий вектор, в случае ухудшения фиксируется регресс и спад карьерного развития.

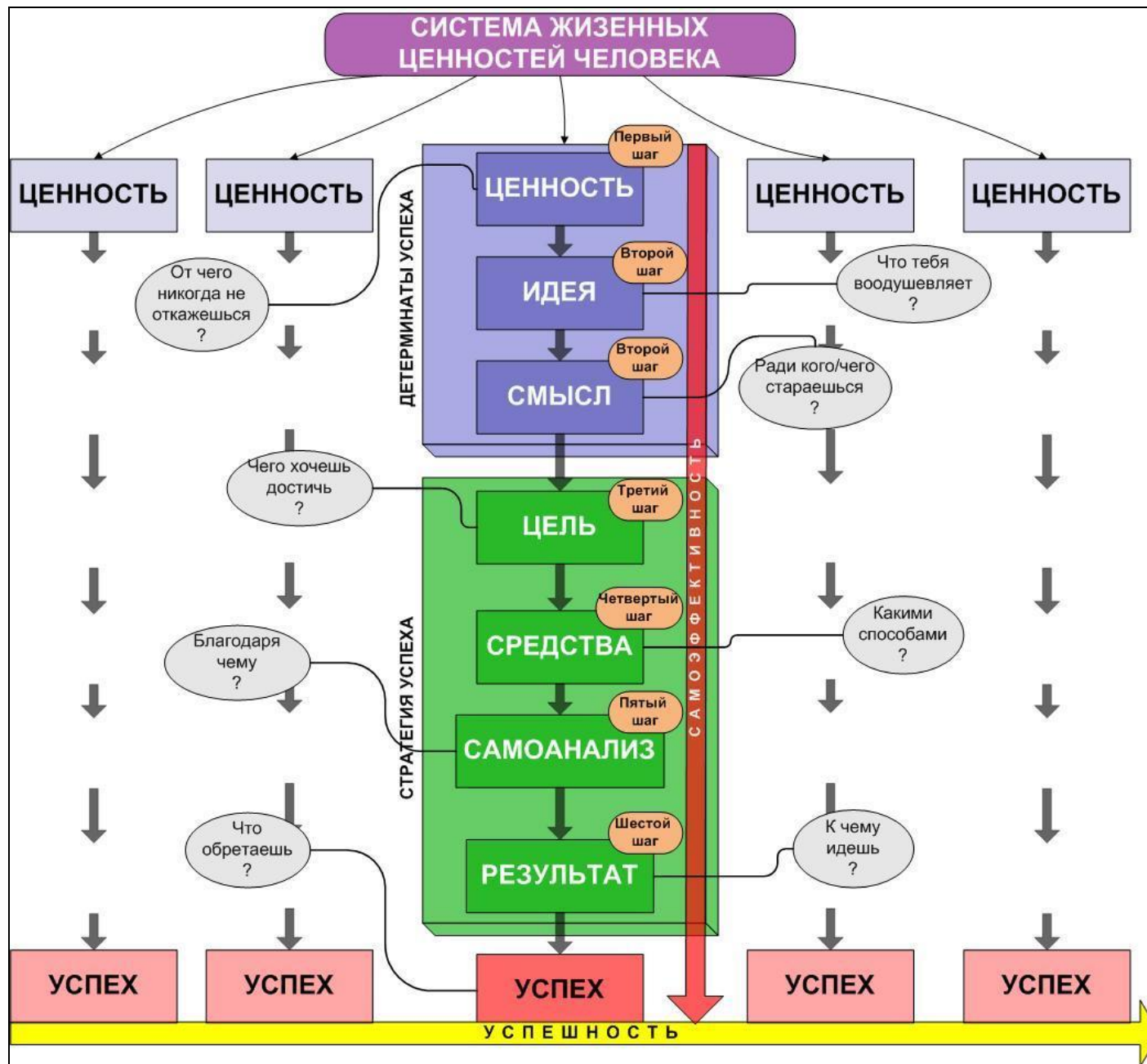
4. ЦЕННОСТИ, КАРЬЕРА, УСПЕХ

Система ценностей и карьерный рост

Факторы и критерии успешной карьеры



Система ценностей и карьера



Факторы карьеры (непсихологические)

