

Технологии профессиональной карьеры

Андреева Л.Т.

+7 905 250 18 31

land20021@yandex.ru



Определение понятия «профессиональная карьера»

Карьера – это динамическое явление, постоянно развивающийся и изменяющийся процесс.

- **Карьера** – это иерархическое отражение пути продвижения человека на протяжении трудового периода или его отрезка, характеризуется временной продолжительностью занимаемых им должностей. Отражает профессионально-квалификационный рост работника, расширение и углубление его способностей; т.е. последовательное достижение определенных результатов развития сотрудника.

Определение понятия «профессиональная карьера»

- **Карьера в широком смысле** - это профессиональное развитие человека, в процессе которого он проходит различные стадии профессионального развития: самоопределение, обучение, поступление на работу, адаптация, профессиональный рост, поддержка оптимального уровня функционирования, повышение квалификации, наконец, уход на пенсию;
- **Карьера в узком смысле** - это движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций, статуса и социально-экономического положения.

Критерии успешности карьеры:

- **субъективный** -
удовлетворенность жизненной
ситуацией, образ
профессиональной жизни и
собственная роль в ней;
- **объективный** –
последовательность
занимаемых должностных
позиций.



Факторы успешности карьеры:

- способности и интересы человека, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т.д.
- влияние других людей на профессиональную карьеру человека (материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации, потребность организации в специалистах данного профиля)
- какие ещё?



Типологизации карьеры

- **Карьера внутриорганизационная** означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.
- **Карьера межорганизационная** означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в разных организациях.

Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Типологизации карьеры

(продолжение)

- Карьера **специализированная** – все стадии конкретный работник проходит последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности в которой он специализируется.
- Карьера **неспециализированная** – поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более, чем на 3 года. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

Типологизации карьеры

(продолжение)

- **Вертикальная** – подъем на более высокую ступень структурной иерархии, которое сопровождается более высоким уровнем заработной платы.
- **Горизонтальная** – перемещение, либо в другую структурную область, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

Типологизации карьеры

(продолжение)

- **Центростремительная** – движение к ядру, руководству организации
- **Скрытая** – доступна ограниченному кругу работников, имеющих обширные деловые связи вне организации.
- **Ступенчатая** – совмещает в себе элементы вертикальной и горизонтальной карьеры.

Виды профессиональной карьеры (продолжение)

Срок (возраст) «выхода» из профессии

- «срезанная» преждевременный уход)
- завершившаяся своевременно
- «затянутая»

Виды профессиональной карьеры (продолжение)

«Цена»

- с оптимальными затратами
- с не оптимально высокими затратами
- с низкими затратами

Выраженность социального признания

- успешная
- неуспешная

Виды профессиональной карьеры (продолжение)

Скорость продвижения

постепенная

стремительная

Преимущественная направленность

- ориентированная на достижения
- ориентированная на личностное развитие

Виды профессиональной карьеры (продолжение)

Характер динамики профессиональных результатов

- «прогрессирующая»
- «зигзагообразная»
- **Способ достижения цели**
- авантюрная карьера
- честная карьера

Виды профессиональной карьеры (продолжение)

Скорость продвижения

- постепенная
- стремительная

Преимущественная направленность

- ориентированная на достижения
- ориентированная на личностное развитие

Виды профессиональной карьеры

Содержание происходящих изменений

- властная (рост влияния)
- квалификационная
- статусная
- монетарная (карьеря дохода)

Виды профессиональной карьеры

Принадлежность к определенной сфере профессиональной деятельности

- карьера менеджера
- карьера врача

Количество ситуационных кризисов

- «конфликтная»
- относительно спокойная

Виды профессиональной карьеры

Направление движения работника в структуре организации:

- Вертикальная
- горизонтальная
- центростремительная
- скрытая
- ступенчатая



Выбор карьеры

Любая карьера делается ради чего-то, и, таким образом, имеет свои *движущие мотивы*, которые с годами меняются. К таким мотивам относятся следующие:

- **Автономия.** Человеком движет стремление к независимости, возможности делать все по-своему. В рамках организации ее дают высокая должность, статус, авторитет, заслуги, с которыми все вынуждены считаться.



Выбор карьеры

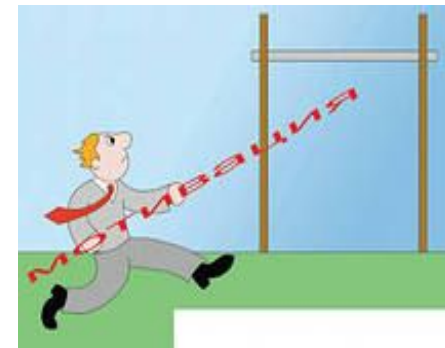
- **Функциональная компетентность.** Человек стремится быть лучшим специалистом в своем деле и уметь решать самые сложные проблемы. Должностное продвижение рассматривает сквозь призму профессионального. Высоко ценят внешнее признание со стороны администрации и коллег, нежели материальное признание.
- **Безопасность и стабильность.** Деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, поэтому в качестве основной задачи они рассматривают получение должности, дающей такие гарантии.

