

«Карьера»

Молчанов Василий

Тульская область

Факторы выбора работы:

1. способности,
2. интересы,
3. система ценностей

«ЧЕЛОВЕК - РАБОТА»


Поведение-

- — прямой результат мотивации, так как за любым действием стоит определенная причина.

Факторы

- Зарплата
- Надежность рабочего места
- Интересная творческая работа
- Внимание руководства
- Возможность профессионального роста
- Участие в принятии решений
- Сотрудничество с коллегами
- Гордость за достигнутые результаты
- Компетентность, расширение кругозора
- Престижность, уважение окружающих
- Материальное благополучие

Иерархия Маслоу



Самореализация

Потребность в признании

Потребность в безопасности

Потребность в принадлежности

Биологические потребности

Факторы

Материальные	Нематериальные

Потребности

Биологические потребности	Понимание своего вклада в успех, удовлетворение от работы, повышение квалификации, высокая самооценка, уверенность в себе, профессионализм и т.п.
Потребность в безопасности	Обратная связь и оценка со стороны сотрудников и начальства, поощрения, продвижение по службе, повышение зарплаты, премии, льготы и т.п.
Потребность в принадлежности	Перерыв на обед, кафетерий, наличие питьевой воды, места общего пользования, комнаты отдыха и т.п.
Потребности в признании	Взаимоотношение с руководством и коллегами, сотрудничество, работа в коллективе, причастность к решению общих задач, преданность интересам фирмы и т.п.
Потребность в самореализации	Зарплата, медицинская страховка, пенсионные программы, техника безопасности, противопожарные инструкции, система охраны и т.п.

Правильный ответ

Биологические потребности	Понимание своего вклада в успех, удовлетворение от работы, повышение квалификации, высокая самооценка, уверенность в себе, профессионализм и т.п.
Потребность в безопасности	Обратная связь и оценка со стороны сотрудников и начальства, поощрения, продвижение по службе, повышение зарплаты, премии, льготы и т.п.
Потребность в принадлежности	Перерыв на обед, кафетерий, наличие питьевой воды, места общего пользования, комнаты отдыха и т.п.
Потребности в признании	Взаимоотношение с руководством и коллегами, сотрудничество, работа в коллективе, причастность к решению общих задач, преданность интересам фирмы и т.п.
Потребность в самореализации	Зарплата, медицинская страховка, пенсионные программы, техника безопасности, противопожарные инструкции, система охраны и т.п.

Ценности

- **Способность быстро адаптироваться к переменам**
- **Обучаемость**
- **Универсальность и гибкость**
- **Умение работать в команде**
- **Адаптация к организационной культуре**
- **Участие в проектах**
- **Способность к развитию, устремленность в будущее**
- **Автономность**
- **Мобильность**
- **Дополнительное образование и навыки**
- **Ориентированность на клиента**
- **Другие качества:** коммуникабельность, способность к разрешению конфликтов, умение вести переговоры, пунктуальность, честность, порядочность и т.д.

Что нужно знать о будущей работе?

- Каковы важнейшие критерии эффективности работы и связанные с ними оплата труда и санкции?
- Кто и как определяет, каким образом обеспечивается требуемая производительность и качество труда? Как осуществляется контроль и обратная связь?
- С кем и с чем связана успешность работы? Откуда и какую помощь можно ожидать?
- Какова организационная культура (нормы и правила, касающиеся работы и межличностных отношений сотрудников)?
- Что требуется для успешной работы? Что оценивается как достоинства, как недостатки?
- Что считается серьезным просчетом в работе? Какие ошибки расцениваются как непростительные?
- Каким основным правилам следуют сотрудники: какой стиль одежды принят, о чем следует и не следует говорить, что следует и не следует делать в рабочее время, каковы основные этические принципы работы?

Первая ситуация

- Руководство предприятия обсуждает переезд из городской черты на новое место в пригороде. Здание, где расположено предприятие, нуждается в капитальном ремонте. Городская администрация предлагает налоговые скидки компаниям, размещающим производство за пределами города. Большинство сотрудников предприятия пользуются хорошо работающим общественным транспортом, которого нет в пригороде.

Вторая ситуация

- Популярная группа записывает новую песню, содержание которой, по мнению родителей большинства поклонников группы, имеет сомнительный оттенок. Продюсер должен решить, войдет ли данная песня в новый диск.

Третья ситуация

- Группа сотрудников обращается к руководству фирмы с просьбой повысить зарплату, мотивируя это тем, что людям, нанятым в течение последних месяцев, платят больше. Отказ в надбавке может привести к увольнению сотрудников, удовлетворение просьбы повысит издержки и приведет фирму к финансовым проблемам.

Карьера

- Французское слово *карьер* вошло в русский язык в 30-40 гг. 19 в. как конкурент слова *поприще*. Быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой – либо деятельности, материальной выгоды, благополучия.

Горизонтальная карьера

- Ступени профессионального мастерства. Умение делать то, чего другие не умеют. Это знания и умения внутри человека. Горизонтальная карьера, если понятие «карьера» применимо в этом случае, строится большей частью также и у творческих специалистов: дизайнеров, программистов, тренеров, журналистов, и др. Почему специалист движется по горизонтали? Он профессионально совершенствуется в рамках своей должности, но управленческие позиции его не особо интересуют, и в обозримом будущем он не собирается занимать кресло начальника.

Профессиональная карьера по горизонтали

Специалист

Аспирант

Кандидат
наук

Доктор
наук

Академик

Вертикальная карьера

- Движение, предполагающее подъем на более высокую ступень структурной иерархии. Вертикальная карьера заключается в том, что ты постепенно растешь в должности, двигаешься вверх и в какой-то момент занимаешь руководящий пост. Вертикальная карьера – это повышение в должности с повышением уровня оплаты труда, в этом случае продвижение наиболее очевидно, и именно поэтому с «вертикальным взлетом» обычно связывают само понятие «карьера». Пример вертикальной карьеры. Молодой специалист окончил финансовый институт, поработал помощником бухгалтера, потом, если хотел, мог и развивал свою карьеру, – бухгалтером, затем заместителем главного бухгалтера, главным бухгалтером, финансовым директором и, наконец, заместителем генерального директора или вице-президентом по финансам, или, в зависимости от организационной структуры и размера компании, – региональным директором. И, наверное, в итоге, он становится финансовым консультантом или создает собственную компанию.

Профессиональная карьера по вертикали

Учитель

Завуч школы

Директор школы

Министр образования

План профессиональной карьеры:

- Смысл и цель жизни;
- Планируемая профессия (основной и запасной варианты);
- Предлагаемое образование (содержание и уровень);
- Профессиональное мастерство (разряд, класс, категория);
- Предполагаемая должность, пост;
- Желаемый размер оплаты.

Планирование карьеры

• Какие задачи при планировании карьеры Вам кажутся наиболее важными:

- добиться более высокого служебного положения _____
- обеспечить высокое материальное положение _____
- расширить кругозор _____
- поднять авторитет и престиж _____
- добиться уважения окружающих _____
- получить определенный статус _____
- другое _____

Каким Вы представляете свое положение через 5 лет? через 10? через 15? через 20?
Как Вы намерены этого добиться?

5 лет

10 лет

15 лет

20 лет
