

Технология развития карьеры

Как провести эффективный самомаркетинг
на этапе профессиональной подготовки?

Этапы развития карьеры

- обучение;
- поступление на работу;
- профессиональный рост;
- поддержка индивидуальных профессиональных способностей;
- уход на пенсию.

Сегодня мы будем исходить из того, что каждый слушатель курса:

1. сделал свой осознанный выбор сферы профессиональной деятельности;
2. удовлетворен своим выбором;
3. готов четко определить цель своей карьеры в данной сфере деятельности или уже это сделал;
4. возможно, не только получает профессиональное образование, но и уже работает по специальности, приобретая опыт работы;
5. готов строить и/или развивать свою карьеру.

Технология выбора карьеры имеет свои этапы:

Этап 1. Самомаркетинг.

Этап 2. Знание самого себя, своих возможностей, слабостей.

Этап 3. Осуществление карьеры.

Самомаркетинг – это комплекс действий, связанных с самопродвижением на **рынке труда**, повышением своей рыночной стоимости, выгодной продажей своей рабочей силы.

Продукт – это товар для потенциального работодателя.
Нужно правильно определить, в каком товаре нуждается потенциальный покупатель и где этот покупатель находится.

За какую цену он готов купить этот «товар»? В какой степени востребована именно Ваша профессия, специальность на рынке труда? Адекватны ли Ваши пожелания по заработной плате рыночным предложениям.

За какую цену он готов купить этот «товар»? В какой степени востребована именно Ваша профессия, специальность на рынке труда? Адекватны ли Ваши пожелания по заработной плате рыночным предложениям.

Как добыть эту маркетинговую информацию?

активно искать работу, знакомиться с объявлениями о вакансиях в различных источниках

ПОИСКОВИКИ

«работа»

«должность» и «вакансии»

примерять на себя эти предложения, участвуя в собеседованиях

Почему необходимо участвовать в собеседованиях?

Практика собеседования в целях трудоустройства позволяет научиться **подбирать возражения** и **подходить к определению**, и, затем, к **решению задач**.

Даже располагая ходовым и ценным товаром,
Вы не сможете его продать, если не сумеете

Организовать рекламу товара и его сбыт.

До встречи «подать» себя потенциальным работодателям,
предоставить информацию о себе так, чтобы с Вами
захотели встретиться и познакомиться поближе.

Закрепиться на полученной Вами работе и добиться в ней
успеха.

Как необходимо подготовиться для участия в собеседовании?

Важно сделать подходящую саморекламу:

1. подготовить резюме;
2. подготовить текст самопрезентации;
3. составить перечень вопросов работодателю для выяснения условий работы и оплаты труда.

вопрос 1

Есть ли у Вас подготовленный текст самопрезентации – краткого и четкого рассказа о цели трудоустройства, сильных сторонах своей личности, опыта работы в данной сфере, должности или других областях?

вопрос 2

Есть ли специальные «заготовки», выгодно подчеркивающие Ваши сильные стороны: «Я – трудоголик», могу сутками работать без отдыха; «Я обучаюсь на лету» – быстро осваиваю способы работы и коммуникации с другими людьми.

Ролевая игра «Трудоустройство»

Задание:

Найти себе партнера по игре. Провести игру не менее двух туров, выступая в роли «Работодателя» (1-ый тур) и «Претендента на вакансию» (2-ой тур) по очереди.

Время проведения каждого тура – до 10 минут.

Подготовка к игре:

«Работодатель»: уточняет у претендента, на какую должность и в какую организацию он проходит собеседование; моделирует требования к должности и составляет перечень вопросов к претенденту для выяснения его соответствия данной должности.

«Претендент на вакансию»: готовит текст самопрезентации (использует данные резюме); составляет перечень вопросов работодателю для выяснения требований к должности, условиям и результатам труда.

Овладение методами самомаркетинга является необходимым условием успешной карьеры.

этап 2

Знание самого себя, своих возможностей, слабостей

Классификация индивидуальных признаков, имеющих значение при выборе и развитии карьеры, может выглядеть следующим образом:

- черты характера;
- профессиональные склонности;
- способности и опыт.

Черты характера

Характерные черты преуспевающего человека: уверенность в себе; общительность; ответственность, способность к самоутверждению; уравновешенность; объективность.

Человек имеет три разных оценки «себя любимого»:

- «я» о себе;
- «другие» обо мне;
- «я» на самом деле.

Исследование личности

Минимальный перечень тестов, рекомендуемый для самодиагностики:

- методика оценки уровня притязаний личности (Опросник В.К. Горбачевского);
- методика многофакторного исследования личности (Опросник Р.Кэттелла (форма 13 PF)).

Профессиональные склонности, способности и опыт:

- тест структуры интеллекта (TSI) Р.Амтхауэра;
- методика исследования коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (Опросник В.В.Синявской и В.А.Федоришина);
- методика исследования стиля деятельности (Опросник П.Хоней и А.Мамфорда).

