

Система жизненно- карьерного планирования

Каждый человек строит планы мысленно или письменно.
К последним относятся наиболее продвинутые.

Планируем то, что видим, в пределах досягаемости:

- 1) семья – да,
- 2) дети – да,
- 3) но когда, в каком возрасте – не ясно.

Планируем то, что доступно и нет внешних факторов, которые могут сорвать выполнение плана – личностно-жизненные ситуации.

То, что связано с карьерой выходит за пределы возможностей, причины:

- 1) слабое представление о своей профессии, специальности, будущем месте/организации работы,
- 2) отсутствие необходимых знаний, смутное представление о карьерной лестнице юриста,
- 3) незнание иерархической структуры,
- 4)

Система жизненно-карьерного планирования –

- это система управления собой;
- это стремление взять собственную жизнь под контроль;
- это желание управлять своим временем.

СЖКП – 8 этапов

1. Жизненные ценности человека
2. Стратегическая глобальная цель человека – не более 3-5
3. Генеральный стратегический план для каждой цели отдельно
4. Долгосрочный план (на 5-7 лет) – в форме таблицы задач и сроков выполнения
5. Оперативный (годовой) план - в форме таблицы задач и сроков выполнения
6. Текущий план – план на квартал
7. Еженедельный план
8. Ежедневный план

Будущие жизненно-карьерные планы человека формируются под влиянием таких качеств семьи, как

- 1) социальный статус семьи,
- 2) материально-финансовое благополучие семьи,
- 3) образовательный уровень родителей,
- 4) стиль/характер поведения родителей,
- 5) взаимоотношения между родителями и характер решения межличностных конфликтов,
- 6) семейная культура (отношение к истории своих предков, соблюдение семейных традиций, взаимопомощь, семейные праздники, ...),
- 7)

Поведение родителей формирует психологию ребенка и его поведение в будущем.

С учетом влияния родителей можно выделить три группы (людей):

- 1) Первая группа - высокий уровень независимости, уверенности, зрелости, активности, умения принимать решения и нести ответственность за их выполнение;
- 2) Вторая группа - характерно неуверенность, замкнутость, недоверие, настороженность;
- 3) Третья группа - нелюбознательные, неинициативные, нервные, не умеют сдерживать себя.

В первой группе = независимости, уверенности, зрелости, активности, умения принимать решения = дети росли в обстановке доброжелательности, взаимопонимания, объяснения, любви, заботы

Детство во второй группе = неуверенность, замкнутость, недоверие, настороженность = прошло в условиях строгости, наказания, жесткого контроля, отсутствия самостоятельности, власти.

В третьей группе = нелюбознательные, неинициативные, нервные, не умеют сдерживать себя = детство прошло в условиях снисходительности, отсутствия требовательности, неорганизованности, попустительстве, дети представлены сами себе.

Начинать планирование карьеры следует

- 1) с определения области профессиональной деятельности, в которой необходимо сконцентрировать усилия для достижения успеха,
- 2) определить, что требуется достигнуть и в течение какого времени,
- 3) определить необходимый объем ресурсов и источники получения этих ресурсов.

Планирование будущего включает три составляющих:

- 1) конечный результат,
- 2) методы его достижения,
- 3) необходимые ресурсы и их источники

Именно счастье становится двигателем успеха,
но не наоборот
успех не станет путем к счастью

Этапы планирования и реализации карьеры во временном пространстве

1. Неосознанно-подготовительный период – школьные годы - до 16-17 лет. Стартовый выбор профессии - получение профессионального образования – студенческие годы – бакалавриат 17-21 год.
2. Осознанный выбор специальности – магистратура – 21-23 года.
3. Начало трудовой деятельности по специальности (стажер, помощник) и становление специалиста – 23-25 года.
4. Становление и развитие мастерства – 25-28 лет.
5. Старт на руководящей должности и становление руководителя – 28 – 32 года.
6. Развитие карьеры руководителя, совершенствование управленческих компетенций, включение в резерв руководящих кадров высшего звена – 32-50 лет.
7. Руководитель высшего звена управления, организации – 45-65.
8. Подведение итогов профессионально-деловой карьеры, уход с руководящей должности, передача опыта – после 65 лет.

Временные границы носят индивидуальный характер:

- у одного они могут быть более короткими на том или ином этапе,
- у другого – более длинными,
- у третьего – затянутся не десятилетия.