Выбор карьеры

- ***Управленческая компетентность.*** Человеком руководит стремление к власти, лидерству, успеху, который ассоциируется с высокой должностью, статусными символами, важной и ответственной работой, высокой заработной платой, привилегиями, признанием руководства, быстрым продвижением по служебной лестнице.
- ***Предпринимательская креативность.*** Людьюми руководит стремление создавать или организовывать что-то новое, заниматься творчеством. Поэтому основной мотив карьеры – обретение необходимых для этого власти и свободы, которые предоставляет соответствующая должность.

Выбор карьеры

- **Потребность в первенстве.** Человек стремится к карьере ради того, чтобы быть всегда и везде первым, обойти своих коллег.
- **Стиль жизни.** Человек ставит перед собой задачу интегрировать потребности личности и семьи, например, получить интересную, достаточно высоко оплачиваемую работу, предоставляющую свободу передвижения, распоряжения своим



Выбор карьеры

- **Материальное благосостояние.** Людьюи руководит желание получить должность, связанную с высокой заработной платой или иными формами вознаграждения.
- **Обеспечение здоровых условий.** Стремление достичь должности, которая предполагает выполнение служебных обязанностей в благоприятных условиях.

С возрастом и ростом квалификации цели и мотивы карьеры обычно меняются.

Основные этапы профессиональной карьеры

Основные этапы профессиональной карьеры

4. пора ответственности (О) = В + 5 (36)

5. пора авторитета (А) = О + 3 (39)

6. пора достижений (Д) = А + 7 (46)

Основные этапы профессиональной карьеры

7. 眩耀 (H) = Д + 9 (55)

8. 朮占 (BB) = H + 6 (61)

9. (пора мудрости (M) } BB (64) □

10. 躄 (T) = M + 7 (71)

Карьерное плато

- **Карьерное плато** – определенный период в развитии карьеры, который наступает вследствие достижения сотрудником высокой позиции и невозможности развиваться далее. (Например, из-за отсутствия определенных навыков или других ограничивающих факторов).



Карьерное плато

D.C.Feldman и D.A.Weitz выделили **6 типов карьерного плато**, которые взаимосвязаны с карьерными ориентациями:

- несоответствие навыков и способностей;
- низкое стремление к карьерному росту;
- снижение трудовой мотивации;
- эмоциональное выгорание;
- медленный рост компании;
- недостаток внешней награды.

Карьерное плато

(продолжение)

таким карьерным ориентациям как профессиональная компетентность соответствует карьерное плато «несоответствие навыков и способностей», автономия/независимость – низкое стремление к карьерному росту», организационная безопасность – «недостаток внешней награды»

«Стеклянный потолок»

Эта форма дискриминации описывается как «барьер настолько незаметный, что он прозрачен, но в то же время настолько основательный, что препятствует женщинам и представителям различных меньшинств продвигаться в управленческой иерархии».

«Стеклянный потолок» в женской карьере сегодня проявляет себя как в занимаемых должностях, так и в уровне оплаты труда.

Причины и проявление «стеклянного потолка»:

- Мужчины смотрят на женщину как на «выскочку» и воспринимают ее появление как вызов «мужскому самолюбию».
- Женщины обычно не находят женщины-наставницы, а большинство руководителей-мужчин считает для себя неоправданным риском помогать и учить продвигающуюся по служебной лестнице женщину, поскольку это может подорвать его собственную профессиональную репутацию и замедлить должностной рост.

Меры по преодолению «стеклянного потолка»

- Для продвижения по службе стоит осознать, что вы должны быть лучше, чем ваши конкуренты.
- Необходимо поработать над собой.
- Если высшее руководство компании и совет директоров не имеют в своем составе женщин - это плохой знак. Действуйте, не тратьте свое время.
- Неравная оплата и дискриминация регламентируется законом.
- Воспользуйтесь шансом открыть свое собственное дело.

Научные подходы в исследовании профессиональной карьеры

В зарубежной психологии распространенным является **психодинамический подход** к проблеме профессионализации, в рамках которого она рассматривается как одна из форм сублимации различных либидозных проявлений человека, фиксируемых в детстве

Научные подходы в исследовании профессиональной карьеры

Типологический подход:

Профессиональная карьера рассматривается как поиск и обретение человеком форм профессиональной деятельности, которые адекватны некоторому устойчивому типу индивида.
Дж. Голланд.



Научные подходы в исследовании

профессиональной карьеры

Дж. Голланд предложил следующую классификацию типов личности:

1. **Реалистический («машинист»)**. Человек отдает предпочтение деятельности (работе), связанной с использованием устройств, различных механизмов, инструментов. Эти люди имеют атлетические и механические способности, любят работать со станками, механизмами, машинами.
2. **Исследовательский («ученый»)**. Человек, который предпочитает деятельность познавательную, аналитическую и методическую. Он любит учиться, наблюдать, анализировать.