«Вы живете по плану, но если он плох, то горе вам».

Ф. Беттджер

Необходимы следующие шаги:

- определение соответствия выбранной работе;
- выяснение психологических и организационных причин повторяющихся неудач, выбор наиболее адекватного своим возможностям способа продвижения по карьерной лестнице;
- выработка личных рациональных приемов работы, подготовки и переподготовки.

Развитие деловой карьеры. Карьерограмма и служебно- профессиональное продвижение

Планирование карьеры состоит в определении целей профессионального развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению.

Для освоения профессиональной карьеры необходимо ясно понимать свои цели: что вы хотите получить от работы или от всей карьеры в целом.

Постановка личных конечных целей карьеры может включать ответы на следующие вопросы:

1. Целями моей карьеры являются: _____

2. Моя карьера должна осуществляться до 200__ г., самое позднее – до _____ г.
3. Какие факторы способствуют осуществлению моей карьеры?
Что я могу сделать в этом плане?
4. А какие препятствуют?
5. Каковы наиболее критические пункты в осуществлении моей карьеры?
Что я могу сделать в этом плане?
6. Что мне нужно задействовать для осуществления карьеры (время, деньги, здоровье и т.д.)?
7. Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

| Этапы карьеры | Возраст | Потребности достижения цели | Духовные потребности | Материальные потребности |
|-----------------|--------------|---|--|---|
| Предварительный | До 25 лет | Обучение, испытание на разных работах | Начало самоутверждения | Безопасность существования |
| Становление | До 30 лет | Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя | Самоутверждение, начало достижения независимости | Безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда |
| Продвижение | До 45 лет | Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации | Рост самоутверждения. Достижение большей независимости. Начало самовыражения | Здоровье, высокий уровень оплаты труда |
| Сохранение | До 60 лет | Пик совершенствования квалификации, повышение своей квалификации, обучение молодежи | Стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения | Повышение уровня оплаты труда, интерес к другим источникам дохода |
| Завершение | После 60 лет | Подготовка к уходу на пенсию. Подготовка себе смены на работе и подготовка к новому виду деятельности на пенсии | Стабилизация самоуважения, рост уважения | Сохранение уровня оплаты труда, повышение интереса к другим источникам дохода |
| Пенсионный | После 65 лет | Занятие новым видом деятельности | Самовыражение в новом виде деятельности, стабилизация уважения | Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье |

Карта карьеры

На ней вы видите, какие карьерные уровни существуют на Workle, и на каком из них находитесь вы.

Развивайтесь и радуйтесь своим достижениям!

