



Развитие карьеры проектного менеджера. Стратегия и тактика.

*Ирина Кирий
консультант по развитию карьеры*

17 лет на РЫНКЕ УСЛУГ СПб

Управленческая карьера генерального директора, собственника, директора по персоналу и оргразвитию, консультанта по управлению и преподавателя бизнес-программ.

Основатель

ШКОЛЫ-СТУДИИ HR for BUSINESS и **HR Клуба ВЕКТОР**

более 4000 обученных HR-специалистов

более 6000 участников

консультант по развитию карьеры

С 2013г.

Соавтор и соведущая проекта «Интересные люди. Интересные встречи» (СПб),

Директор и консультант International Center Support and Business Development (Прага).



О чем презентация?

- Договоримся по понятиям: КАРЬЕРА
- Реальность или РЫНОК ТРУДА
- Проблемы управления или КЕМ УПРАВЛЯЕМ?
- ПОКОЛЕНИЯ на рынке труда.
- КТО нужен компании?
- КАК подбирать? Мотивировать и управлять?

и

- ПРАКТИКА, решения для руководителей на примере поколения Y



Договоримся по понятиям 😊

**На рынке труда сегодня находятся
одновременно четыре поколения и
представления о построении карьеры у них
совершенно разные.**



Эволюция понятия «карьерист»

Раньше:

Карьера (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка) — **движение вверх по служебной лестнице**. При этом карьерист преследовал личную цель и отвергал общественную



Сейчас:

Карьера (от итал. *carriera* - бег - жизненный путь, как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом) - это **осознанная позиция** человека призванная служить обществу и определяющая путь движения к этому служению. Т.е. сейчас карьерист реализует личную цель как служение обществу.



Правила строительства карьеры



Автор картины HR

Карьера — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и/или профессиональным ростом.

Бэби-бумеры - 1946-1963
Раннее X поколение - 1964-1976



Правила строительства карьеры

Карьера – это представление о необходимости расти над собой и подтверждать свою значимость в глазах общества через занимаемое в нем место.

*Позднее X поколение –
1977-1981*

*Поколение Y – с 1982 годов,
в России с 90х.*



Автор картины Я сам
«Как сделать карьеру»



Старые и новые условия построения карьеры

20 век

21 век

Полная долгосрочная занятость

Временные контракты, предполагающие неполную занятость

Гарантированная занятость

Необеспеченность занятостью

Узкая колея карьерного роста

Повторяющиеся изменения в карьере

Одна профессия на всю жизнь

Несколько сфер деятельности

Одна компания на всю жизнь

Несколько компаний или самостоятельная деятельность

Регулярные продвижения

Поддержка постоянной способности обеспечить себе занятость

Многоуровневая организационная иерархия

Пирамида с нечетко выраженными слоями

Предсказуемые трудовые перемещения

Непредсказуемость трудовых перемещений

Внутренний рынок труда

Внешний рынок труда

Карьерным ростом сотрудника управляет компания

Сотрудники сами управляют своей карьерой

Организация способствует развитию людей

Развитие — дело самих сотрудников

Карьера национальная, в одном государстве

Карьера интернациональная



Парадокс сегодня...

Стратегия большинства – поиск работы, т.е. поиск компании, в которой будет все: и интересный функционал, и ожидаемая з/п, и возможность карьерного роста и пр., и пр.

**Вы правда верите и точно знаете что
ТАК БЫВАЕТ?**



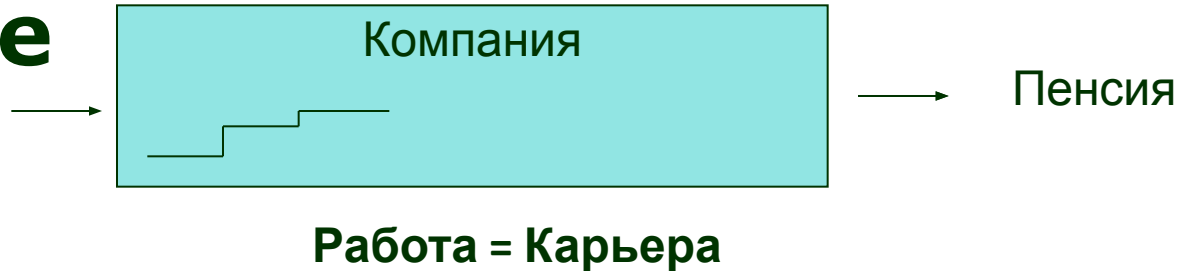
РАБОТА или КАРЬЕРА?