Научные подходы в исследовании

профессиональной карьеры

3. Артистический («декоратор»). Человек экспрессивен, с богатым воображением, тонким чувством интуиции, отличается оригинальностью поведения и восприятия, обладает умением, способностью представлять кого – либо и что - либо. Любит неформальные ситуации, творчески весьма одарен.

4. Социальный («консультант»). Человек красноречив, обладает даром убеждения, любит работать в контакте с другими людьми, разъяснять и помогать.

5. Предпринимательский («адвокат»). Человек любит оказывать влияние на других (при решении общих поставленных целей). Развит талант к организационной работе.

Научные подходы в исследовании

профессиональной карьеры

6. Конвенциональный («бухгалтер»). Человек отдает предпочтение работе, связанной с вычислениями, точными расчетами, с фактами, с конкретными деловыми бумагами (инструкциями, положениями).

По Голланду, один из этих шести типов всегда доминирует в личности, однако человек, приспособиваясь к условиям обстановки, использует спектр стратегий из двух и более типов.

Научные подходы в исследовании профессиональной карьеры

Другой типологией, которая может быть использована в целях выбора карьеры, является типология Е.

А. Климова.

Все виды деятельности разделены по предметам труда:

Тип П — “человек — природа”, если главный, ведущий предмет труда — растения, животные, микроорганизмы

Тип Т — “человек — техника”, если главный, ведущий предмет труда — технические системы, вещественные объекты, материалы, виды энергии.

Научные подходы в исследовании профессиональной карьеры

Тип Ч — “человек — человек”, если главный, ведущий предмет труда — люди, группы, коллективы, общности людей.

Тип З — “человек — знак”, если главный, ведущий предмет труда — условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки.

Тип Х — “человек — художественный образ”, если главный, ведущий предмет труда — художественные образы, условия их построения.

БАЗОВАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИЙ

Любая профессия по КАЖДОМУ из оснований (строки) может быть отнесена к одному из типов или к нескольким. В строках указаны основания для классификации - и соответствующие им типы профессий.

Предмет труда	Природа	Техника	Человек	Знак	Художественный образ
Условия труда	Бытовые	На Открытом воздухе...	Необычные	С повышенной Моральной ответственностью	На открытом воздухе, необычные
Средства труда	Ручные	Автоматизированные	Функциональные	Функциональные	Ручные
Цели труда	Гностицизм	Преобразу	Изыскатели	Гностицизм	Изыскатели

Принципы построения карьеры

Для того, чтобы построить карьеру необходимо ответить себе на три важных вопроса:

- Зачем делать такую карьеру (целеполагание)?
- Как ее делать (конкретные действия, процессы)?
- С помощью чего ее делать (инструменты продвижения – открытые источники, социальные связи, кадровые агентства, публичные выступления и другое)?

Планирование карьеры

В основе типологии лежат три характеристики:

- Самооценка
- Уровень притязаний
- Локус контроля.

Шесть типов подхода к построению карьеры

- 1. Альпинист** (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля).
- 2. Иллюзионист** (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля).
- 3. Мастер** (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля).

Шесть типов подхода к построению карьеры

4. Муравей (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля).

