Министерство образования Ставропольского края

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Курсавский региональный колледж «Интеграл»

**Методическая разработка внеаудиторного мероприятия**

**«Современные методы планирования и развития карьеры»**

с.Курсавка

2023 год

Методическая разработка предназначена для организации проведения внеаудиторного мероприятия при подготовке специалистов технологического профиля.

Организация – разработчик: ГБПОУ "Курсавский региональный колледж "Интеграл"

Разработчики:Горовая Е.В., преподаватель ГБПОУ КРК "Интеграл".

Рассмотрена и рекомендована к использованию в учебном процессе на заседании Методического Совета ГБПОУ КРК «Интеграл»

Протокол № 10 от 16 ноября 2023г.

Председатель методсовета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н.Тучина

357070 Ставропольский край,

Андроповский район,

с.Курсавка, ул. Титова, 15

тел.: 8(86556)6-39-82, 6-39-83

факс:6-39-79

kurs\_integrall@mail.ru

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Пояснительная записка  |
|  | Методика организации и проведения мероприятия |
|  | План мероприятия |
|  | Структура мероприятия |
|  | Источники информации |
|  | Приложение  |

**Пояснительная записка**

Карьера — более широкое понятие, чем просто продвижение по служебной лестнице в процессе работы на одном предприятии. Современная карьера включает в себя серию различных работ, выполняемых в результате перемещения между различными организациями. Карьера требует активного управления, иначе велики шансы, что вы не особенно в ней преуспеете. В современной России, как и во множестве других стран, сотрудник по большому счету верен только самому себе, своим навыкам и, отчасти, профессии, но никак не своему временному работодателю. Значительная часть современной рабочей силы весьма динамична.

Каждый человек в определённый момент начинает серьёзно задумываться о своём будущем, о будущей карьере. Знания о том, что такое карьера, какие существуют виды и модели карьеры, как управлять карьерой, а также знание своих способностей, слабых и сильных сторон помогут ему выбрать работу в организации, которая предоставляет ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни; получать более высокую степень удовлетворения от работы; чётче представлять личные профессиональные перспективы, планировать другие аспекты жизни; целенаправленно готовиться к будущей профессиональной деятельности; повысить конкурентоспособность на рынке труда.

Процесс планирования индивидуальной карьеры начинается с выявления потребностей, интересов, потенциальных возможностей. На этой основе с учетом перспектив организации и объективных личных данных формулируются основные цели карьеры.

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

**Методика организации и проведения мероприятия**

Методика подготовки и проведения внеаудиторного мероприятия в системе СПО, прежде всего, предполагает определение его содержания, которое в свою очередь зависит от целей и задач, возрастных особенностей подростков, их опыта.

Мероприятие проводится с целью развивать активность и творческие способности обучающихся, повышать интерес к профессии «повар», предоставить возможность самовыражения. Развивает изобретательность, оригинальность в приготовлении блюд, расширяет профессиональный кругозор.

Данная методическая разработка способствует повышению интереса к выбранной профессии, воспитанию чувства ответственности, коллективизма, уважению друг к другу, творческому самовыражению.

Рекомендуется для использования в группах, обучающихся профессии «Повар, кондитер».

**План мероприятия**

Цель: изучить основные подходы и модели планирования карьеры

**Задача:** изучить теоретические основы управления карьерой.

Формируемые компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

ОФОРМЛЕНИЕ

- Интерактивная доска или компьютер, проектор и экран.

- Презентация «Современные методы планирования и развития карьеры»

**Ход мероприятия**

1.Организационный момент (5 минут):

-проверка наличия студентов

-объявление темы и цели мероприятия.

2. Основная часть (35 мин.)Вступительное слово преподавателя и выступление обучающихся:

- Карьера: понятия, виды, этапы(приложение 1)

- Планирование и развитие карьеры (приложение 2)

-Управление карьерой. Современные методы планирования карьеры (приложение 3)

3. Заключительная часть (5 минут) (приложение 4)

Подведение итогов мероприятия

**Используемая литература**

1. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Юнити, 2002 г.

2. Шекшня C.B. Управление персоналом современной организации. – M.: «Интел- Синтез», 1998 г.

3. Управление персоналом организации. Учебник под ред. Кибанова А.Я. 3-е изд., Инфра-М, 2007 г.

