

# Тема 7. Планирование деловой карьеры

- 7.1. Сущность, содержание и виды карьеры
- 7.2. Этапы формирования карьеры
- 7.3. Модели карьеры
- 7.4. Управление карьерой

- Карьера – поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью (А.Я. Кибанов).
- В широком смысле понятие «карьера» определяется как – общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуг).
- А в узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью. Карьера сотрудника в организации – это желания сотрудника реализовывать собственный профессиональный потенциал и заинтересованность организации в продвижении именно этого сотрудника.

- На формирование карьеры влияют две группы условий: объективные — не зависящие от человека, и субъективные.
- *Объективные* условия формирования карьеры можно разделить на:
  - общие - особые требования к профессии;
  - социально-экономические - связаны с изменением форм собственности;
  - кризисные условия - повышенный риск, угрожающий жизни;
  - кадровые - отсутствует система кадровой работы.
- *Субъективные* условия зависят от самого человека.

- **Карьера** — это субъективно осознанные собственные суждения о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, это последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека.

**По среде рассмотрения** карьеру традиционно делят на профессиональную и организационную (внутриорганизационная и межорганизационная).

**Профессиональная карьера** - сотрудник в процессе профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, наконец, уход на пенсию. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной профессии, выбранной в начале деятельности) ли транспрофессионализации (овладение другими, смежными областями знаний и навыков).

**Внутриорганизационная карьера** - охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. Внутриорганизационная карьера по направленности бывает:

≈ вертикальная

≈ горизонтальная - перемещение в другую функциональную область деятельности

≈ центростремительная - движение к центру, руководству организации; получение доступа к неформальным источникам информации; доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства).

≈ ступенчатая - чередование вертикального роста с горизонтальным,

≈ специалиста - ориентирована на профессиональный рост.

≈ управленца - должностной рост в управленческой сфере.

**Межорганизационная** - в процессе своей профессиональной деятельности работник проходит все стадии развития, последовательно работая в разных организациях на различных должностях. Эта карьера может быть *специализированной* и *неспециализированной*.

В зависимости *от объективных условий: перспективной* или *тупиковой*.

*По содержанию происходящих изменений* в процессе карьерного движения :

- 1) *Властная карьера* связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета работника в организации.
- 2) *Квалификационная карьера* предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.
- 3) *Статусная карьера* — это увеличение статуса работника в организации, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы.
- 4) *Монетарная карьера* - это повышение уровня вознаграждения работника.

## Виды деловой карьеры:

Карьера вертикальная

Карьера внутриорганизационная.

Карьера горизонтальная

Карьера деловая.

Карьера межорганизационная

Карьера неспециализированная.

Карьера специализированная.

Карьера ступенчатая.

Карьера центрированная

(скрытая).

Карьера-молния.

Выделяют несколько *этапов управления планированием карьеры*.

1. Обучение нового сотрудника, основанное на планировании и развитии его карьеры.

2. Разработка плана развития карьеры. При этом сотрудник определяет свои потребности, обозначает должности, которые он хотел бы занять, и соотносит их с возможностями фирмы.

3. Реализация плана развития карьеры, которая зависит от:

- ~ резерва работы в занимаемой должности;
- ~ профессионального и индивидуального развития;
- ~ эффективного партнерства с руководителем;
- ~ заметного положения в организации.

4. Оценка достигнутого результата. Проводится, как правило, один раз в год. По результатам оценки проводится корректировка плана развития карьеры.