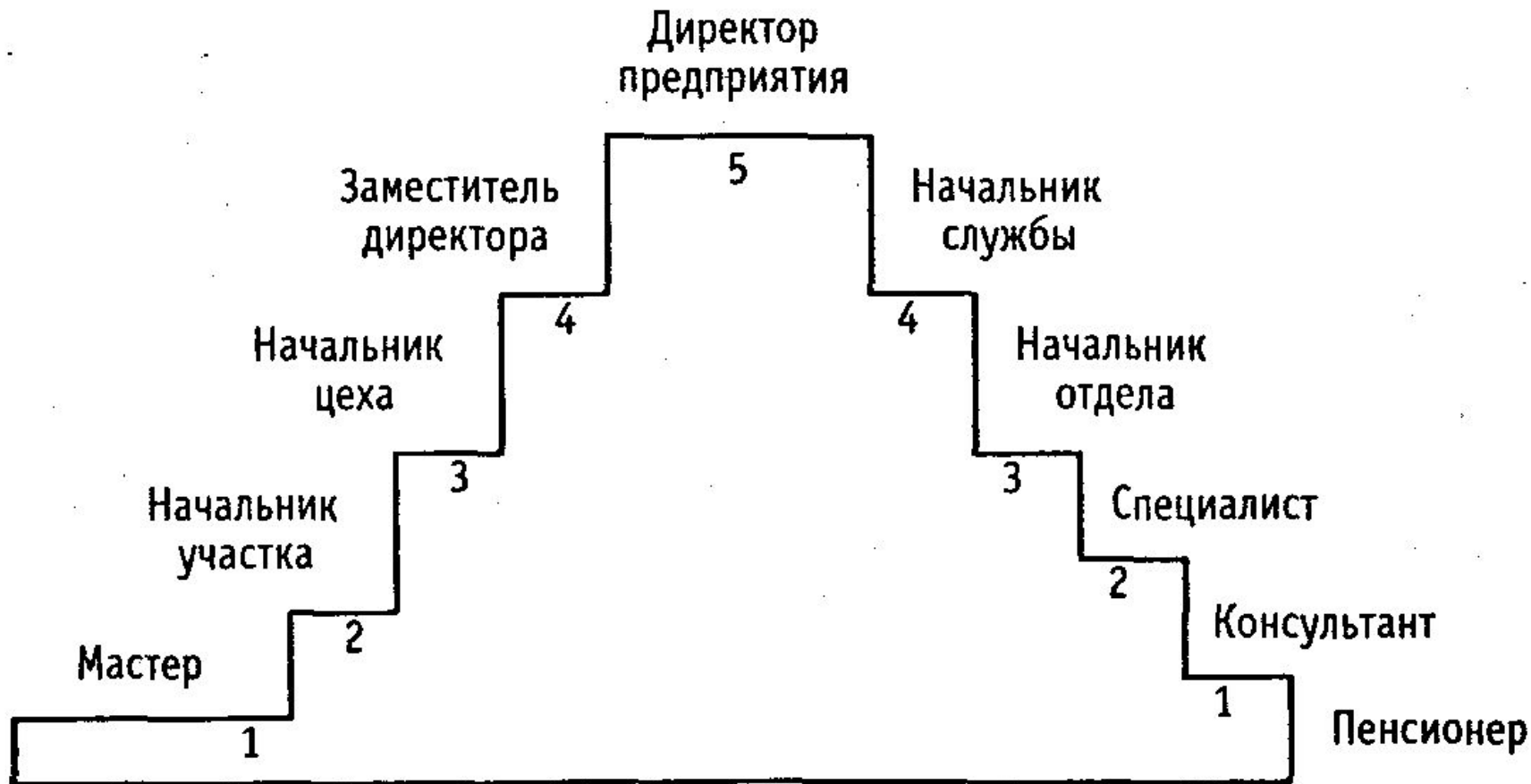
5. Коллекционер (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля)

6. Узурпатор (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля)

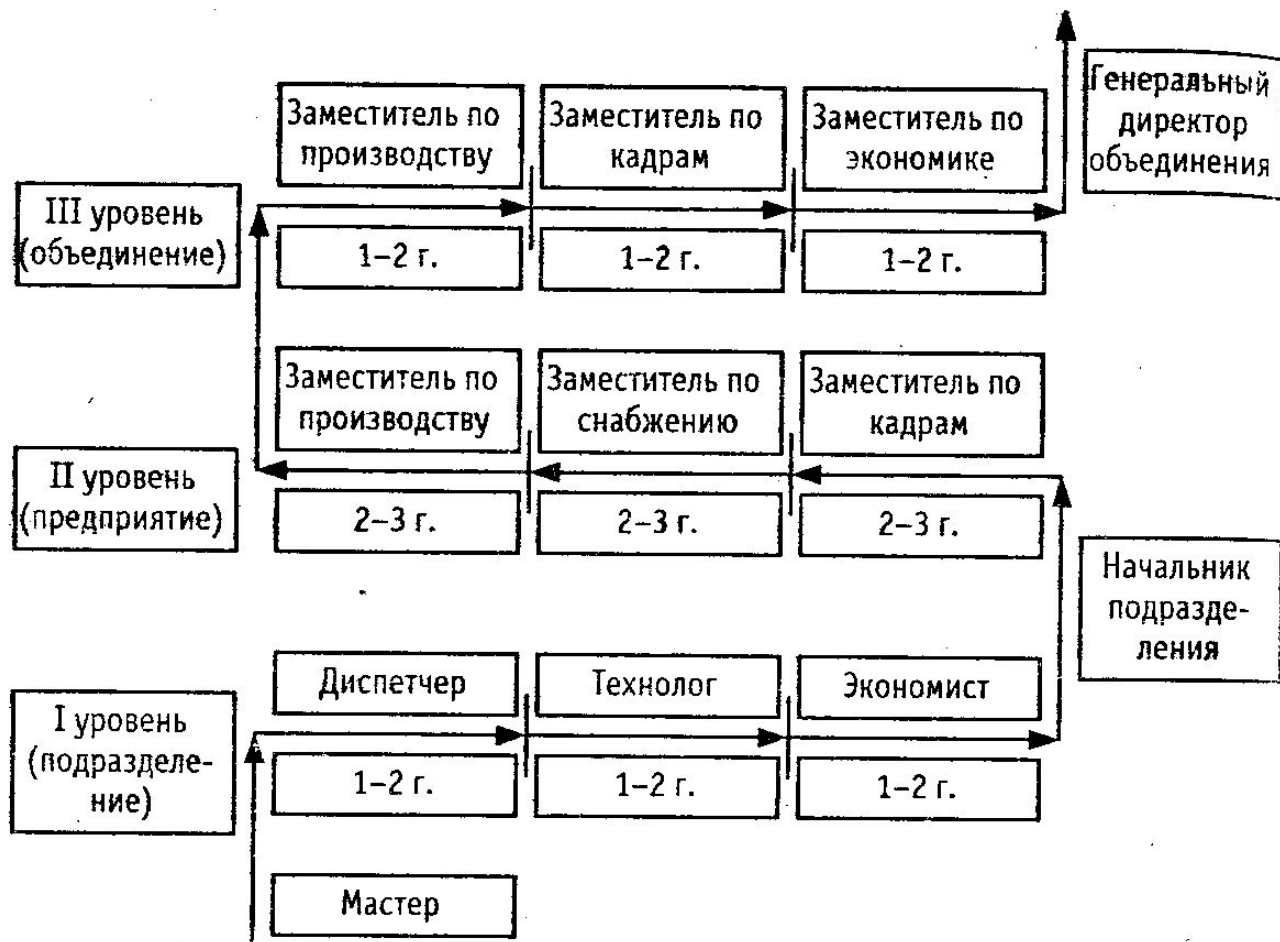
Модель служебной карьеры «Трамплин»