Какова ваша стратегия?

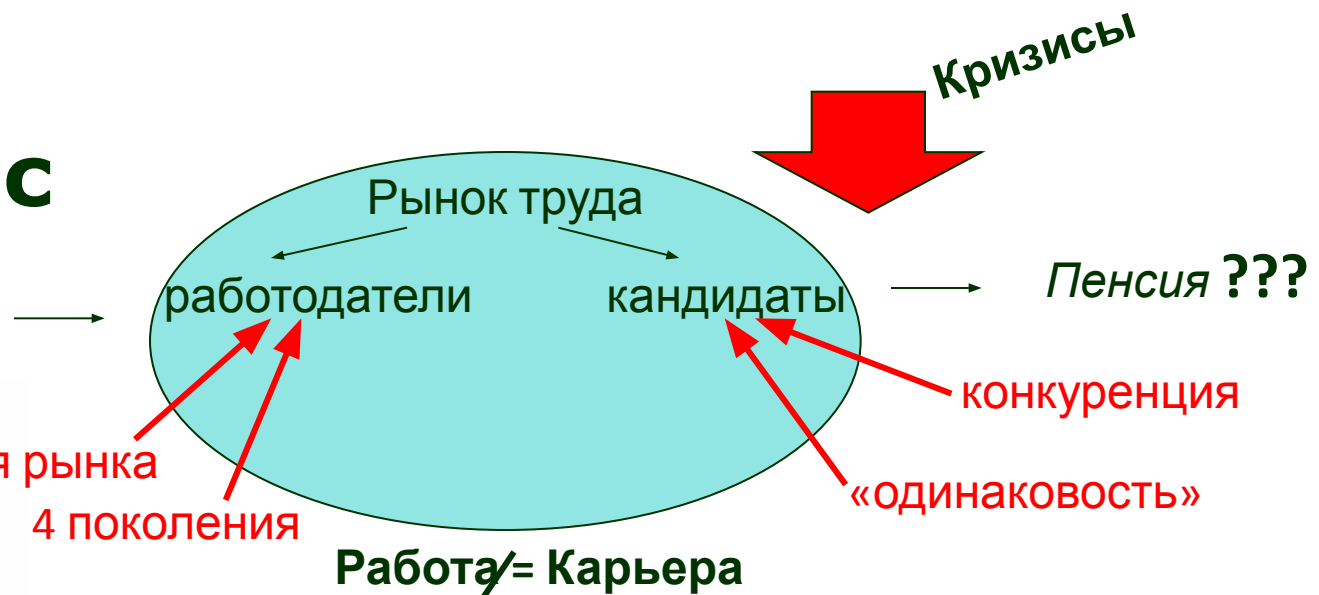


Рынок труда. Модели поведения.

• Раньше



• Сейчас



*Тенденции – смена профессий

и т.д.



Карьера продукт труда (4P маркетинга)

1. Профессионализм, компетентность
2. Клиентоориентированность
3. Соответствие ожиданиям окружения



Карьерист
(Вы)
Personnel

Продукт
Product



1. Специалист широкого или узкого профиля.
2. Соответствие требованиям завтрашнего дня
3. Качество знаний и результативность применения навыков



Процесс
Process

Цена
Price



1. Ваша стоимость на рынке труда.
2. Политика скидок, гибкость в договоре об оплате труда и соц. льготах.



Упаковка
Package

Место
Place



1. Положение отрасли /востребованность должности на рынке труда.
2. Опыт работы и известность компаний где вы работаете(ли)
3. Оперативность смены карьер



Позиционирование
Positioning

Продвижение
Promotion



1. Ваша политика продвижения.
2. Интернет истории
3. Реклама и самореклама
4. Связи/знакомства

1. Известность на рынке труда.

2. Истории по адаптации и обучению в компании
3. Процесс гибкости в принятии новой корпоративной культуры

1. Уникальность вашего продукта труда.
2. Коммуникабельность
3. Обучаемость

1. Преимущества над конкурентами.
2. Создание нужного для должности образа
3. Видимые преимущества

Что важно знать, когда строим карьеру?