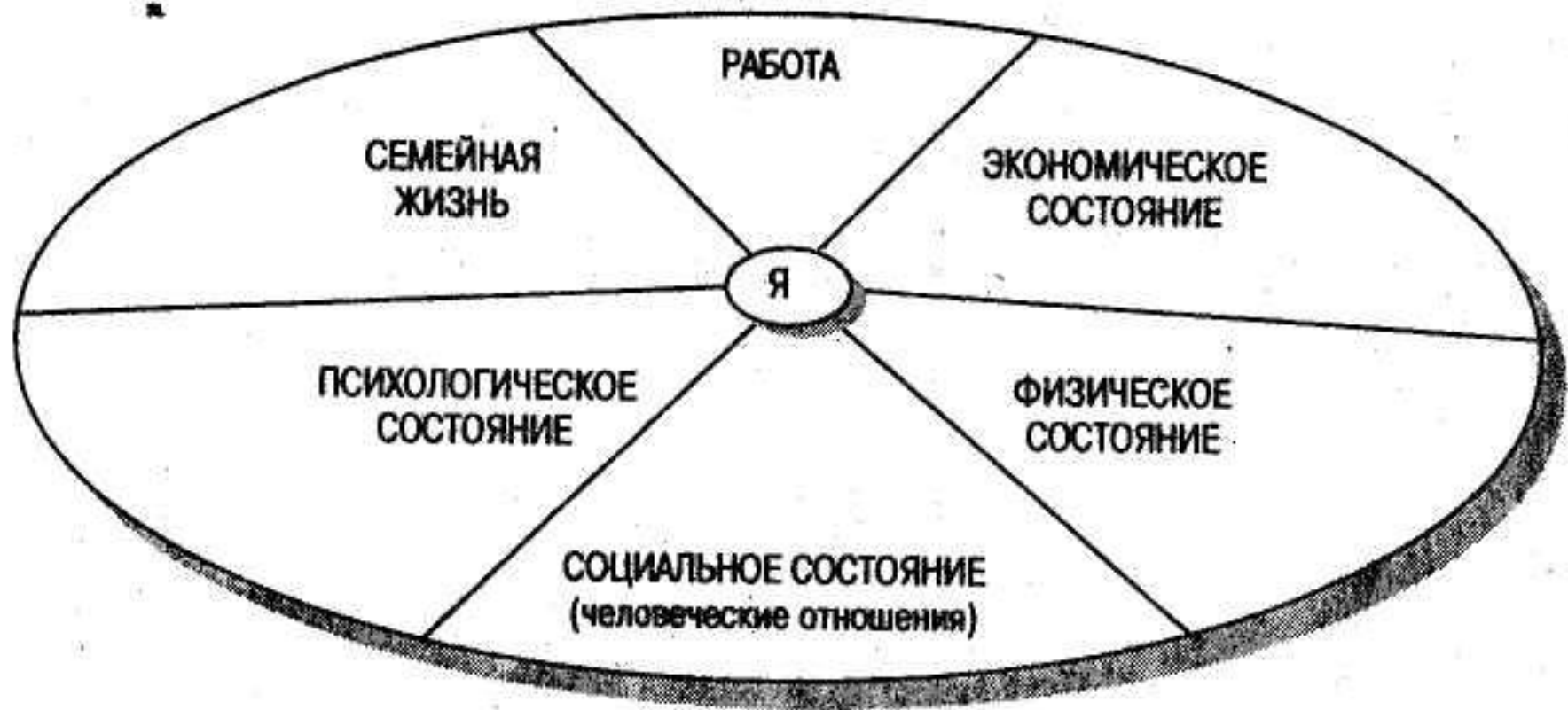


## Принципы карьерной стратегии

1. *Принцип непрерывности.* Ни одна из достигнутых целей в карьере не может быть окончательной или служить поводом для остановки.
2. *Принцип осмысленности.* Любое карьерное действие должно быть целесообразным, осуществляться сообразно целям индивидуальным и общим.
3. *Принцип маневренности.* Гибкость в построении линии карьерного движения.
4. *Принцип соразмерности.* Нужно двигаться в группе , не отставая, но и не вырываясь далеко вперед.
5. *Принцип заметности.* Необходима презентация ваших успехов. Они должны быть замечены и оценены по достоинству.