- **Экономические** (уровень материального стимулирования)
- **Политические** (политическая ориентация, принадлежность к партии)
- **Правовые** (законодательное регулирование карьеры)
- **Маркетинговые** (потребность в специалистах)
- **Социально-демографические** (пол, возраст)
- **Образовательные** (уровень и профиль образования)
- **Медицинские** (состояние здоровья, уровень личной энергетика, работоспособность, стрессоустойчивость)
- **Географические** (удаленность-приближенность к крупным центрам, столицам)
- **Протекционистские** (неформальная поддержка, «блат», «связи»)

Факторы карьеры (психологические)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ КАРЬЕРЫ

Социально- Психологические

- Роль в рабочей группе
- Статус в управленческой команде

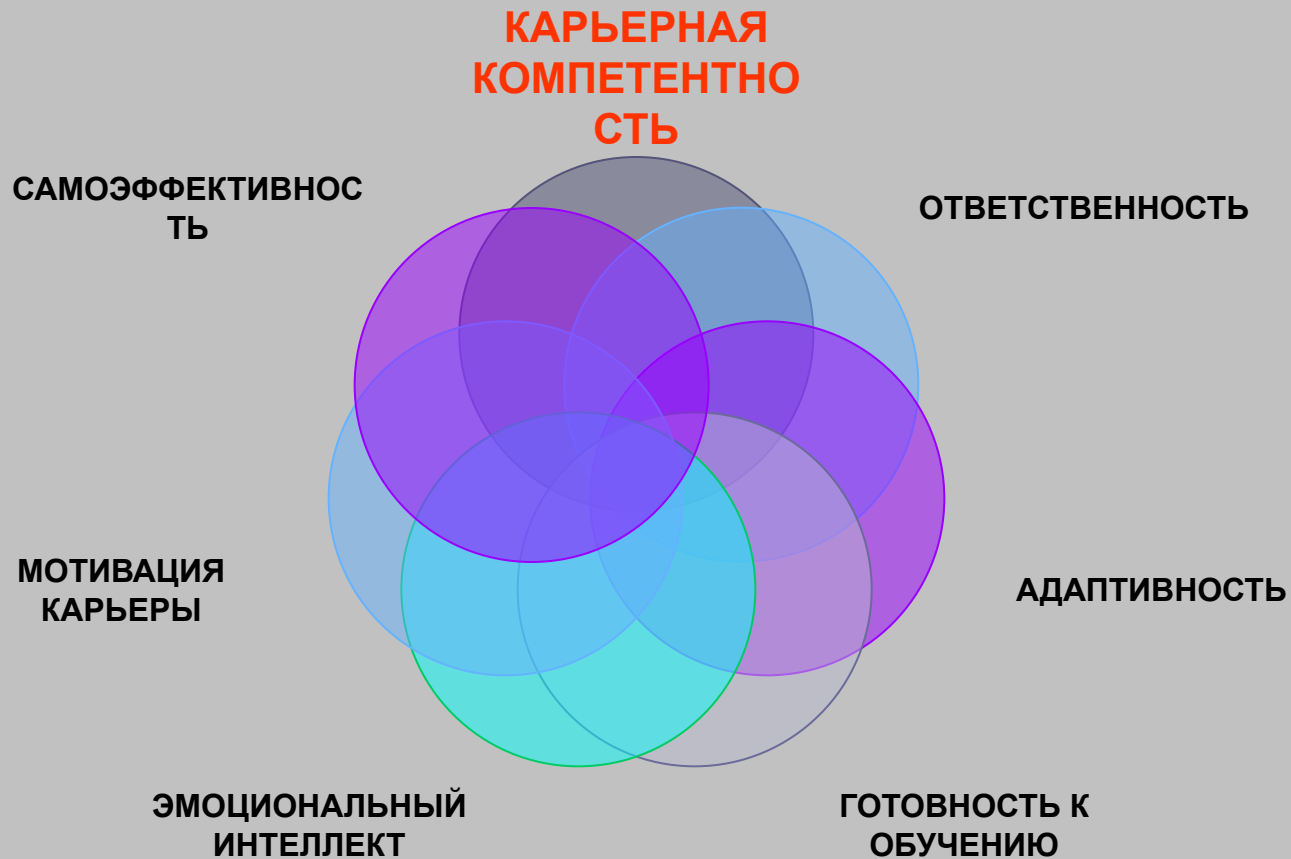
Организационно- Психологические

- Стиль руководства
- Организационная культура
- Организационный климат

Личностные

- Самоэффективность
- Ответственность
- Адаптивность
- Мотивация карьеры
- Готовность к обучению
- Эмоциональный интеллект

Шестифакторная модель карьерной компетентности



5. ЛИЧНОСТЬ И КАРЬЕРА



**Типологии личности и их применение в
карьерной диагностике**

ОСНОВНЫЕ АКЦЕНТУАЦИИ ХАРАКТЕРА

Гипертимные — личности с повышенным жизненным тонусом и настроением

Застревающие — личности со склонностью к заикливанию на эмоции, идее, состоянии

Эмотивные — эмоционально восприимчивые и склонные к сочувствию и сопереживанию личности

Педантичные — личности с преобладанием черт ригидности, тщательно относящиеся к делу.