- **Карьерные сценарии или личный план развития карьеры на 5-10 лет вперед**



5-6 КАРЬЕРНЫХ
сценариев



ПОНИМАНИЕ ЦЕЛИ и
промежуточных целей



СТРАТЕГИЮ
действий



• **СПОСОБЫ**
ДОСТИЖЕНИЯ

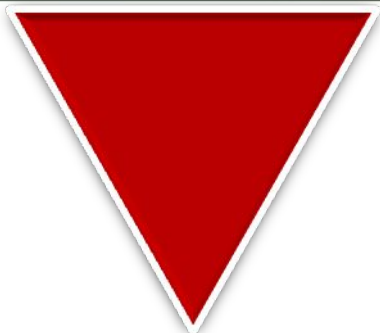
• **Информация + осознанность**

• Технологии карьерного менеджмента

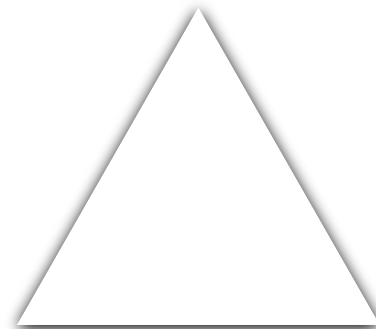


Виды карьер

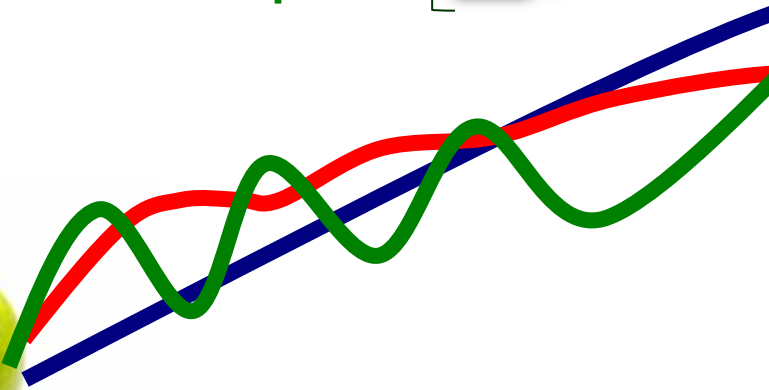
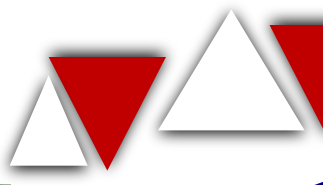
**Вертикальная
Карьера
должностная**