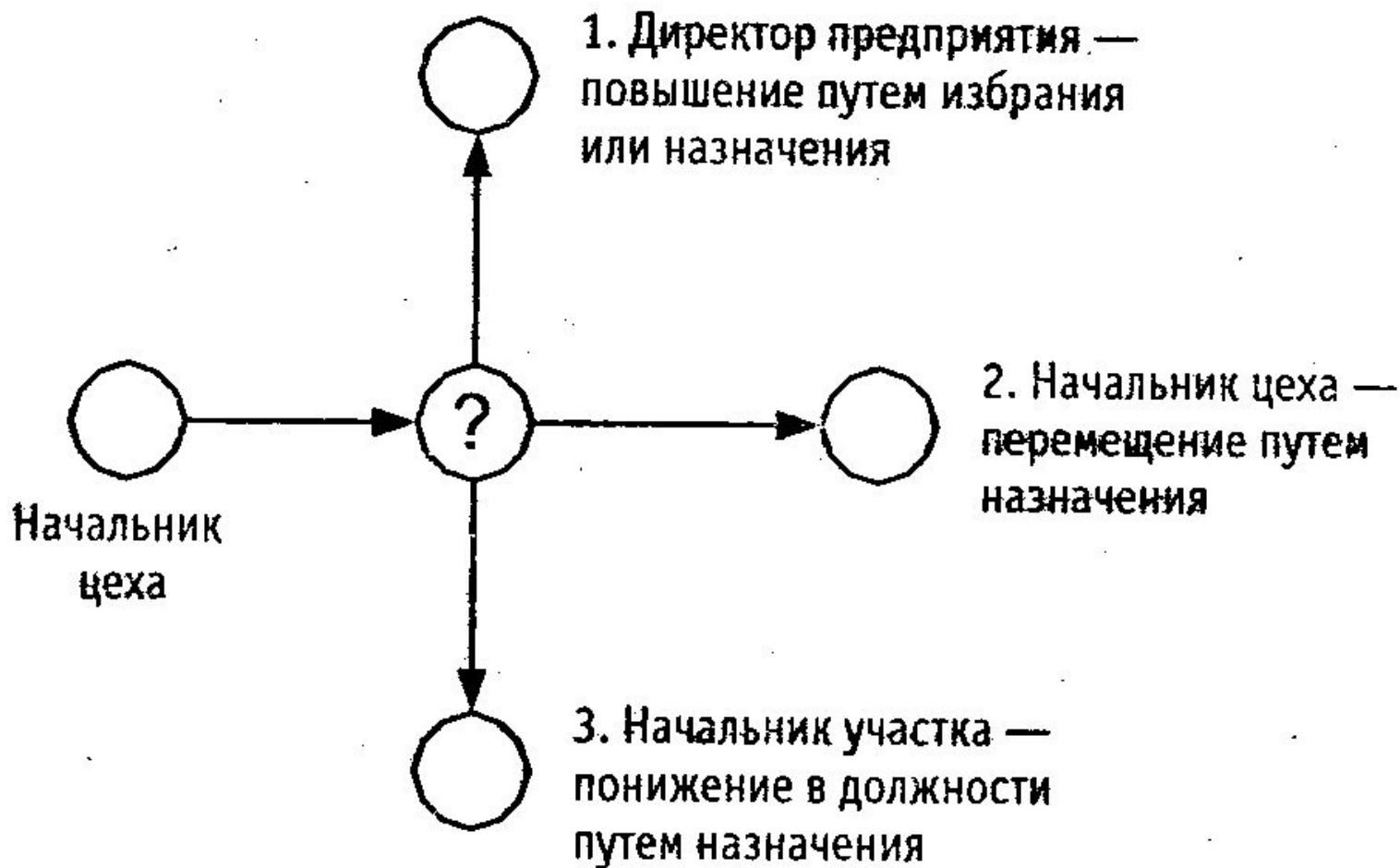
Модель служебной карьеры «Лестница»



Модель служебной карьеры «Змея»



Модель служебной карьеры «Перепутье»



Профессиональный кризис

- **Профессионализм** — особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях.
- В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям.
- **Профессиональный кризис** – это кризис идентичности личности, у которой объективная необходимость в профессиональной переориентации вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении прежней идентичности или конфликт между элементами идентичности и соответствующими ей способами «вписывания» себя в окружающий мир.