Тревожные — личности со склонностью к депрессивному реагированию и со сниженной самооценкой

Циклотимные — личности со склонностью к периодической смене настроения

Демонстративные — личности с истерическими чертами характера, стремящиеся быть в центре внимания.

Возбудимые — личности со склонностью к повышенной, импульсивной реактивности в сфере влечений.

Дистимичные — личности с пониженным тонусом и настроением

Экзальтированные — личности, склонные к излишнему проявлению эмоций.

Типологии личности и их применение в карьерной диагностике

СОЦИОНИКА

Шкала E—I — ориентация сознания:

E (Extraversion, экстраверсия) — ориентация сознания наружу, на объекты,

I (Introversion, интроверсия) — ориентация сознания внутрь, на субъекта.

Шкала S—N — способ ориентировки в ситуации:

S (Sensing, ощущение) — ориентировка на конкретную информацию,

N (iNtuition, интуиция) — ориентировка на обобщённую информацию.

Шкала T—F — основа принятия решений:

T (Thinking, мышление) — рациональное взвешивание альтернатив;

F (Feeling, чувство) — принятие решений на эмоциональной основе.

Шкала J—P — способ подготовки решений:

J (Judging, суждение) — предпочтение планировать и заранее упорядочивать информацию,

P (Perception, восприятие) — предпочтение действовать без детальной предварительной подготовки, больше ориентируясь по обстоятельствам.

Сочетание шкал дает обозначение одного из 16 типов, например: ENTP, ISFJ и т. д.

СОЦИОНИКА

		Признаки типа	Псевдоним	
Рациональный (J)	Логико (T)-	Интуитивный (N)	экстраверт	Джек Лондон
			интроверт	Робеспьер
		Сенсорный (S)	экстраверт	Штирлиц
			интроверт	Максим Горький
	Этико (F)-	Интуитивный (N)	экстраверт	Гамлет
			интроверт	Достоевский
		Сенсорный (S)	экстраверт	Гюго
			интроверт	Драйзер
Иррациональ ный (P)	Интуитивно (N)-	Логический (T)	экстраверт	Дон Кихот
			интроверт	Бальзак
		Этический (F)	экстраверт	Гексли
			интроверт	Есенин
	Сенсорно (S)-	Логический (T)	экстраверт	Жуков
			интроверт	Габен
		Этический (F)	экстраверт	Наполеон
			интроверт	Дюма

6. КАРЬЕРА и СЕМЬЯ

Гендерные различия в карьере

Порядок рождения в семье и
карьера

Модели семьи,
совместимые с карьерой



Гендерные различия в карьере

Характеристика организаций по признаку

различия

«мужской» и «женской» культур

«Мужская» культура	«Женская» культура
Особенности карьерного поведения	
Мужчина должен зарабатывать, женщина – воспитывать детей	Мужчина не обязательно должен зарабатывать, он может заниматься воспитанием детей
Мужчина должен доминировать в любой ситуации	Гендерные различия не влияют на занятие властных позиций
Жизнь ради работы	Работать, чтобы жить
Важными являются деньги и хорошие материальные условия	Важными являются мужчины и окружение
Надо стремиться всегда быть лучшим, нацеленность на максимальную реализацию своих претензий и амбиций	Ориентация на равенство без попыток казаться лучше других, нацеленность на оказание услуги
Ценится независимость, при решении сложных задач ставка делается на индивидуальные усилия	Приветствуется солидарность, в качестве способа решения сложных задач предпочтение отдается групповой интеграции

