

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!

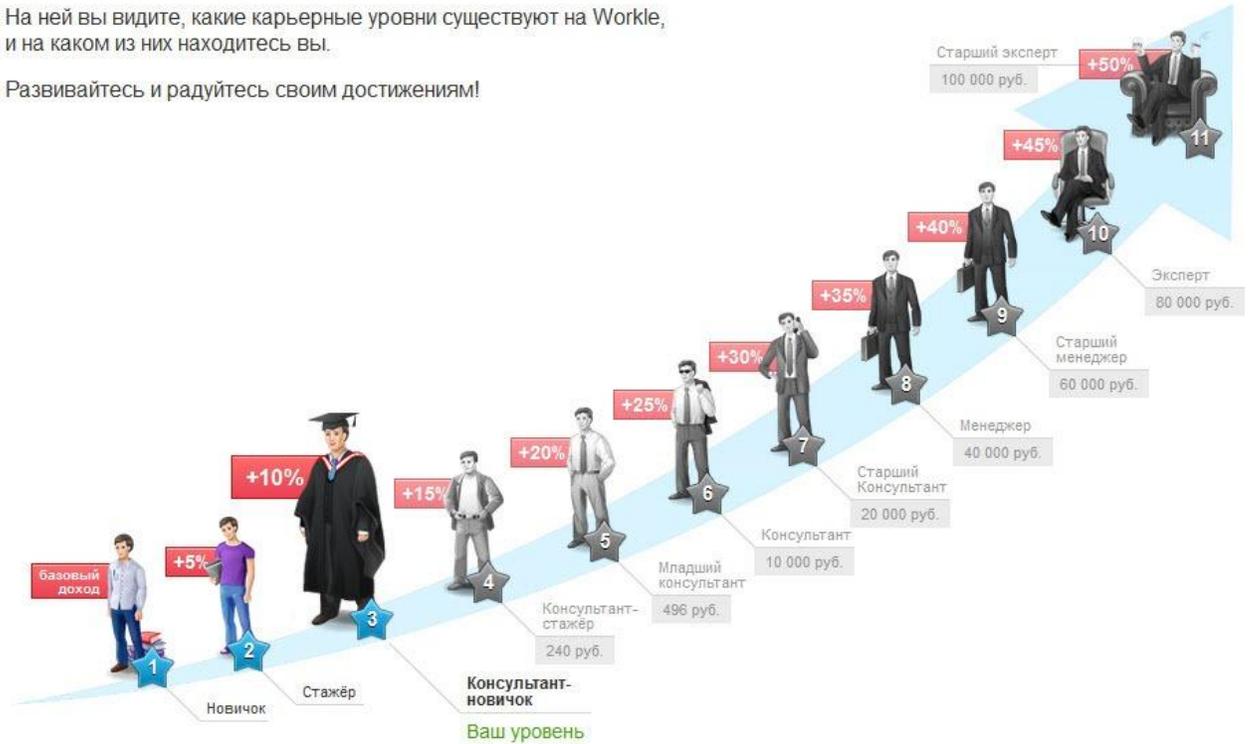


Рис. 3. Модель служебной карьеры «лестница»

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.

