

Карьера в 21 веке: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

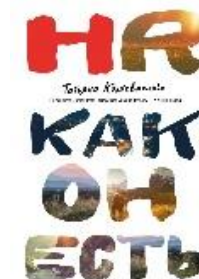
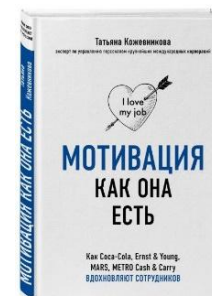
(как построить успешную карьеру и создать уникальный личный бренд)

ТАТЬЯНА КОЖЕВНИКОВА

27 МАРТА 2019 Г.

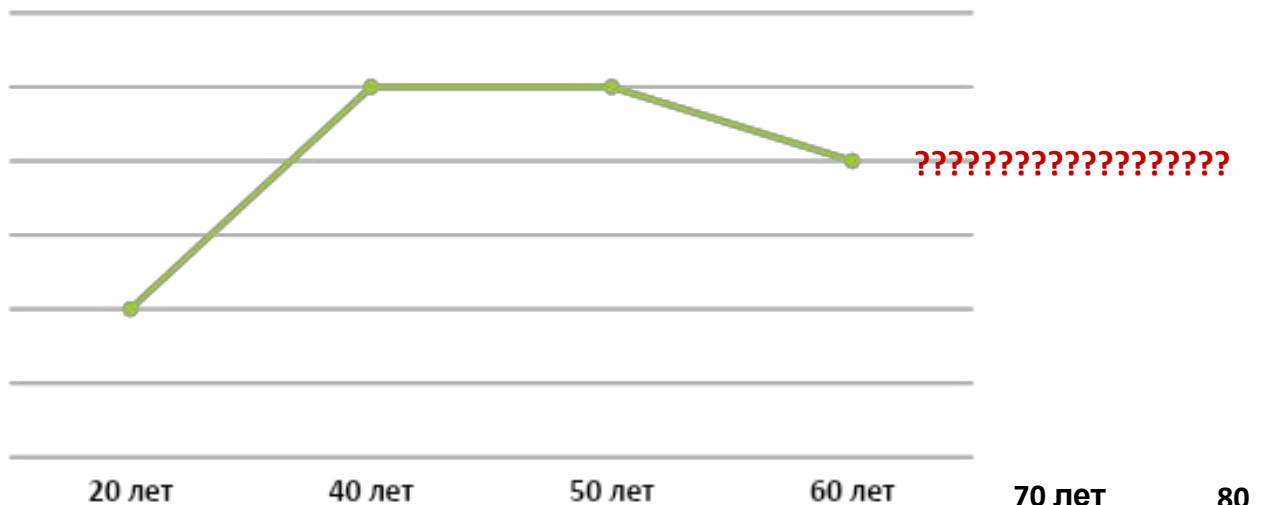
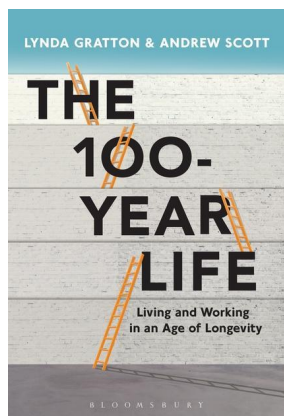


О себе



Столетняя карьера: от трехступенчатой к многоступенчатой

Старая модель



Новая модель



Средний трудовой стаж в России – 35 лет, в Европе – 45 лет

Как определить, в каком направлении двигаться: boundary spanning (расширение границ) ©

Нетворк контактов (важно не количество, а разнообразие)

Чтение материалов по другим дисциплинам

Конференции, обучение, самообразование

Путешествия (минимум одно новое место каждый год)

Изучение иностранных языков

Extracurricular activities (общественная работа, увлечения)