4. Управление персоналом организации. Практикум 2-е изд., перераб. под ред. Кибанова А.Я., Инфра-М, 2007 г.

Интернет-ресурсы:

<http://www.top-personal.ru> (дата обращения 6.04.2023г)

http://www.expert.ru

Приложение 1

**Карьера: понятия, виды, этапы**

Карьера (от фр.Carriera - жизненный путь) – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанные с должностным или профессиональным ростом.
   Выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, которое человек принимает в своей жизни, так как достижения человека в той или иной сфере деятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совмещения личных ожиданий в области личной карьеры с возможностями организации.
   Понятие  карьеры существует в широком и узком смысле.
   В широком понимании карьера – последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека. Результатом карьеры является высокий профессионализм, достижение признанного профессионального статуса. Критерии профессионализма могут меняться в течение трудовой деятельности человека.
   В узком понимании карьера – должностное продвижение, достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. В данном случае карьера – сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение служащего в соответствии с уровнем его квалификации.
   Сущностной составляющей понятия карьеры является продвижение, то есть движение вперед. В этом отношении карьера – процесс, определяемый как прохождение, последовательность состояний системы.
   Карьера комбинирует в себе такие направления деятельности как совершенствование уровня профессионального, личностного, общего культурного развития, мероприятия по самопрезентации, саморекламе, формированию, укреплению и поддержанию необходимых связей, способствующих тому, чтобы реальный внутренний рост был замечен, по праву оценен в среде служащего, и отражен в форме внешнего роста (повышения по службе, оплаты труда). Полноценное развитие карьеры невозможно без содействия карьерной среды, направленных на обеспечение необходимых условий для роста и реализации растущего потенциала личности.
   Карьера имеет свои движущие мотивы, отталкиваясь от которых человек принимают активные усилия для того, чтобы достичь конкретных целей. К таким мотивам относятся:

·      Автономия;

·      Функциональная компетентность;

·      Безопасность и стабильность;

·      Управленческая компетентность;

·      Предпринимательская креативность;

·      Потребность в первенстве;

·      Стиль жизни;

·      Материальное благосостояние;

·      Обеспечение здоровых условий.
С возрастом и ростом квалификации мотивы карьеры обычно меняются.

Карьера внутриорганизационная означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка 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 (профессиональная) означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии работник проходит последовательно, работая на различных должностях в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

 Специализированная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется.

 Неспециализированная карьера широко развита в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

Карьера вертикальная – под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера горизонтальная – вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. Понятие горизонтальной карьеры не означает непременное и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

Карьера ступенчатая – вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Карьера скрытая – вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Он доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности. В психологическом аспекте различают такие виды карьеры:

 - Ситуационная карьера. Карьера по случаю, здесь не нужно заранее учитывать какие-то «факторы планирования карьеры», они «сами придут» в своё время и заставят принимать решения о кадровых перемещениях и назначениях.

- Карьера «от начальника». Деликатно этот вид карьеры называют «зависимой», а на более точном и образном языке  «лакейской», «подхалимской», «угоднической». Те, кто заинтересован в ней, поневоле формируют систему работы «под начальника», систему влияния на угодные для себя и отрицательные для соперников оценки и решения.

- Карьера «от развития объекта».  Ситуация, когда карьера работника находится как бы в его собственных руках.

- Собственноручная карьера. Некоторые люди работают настолько профессионально, что этот профессионализм сам по себе «прокладывает» себе дорогу в «должностных джунглях». Этому напору профессионализма практически невозможно противостоять, если его ценят в данной системе.

- Карьера «по трупам». Здесь карьерные интересы настолько превалируют в его жизни, что он не останавливается ни перед чем в желании пройти наиболее короткий путь к нужной должности. «Трупный карьерист» использует различные методы и приёмы уничтожения тех, кто мешает ему на «карьерной дороге».

- Системная карьера. Данный вид считается важнейшим признаком современного уровня кадрового менеджмента. Её главные идеи заключаются в том, чтобы:

-     взаимоувязать в единое целое различные составные части карьеры;

-     создать организационный фундамент для планирования карьеры;

-     не поддаваться влиянию случайных факторов, противопоставив им системный подход и системные средства;

-      обучить работников кадровых служб для квалифицированной разработки системной карьеры, использования современных форм и методов управления карьерой, «карьерных технологий».