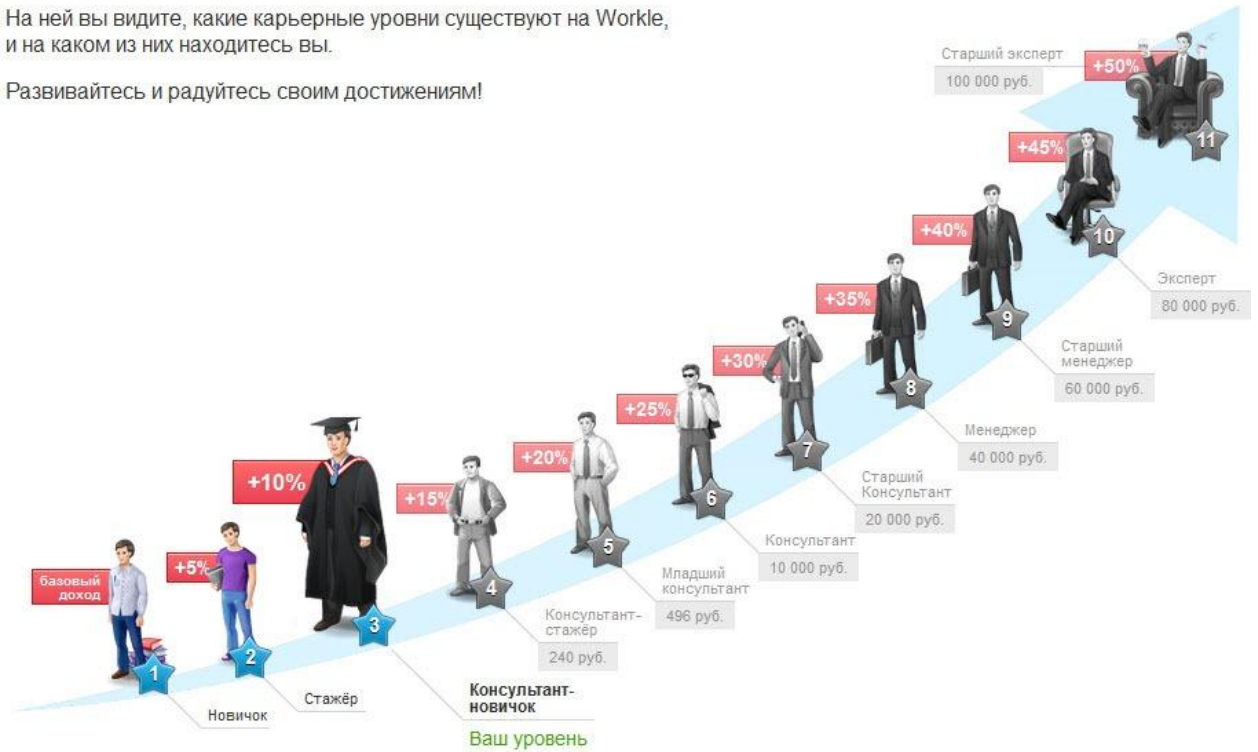


Рис. 3. Модель служебной карьеры «лестница»

Развитием карьеры называют те действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана и профессионального продвижения.

Потенциально более высокую степень удовлетворенности от работы в организации, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни.

Более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни.

Возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы.

Возможность планировать профессиональное развитие работников и всей организации с учетом их личных интересов.

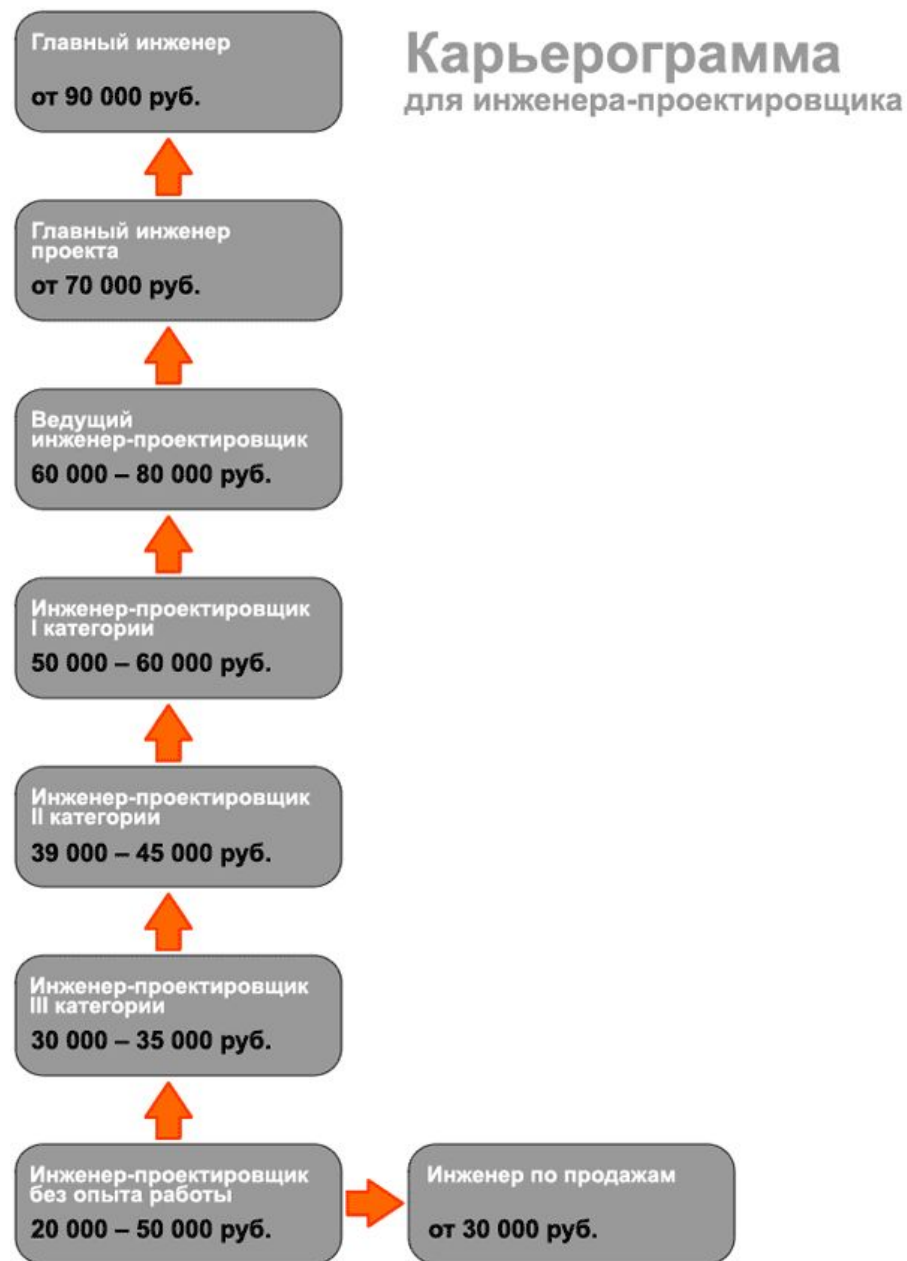
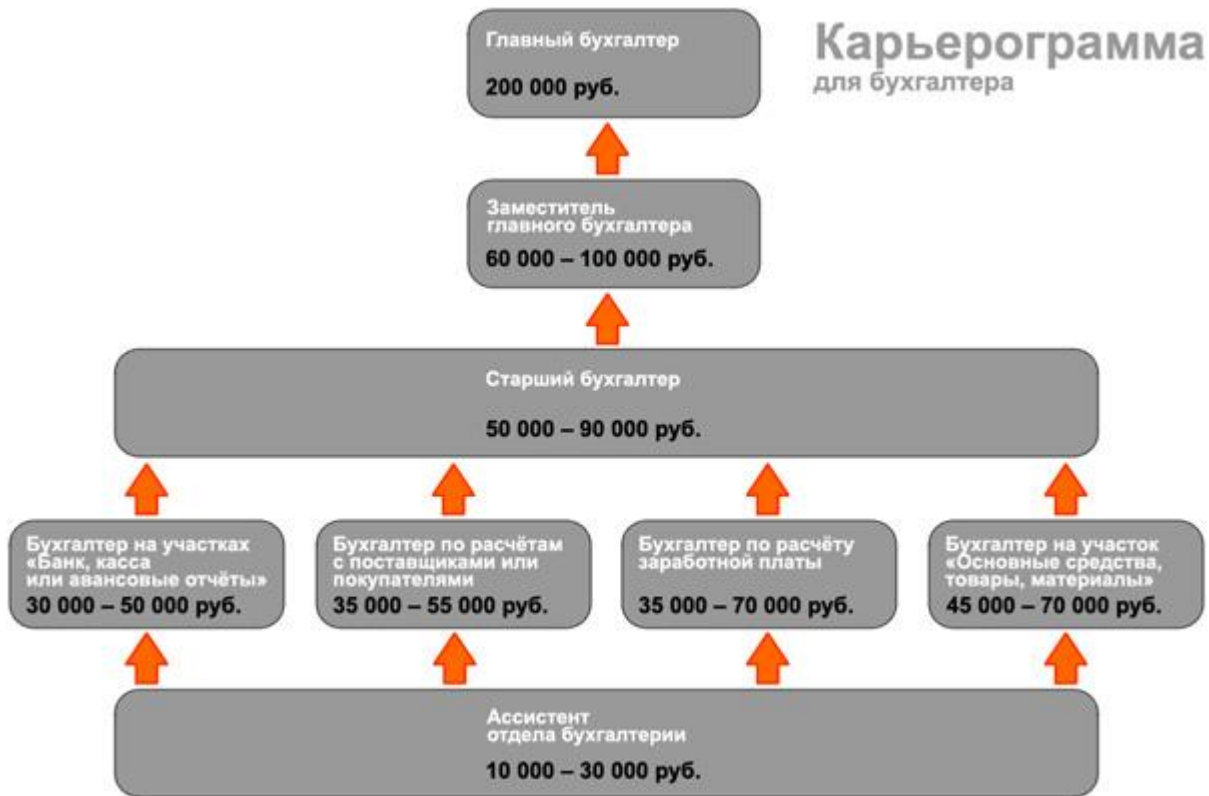
Планы развития карьеры отдельных сотрудников в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении.

Группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Модель партнерства по планированию и развитию карьеры



Карьерограмма – инструмент управления карьерой: описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации. Формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.



Карьерограмма для PR-специалиста



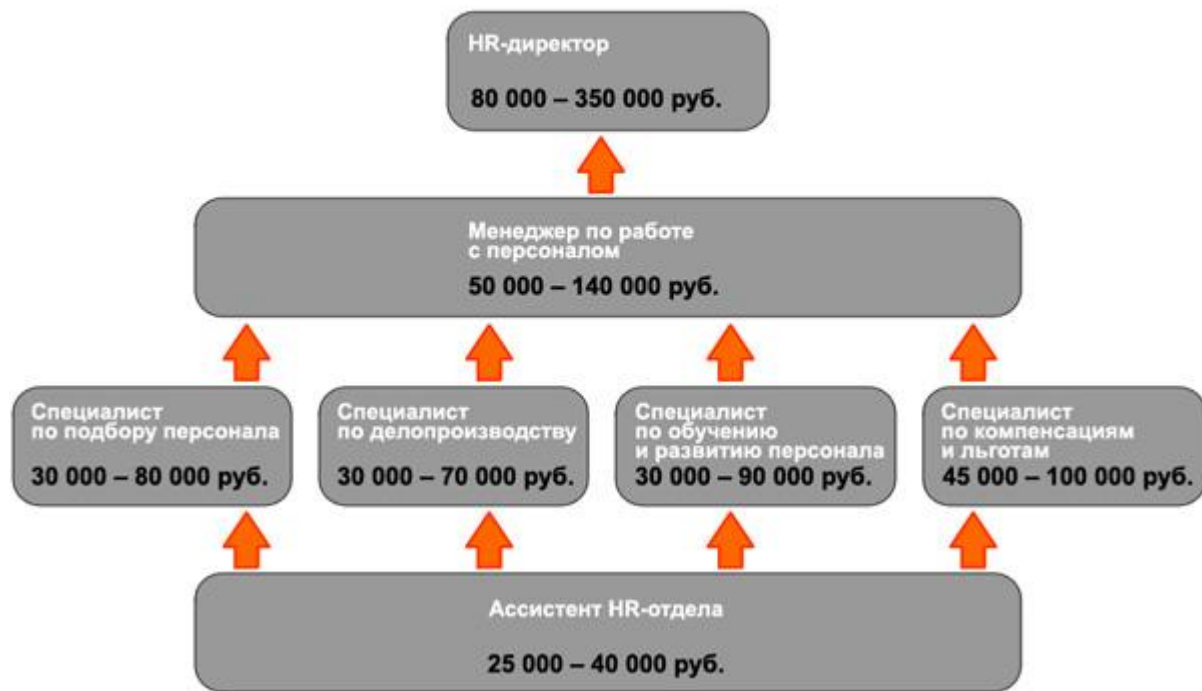
Карьерограмма для маркетолога



Карьерограмма для сотрудников аптек



Карьерограмма для HR-специалиста



Руководитель
IT-отдела
от 60 000 руб.



Руководитель группы
технической поддержки
25 000 – 60 000 руб.



Специалист по поддержке
пользователей (2-я линия)
30 000 – 50 000 руб.



Специалист по поддержке
пользователей
25 000 – 40 000 руб.



Специалист по удалённой
поддержке пользователей
40 000 – 55 000 руб.



Системный
администратор
50 000 – 75 000 руб.

Карьерограмма специалиста по техподдержке

Административный
менеджер
от 70 000 руб.



Офис-менеджер
40 000 – 60 000 руб.



Секретарь ресепшн
23 000 – 30 000 руб.



Ассистент отдела
30 000 – 35 000 руб.