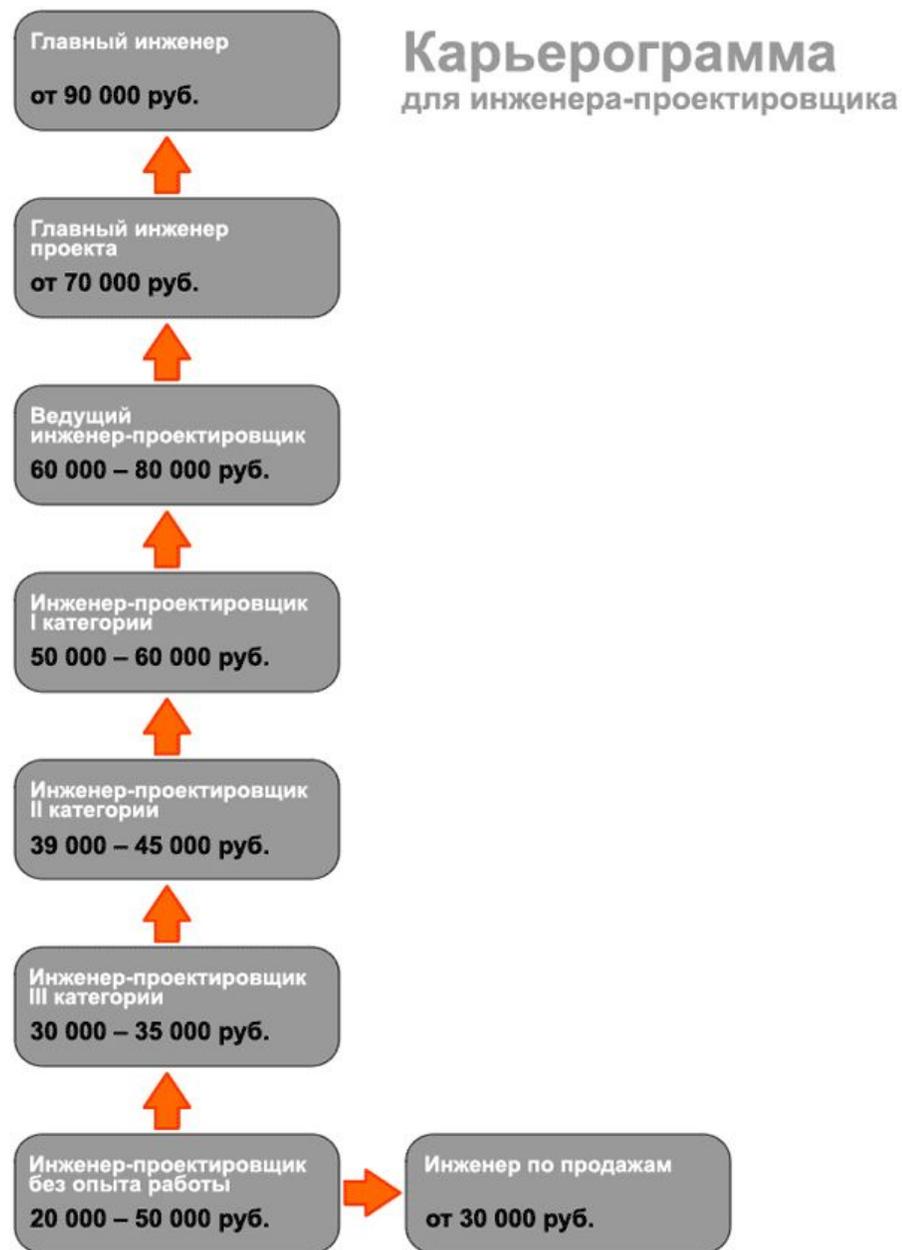
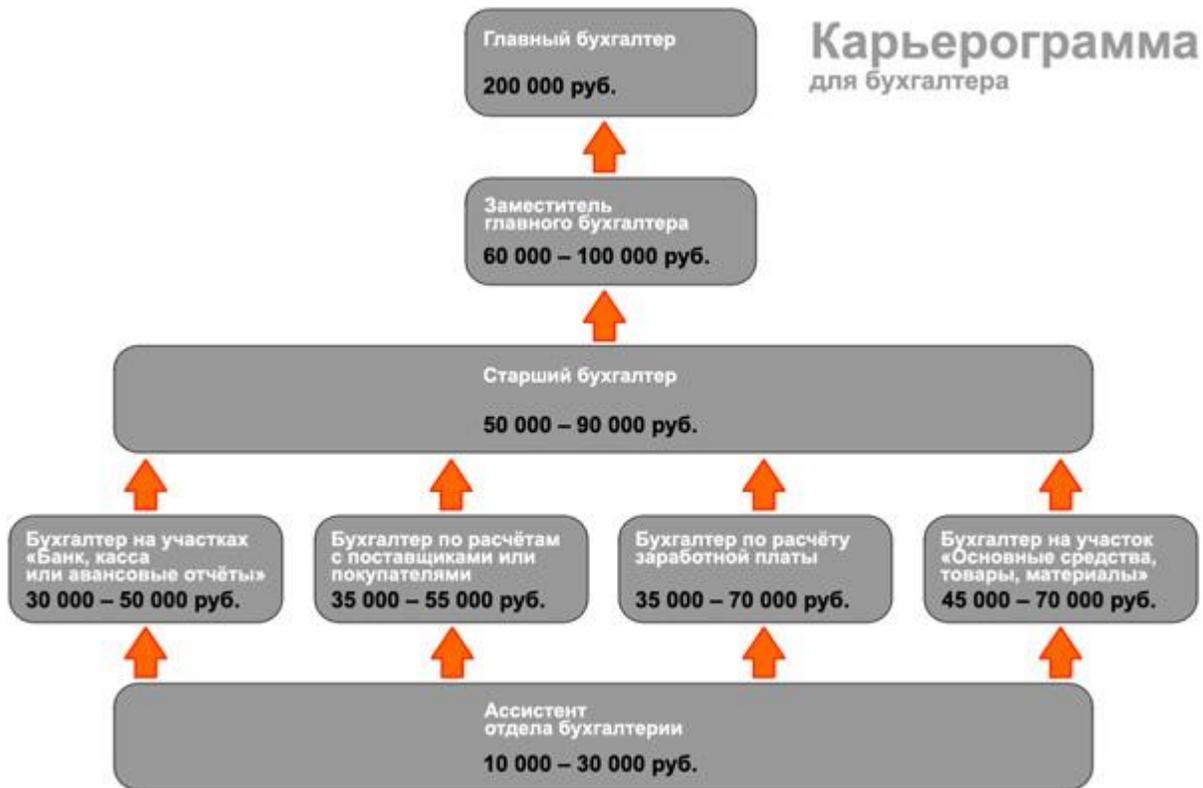
Планы развития карьеры отдельных сотрудников в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении.