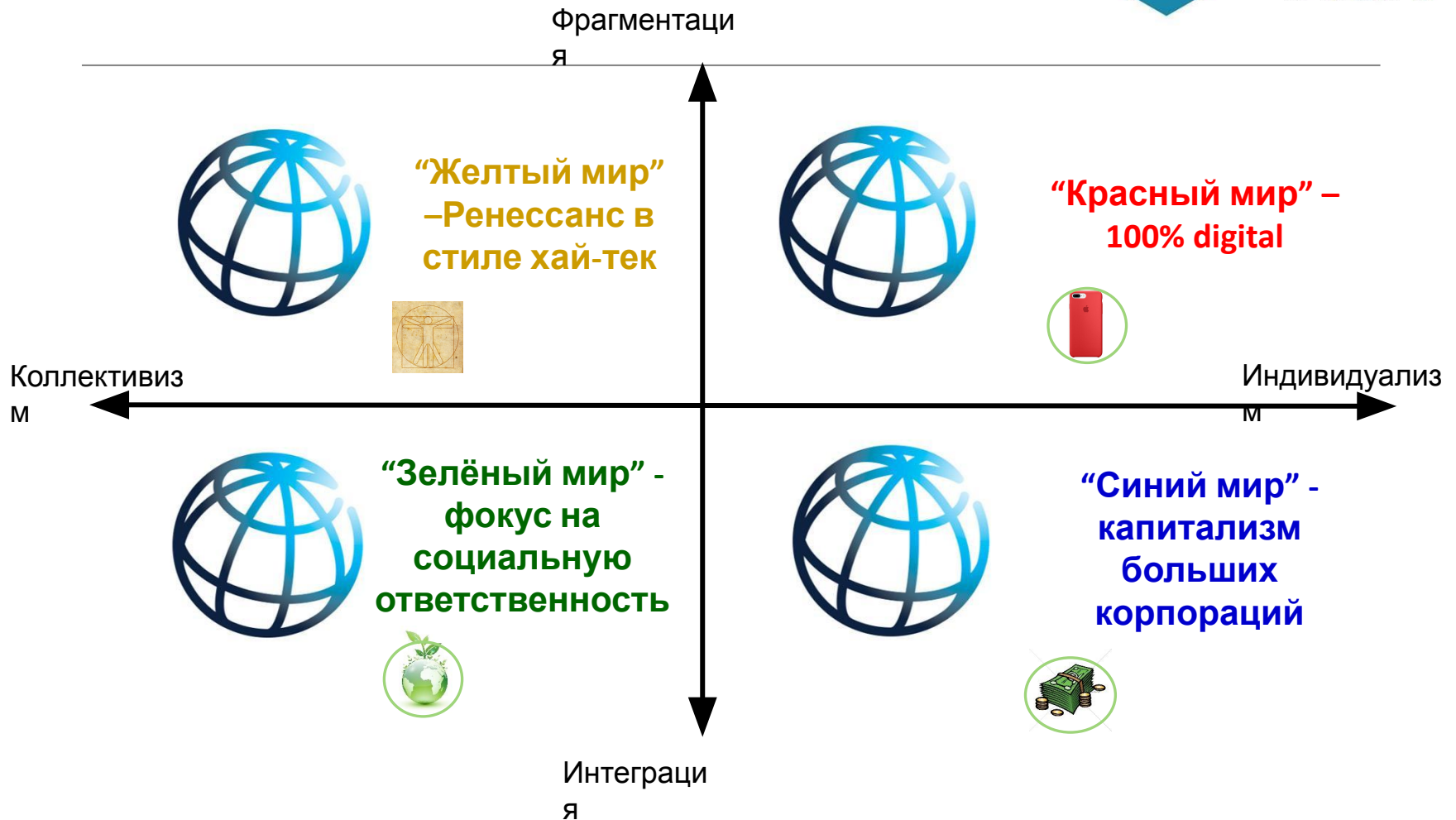
Четыре “мира” работы





КАКОЙ БУДЕТ РАБОТА БУДУЩЕГО?

- КАКИЕ ПРОФЕССИИ УСТАРЕЮТ?
- КАК ВЫСТРОИТЬ УСПЕШНУЮ КАРЬЕРНУЮ ТРАЕКТОРИЮ?
- ГДЕ УЧАТ НОВЫМ ПРОФЕССИЯМ?