Гендерные различия в карьере

«Мужская» культура	«Женская» культура
Решения принимаются на основе рационального размышления	Решения принимаются с опорой на интуицию
Конфликт носит характер открытого и жесткого противостояния, которое, как правило, доводится до логического завершения	Конфликт чаще носит скрытый, латентный характер и его урегулирование осуществляется не силовыми методами, а в процессе дискуссий, переговоров
Карьерные стратегии	
Успех – единственное, что значимо в этой жизни, надо уважать тех, кто добился успеха	Качество жизни является важным моментом, надо сочувствовать тем, кто по тем или иным причинам не смог добиться успеха
Гуманизация труда рассматривается как возможность быть признанным, самореализоваться, сделать успешную карьеру	Гуманизация труда понимается, прежде всего, как наличие постоянного внимания к сотрудникам и установление хороших, доброжелательных отношений между членами организации

Реализация мужской карьерной стратегии

Особенности карьерной стратегии мужчин	Рекомендации по реализации в практике трудоустройства и карьеры
Как правило, карьера <i>начинается с первых лет</i> работы в организации	Уже в процессе собеседования при трудоустройстве необходимо наметить и обсудить с работодателем перспективы карьерного роста
Карьера воспринимается как <i>достижение</i> престижных и <i>перспективных должностей</i>	Профессиональная и должностная карьера взаимосвязаны: получению более высокой должности предшествует период накопления профессионального опыта
Одним из важных условий успешной карьеры является « <i>трезвая оценка степени риска</i> », то есть сознательное взвешивание шансов на успех или проигрыш	Риск означает альтернативу: прибыль или потерю, победу или поражение, соответственно, рискуя, необходимо быть готовым к проигрышу
Успешное профессиональное и должностное продвижение обеспечивается созданием и поддержанием <i>системы неформальных отношений</i> и возникающих на неофициальных уровнях информационных каналов	Модель эффективного делового поведения строится не только на основе неформального взаимодействия. Опасно выстраивать карьеру исключительно на основании родственных и дружеских связей – можно потерять друзей и осложнить отношения с родственниками
Развита потребность <i>объединения в команду</i> . Характерно «групповое поведение», принимаются во внимание личные особенности членов группы, в том числе и негативные	В команде существует практика распределения ролей. Важно осознавать, какие роли заданы, и гибко перестраивать свое поведение в случае несоответствия роли и целей карьеры

Реализация женской карьерной стратегии

Особенности карьерной стратегии женщин	Рекомендации по реализации в практике трудоустройства и карьеры
Как правило, карьера <i>начинается отсрочено</i> через несколько лет после начала работы в организации	Необходимо заранее принять решение о сроке начала карьеры, продумать планы и варианты оптимального сочетания карьеры и семейной жизни
<i>Профессиональные и личностные проблемы четко разграничиваются</i> , в случае конфликта однозначно выбирается тот или иной путь	Такой взгляд «или – или» значительно суживает пространство действий. Целесообразнее находить варианты согласования всех позиций через решение не всех проблем целиком, а их отдельных частей
<i>Риск</i> оценивается в качестве принципиально <i>отрицательного момента</i> и означает потерю, опасность. Его стараются по возможности избегать	Рассчитанный риск оправдан. Рискуя, мы подчас приобретаем больше, нежели упускаем в случае осторожного поведения
В построении карьеры сознательно <i>избегают установления неформальных</i> взаимно полезных отношений	Мужской тип поведения для женщины менее выигрышен, чем разумное использование всего богатства возможностей, характерных для женского стиля поведения
<i>Не выражена потребность объединяться</i> в группы и побеждать всем вместе, так называемый «командный дух». Как правило, отсутствует опыт деятельности в составе команды	Можно и в составе команды сохранять свою индивидуальность, личный успех, помноженный на успех многих, существенно увеличивает шансы в карьерном продвижении

Порядок рождения в семье и карьера

Влияние порядка рождения ребенка в семье на его личностные качества

<i>Старший</i>	<i>Средний</i>	<i>Младший</i>	<i>Единственный</i>
Положение в семье			
Избыток родительского внимания: больше «стартовый капитал» – ему достаётся больше поддержки, больше помощи, но от него и большего ждут, больше давят	Двойственное положение в семье: и старший, и младший. Лишен авторитета старших и привилегий младших. Вынужден соревноваться как со старшим, более умелым, сильным, так и с младшим, более зависимым	Не был травмирован появлением новорожденного (ощущение особого положения). Ему уделяют много внимания все члены семьи. К моменту его появления родители уже имеют опыт и чувствуют себя уверенней	Одновременно самый старший и самый младший в семье. Имеет многие свойства старшего , но может сохранить в себе детские качества до зрелого возраста. Может повторять черты родителя одного с ним пола.
Уровень самооценки и ведущая мотивация			
Высокий уровень самооценки. Ориентирован на достижения. Из-за больших ожиданий может потратить свою жизнь на реализацию родительских устремлений	Наиболее низкая мотивация к достижению, особенно в учёбе	Независимо от мотивации, родители ожидают от него гораздо меньше, оказывают меньшее давление. Предъявляет к жизни меньшие требования	Высокая мотивация достижений. Многого требует от жизни. Более высокий уровень самооценки, чем у старшего, с меньшей потребностью контролировать других