1.1.Этапы карьеры
Карьера – это длительный процесс. Она проходит ряд последовательных этапов, на которых человек удовлетворяет свои потребности (таблица 1). Чтобы человек мог адекватно распределять свои силы на весь период карьеры, прогнозировать возможные подъёмы и спады и не пугаться последних, важно знать характеристику этапов её развития:

Таблица 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы карьеры | Возраст, лет | Потребности достижения цели | Моральные потребности | Физиологические и материальные потребности |
| Предварительный | До 22 | Учеба, испытания на разных работах | Начало самоутверждения | Безопасность существования |
| Становления | До 30 | Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного  специалиста или руководителя | Самоутверждение, начало достижения независимости | Безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда |
| Продвижения | До 45 | Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации | Рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения | Здоровье, высокий     уровень оплаты труда |
| Сохранения | До 60 | Пик совершенствования квалификации специалиста или руководителя. Повышение своей квалификации. Обучение молодежи | Стабилизация независимости , рост самовыражения, начало уважения | Повышение уровня  оплаты труда, интерес к другим источникам дохода |
| Завершения | После 60 | Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка себе смены и к новому виду  деятельности на пенсии | Стабилизация самовыражения, рост уважения | Сохранение уровня оплаты труда и  повышение интереса к  другим источникам дохода |
| Пенсионный | После 65 | Занятие новым видом  деятельности | Самовыражение в новой  сфере деятельности, стабилизация  уважения | Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье |

1.2. Модели и типы карьеры
Выделяют универсальные модели карьеры. Эти модели способны описать большинство возможных траекторий движения человека в компании.
         1.Карьера «трамплин» широко распространена среди руководителей и специалистов. Жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице с постепенным ростом его потенциала, знаний, опыта и квалификации. А потом «прыжок с трамплина» ввиду ухода на пенсию.

Карьера "трамплин" наиболее характерна для руководителей периода застоя в экономике, когда многие должности в центральных органах и на предприятиях занимались одними людьми по 20-25 лет. С другой стороны, данная модель является типичной для специалистов и служащих, которые не ставят перед собой целей продвижения по службе в силу ряда причин. Работников вполне устраивает занимаемая должность, и они готовы оставаться в ней до ухода на пенсию.
       2. Модель карьеры "лестница" предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время, например, не более 5 лет. Такого срока достаточно для того, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации.

После занятия верхней должности начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, руководства большим коллективом.

3. Модель карьеры "змея"

 Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время (1-2 г.). Прежде чем стать директором предприятия, руководитель в течение 6-9 лет работает заместителем директора по кадрам, коммерции и экономике и всесторонне изучает важные участки деятельности. При несоблюдении ротации кадров карьера "змея" теряет значимость и может иметь негативные последствия, т.к. часть работников с преобладанием темперамента меланхолика и флегматика не расположены к смене коллектива или должности и будут воспринимать ее очень болезненно.

4.Модель карьеры "перепутье" предполагает по истечении определенного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности. По своей философии это американская модель карьеры, ориентированная на индивидуализм человека.

На сегодняшний день существуют и другие разделения на типы карьеры

Факторы, согласно которым следует рассматривать карьеру:

·      скорость продвижения;

·      последовательность занимаемых должностей;

·      перспективная ориентация, которая подразумевает вышестоящую должность;

·      личностный смысл должностного продвижения.
 На основе этих факторов можно выделить 8 характерных типов карьеры:

 Суперавантюрная карьера. Высокая скорость должностного продвижения, расширения влияния. Суперавантюрную карьеру можно разделить на два типа:

1) случайная —  в основе лежит удачное стечение обстоятельств (человек оказался в нужном месте в нужное время);