**Горизонтальная
Карьера профессиональная**



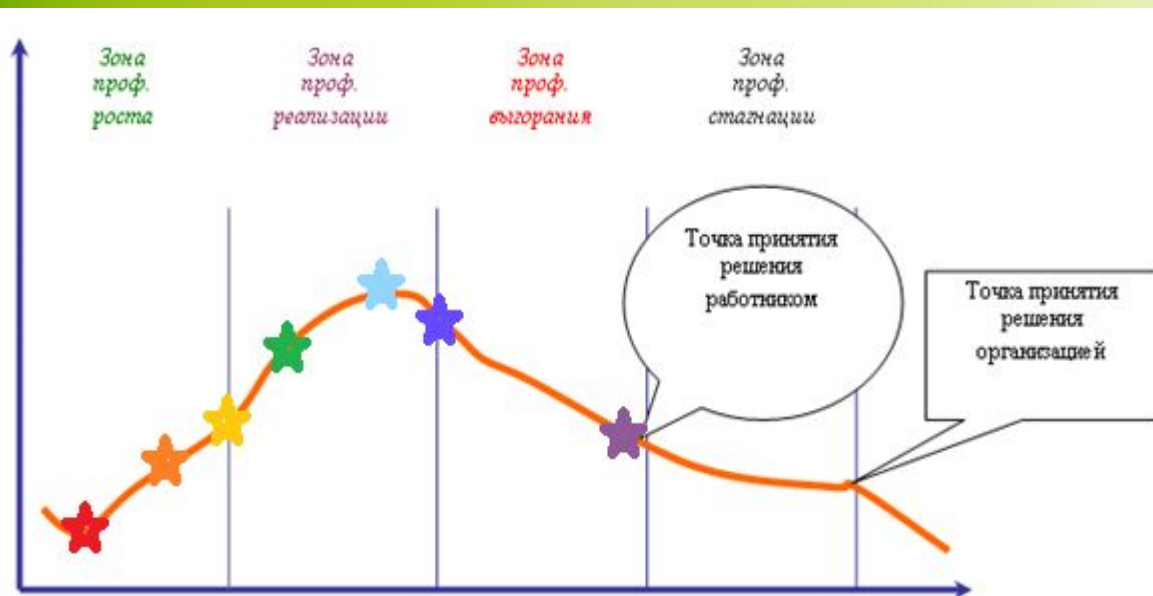
**Зигзаг
Карьера
интересов**



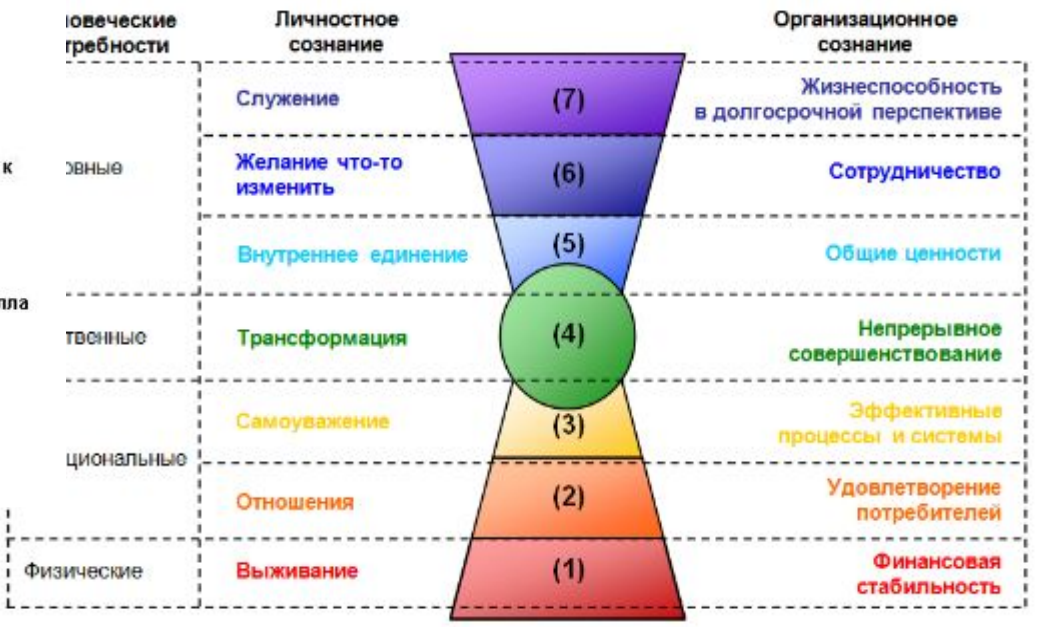
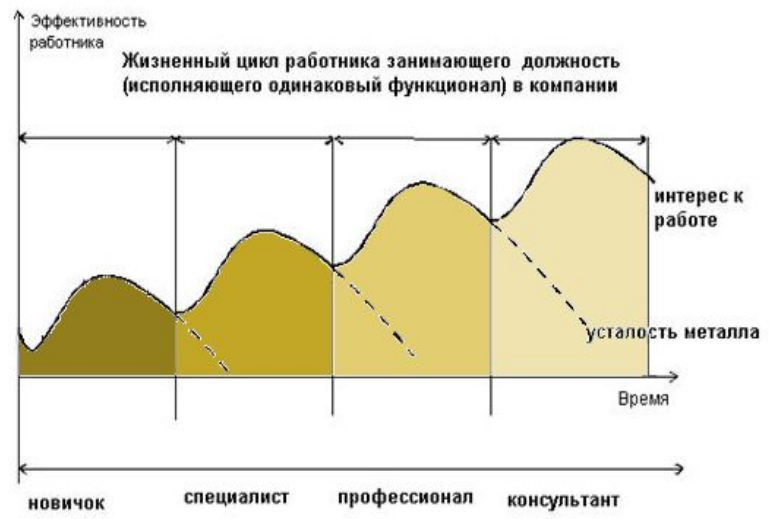
Вид карьеры	Вертикальная	Зигзаг	Горизонтальная
Время			
Деньги			
Энергия			