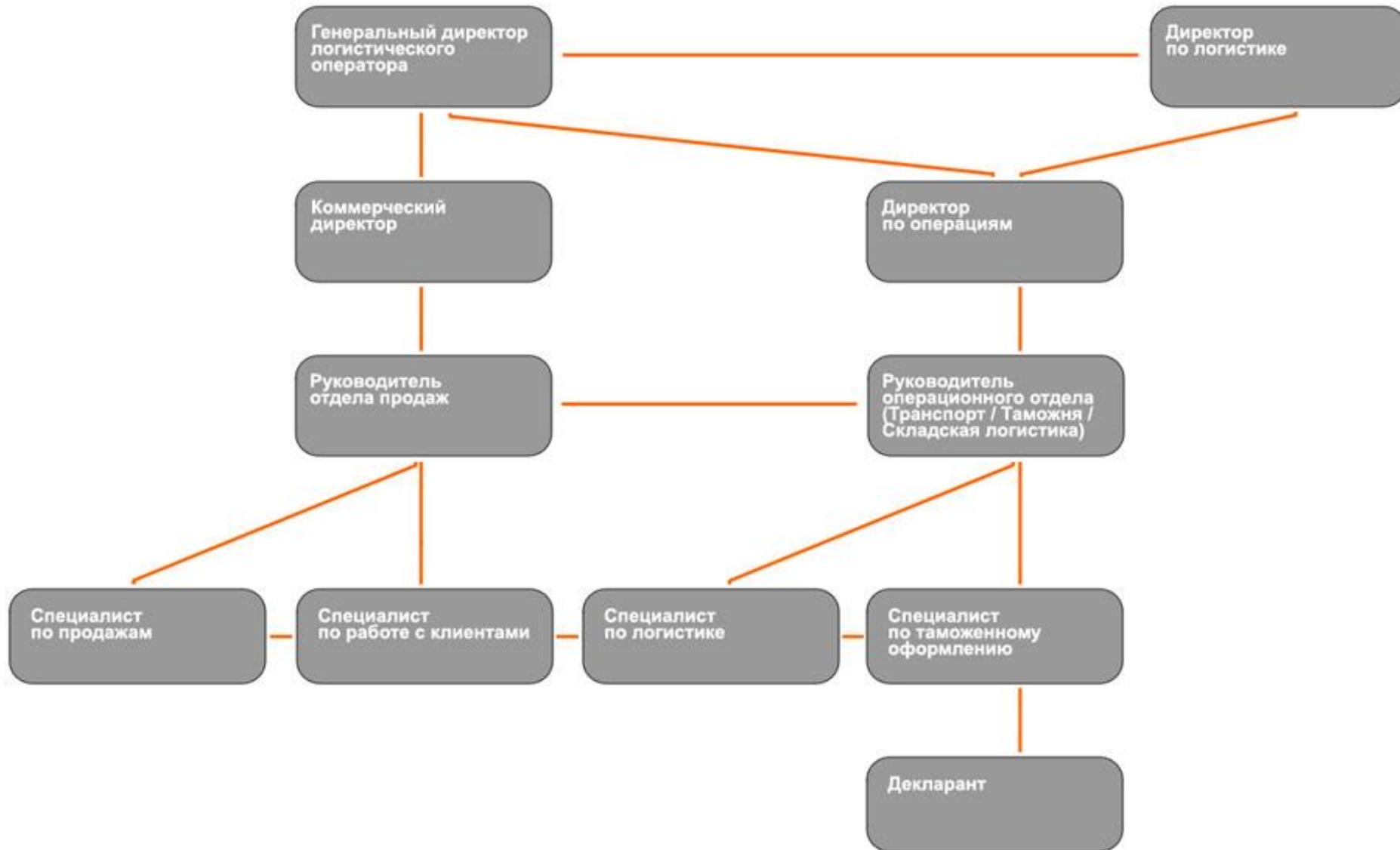


Персональный ассистент
руководителя
35 000 – 50 000 руб.

Карьерограмма для секретаря ресепшн

Карьерограмма

для специалиста по логистике
в логистической компании





| Сроки занятия должностей (лет) | Квалификационная учеба |
|--------------------------------|---|
| | Самостоятельное обучение, стажировка, лекторская и консультационная деятельность, участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.д. |
| 5—6 | Защита докторской диссертации. Обучение в докторантуре (или соискательство) |
| 4—5 | Защита кандидатской диссертации. Обучение в аспирантуре управленческого и экономического профиля |
| 3—4 | Обучение на специальном факультете переподготовки руководящих кадров при вузе. Самостоятельное обучение (стажировка) |
| 2—3 | Обучение в институте повышения квалификации. Самостоятельное обучение (стажировка) |
| 5—6 | Высшее учебное заведение |

Построение карьеро-граммы требует:

1. Изучения биографий успешных руководителей;
2. Опросы экспертов;

Карьерограмма разрабатывается не только на основании прошлого опыта, но и с учетом перспектив развития организации

При разработке карьерограммы необходимо ответить на вопросы:

1. Какие знания, умения и навыки необходимы кандидату для успешной деятельности на должности?
2. Где он их может приобрести? В каких учебных заведениях? При выполнении какой работы?
3. Какой опыт важен для эффективной деятельности в данной области? В каких подразделениях? На каких должностях?
4. Какие деловые качества необходимо развивать? Какие формы обучения этому способствуют?

Управляя карьерой в процессе работы, необходимо:

- расширять свои знания, приобретать новые навыки;
- помнить, что все в жизни меняется: вы, ваши знания и навыки, рынок, организация, окружающая среда, и всегда быть готовым оценить эти изменения;
- понимать, что ваши решения в области карьеры практически всегда являются компромиссом между желаниями и реальностью, между вашими интересами и интересами организации.

Требования к компетентности, варьируя в зависимости от положения менеджера в системе разделения управленческого труда в организации, условно подразделяются на две основные группы:

- знания и умения, присущие специфике управленческого труда, обусловленной особенностями предмета труда – информации, и продукта труда – решения;

К этой группе относят:

- Способность и предприимчивость в усваивании и использовании полученной информации;
- Умение принимать решения в условиях неопределённости;
- Способность к системному восприятию и интерпретации информации, структурированию проблем и методическому поиску их разрешения.

Требования к компетентности, варьируя в зависимости от положения менеджера в системе разделения управленческого труда в организации, условно подразделяются на две основные группы:

- знания и умения, присущие специфике управленческого труда, обусловленной особенностями предмета труда – информации, и продукта труда – решения;
- умение работать с людьми и управлять собой, при этом в качестве одной из важных функций менеджера в работе с людьми выделяют функцию по подбору и расстановке персонала, что по сути означает управление карьерой.

Некоторые факторы, влияющие на успешность
управленческой карьеры

Стартовые факторы

Уровень успеваемости во время обучения – способность получать и демонстрировать знания (что косвенно указывает на степень развития психических функций и процессов: памяти, мышления, внимания и др.).

Форма обучения (дневная или заочная), престиж вуза – на рынке труда, в глазах потенциальных работодателей и т.п.

Творческая и профессиональная активность, проявленная во время обучения в вузе – предполагает большую вероятность того, что менеджер имеет более широкий кругозор знаний, системность мышления, опыт публичного выступления (приобретенного при активном участии в научных конференциях в ходе учебы в вузе), также имеет опыт участия в совещаниях (в рамках управления карьерой следует выявить степень актуальности данного фактора при изучении резюме и в ходе собеседования, если кандидата принимают на вакантную должность).