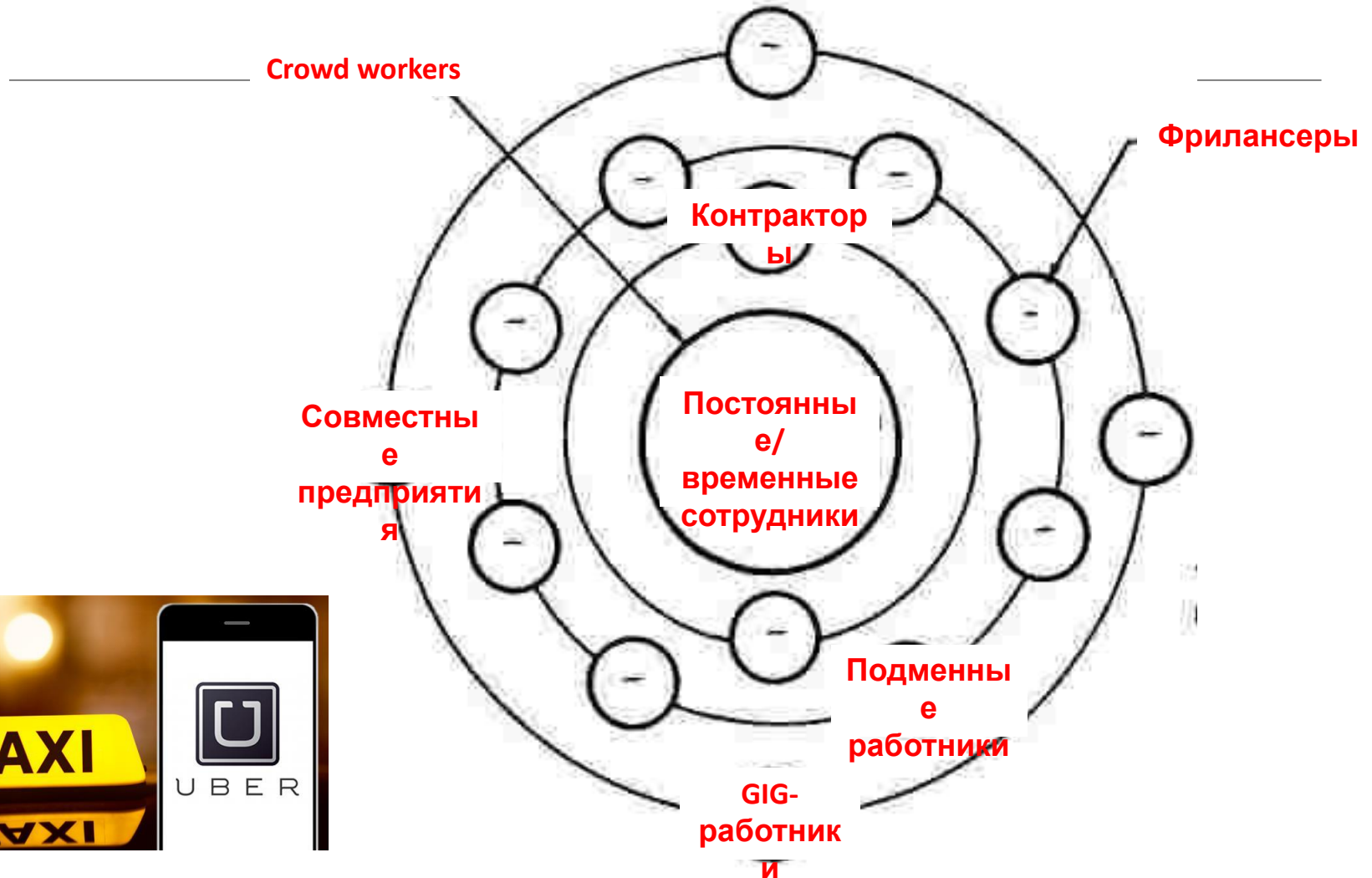
ХОТИТЕ ЗНАТЬ БОЛЬШЕ? ATLAS100.RU



Характеристики разных типов компаний

	 Корпорации – цари	 Корпорации заботятся	 Инновации рулят	 Человек в центре
Как организации привлекают таланты	Конкуренция за таланты, поиск потенциальных “звёзд”. Талантов привлекают высокие зарплаты, стабильность и статус	Поиск единомышленников в корпоративную “семью”. Талантов привлекают бренд компании, ценности и культура	Люди с идеями и капитал встречаются на он-лайн маркетплейсах. Таланты привлекает финансовое вознаграждение и интересные проекты	Компании с помощью технологий привлекают единомышленников (индивидуальных или гильдии)
Вознаграждение	Основано на мониторинге и выверенных метриках эффективности	Учитывает социальную ответственность и стандарты корпоративного поведения	Обладатели уникальных компетенций ожидают высокую оплату	Основано на справедливости, гильдии защищают права работников
Обучение и развитие	Сконцентрировано на небольшой группе ключевых работников с высоким потенциалом	Слияние личного и профессионального развития (например, в области волонтерства и благотворительности)	Самостоятельное обучение с использованием открытых он-лайн инструментов (“каждый отвечает за себя”)	Непрерывное обучение, сертификация, рейтинги результатов и рекомендации
Роль технологий в управлении людьми	Сенсоры и данные аналитики для измерения и повышения эффективности. Роботы работают	Помощь во включении работы в частную жизнь и минимизация вреда для окружающей среды	Виртуальное взаимодействие. Оцениваются краткосрочные результаты	Технологии поддерживают открытое и кооперативное взаимодействие

Экосистема рабочей силы



40% рабочей силы в США – «альтернативные» формы занятости

Конкурентным преимуществом будут знания и навыки, которые:

Пользуются спросом

Сложно приобрести/редкие – tacit knowledge

Сложно заменить (роботами – в случае “ручного” труда или AI – в случае “умственного”)