Принципы карьерного пути

Карьерограмма - графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры в запланированные периоды времени



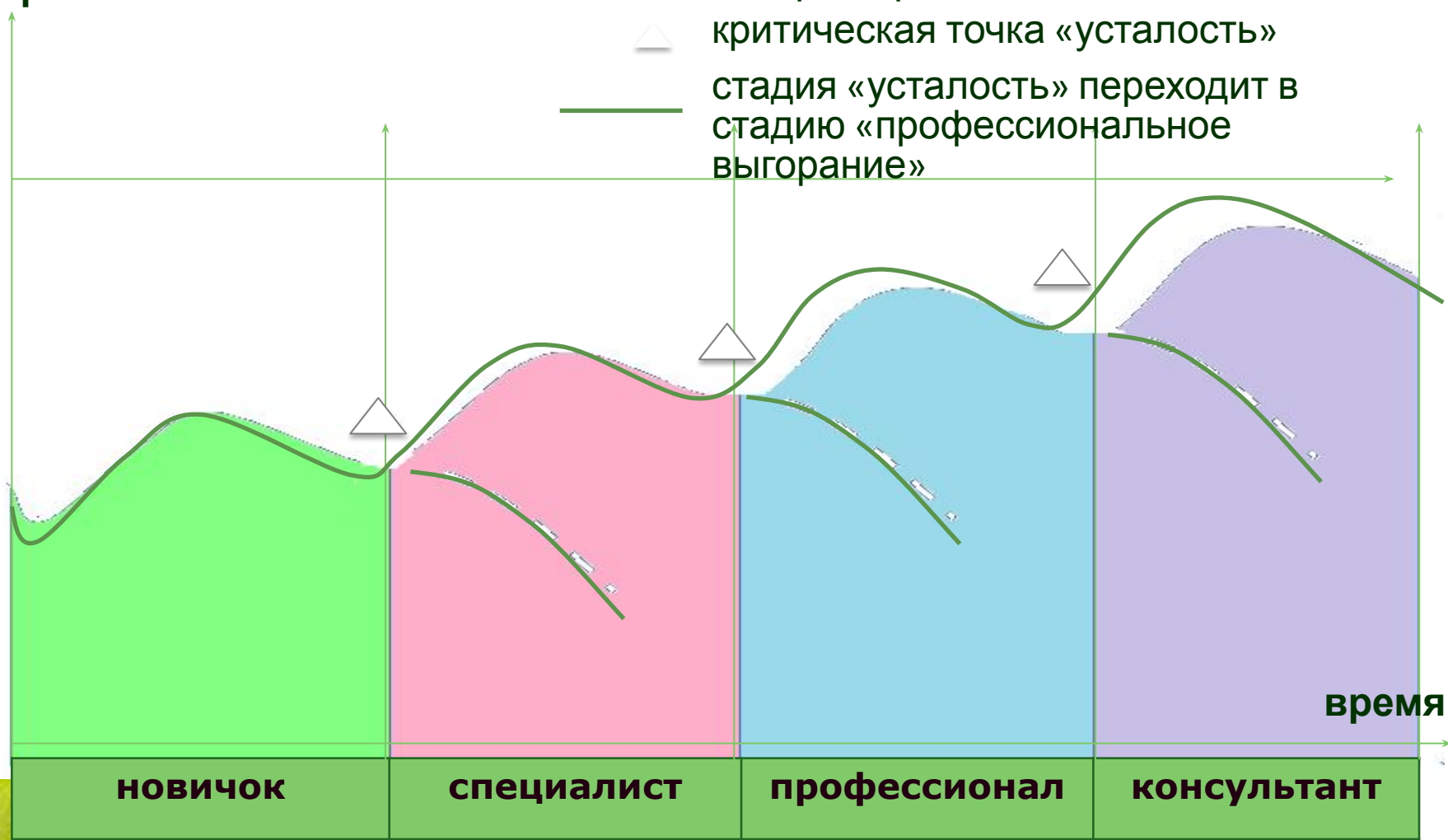
НАСТРОЕН СПОСОБЕН НАСТРОЕН СПОСОБЕН