2) совместная — в основе лежит продвижение с более сильным лидером или обеспечение быстрого продвижения детям, членам семьи, друзьям.
     Авантюрная карьера. Предполагает пропуск двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или значительным изменением сферы деятельности.
      Традиционная (линейная) карьера. Постепенное продвижение вверх, иногда возможен пропуск одной ступени или непродолжительное понижение в должности. Такой тип карьеры позволяет специалисту овладеть необходимыми знаниями, умениями и навыками, накопить достаточный опыт взаимодействия с людьми и воздействия на них. Успех продвижения зависит от особенности планирования управленческого развития внутри организации.
     Последовательно-кризисный тип карьеры. Характерен для периодов революционных преобразований, когда человек должен постоянно адаптироваться к переменам. Невозможность адаптации снижает должностной уровень.
        Прагматичный (структурный) тип карьеры. Представители прагматичной карьеры предпочитают наиболее простые способы решения карьерных задач. Они меняют сферы деятельности, организации в зависимости от социально-экономических, технологических и маркетинговых изменений. Перемещения осуществляются в рамках одного и того же класса управления, преимущество отдаётся личным интересам.
      Отбывающий тип карьеры. Карьера завершена. Перемещение вниз - маловероятно, а движение вверх – невозможно. Основной задачей руководителя является удержание занимаемой позиции. Здесь преобладает ориентация на личные интересы.
      Преобразующий тип карьеры. Характерна высокая скорость должностного продвижения, расширения влияния, которое может быть как постепенным, так и скачкообразным. Карьера строится либо в новой области или сфере производства, либо в её основе лежит выдающаяся идея.
      Эволюционный тип карьеры. Вместе с ростом организации происходит должностной рост индивида, рост его влияния. Здесь он ориентирован на дальнейшее продвижение, происходит совмещение общественных и личных интересов.

Приложение 2.

**Планирование и развитие карьеры**

В широком понимании карьера – это реализация человека в деятельности, достижение целей, связанных как с приобретением высокого статуса, так и с удовлетворением материальных потребностей. Карьеру подразделяют на несколько типов: вертикальная и горизонтальная, организационная и межорганизационная и т.д. Однако, несмотря на все это многообразие карьера представляет собой еще и способ самовыражения человека, приобретение новых навыков и знаний, а в современном мире – готовность людей к изменениям, которые повлекут за собой появление и развитие новых рынков.

Планирование карьеры – далеко не гарантия успешной и безоблачной карьеры, а скорее способ развить в себе профессиональные навыки, повысить свой авторитет в компании. Рассмотрим несколько эффективных методов планирования карьеры:

• Самоанализ

Исследование собственного «Я», как метод планирования карьеры, может помочь вам в профессиональном развитии. Большинство людей не знают или не понимают своих потребностей и желаний. А без понимания себя, своих слабых и сильных сторон, весьма проблематично двигаться в нужном направлении;

• Выбор профессии в соответствии с интересами

Мы неоднократно говорили о том, что только в любимом занятии можно достичь больших высот. Соотнесите собственный потенциал и желания – возможно, это то, чего вам не хватала и именно этот метод планирования карьеры поможет вам увеличить собственную эффективность в работе;

 • Самопрезентация

Умение показать себя, свои достоинства и умения ценятся в современном мире не меньше, чем наличие высшего образования. Правильнаясамопрезентация – еще один путь к успешному развитию карьеры.

Для начинающих карьеристов эти методы планирования карьеры могут стать весьма эффективными в карьерном старте. Но не всегда человек самостоятельно занимается планированием своего профессионального будущего – нередко в этом принимают участие и работодатели. Наиболее популярным методом является проведение всевозможных семинаров и тренингов среди сотрудников компании. Рассмотрим и другие методы планирования карьеры:

• Неформальное консультирование

Консультирование для желающих оценить свой потенциал может проводить как руководитель, так и другие управляющие структуры компании. В ходе консультации могут быть затронуты и личные интересы сотрудника. Такой метод планирования карьеры является не основным, поэтому проводиться не во всех организациях;

• Формальное консультирование

Большинство компаний доверяют своих сотрудников так называемым центрам развития. Здесь особое внимание уделяется сильным и слабым сторонам сотрудников в различных областях: коммуникация, принятие решений и разрешение конфликтных ситуаций, анализ проблем и т.д.

Планирование карьеры состоит в определении целей профессионального развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению. Реализация плана развития карьеры предполагает, с одной стороны, профессиональное развитие сотрудника, т.е. приобретение требуемой для занятия желаемой должности квалификации, а с другой - последовательное занятие должностей, опыт работы в которых необходим для успеха в целевой должности.