Порядок рождения в семье и карьера

Влияние порядка рождения ребенка в семье на его личностные качества

<i>Старший</i>	<i>Средний</i>	<i>Младший</i>	<i>Единственный</i>
Лидерские качества			
Осваивая уже в детстве родительскую роль по отношению к младшим, умеет быть воспитателем, принимать на себя ответственность и выполнять роль лидера	Колеблется между попытками походить на старшего (явного лидера) и попытками вернуться к роли опекаемого младшего. Размыты ориентиры для выделения своего стиля	Несмотря на склонность к бунту, скорее будет последователем , чем лидером, и сможет легко адаптироваться к лидеру, который понравится	Больше напора и меньше сомнений , чем у старшего, возможно, потому, что не пришлось пережить травму: его, «одного-единственного», не свергали с пьедестала
Коммуникативные качества			
Из-за привычки рассчитывать только на себя и идти своим путём, и от того что слишком серьёзен, испытывает больше трудностей в приобретении друзей	Часто хорошо умеет вести дела с другими людьми , поскольку вынужден был научиться жить в мире и с младшими, и со старшими. Хорошо ведёт переговоры, дипломат	Если было хорошее обращение в детстве, лёгок в общении . Если его дразнили и притесняли, будет робок и раздражителен с другими	Наиболее комфортно будет чувствовать себя в одиночестве Это не значит, что он не может входить в группу, но наиболее предпочтительна для него собственная компания