## Правила карьерной стратегии

1. Ставить перед собой только реальные цели.
2. Верить в свои возможности.
3. Не терять времени на работу с неперспективным начальником, а сделаться нужным инициативному руководителю.
4. Готовиться занять более высокооплачиваемое место, которое вскоре станет вакантным.
5. Познать и оценить других, которые могут способствовать вашей карьере.
6. Расширять свои знания, приобретать новые навыки.
7. Составлять план на сутки и на всю неделю, в котором резервировать место для любимых занятий.
8. Помните, что все в жизни меняется: мы, наши знания, навыки, рынок, организация, окружающая среда и т.д. - надо суметь оценить эти изменения.
9. Нельзя жить одним прошлым.
10. Надо увольняться, как только убеждаешься, что это необходимо.
11. В поисках новой работы необходимо надеяться, прежде всего, на себя.
12. В организации следует выявить в себе



**Рис. 1. Примерная структура личного жизненного плана карьеры руководителя**

# 1. *Оценка жизненной ситуации*

## 1.1. **Работа**

1. Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?
2. Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей?
3. Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе?
4. Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?
5. Есть ли у меня воодушевление и мотивация?
6. Что является для меня мотивацией сейчас? Через пять лет?
7. К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным потребностям?

## 1.2. **Экономическое состояние**

1. Каково мое экономическое положение?
2. Есть ли у меня личный бюджет — каков он, и придерживаюсь ли я его рамок?
3. Какие меры я могу в случае необходимости применять для улучшения экономического положения?

### 1.3. **Физическое состояние**

1. Какова моя общая форма?
2. На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты, и т.д.)
3. Бываю ли я регулярно на осмотрах у врача?

### 1.4. **Социальное состояние** — человеческие отношения.

1. Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других?
2. Как я их учитываю?
3. Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы?
4. Интересует ли других мое мнение? Навязываю ли я другим свои мысли и мнения? Умею ли я слушать?
5. Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике?
6. Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь?
7. Как я забочусь о дружеских отношениях?
8. Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

## 1.5. **Психологическое состояние.**

1. Каково мое психическое состояние?
2. На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты, результат медицинского обследования).
3. Какие стрессы беспокоят меня в настоящее время? Не следует ли мне в настоящее время поменять работу?
4. Какие стрессы могут ожидать меня в ближайшем будущем? Не следует ли мне поменять образ жизни, круг общения, хобби?
5. Нуждаюсь ли я в помощи психиатров?

## 1.6. **Семейная жизнь.**

1. Имеются ли у меня условия для создания семьи?
2. Следует ли завести еще одного ребенка?
3. Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям?
4. Как лучше проводить досуг в кругу семьи?
5. Куда поехать на отдых?

## 2. Постановка личных конечных целей карьеры

2.1. Целями моей карьеры являются:

1)

2)

3)

2.2. Моя карьера должна осуществляться до 2\_\_\_\_\_г. самое позднее \_\_\_\_\_г.

2.3. Какие факторы способствуют достижению моей карьеры?

2.3.1. А какие препятствуют?

2.4. Каковы наиболее критические пункты в достижении моей карьеры?

Что я могу сделать в этом плане?

2.5. Что мне нужно задействовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и т.д.?

2.5.1. Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

Начальник управления кадров федерального государственного органа власти

Заместитель руководителя центра занятости субъекта Федерации

Ректор института повышения квалификации менеджеров

Заместитель генерального директора по управлению персоналом крупной организации

Начальник отдела подготовки кадров органа власти субъекта Федерации

Начальник отдела кадров организации

Начальник отдела подготовки кадров организации

Менеджер по кадрам организации

Инженер по подготовке кадров организации

Базовая подготовка экономического или управленческого профиля

| 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 или экономического профиля                                      |
| 3-4                            | Повышение квалификации на факультете переподготовки руководящих кадров при вузе. Самостоятельное обучение (стажировка)                  |
| 2-3                            | Обучение в институте повышения квалификации. Самостоятельное обучение (стажировка)  |
| 5-6                            | Высшее учебное заведение  |