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

Модель партнерства по планированию и развитию карьеры



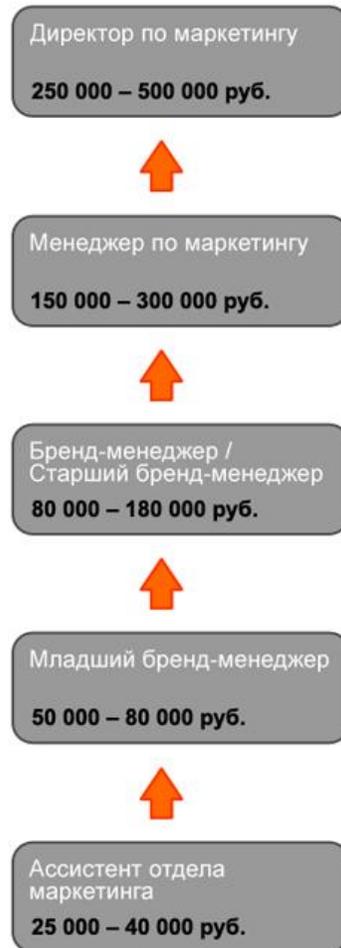
Карьерограмма – инструмент управления карьерой: описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации. Формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы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



Карьерограмма для PR-специалиста



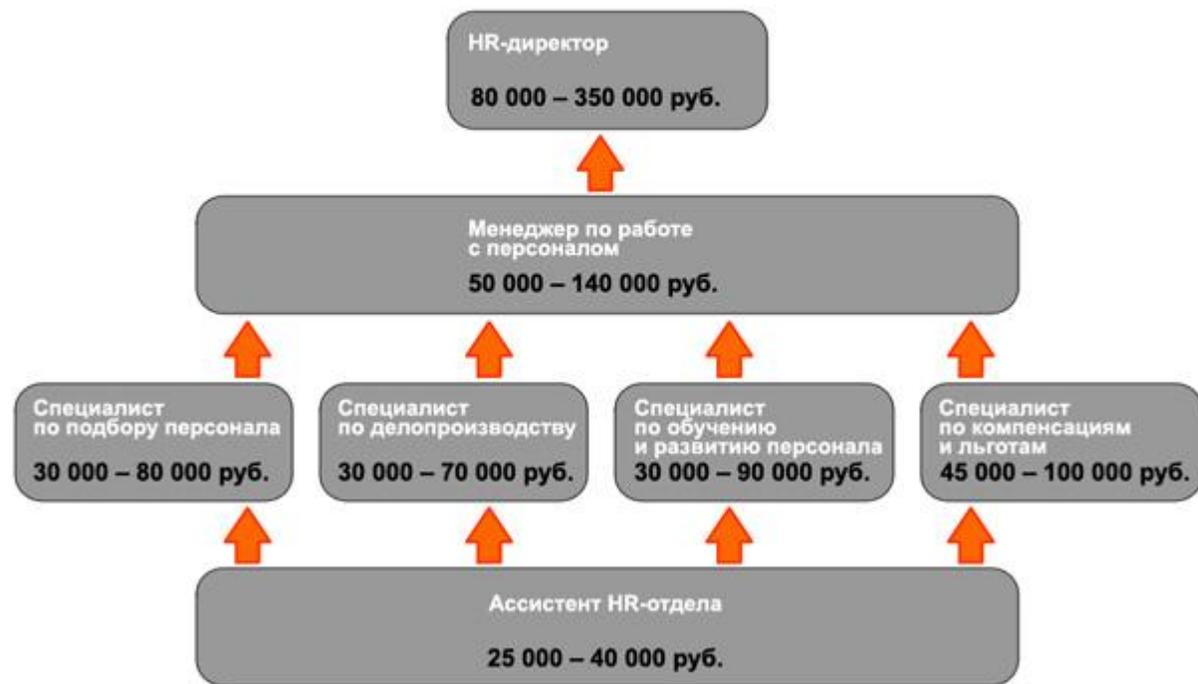
Карьерограмма для маркетолога



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.

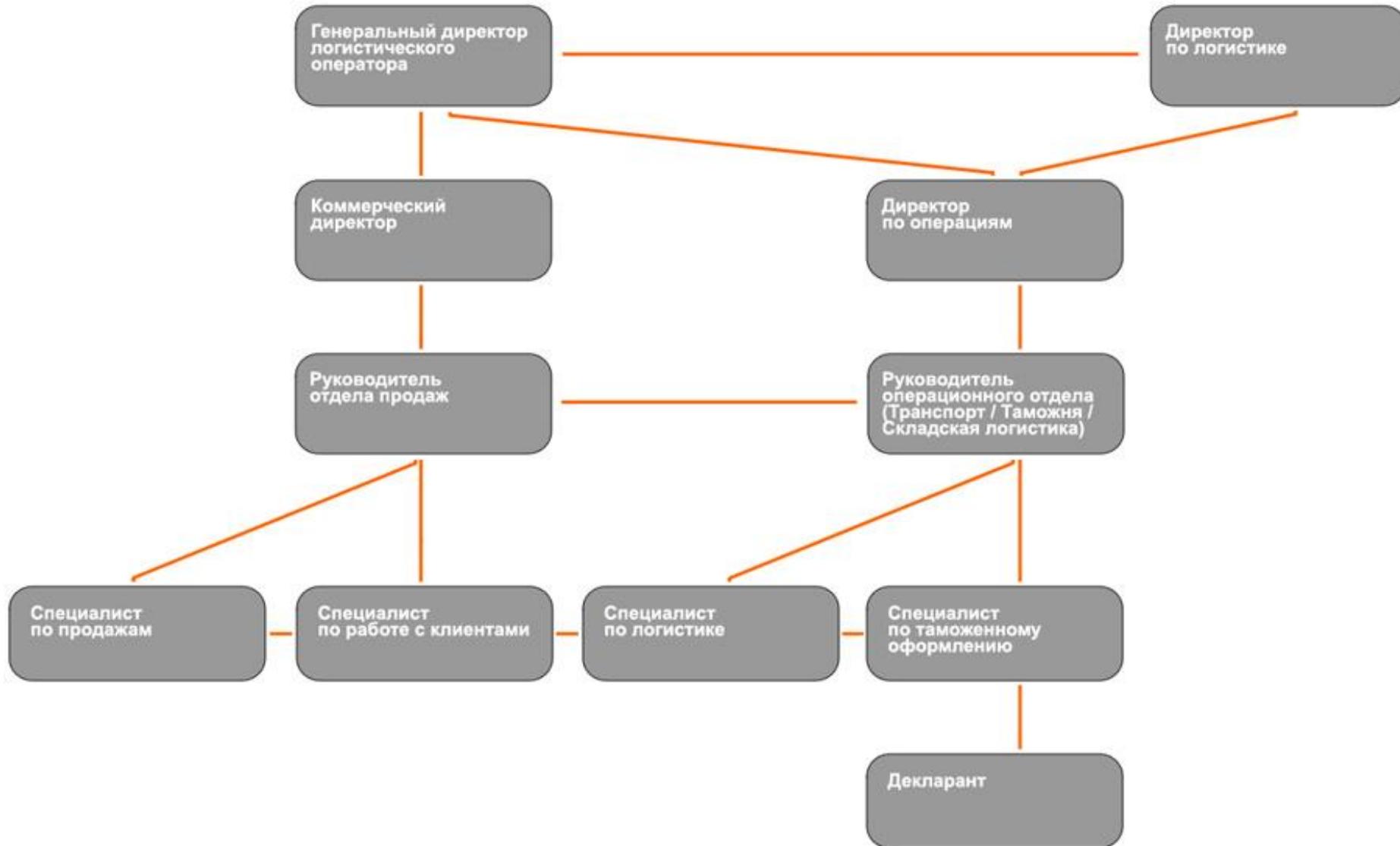


Персональный ассистент
руководителя
35 000 – 50 000 руб.