Признаки профессионального кризиса

Признаки профессионального кризиса можно разделить на две группы:

а) личностные:

- повышенная усталость
- бессонница
- астенизация, т.е. состояние психофизиологического истощения, к которому приходит работник в результате длительного перенапряжения (стресса) или тяжелого психотравматического переживания.
- частые головные боли
- резкое снижение самооценки



Признаки профессионального кризиса

б) поведенческие

- человек перестаёт получать удовольствие от выполняемой работы
- работа становится всё тяжелее, а способность её выполнять всё меньше и меньше
- поздно появляется на работе и рано уходит
- чувство скуки
- Неуверенность
- снижение уровня энтузиазма

Признаки профессионального кризиса

- чувство не востребованности
- легко возникающее чувство гнева
- потеря перспектив профессионального роста
- невозможность самореализации в профессии
- частые возникновения конфликтов
- неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации
- неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом

Виды профессиональных кризисов

Профессиональный кризис возникает, когда человек разочарован в выбранной им профессии или перестает видеть перспективы карьерного роста. У него пропадает интерес, он плохо посещает работу, но уволиться не может из-за ряда причин.

Виды профессиональных кризисов

Существует 4 вида профессиональных кризисов:

- 1. Кризис профессиональных ожиданий** (начало самостоятельной работы). Трудности в отношении с коллегами разного возраста и разного опыта, в самом овладении профессией и сомнения в целесообразности ее выбора, несовпадение юношеских ожиданий и реальности.
- 2. Кризис профессионального роста (23-25 лет)**. Потребность в дальнейшем повышении квалификации, неудовлетворенность занимаемой должностью, зависть к сверстникам и сокурсникам, создание семьи и связанные с этим финансовые трудности.

Виды профессиональных кризисов

- 3. Кризис карьеры (30-33 года).** Неудовлетворенность профессиональным положением, ощущение прекращения собственного развития, переосмысление себя самого и своего места в мире («смысла жизни»), внезапное обнаружение новых мотивов и смыслов в привычном доселе труде.
- 4. Кризис профессиональной самореализации (38-42 года).** Недовольство «прочно сложившимся» профессиональным статусом и как следствие – собой (тревога, депрессия, мнительность), понимание собственных ограничений возможности реализовать себя в данной роли, начало возрастных изменений здоровья с его медленным ухудшением, профдеформация (цинизм, черный юмор, эмоциональное выгорание, снобизм).

Технологии карьерного менеджмента

Технология карьерного менеджмента – это планирование карьеры и реализации карьерного потенциала сотрудника. Технология предполагает определение всего спектра личностных ресурсов для достижения целей и планов.

В основе определения личностных ресурсов лежит диагностика карьерных компетенций.

Основы диагностики карьерных компетенций

- Карьерная компетентность – способность четко осознавать собственный карьерный потенциал и в соответствии с ним эффективно выстраивать карьерный путь, преодолевая препятствия и затруднения

Карьерный SWOT - анализ

- Карьерный SWOT - анализ – определение сильных и слабых сторон относительно развития собственной карьеры, а также карьерных ограничений и возможностей, с целью оптимизации карьерного продвижения.
- Пример карьерных компетенций

Планирование карьеры персонала

Главная задача планирования и реализации заключается в обеспечении взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда задач:

- достижение взаимосвязи целеполагания организации и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;

- устранение «карьерных тупиков», в которых практически не указывается возможностей для развития сотрудника;
- повышение качества процесса планирования карьеры;
- формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;
- изучение карьерного потенциала сотрудников;
- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистических ожиданий;
- определение путей служебного роста, использование которых могло бы удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Программа развития карьеры

Должна обеспечивать:

- повышение уровня заинтересованности работников,
- выявление лиц с высоким потенциалом продвижения.

Программа развития карьеры

Она отражает следующее:

- Способы выявления сотрудников с высоким потенциалом роста и продвижения, который характеризуется не степенью подготовленности работников в настоящий момент, а их возможностями в долгосрочной перспективе с учетом возраста, образования, опыта, деловых качеств, уровня мотивации.
- Стимулы к разработке индивидуальных планов карьеры
- Способы увязки карьеры с результатами оценки деятельности

Программа развития карьеры

- Пути создания благоприятных условий для развития (обучение, подбор должностей и разовые задания с учетом личных возможностей, кураторство)
- Организацию эффективной системы повышения квалификации
- Возможные направления ротации
- Формы ответственности руководителя за развитие подчиненных.