Развитием карьеры называют те действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана и профессионального продвижения. Планирование и управление развитием карьеры требует от работника и от организации (если она поддерживает этот процесс) определенных дополнительных (по сравнению с рутинной профессиональной деятельностью) усилий, но в то же время предоставляет целый ряд преимуществ, как самому сотруднику, так и организации, в которой он работает.  Для сотрудника это означает:

·       потенциально более высокую степень удовлетворенности от работы в организации, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;

·       более четкое видение профессиональных личных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;

·       возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;

·       повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Организация получает следующие преимущества:

·       мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;

·       возможность планировать профессиональное развитие работников и всей организации с учетом их личных интересов;

·       планы развития карьеры отдельных сотрудников в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении;

·       группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Осознание этих и других преимуществ побудило руководство многих организаций создать формальные системы управления развитием карьеры своих сотрудников.

Главная задача планирования и реализации заключается в обеспечении взаимодействия всех видов карьер. Это взаимодействие предполагает выполнения ряда задач, а именно:

- достижение взаимосвязи целепологания 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 оказывается 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 нереалистичных  ожиданий;

- определение путей служебного роста, использование которых могло бы удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Приложение 3.

**Управление карьерой. Современные методы планирования карьеры**

Каждому индивиду, чтобы преуспеть в сверхконкурентной среде, нужно выработать свою персональную стратегию развития карьеры. Осознав ее, вы можете принять правильное решение, например, если вам не нравится то, что вы делаете, перестаньте это делать сейчас. Откладывать переход от постылого дела к любимым занятиям на потом — это все равно что откладывать секс на преклонные пенсионные годы.

Планирование развития карьеры всегда было важно, но сегодня аналитики западных стран говорят, что оно приобрело особенное значение, и сам характер управления карьерой сильно изменился. Для России изменения особенно очевидны. В период социалистического строительства существовала тенденция пропагандировать, что особенно хороша карьера, если человек работает в одной организации в течение 20-30 лет: вершина успеха — в течение 30 лет закручивать одну и ту же гайку на конвейере. Теперь все большее число людей осознает, что карьера может охватывать широкий диапазон работ, организаций, отраслей и профессий.

Учитывая тенденции модернизации отношений между менеджерами и сотрудниками, на персонал возлагается все больше ответственности. Организация не является полностью ответственной за управление вашей карьерой. Ситуация осложняется тем, что во многих случаях уходит в прошлое традиционное представление о продвижении вверх как единственном способе развития карьеры. Сегодня путь карьеры больше характеризуется горизонтальным и диагональным перемещением по организации, и вы имеете больше вариантов выбора, причем не только управленческих должностей.

 3.1. Этапы развития карьеры

Существуют различные классификации и способы структуризации различных этапов развития карьеры. Возможно, например, выделить преобладающую эмоциональную составляющую в отношении своей работы в любой организации.

1. Исследование. Люди готовятся к вступлению в ряды наемных работников и делают акцент на приобретении требующихся для этого навыков.

2. Вступление в организацию. Индивидуум готов выбрать работу из имеющихся у него предложений. При принятии решения необходимо учитывать свои навыки и интересы.

3. Упрочение положения. Оно происходит, когда индивидуумы определяют предпочтительное для себя занятие и приобретают дополнительные навыки, чтобы иметь возможность далее продвигаться по службе.

4. Поддержание. На этой стадии происходит переоценка целей в середине карьеры. Индивидуумы анализируют свои таланты и определяют потребность овладеть новыми навыками, чтобы по-прежнему представлять интерес для рынка.

5. Расставание. На этой стадии акцент делается на подготовке к уходу из организации или выходу на пенсию.

Планирование карьеры достаточно тесно связано с определением главных жизненных целей, которые, в свою очередь, имеют возрастные особенности. Схематично специфику мироощущения и основные направления рационализации своих усилий можно сформулировать следующим образом.

20 лет. Вы учитесь или собираетесь учиться. Мир представляется вам переполненным возможностями, а ваше понимание его сути — полным и всеобъемлющим. Постарайтесь трансформировать сверхуверенность в активные целенаправленные размышления и действия, помогающие точнее сориентироваться в своих способностях и предпочтениях. Непрерывно укрепляйте фундамент своих знаний и навыков. Попробуйте научиться ценить время.

25 лет. Трудовая деятельность началась. Уже на первых шагах встретились разнообразные сюрпризы. Не теряйтесь, расширяйте свой кругозор, но не разбрасывайтесь. Стремитесь достигать конкретных результатов и учиться думать о стратегических перспективах своей деятельности, а также вообще комплексно размышлять о жизни, включая личную.