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 авантюрным) 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:

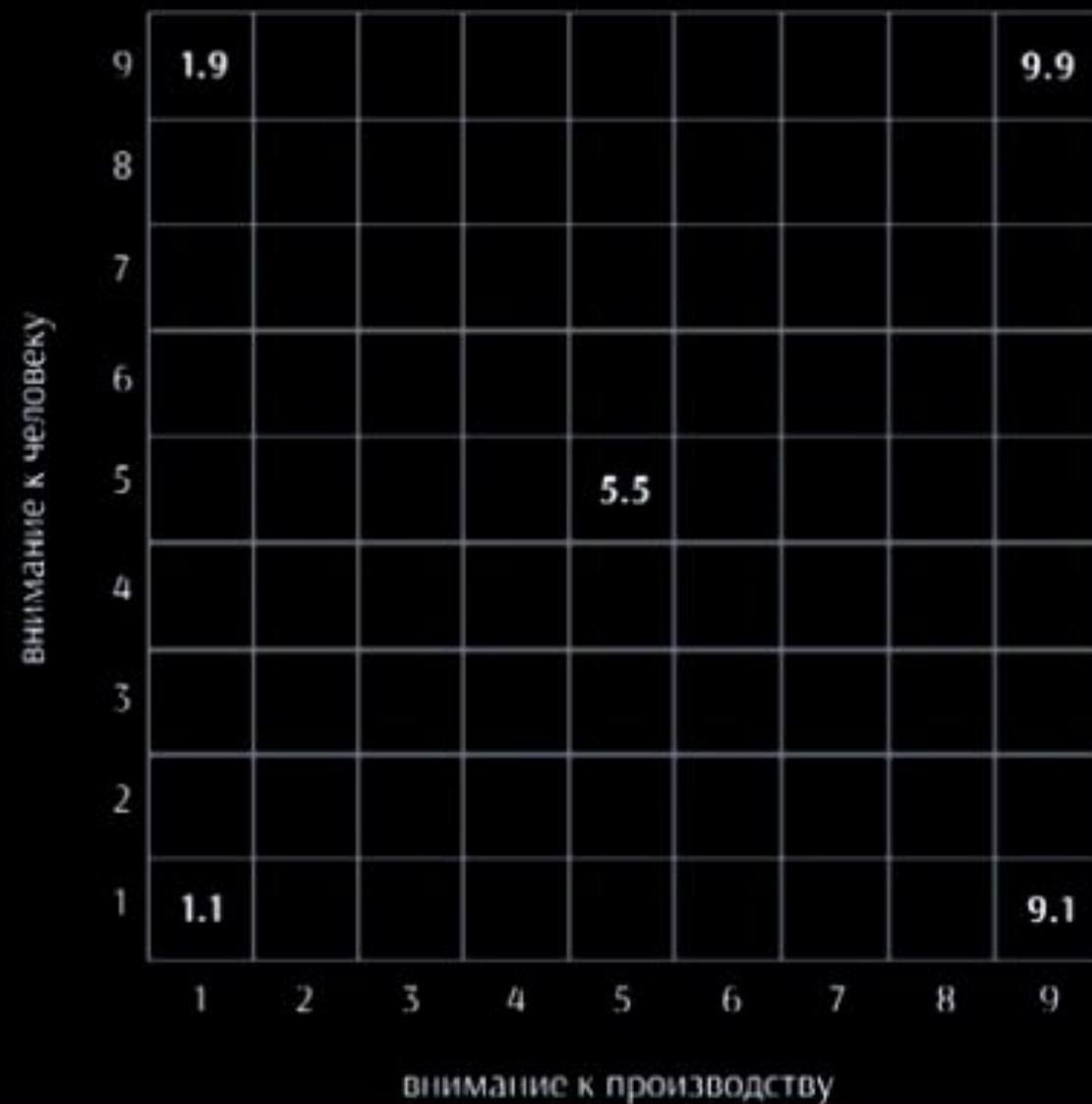
- авторитарный (единолично менеджер решает и приказывает – сотрудники исполняют);
- сопричастный (сотрудники участвуют в той или иной мере в принятии решений);
- автономный (менеджер играет сдерживающую роль – сотрудники решают сами, обычно большинством).



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.