НЕНАСТРОЕН СПОСОБЕН НЕНАСТРОЕН НЕСПОСОБЕН



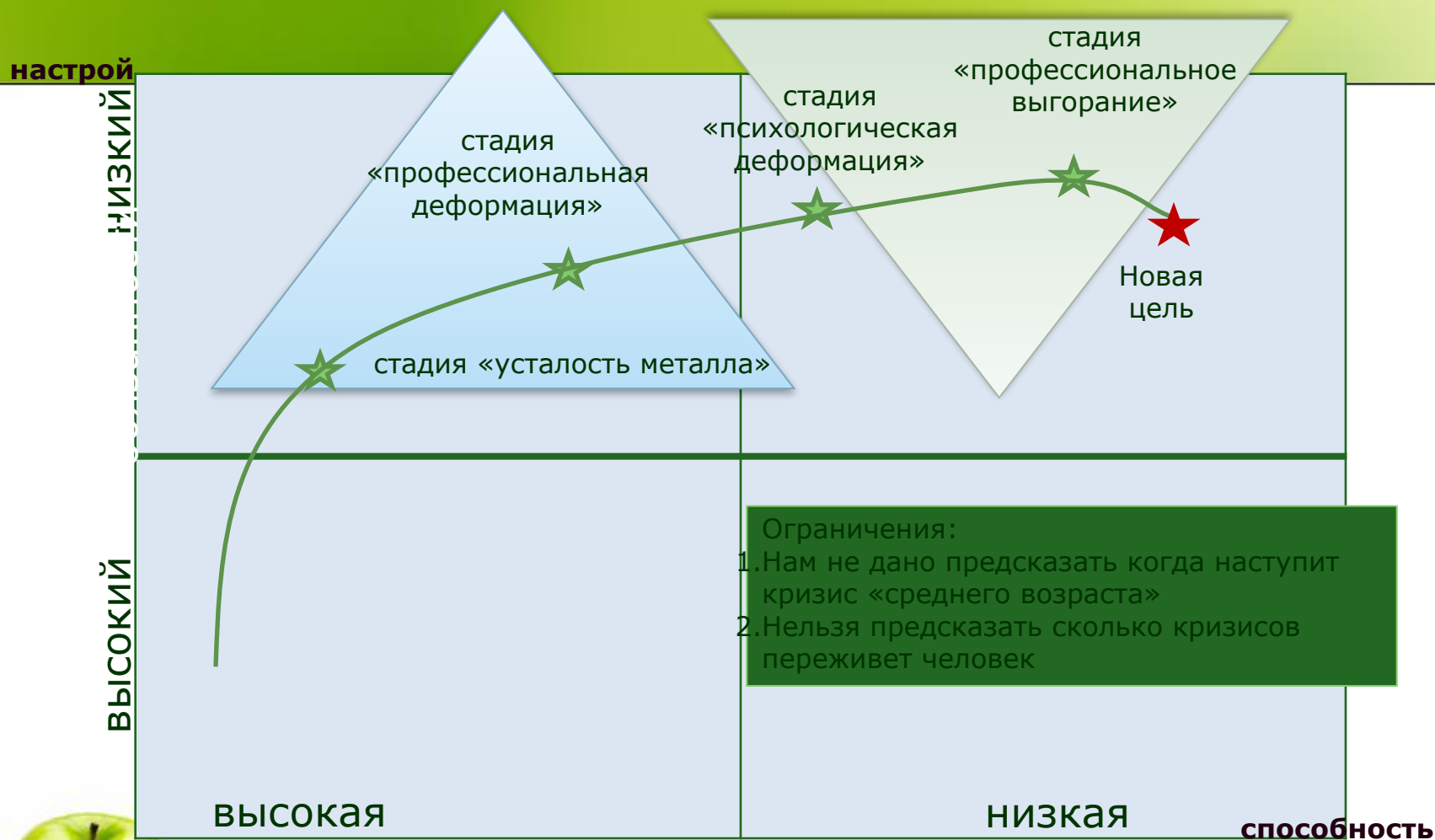
ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ сотрудника, занимающего одну должность или выполняющего одинаковый функционал