Среди **социально-демографических факторов**, оказывающих влияние на карьерное развитие менеджера, называют следующие: пол, возраст, семейное положение, статус родителей, место основного проживания. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на деловую карьеру, является частью карьеры. Семьи, в частности, родители субъекта карьеры играют большую роль в его предварительной ориентации на профессию «менеджер».

Профессиональные факторы

Образование (уровень знаний на момент оценки), которое может быть существенно дополнено учебой в других вузах, прохождением различных курсов обучения и т.п. Каждое изменение в образовательном уровне повышает профессиональный потенциал менеджера и его шансы на дальнейшее продвижение, независимо от того, кто выступал инициатором получения образования – он сам или организация.

Уровень профессиональной компетентности анализируется предшествующий оценке практический опыт менеджера в различных должностях и проектах, и прежде всего – результаты его работы на предыдущей должности.

Уровень творческой активности в процессе трудовой деятельности – является показателем степени креативности (одной из главных черт идеальной модели менеджера) и проявляется в активном участии менеджера в обсуждении внутри фирменных проблем на совещаниях, семинарах. О творческой активности менеджера можно судить и по его участию в написании статей во внутри фирменных, специализированных и общих печатных изданиях. Создание условий для реализации творческой активности руководителей является одной из задач системы управления карьерой.

Психологические факторы

Уровень развития познавательных процессов (память, внимание, мышление, воображение).

Эмоционально-волевые состояния (воля, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость).

Управленческие способности (способность своевременно принимать решения, способность обеспечить контроль их исполнения, умение быстро ориентироваться в сложной обстановке и разрешать конфликтные ситуации, умение владеть собой, смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений, мужество идти на обоснованный риск и др.).

Личностно-деловые качества (уровень инициативности, степень ответственности, преобладающий тип мотивации, система базовых ценностей, уровень самоорганизации).

Психофизиологические факторы:

темперамент, врожденное состояние органов чувств, речи, общее состояние здоровья и работоспособность.

Для самоменеджмента, важно помнить (и об этом мы уже говорили), что самоуправление карьерой базируется на следующих процессах:

- 1) самоанализ;
- 2) планирование;
- 3) самоорганизация;
- 4) саморегулирование;
- 5) самоактивизация;
- 6) самоконтроль.

Суперавантюрная карьера предполагает очень высокую скорость должностного продвижения с пропуском значительного числа промежуточных ступеней, а иногда резкое изменение сферы деятельности.

Традиционная (линейная карьера) – это постепенное продвижение вверх иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности.

Последовательно-кризисный тип карьеры характерен для периодов революционных преобразований, которые предполагают адаптацию руководителей к переменам. Невозможность адаптации снижает должностной уровень («по ступенькам вниз»), ориентирует на борьбу за сохранение занимаемой позиции и личные интересы.

Прагматичный (структурный) тип карьеры. Представители этого типа отдадут предпочтение наиболее простым способам решения карьерных задач. Для них характерно изменение сферы деятельности, организации в зависимости от социально-экономических, технологических, технических и маркетинговых изменений. Перемещения осуществляются в рамках одного и того же класса управления. Преимущество отдается личным интересам.

Отбывающий тип карьеры. Для этой группы руководителей карьера завершена. Перемещение вниз – маловероятно, а движение вверх невозможно. Основная задача руководителя – удержать занимаемую позицию. И здесь преобладает ориентация на личные интересы.

Преобразующий тип карьеры связывают с «завоеванием мира». Для этого типа карьеры (сходного с авантурным) характерна высокая скорость должностного продвижения (расширения влияния), которое может быть, как постепенным, так и скачкообразным. В этом случае карьера строится либо в новой области или сфере производства, либо в ее основе лежит выдающаяся идея.

Эволюционный тип карьеры. Должностное продвижение (рост влияния) осуществляется вместе с ростом организации. Руководители ориентированы на дальнейшее продвижение, совмещение общественных личных интересов.

Стиль руководства – способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива.

Критерий участия исполнителей в управлении:

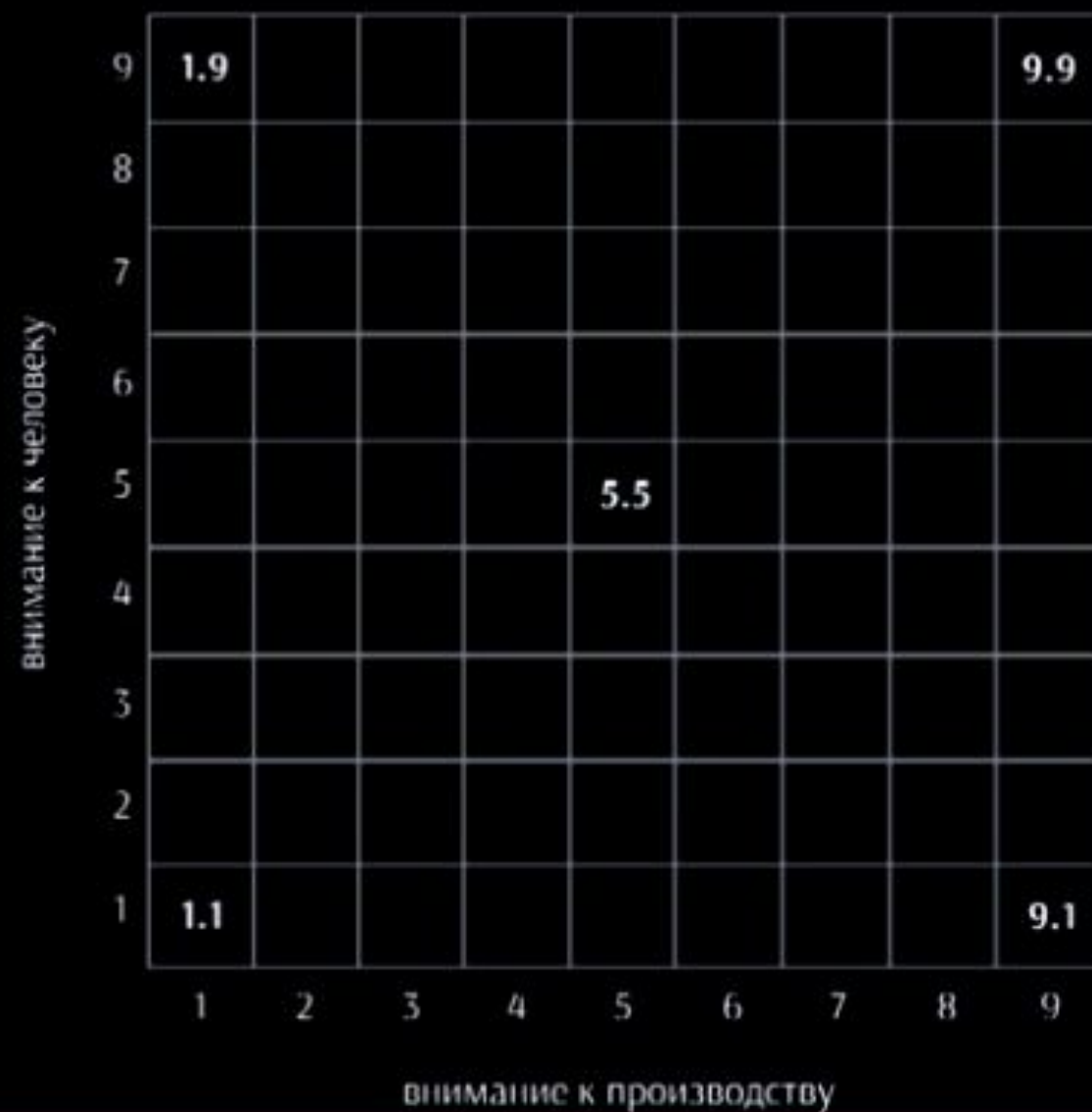
- авторитарный (единолично менеджер решает и приказывает – сотрудники исполняют);
- сопричастный (сотрудники участвуют в той или иной мере в принятии решений);
- автономный (менеджер играет сдерживающую роль – сотрудники решают сами, обычно большинством).



Классификация стилей управления по преимущественному критерию функций управления:

- управление через инновацию (разработка инновации – как руководящее задание);
- управление с помощью задания цели (на каждом иерархическом уровне задают цели, имеется свобода в методе ее достижения, ограниченная сметой и контролем);
- управление через согласование цели (смешанная форма управления через задание цели и через сопричастность сотрудников; сотрудники принимают участие в установлении целей);
- управление через мотивацию;
- управление через координацию.

Критерий ориентации на сотрудников или на выполнение задач:



Тип 1.1 – руководитель ни о чем не заботится, работает так, чтобы не быть уволенным. Такой стиль считается чисто теоретическим.

Тип 9.1 – стиль жесткого администрирования, при котором для руководителя единственной целью является производственный результат.

Тип 1.9 – либеральный или пассивный стиль руководства. В данном случае основное внимание руководитель уделяет человеческим отношениям.

Тип 5.5 находится в середине «управленческой решетки». При таком компромиссе достигаются средние результаты труда, не может быть резкого прорыва вперед. В то же время такой стиль руководства способствует стабильности и бесконфликтности.

Тип 9.9 считается наиболее эффективным. Руководитель старается так построить работу своих подчиненных, чтобы они видели в ней возможности самореализации и подтверждения собственной значимости. Цели производства определяются совместно с сотрудниками.

Компетенции менеджера всегда находится в центре борьбы дух сил – объективных обстоятельств и субъективных возможностей. Стиль управления складывается из компромисса или победы одной из этих сил. Проще говоря: либо ты определяешь обстоятельства, либо они тебя.