Программа развития карьеры

Основой планирования карьеры часто становится **карьерограмма**.

Этот документ, составляемый на 5-10 лет, содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а с другой стороны, обязательства последнего повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства.

Объективные обстоятельства продвижения по службе

Продвижение по службе определяется двумя группами обстоятельств: объективными, субъективными

К объективным обстоятельствам относятся:

- максимально возможная в данной организации точка карьера, число промежуточных ступеней до нее,
- отношение числа сотрудников высшего уровня к числу сотрудников данного уровня,
- их потенциальная мобильность (отношение числа вакансий на вышестоящем уровне в среднем за период к числу лиц данного уровня).

Субъективные обстоятельства продвижения по службе

- Субъективными обстоятельствами являются:
 - образование;
 - квалификация;
 - внутренняя мотивация;
 - настойчивость;
 - умение подать себя, и проч.

Сегодня считается, что успех карьеры зависит от способностей на стыке разных сфер деятельности.

Работа с кадровым резервом

Динамику карьеры руководителя в принципе определяют два основных параметра: потенциал продвижения и уровень текущей профессиональной компетенции. Исходя из этого и составляется матрица, состоящая из следующих элементов:

- Учащиеся, новички – потенциал продвижения высокий, компетентность низкая.
- «Звезды» - высококвалифицированные специалисты в перспективном возрасте, - и то и другое высокие.



Работа с кадровым резервом

- Твердые середняки – хорошо работают, но и шансы невелики (либо из-за личных качеств, либо из-за организационной ситуации).
- «Сухостой» - работают мало и шансы на продвижение невелики.

Самоменеджмент

Процесс карьерного самоменеджмента охватывает шесть фаз:

1. Постановка цели - анализ и формирование личных целей;
2. Планирование - разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности;
3. Принятие решений по конкретным делам;
4. Организация и реализация - составление распорядка дня и организация личного трудового процесса с целью реализации поставленных задач;
5. Контроль - самоконтроль и контроль итогов (в случае необходимости - корректировка целей);
6. Информация и коммуникация - фаза, свойственная в определенной степени всем функциям, так как и коммуникация, и обмен информацией необходимы на всех фазах самоменеджмента.

Самоменеджмент

- **Предметом** самоменеджмента является феномен самоорганизации человеческого фактора на основе попарных отношений клиентов между собой, и в первую очередь с конкретным менеджером как полномочным представителем конкретной корпорации, или как независимым элементом инфраструктуры конкретного рынка.

Назначение

самоменеджмента

1. Составление и оптимизация горизонтальных структур попарных ресурсонесущих отношений равноправных клиентов.
2. Составление и реализация бизнес-планов и проектов.
3. Пассивный контроль системы (до начала возможной самоликвидации сформированной горизонтальной структуры).
4. Активное целевое регулирование (в том числе силовое воздействие) после начала “пульсации” до завершения договорных и контрактных работ.

Организационный аспект самоменеджмента охватывает в основном нижний уровень структуризации современных корпораций (автономные фирмы, временные коллективы, малый и привлеченный бизнес) и автономные временные коллективы. На других уровнях иерархического управления самоменеджмент менее эффективен, но по мере “сплющивания” вертикали за счет децентрализации, демократизации, самоорганизации и развития “пульсаций” его роль принципиально возрастает.

Правила самоменеджмента

1. Постановка четких целей, т.е. нужно заранее наиболее конкретно представить, к чему надо стремиться. Правильно поставленная цель дает ясное представление о результате.
2. Планирование. Также как любая организация планирует свою деятельность, каждый человек должен планировать использование своего времени для достижения поставленных целей.
3. Принятие решений, т.е. нужно установить приоритетность, какое из дел надо сделать в первую очередь, а какое во вторую.

Правила самоменеджмента

4. Реализация и организация, т.е. необходимо организовать распорядок своего рабочего дня и придерживаться его. Основной принцип организации рабочего дня: «Работа должна подчиняться мне, а не наоборот».
5. Контроль. Получая какой-либо результат, его сравнивают с поставленной целью - если результат соответствует запланированному, то трудовой процесс идет в заданном направлении, если же нет, то надо либо корректировать течение трудового процесса, либо пересмотреть цели. Т.е., контроль над результатами служит для оптимизации трудового процесса.
6. Получение информации и организация коммуникаций. Для того, что бы экономно использовать свое и чужое время, необходимо разработать рациональный подход к владению информацией и передаче ее другим сотрудникам организации.

Отделение препятствий от проблем и вызовов

- **Препятствия** – это жизненные события, которые возникают вне нашего контроля и на которые мы никак не можем повлиять, например, болезнь или плохая погода.
- **Проблемы** – это нечто не очень приятное, что нуждается в решении, и это нас беспокоит и тяготит.
- **Вызовы** – это ситуации, которые, возможно, выглядят сложными и неприятными, но дают нам много новых возможностей – если мы в состоянии их увидеть.