30 лет. Может быть, вы достигли многого из того, что хотелось, может быть, пребываете в кризисе развития. А может быть, и то и другое одновременно. Думайте, учитесь всему, чему можете, на работе и в свободное время. У вас же есть образование, определенные знания и навыки. Не упускайте возможность повысить квалификацию. Делайте ставку на то, что вам нравится. Развивая свои сильные стороны, вы превосходно справитесь с последующими задачами. Формируйте свой дом. Неважно, кто вы — мужчина или женщина, в любом случае без понимающего вас спутника жизни вы будете значительно менее успешны в своей деятельности.

35 лет. С кризисом развития вы уже справились, поднимаетесь по ступенькам карьеры одновременно с поиском гармонии дома. Вы уже успели допустить много ошибок и, возможно, извлекли из них урок. В этот период нужно сосредоточить свое внимание в верном направлении, т. е. уяснить, что является для вас и работодателя более важным в работе, а что менее. Не тратьте время на несущественное, но и не успокаивайтесь.

40 лет. Это первые шаги среднего зрелого возраста. Вы начали оглядываться назад и рассуждать, замечаете, что не так быстро бегаете и не так хорошо видите. Кто-то в это время разводится, снова женится, меняет работу. Начинается обзор результатов и ответов на вопросы: «Об этом ли я мечтал?» Оглядываясь назад, не забывайте планировать будущее. Именно в ближайшие годы вам предстоит создать наследие будущего, возможно, в том числе для своих детей. Распорядитесь своей ответственностью и поделитесь ею. Помогите другим совершенствоваться, например, давая толковые поручения.

45лет. Вы вступили в настоящую зрелую жизнь. Возможно, ваша работоспособность стала несколько ниже, а память хуже, но это с лихвой компенсируется богатым опытом. Вам нужно значительно меньше усилий, чтобы достичь результатов лучше прежних. Используйте этого для того, чтобы повлиять на собственное развитие. До 60 лет у вас есть все, чтобы настоять на своем и стать тем, кем вам хочется.

50 лет. Это переходный этап, когда могут основательно меняться ценности, представления о времени, любви, здоровье, состоянии гармонии. Для многих годы пятого-шестого десятилетия оказываются лучшими в жизни. Такова жизнь цивилизованного мира, и мы к ней движемся. В 50 лет самое время заняться планированием позднего зрелого возраста. Начинайте думать об источниках своих доходов после ухода из бизнеса, а затем о занятиях в свободное время. Не ждите пенсии, начинайте решать проблемы доходов и досуга сейчас. Иначе можно опоздать.

60 лет. Если вам уже 60 и вы читаете этот материал, то весьма вероятно — перед вами еще пара десятков лет для того, чтобы жить в свое удовольствие. Хотя подобная практика в России еще весьма редка: встречаются лишь отдельные хорошо обеспеченные индивиды в возрасте за 60. Однако должна же такая практика начать формироваться в массовом порядке, и именно вы можете попытаться делать то, что нравится, без многих ограничений, действовавших ранее. Вы наконец-то можете полностью отдаться самореализации.

 3.2. Основные направления успешного управления карьерой

Как известно, «умный всегда находит достойный выход из сложной ситуации, в которую мудрый просто не попадает». Аналогично, заниматься управлением карьерой необходимо всегда, но особенно это важно, если вы ощущаете неудовлетворенность от развития событий в данной сфере.

Признаки проблем в вашей карьере. Прежде вы могли определить, что ваша карьера находится под угрозой, когда переставали получать повышение по службе. Теперь такой вывод сделать труднее, и нужно обратить внимание на следующие моменты:

* вы неспособны продолжать учиться;
* вы отстаете с овладением новыми навыками;
* вы не вносите регулярный вклад в успех вашей организации;

вам некуда больше пойти на работу.

Постановка задачи. Сначала вы должны понять, где вы сейчас находитесь, затем решить, куда хотите двигаться, а потом необходимо не просто определить цель, но и постараться сформулировать и прямо-таки начертить путь, по которому вы туда доберетесь, т. е. установить цели карьеры и выявить, как вы их достигнете. Следует принимать во внимание, что существуют известные ограничения планирования карьеры, поскольку многие факторы будущего являются практически непредсказуемыми.