Управление изменениями

Дизайн-мышление

Умение обучаться (learning agility)

IT, data management (digital agility)

Навыки проведения переговоров

Брендинг, маркетинг

Networking

Storytelling



Критерии карьеры у всех разные



Компетенции



Деньги



Признание

Варианты развития корпоративной карьеры

- Старт карьеры в **крупной российской или международной** компании и рост по служебной лестнице
- Работа в международной корпорации с перспективой участия в **глобальных проектах**
- Работа в **консалтинге** (“Big 4”, стратегические консультанты, маркетинговые и коммуникационные агентства)
- Работа в **высокотехнологичном стартапе** и последующий переход в крупную технологическую корпорацию (пример: Netology – TalentTech)
- **Бизнес-школа** или другой **образовательный** проект
- **Госслужба**

Факторы, способствующие корпоративной карьере

Повышение **квалификации** в области маркетинга, лидерства, ИТ, финансов, проектного менеджмента или управления операционными процессами (бережливое производство, agile, DevOps)

Работа в крупных **международных** корпорациях с лучшими практиками в области управления, эффективными программами обучения и позитивной корпоративной культурой

Опыт работы в различных функциях, с фокусом на функции, отвечающие за **опыт клиента (UX/UI)**

Развитие **стратегического** мышления и "helicopter view" за счёт чтения бизнес-литературы, общественной работы в профессиональном сообществе и участия в кросс-функциональных проектах

Управление личным брендом

Бренд - комплекс представлений, характеристик, мнений, ассоциаций и эмоций о человеке в сознании других



Даже если вы не занимаетесь своим личным брендом – он всё равно существует



Какой личный бренд у этих людей?



AGENCY

WE WORK FOR THE FUTURE

Ответить на запрос

Подписаться Сообщение ...

Хроника **Информация** Друзья общие: 5 Фото Ещё ▾

Краткая информация

Не презирай слабого детеныша. Он может оказаться сыном тигра.

Основатель (Руководитель) в HR-консалтинг "Fenix.FT" - поиск и подбор персонала

Из Харьков

На Facebook с Февраль 2017 г.

Вчера в 7:44 · 🌐

Как говорил дедушка Фрейд:
«Масштаб вашей личности определяется величиной проблемы, которая способна вас вывести из себя.»

00014016936401%3A1...

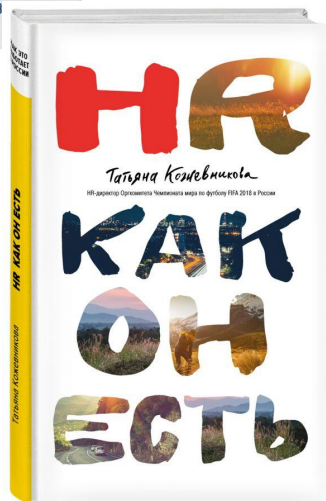
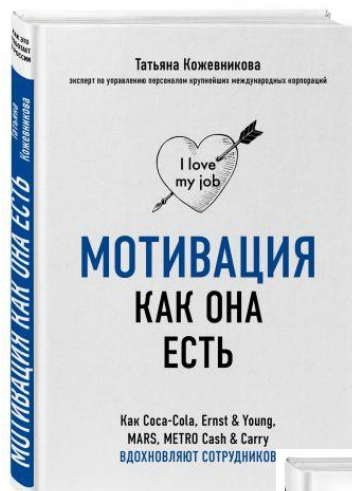


Шаги для построения личного бренда

1. Начать думать о себе, как о бренде
2. Определить основные характеристики: целевая аудитория, brand essence, преимущества, каналы и формат коммуникации
3. Аудит текущей ситуации (в особенности, online)
4. Создать профессиональную страницу в соцсетях/блог/канал в YouTube
5. Определить направления «создания ценности» для аудитории
6. Быть последовательными в коммуникации (fit-for-purpose)
7. Ассоциировать себя с другими сильными брендами (компания-колледж/коллеги)



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:



1. Доклад «Навыки будущего»
http://futuref.org/futureskills_ru
2. Атлас новых профессий
<http://atlas100.ru/>
3. <http://www.100yearlife.com/>
4. Доклад «Рабочая сила будущего»
<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/workforce-of-the-future.html>
5. Доклад «Глобальные тренды развития человеческого капитала 2018» <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends.html>
6. Доклад «Будущее работы» Всемирного экономического форума
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
7. [Кевин Келли](#) «Неизбежно. 12 технологических трендов, которые определяют наше будущее», МИФ, 2017

hrkakonest@gmail.com

• @hrkakonest

 @hrkakonest