эффективность

- интерес к работе
- критическая точка «усталость»
- стадия «усталость» переходит в стадию «профессиональное выгорание»



Зависимость способности выполнять работу от настроения на нее



время



зона работы с целями



зона работы со
СМЫСЛОМ



1. SWOT-анализ своего опыта

Напишите перечень всех должностей, которые Вы занимали (если изменялся функционал более чем на 50%, но название должности не менялось – это новая должность)

Поставьте рядом с каждой должностью год когда это событие произошло (если не помните точно, то пишите по ощущениям)

Подсчитайте переходы по карьерной лестнице

Постройте график



✓ **Ключевые компетенции**
+Зоны развития
+Функционал, с которым

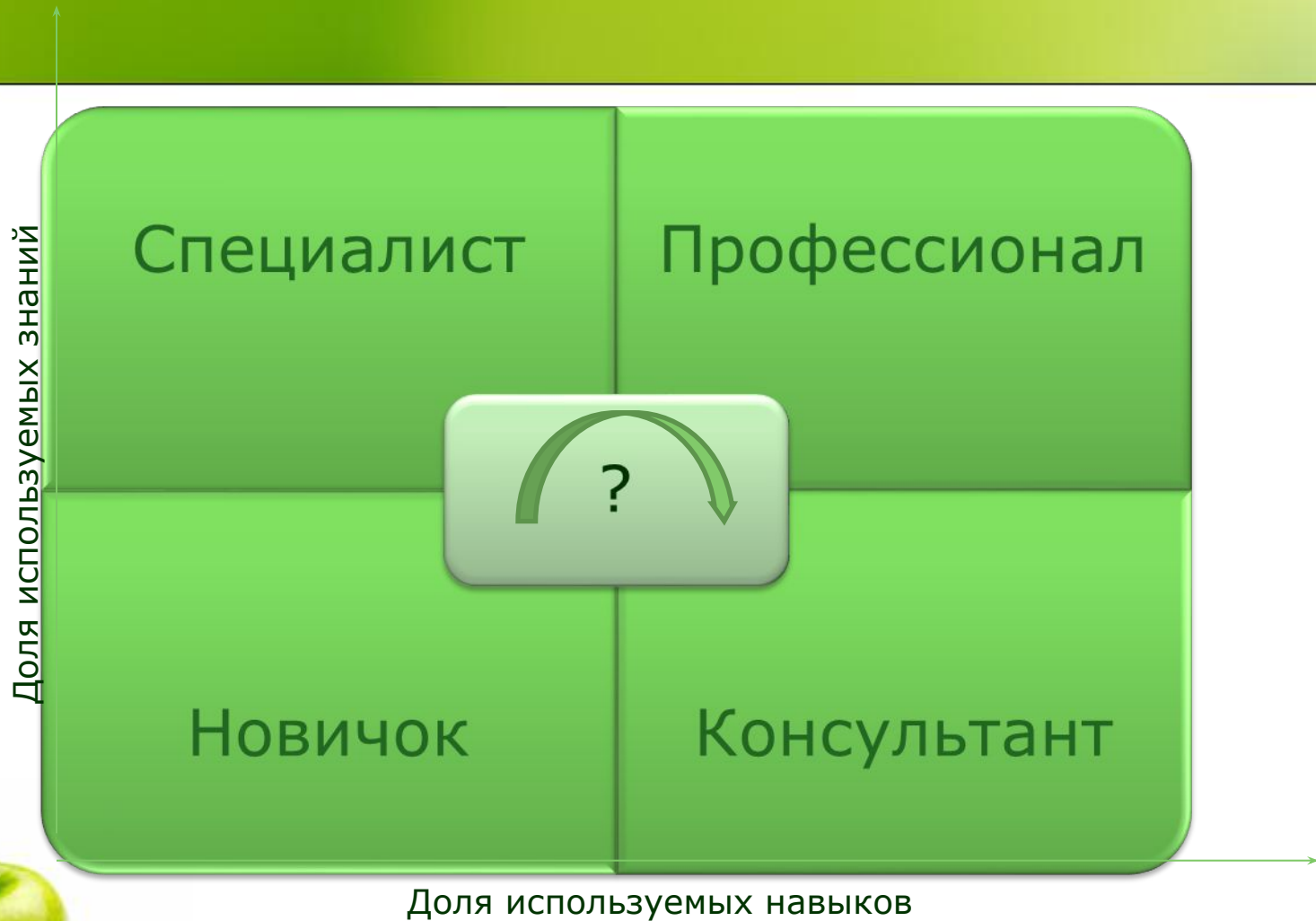
можно перейти в смежную должность/сферу/отрасль

Что важно знать, когда наращиваем компетенции?