Тем не менее вы можете провести собственный SWOT-анализ, выявив свой нынешний уровень навыков и компетентности, т. е. инструментов, которые либо приведут вас к цели, либо помешают ее достигнуть. Возможности определяются при оценке окружающей среды, т. е. того, что имеется в наличии сейчас и чего можно ожидать в долгосрочном разрезе, посредством изучения существующих трендов. Угрозы — препятствия также выявляются в окружающей среде, и их распознавание позволит вам минимизировать риски.

Далее надо определить свои сильные стороны, то, что вы делаете лучше других, что обеспечивает вам конкурентное преимущество на рынке труда. Но и для этого может потребоваться вклад со стороны окружающих вас людей. Выявление сильных сторон подразумевает лучшее понимание ваших интересов и предпочтений: помните, что вы не преуспеете в работе, которая вам не нравится.

По мнению британского психолога Ричарда Уайзмена, десять лет изучавшего особенности поведения «счастливчиков» и «неудачников», существуют четыре правила, которых придерживаются все удачливые люди:

* расширять кругозор. Стремиться испытать себя в чем-то новом, что хотя бы косвенно может быть полезным для продвижения вперед;
* доверять собственной интуиции и не слушать пессимистов;
* делать ставку на лучший исход, настраиваться на победу;
* видеть в любом опыте, даже провальном, положительные моменты.

Труднее определить собственные слабости, т. е. области, где нужно улучшение ваших знаний и навыков. Вам надо знать, каковы критические факторы успеха в выбранной вами области, и усовершенствовать те аспекты ваших знаний и навыков, в которых вы слабы.

 3.3. Формирование стратегии  карьеры

После проведения тщательного анализа вы должны на его базе сформулировать стратегию своей карьеры. Варианты выбора могут включать следующее:

* увеличение ответственности на существующей должности;
* горизонтальное перемещение;
* продвижение наверх на должность с повышенной ответственностью;
* переподготовка для овладения новым набором знаний.

Альтернативные пути развития карьеры

 Если в прошлом путь карьеры  обычно обозначал движение вверх  по управленческим должностям, то  сейчас существуют дополнительные  варианты, предоставляющие возможности  тем людям, которые не заинтересованы в традиционном пути. Можно выделить несколько групп сотрудников, успешно развивающих свою карьеру разными путями:

* линейные менеджеры, продвигающиеся вверх традиционным путем через управленческие должности. Здесь особую роль может сыграть способность стратегического видения проблем организации;
* менеджеры проектов, вносящих важный вклад в успех организации. Чем более развита в компании проектная форма организации работ, тем большее значение имеют люди, способные эффективно руководить проектными командами;
* источники ресурсов, сотрудники, добывающие финансовые и человеческие ресурсы, необходимые для работы организации. Чем больше разнообразных ресурсов требуется для ведения бизнеса, тем большее значение имеют люди, способные наладить эффективное взаимодействие с поставщиками этих ресурсов;
* золотой фонд талантов, группа сотрудников, которые реально выполняют критически важную работу в организации (эксперты, обладающие знанием, навыками и способностью претворять в жизнь стратегические установки, путем конкретной ежедневной работы).

«Карьеростроительство». Не существует универсальных, пригодных на все случаи жизни рецептов создания успешных карьер. Но есть ряд принципов «карьеростроительства», которые полезно стремиться соблюдать при любых обстоятельствах:

* будьте уникальны, развивайте ваши конкурентные преимущества, знания и навыки;
* признавайте, что именно вы в первую очередь ответственны за развитие своей карьеры;
* знайте, куда вы движетесь;
* налаживайте связи, которые могут помочь вашей карьере;
* знайте, что нужно для достижения ваших целей;
* признавайте важность политических аспектов;
* найдите хорошего наставника, чтобы он был вашим советником по развитию карьеры;
* сохраняйте позитивный настрой.