Модели семьи, соотносимые с карьерой

Двойная карьерная
лестница

Семья-
партнерство

Карьера в тени
супруга

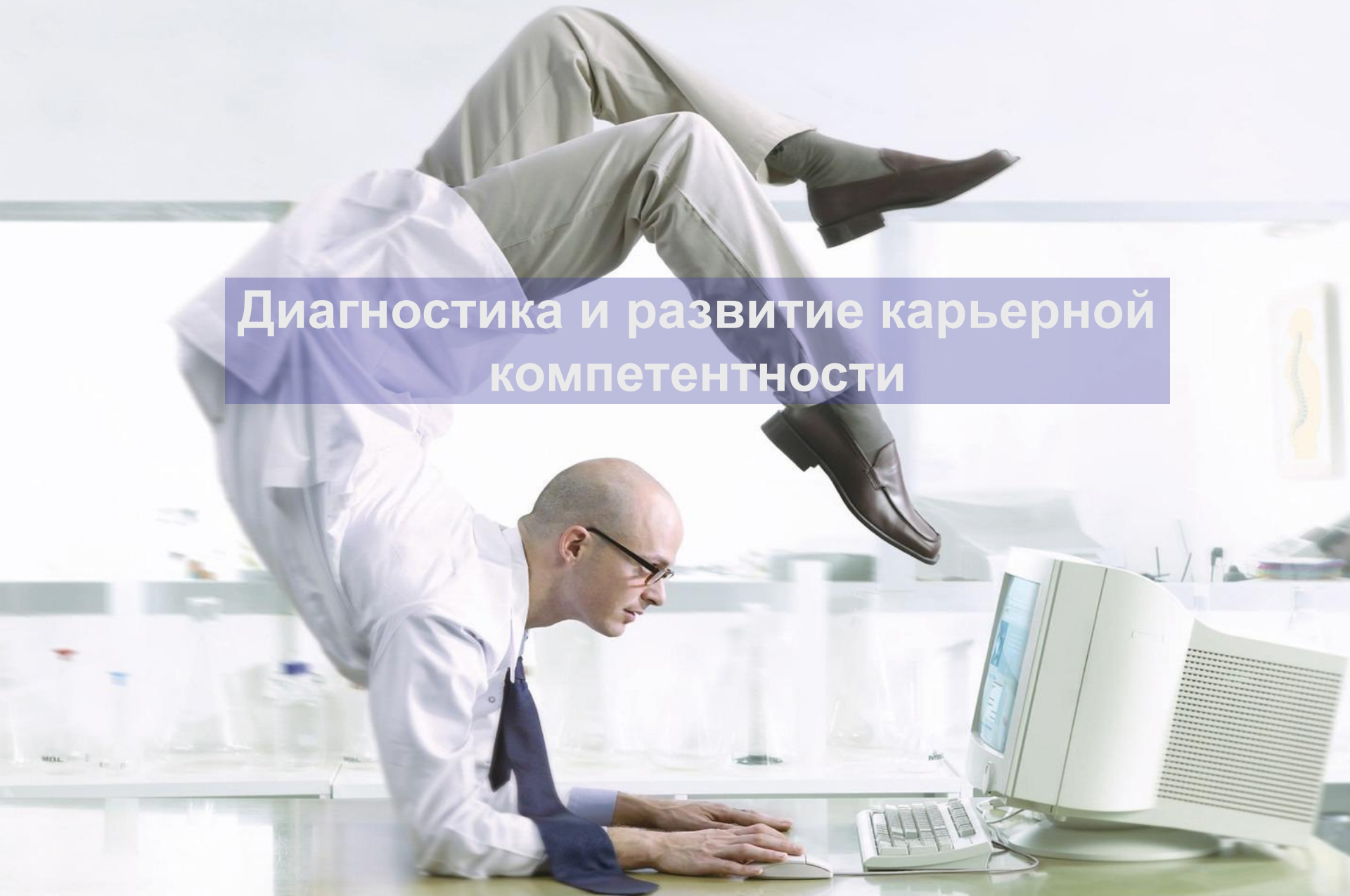
Организация как
семья

«Гостевая» семья

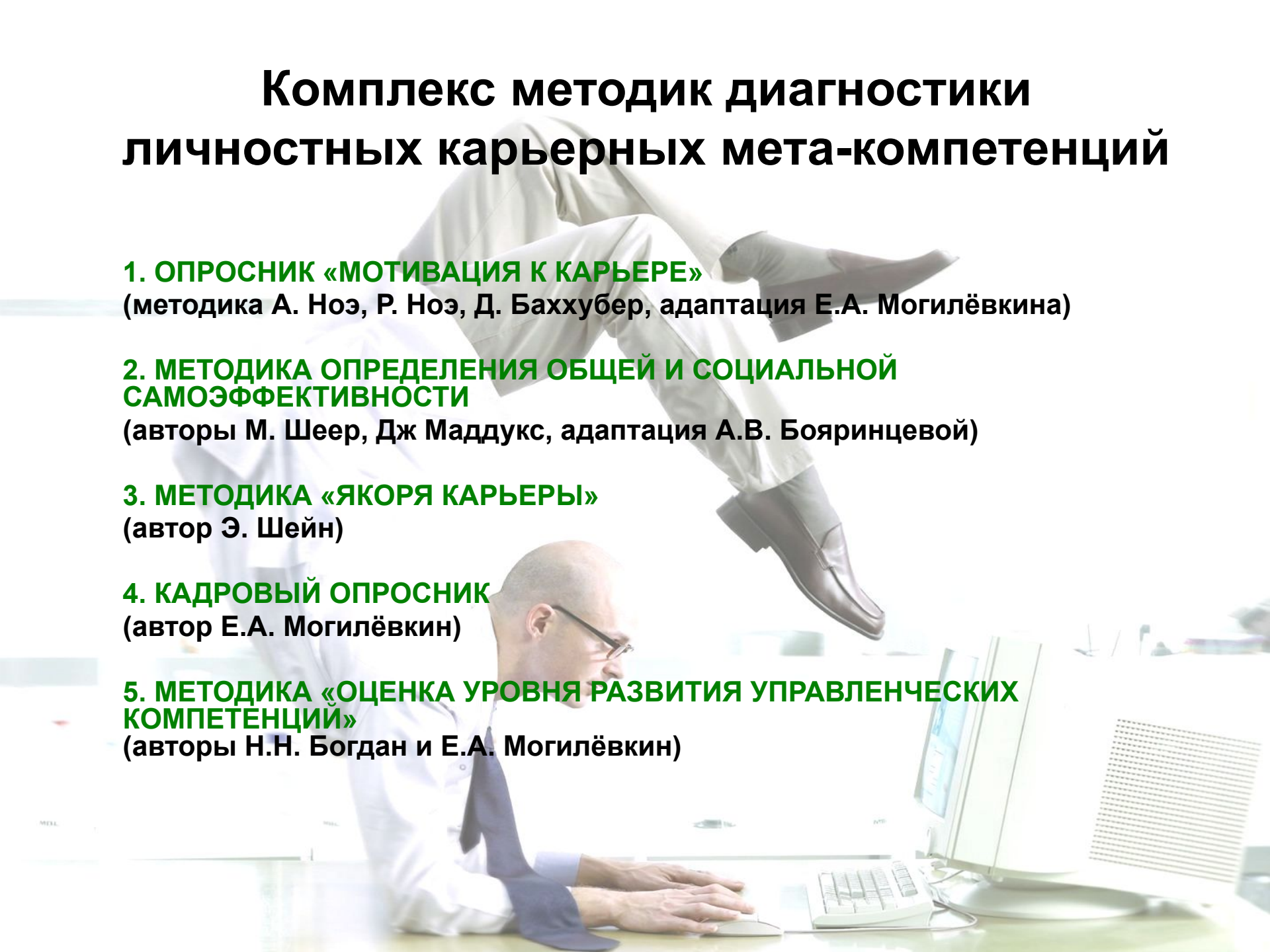
Семейная
«ротация»

7. КАРЬЕРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Диагностика и развитие карьерной
компетентности



Комплекс методик диагностики личностных карьерных мета-компетенций



1. ОПРОСНИК «МОТИВАЦИЯ К КАРЬЕРЕ»

(методика А. Ноз, Р. Ноз, Д. Баххубер, адаптация Е.А. Могилёвкина)

2. МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ

(авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой)

3. МЕТОДИКА «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ»

(автор Э. Шейн)

4. КАДРОВЫЙ ОПРОСНИК

(автор Е.А. Могилёвкин)

5. МЕТОДИКА «ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ»

(авторы Н.Н. Богдан и Е.А. Могилёвкин)

Карьерные якоря (по Э.Шейну)

Карьерный якорь – движущий мотив, побуждающий людей предпринимать усилия по развитию своей карьеры; ценность, от которой индивид ни за что не откажется при выборе пути реализации карьеры

ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ

Профессиональная компетентность

Автономия (независимость)

Служение

Интеграция стилей жизни

Менеджмент

Стабильность

Вызов

Предпринимательство

Характеристика карьерных якорей

- **Профессиональная компетентность** – связана с наличием способностей и талантов в конкретной области деятельности. Люди хотят быть мастерами своего дела и особенно довольны, когда достигают успеха в ней, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать способности.
- **Менеджмент** – ориентация личности на интеграцию усилий других людей и принятие ответственности за конечный результат. Человек с этим карьерным якорем уверен, что не достигнет целей карьеры, пока не займет должность, где будет управлять различными сторонами деятельности организации: финансами, маркетингом, разработками, продажами.
- **Автономия (независимость)** – первичная забота для личности с этой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать.
- **Стабильность** обусловлена потребностью в безопасности, стабильности и предсказуемости событий жизни. Различают **стабильность места работы** и **стабильность места жительства**. Первая подразумевает поиск работы в организации, которая обеспечивает долгий срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих сотрудниках. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пускает корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом.

Характеристика карьерных якорей (продолжение)

- **Служение** – основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д.
- **Вызов** – ключевые ценности в карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация.
- **Интеграция стилей жизни** – человек ориентирован на объединение различных сторон образа жизни. Ему важно, чтобы все было сбалансировано (работа, семья, саморазвитие). Он больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, – чем конкретную работу, карьеру или организацию.
- **Предпринимательство** – человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого.

8. ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНОЙ МОТИВАЦИИ

Направленность
мотивации к карьере

Карьерная мотивация
и демотивация



Мотивация к карьере (структура)

Основные
компоненты
мотивации к
карьере

Карьерный
инсайт
ведущий
компонент

Карьерная
причастность
направляющий
компонент

Карьерная
устойчивость
Содержательный
компонент



Описание компонентов мотивации к карьере

- **КАРЬЕРНАЯ ИНТУИЦИЯ** – определяет, насколько у человека реалистичные ожидания относительно его карьеры, насколько велики знания, касающиеся его сильных и слабых сторон, каковы его специфические цели в карьере
- **КАРЬЕРНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ** – включает способность человека адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и справляться с негативными ситуациями; умение сотрудника проявить инициативу, способность структурировать проблемы, желание сохранить высокий уровень эффективности и качества работы в ситуациях давления со стороны, недостатка ресурсов, ограниченного количества времени для выполнения конкретного задания
- **КАРЬЕРНАЯ ПРИЧАСТНОСТЬ** – характеризует степень вовлечённости человека в поиск возможностей для продвижения и получения признания, способность отказаться от деятельности не связанной с работой для достижения цели организации