F(функционал)	Компетенции	Удовольствие



Матрица состояния карьер



это инструмент, позволяющий дифференцировано управлять разными видами карьер



Виды карьер и тупиковая карьера



Карьерный тупик. Что делать?





**Куда и Зачем
идешь?**

Определен
ие
цели(ей)

**Как
иду?**

Понимание
как
достичь
цель

**Стратегия и
тактика**

Контроль и
анализ
результато
в
достижени
я
(движения
к) цели

Приобрете
ние
инструмент
ов
необходим
ых для
достижени
я цели

**Что необходимо
чтобы дойти?**

Путь
(программ
а)
движения
к цели

**Когда и где
буду?**

**Какой
я?**

Умение
самосовер
шенствова
ться в
достижени
и цели



**Куда
пришел
(приду)?**

Что важно знать, когда продаем себя?

компетенци
и

Поиск новой должности
Поиск нового проекта
Поиск новой работы
Уход в собственный бизнес

Полное погружение в работу
Состояние «потока»
Желание развиваться дальше
Проявление инициативы
Самостоятельность
Новые проекты

Поиск ответов на вопросы:
- А что мне нравится в работе?
- Какая деятельность мне может быть интересна?
- Какие мои сильные стороны?
- Куда я хочу развиваться?

Обучение
Получение новых знаний
Получение нового опыта
Наставничество

удовольствие

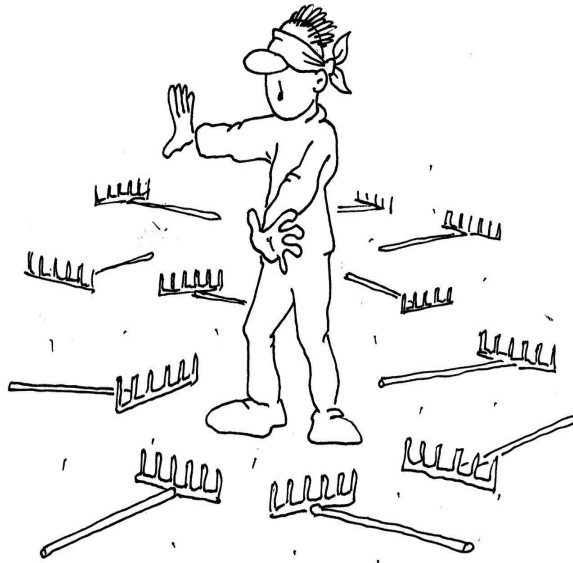
**Матрица перспективности работы в
российской интерпретации**



Традиционные ошибки

- **РЕЗЮМЕ**

- **ПРЕЗЕНТАЦИЯ СВОЕГО ОПЫТА и прохождение интервью**



- **СТРАТЕГИЯ ПОИСКА**



Грабли бывают двух видов:

- 1) которые чему-то учат
- 2) мои любимые..

Продающее резюме – маркетинговый фантик опыта

РЕЗЮМЕ на все случаи жизни

Ф.И.О: _____

Дата рождения: _____ г.

Телефон: +7 (____) _____

e-mail: _____@_____.

Основные профессиональные навыки:

1 Могу копать



2 Могу не копать



3 Могу сделать так, чтобы другой копал



Ожидаемый уровень заработной платы: _____

* Подробная информация на собеседовании

ПРОЦЕССНОЕ
●
РЕЗУЛЬТАТНОЕ
●
ПРОЕКТНОЕ

**ЧТО и КАК
писать?**



ПЕРЕЗАГРУЗИТЕ СВОЮ КАРЬЕРУ!



*Сделай так, чтобы получить то,
что ты хочешь.
Иначе тебе придется любить то,
что ты получишь.
Карьерная мудрость*

Ирина Кирий
+79112267218
IrinaKiri@mail.ru

Спасибо за внимание.