Что же делать, если постоянно не везет? Психологи предлагают помочь самим себе, проведя так называемый сценарный анализ. Сценарный анализ — попытка понять, куда ведут рельсы, по которым едет ваш паровоз, — один из способов, помогающих человеку посмотреть на себя со стороны и решить — нужно что-то менять или нет. Можно продолжать играть все ту же роль, если сценарий вполне устраивает, а можно взять на себя режиссерские функции — перестроить мизансцены, а то и вовсе поставить новый спектакль с другим сюжетом. Человеку, решившему измениться, имеет смысл предпринять следующие шаги:

* осознать свой сценарий («запрограммированность» на ситуацию);
* расстаться с однозначными установками. Осознать, что вариантов существует множество, — это уже нащупать путь к свободе. Так, для западного работника было важно понять — продвижение по службе не обязательно связано с МВА. Для россиянина осознать — отечественный бизнес развивается, значит, возможности для профессионала расширяются;
* увидеть различные пути изменения своей «сценарной программы» — возможность движения вашего «паровоза» по различным путям;
* разобраться со своими «провокаторами». Это могут быть слова или поступки, определяющие обычный ваш путь. Можно попытаться сделать что-то принципиально новое в привычной ситуации;
* составить личный свод ограничений и никогда не участвовать в определенных ситуациях, которые могут обернуться повторением негативной программы.

Однако не стоит воспринимать сценарий как нечто негативное, ведь без сценариев наша жизнь стала бы сплошной импровизацией. Некоторым уютно даже в своих негативных сценариях. Бессознательное следование сценарию помогает экономить время и силы.

Целеустремленность и расширение кругозора

 В процессе карьеростроительства  рано или поздно встает вопрос, что делать с «непрофильными  активами». Следуя финансовой аналогии, профильными активами будут являться  те навыки и ценности, которые  непосредственно связаны с основной деятельностью. Считается, что успешный менеджер должен уметь выделить свои профильные активы и концентрироваться именно на их развитии. А как быть с непрофильными навыками и увлечениями? Следует ли от них избавляться?

На первый взгляд — да: большего успеха в жизни добивается тот, кто сосредоточивается на определенной линии развития, сфокусированность на одном деле лучше отражается на его профессиональных достижениях, да и кадровики с недоверием относятся к людям, мечущимся по разным сферам. В то же время непрофильные активы могут сильно подпитывать человека, расширять его кругозор и сформировать то единственное, что сделает его уникальным профессионалом, цена которого возрастает многократно.

Разумная диверсификация помогает минимизировать риски и в периоды кризисов, когда именно непрофильные активы могут стать основой нового бизнеса. В современном бизнесе, когда все ноу-хау живут недолго, чем больше диверсифицированы взгляды на бизнес и управление им, тем больше шансов выиграть в конкурентной гонке. Этот тезис справедлив и для развития личностных навыков. Ориентируясь только на узкопрагматичные цели, человек увеличивает риск попадания в определенную ловушку. Развитие профессиональных навыков в определенный момент может стать бесплодным: человек достигает «пределов компетентности» в своей области, перешагнуть которые ему может помочь только капитальный «ремонт» своих знаний и навыков, сопровождающийся обновлением «фундамента» своих трудовых достижений.

Приложение 4

**Заключительная часть**

Карьеростроительство — процесс сложный, многопрофильный и неоднозначный. Есть множество разных стратегий.

На любой стадии карьеры необходимыми качествами являются упорство и вера в то, что ты делаешь. Не верьте тем, кто вас хоронит. Пусть все вокруг считают — для вас все уже закончилось. Только вы знаете — все еще только начинается. В жизни множества людей самые разнообразные неудачи оказывались предтечами самых больших достижений. Любое событие нашей жизни может укреплять или ослаблять нас. Но как оно, в конечном счете, повлияет на нас — выбор всегда за нами.

Любая неудача может сделать человека мудрее и сильнее. Как известно, Эдисон проделал свыше тысячи неудачных опытов, пока наконец не родилась электрическая лампочка. Но каждый из тысячи опытов давал ему новые знания об электричестве. Вскоре решение стало настолько очевидным, что он просто не мог не найти его. Видение будущего, основанное на решимости не отступать, сделало Эдисона великим. Непреклонная решимость невозможна без оптимизма, без веры в конечный успех.

Управление карьерой сотрудников – мероприятие, требующее определенных материальных затрат со стороны компании. Но эти затраты с лихвой окупаются конкурентными преимуществами, которые компания получает взамен. Персонал, пожалуй, самый важный вид ресурсов из имеющихся в распоряжении любой организации. Следовательно, затраты на его развитие являются не чем иным как инвестициями в стабильное и успешное «завтра» компании.