Карьерная демотивация (6 стадий)

6
стадия
«оконча
тельное
разочар
ование»

5
стадия
«потеря
готовнос
ти к
сотрудн
ичеству»

4
стадия
«разоча
рование
»

**(поворо
тный
пункт)**

1
стадия
«растер
янность
»

2
стадия
«оборон
а»

3
стадия
«надежд
а»



Характеристика стадий карьерной демотивации

- **1 стадия** – сотрудники еще легко контактируют с коллегами, возрастает производительность труда, так как они пытаются справиться с затруднениями за счет более интенсивной работы
- **2 стадия** – поведение сотрудников носит демонстративный характер, при непосредственном общении с руководством склонны либо замыкаться в себе, либо занимать подчеркнуто оборонительную позицию. Качество работы пока остается вполне удовлетворительным.
- **3 стадия** – сотрудники стараются работать достаточно много и с хорошим качеством в надежде зарекомендовать себя с лучшей стороны, получить признание руководства и побудить к улучшению дел

Характеристика стадий карьерной демотивации

- **4 стадия (переломная)** – производительность и качество труда снижается до минимально допустимого уровня: сотрудники выполняют свои обязанности, но инициативы не проявляют. Поворотный пункт, когда еще возможен переход к более благоприятному развитию ситуации. В случае нарастания демотивационных процессов есть опасность перехода к пятой стадии
- **5 стадия** – сотрудники пытаются максимально сузить границы своих обязанностей, начинают вести себя подчеркнуто вызывающе, заметно пренебрегая работой, деформируется система моральных ценностей, которой человек придерживался ранее, нарастает напряженность в межличностных отношениях в коллективе
- **6 стадия** – окончательно разочаровавшись в своей работе, сотрудники либо перейдут на другое место, либо будут относиться к работе как к каторге, либо начинают активно вредить организации изнутри

9. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАРЬЕРЫ

**Карьерный
тьюторинг**

**Карьерный
коучинг**



Карьерный коучинг

A background image of a kangaroo and its joey in a savanna landscape. The kangaroo is standing upright, looking towards the camera. The joey is visible in its pouch. The background shows dry trees and a clear sky.

- **КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ** – технология консультирование по вопросам карьерного продвижения, при которой коуч (тренер) задает своему подопечному вопросы таким образом, чтобы тот самостоятельно принял наиболее приемлемое решение по дальнейшему развитию карьеры.
- Человек, с которым работает карьерный коуч, осознает, что делает, самостоятельно определяет способы достижения результата и, тем самым, берет на себя ответственность за принятые решения и сам отвечает за качество достигнутого результата в карьере.

Алгоритм карьерного коучинга

- **Постановка карьерных задач (согласование целей карьеры)**
- **Анализ текущей ситуации**
- **Прояснение того, как видит ситуацию консультируемый**
- **Расширение и уточнение этой картины**
- **Составление плана действий**
- **Что можно предпринять (идеи)**
- **Что консультируемый намерен сделать**
- **Что ему необходимо для достижения карьерных целей (знания, навыки, ресурсы)**
- **Определение сроков реализации карьерных планов**
- **Контроль и поддержка в процессе реализации плана**
- **Определение контрольных точек и инструментов контроля**
- **Контроль текущий и заключительный**
- **Промежуточная и итоговая обратная связь по результатам контроля**

Карьерный тьюторинг

- **Карьерный тьюторинг** — психологическое и организационное сопровождение профессиональной карьеры специалиста на ее ранних этапах (уже в ходе обучения в вузе).
- В ходе карьерного тьюторинга студенты старших курсов получают рекомендации по трудоустройству, ведется профессиональное консультирование в ходе реализации ими рабочих заданий, полученных от работодателя.
- Уточняются темы курсовых и дипломных исследований в соответствии с реальной практической деятельностью студента
- В результате проведения карьерного тьюторинга на момент завершения обучения в вузе студент имеет трудовой опыт и стаж в выбранной им сфере деятельности. И перед ним уже не стоит вопрос трудоустройства и начала профессиональной карьеры – он уже реализует индивидуальную стратегию собственной деловой карьеры.

Схема карьерного тьюторинга





**Евгений Могилёвкин 8 926 151 22 13, evgene111@mail.ru
Антон Новгородов 8 924 244 87 82, newtownov@mail.ru**