

Факторы эффективности карьерного продвижения

1. Понятие «Я-концепция»
2. Карьерные ориентации по Э.Шейну
3. Матрица Коха

Вопрос 1 « Я – концепция»

- Карьера есть реализация жизненной программы человека, в которой он ориентируется на свое «Я».
« Я – концепция» содержит в себе такие представления:
 - идеалы и цели, которые с позиции планирования жизни являются для него первостепенно важными
 - в процессе реализации карьеры происходит перевод «Я – концепции» на язык профессиональных действий.

- Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на общую «Я-концепцию» и самооценку, происходит развитие профессиональной «Я-концепции», которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Обычно на это уходит от одного до десяти лет работы.

- Современное понимание карьеры - это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни.
- Основным параметром объективного успеха является продвижение по служебной лестнице, критерием субъективной успешности - собственное мнение о том, достиг ли человек успеха, к которому стремился

Вопрос 2.Карьерные ориентации

- Исследователь в области карьеры Э. Шейн сделал вывод:
 - важнейшим элементом профессиональной карьеры является - карьерная ориентация (карьерная установка)
 - по мнению Э. Шейна карьерная установка служит ключевым фактором управления индивидуальной карьерой, придавая ей своеобразие и неповторимость.

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

- Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей»)
- Профессиональная компетентность
- Менеджмент
- Автономия
- Стабильность
- Служение
- Вызов
- Интеграция стилей жизни
- Предпринимательство

- «Якоря карьеры» - это ценностные ориентации, социальные установки, интересы, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Профессиональная

компетентность

- Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

Менеджмент

- Для этих людей первостепенное значение имеет интеграция усилий других людей.
- Самое главное для них - управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами
Центральное понятие их профессионального развития - власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3. Автономия (независимость)

Освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды, любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам, не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы и места жительства

- . Эти люди испытывают потребность в безопасности, будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения, ценят социальные гарантии, Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

5. Служение

Люди стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте, ориентированы на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

6. Вызов

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов», это может быть более трудная работа, конкуренция и межличностные отношения. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

7. Интеграция стилей жизни

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

8. Предпринимательство

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.

Матрица Коха

Ричард Кох предлагает задать самим себе два вопроса, чтобы определиться в подходящем типе построения карьеры

- 1. Есть ли у меня сильное стремление к достижению успеха в карьере? Какое значение имеет для меня социальная значимость моей карьеры? Я честолюбив?
- 2. Меня больше привлекает работа с коллегами в организации, индивидуальная работа, организовывать работу других людей.

•	Высокое	1	2	3
•				
•				
•	Стремление	4	5	6
•	К достижениям организмов.	низкое	работать	работать
•		В организации	инд-но	других
•	людей			
•				

Матрица Коха

- 1. «Карьерист» Честолюбивы, но предпочитают работать в организации, созданной и управляемой другими людьми. Это типичные «карьеристы», стремящиеся подняться по карьерной лестнице в крупных компаниях.
- 2. «Эксперты» - профессионалы» стремятся достичь как можно больших высот в своей профессиональной области, стремятся к независимости, но не очень вписываются в рамки организаций, за исключением научно-исследовательских институтов.
- 3.»Предприниматель» честолюбивы, энергичны, им не нравится работать на кого-то, им нравится создавать структуры и быть в центре событий.

Матрица Коха

- 4.»Коллективный работник», не стремятся к большим достижениям, но им нравится работать с людьми, выбирают такие должности, где у них будет возможность работать в коллективе с коллегами.
- 5.»Фрилансер» стремятся к самостоятельности и независимости, это люди работающие на временных проектах.
- 6.»Социальные работники» не стремятся к высоким достижениям, но им нравится организовывать других. Это учителя, социальные работники. Для них большое значение имеет не результат а процесс.
-

- Мотивация к карьере - это комплексная характеристика, которая свойственна каждому человеку. Она индивидуальна, на нее влияют различные рабочие ситуации, она проявляется в решениях, принятых работником в отношении собственной карьеры и профессионально ориентированного поведения [27].
- Мотивация к карьере включает в себя:
 - . Карьерную интуицию (карьерный инсайт).
 - . Карьерную причастность (идентификация с карьерой).
 - . Карьерную устойчивость.