Жертва или творец

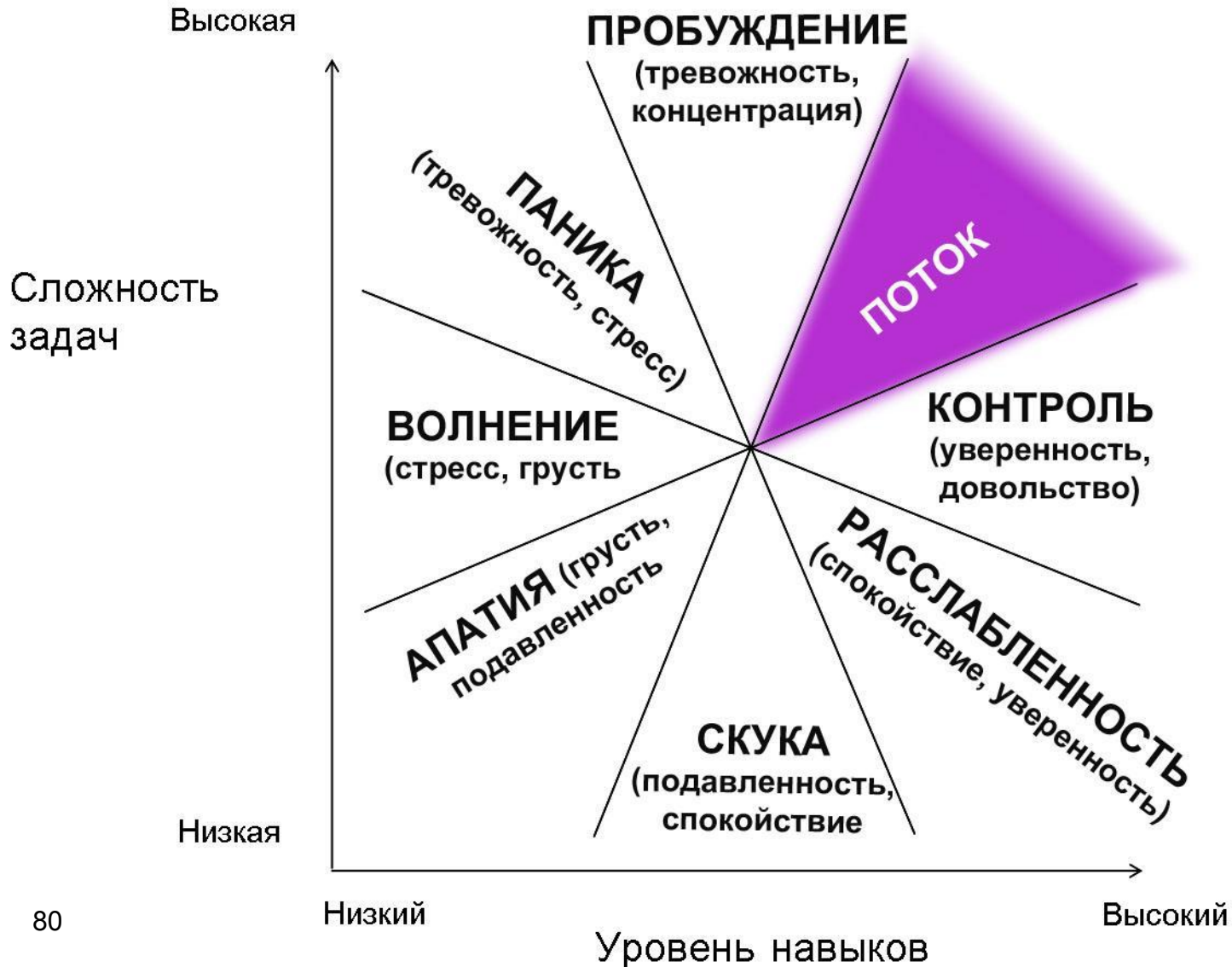
Жертва

- Поведение жертвы ориентировано на проблемы:
- Поиск причин проблемы
- Поиск виноватых, обвинения в их адрес
- Объяснение, почему проблема не может быть решена
- Люди с типичным поведением жертвы обращают свое внимание в первую очередь на сферу обстоятельств, на которую они не могут оказать существенного влияния. В результате этого у них остается мало энергии на события, на которые они действительно в состоянии оказать влияние.

Творец

- Поведение творца/деятеля ориентировано на нахождение решения
- Анализ и поиск альтернативных решений
- Переосмысление собственного вклада, собственных действий
- Анализ того, как можно повлиять на ситуацию
- Смещает свое внимание и усилия на события, на которые он может оказать влияние, а значит и изменить. В ситуациях, в которых практически ничего нельзя изменить, он направляет свое внимание на сокрытые в них возможности.

Быть в потоке...



- ВОПРОСЫ

Смело следуйте
за своим сердцем и интуицией,
они каким-то образом уже знают,
кем вы действительно хотите стать.

© Стив Джобс