



Традиционные и поливариантные карьеры: траектории успеха

Пуляева Валентина Николаевна,
к.э.н., доцент каф. «Управление персоналом и
психология»

Москва, 2018

Что такое карьера?

- разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой
- последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни

Карьера - результат осознанной позиции и поведения индивидуума в области профессиональной деятельности, направленный на реализацию должностного или профессионального роста

- **профессиональная** карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения)
- **транспрофессионализация** (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности)

Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации.

Идет по линии:

- вертикальной карьеры — должностной рост;
- горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например, работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
- центростремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений.

Традиционные модели карьеры

Трамплин



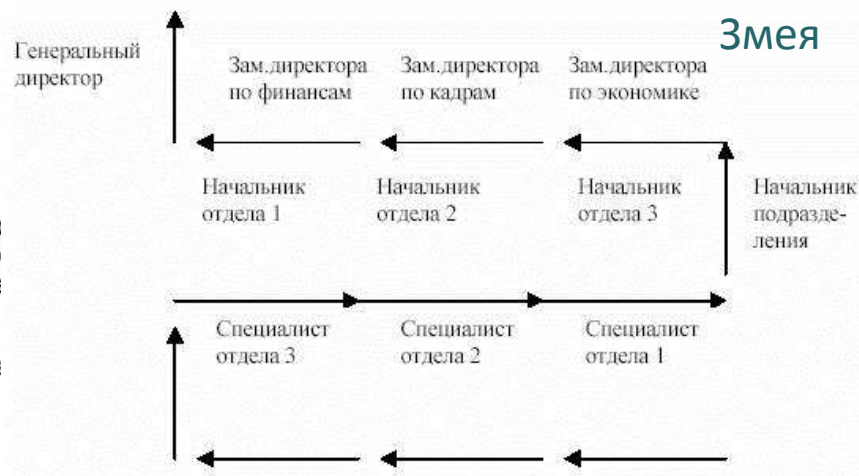
Лестница



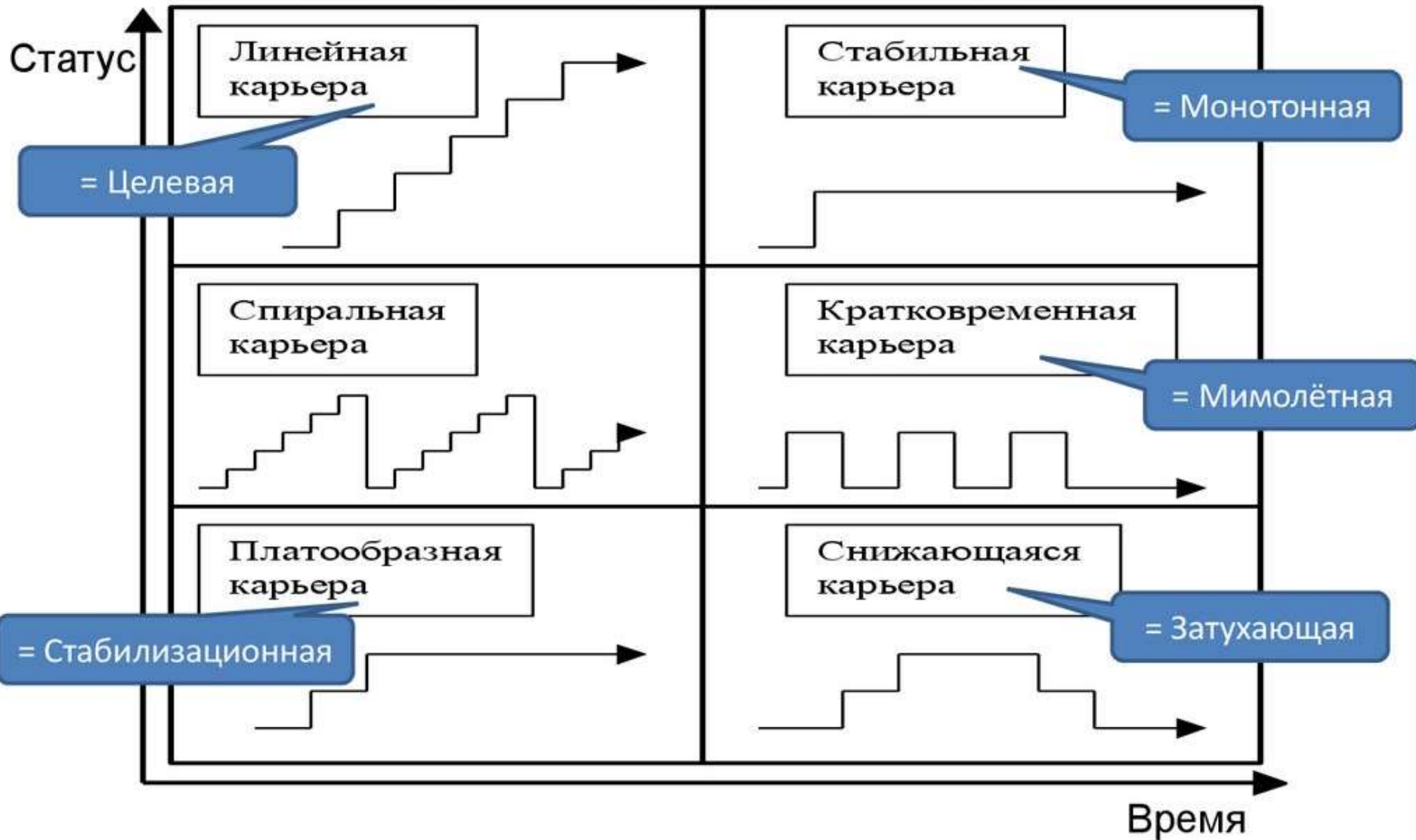
Перепутье



Змея



Конфигурации карьеры



Потребности человека на этапах карьеры

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Особенности мотивации (по А. Маслоу)
Предварительный	До 25 лет	Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности	Безопасность, социальное признание
Становление	До 30 лет	Освоение работы, развитие профессиональных навыков	Социальное признание, независимость
Продвижение	До 45 лет	Профессиональное развитие	Социальное признание, самореализация
Завершение	После 60 лет	Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смены	Удержание социального признания
Пенсионный	После 65 лет	Занятие другими видами деятельности	Поиск самовыражения в новой сфере деятельности

состоит из планирования карьеры и преемственности руководства.

Планирование карьеры – это такое продвижение работника в организации, которое соответствует её потребностям и зависит от показателей труда, потенциала и преимуществ конкретных сотрудников.

Цели управления карьерой:

- 1) гарантировать, что потребности организации в преемственности управления удовлетворяются;
- 2) обеспечить перспективным работникам обучение и практический опыт (для повышения уровня ответственности);
- 3) оказать поддержку работникам для реализации их потенциала.

Процесс управления карьерой («кривая развития карьеры»)

- От 20 до 30 лет – «расширение»;
- От 30 до 40 лет – «укрепление»;
- От 40 до 60 лет – «совершенствование».
- По оси «Развитие» может быть «рост», «плато», «застой / упадок».

Политика управления карьерой:

- решение «создать или купить» (относительно работников и менеджеров);
- краткосрочную и долгосрочную перспективу;
- узкая специализация или «универсал»;
- обращение с менеджерами, «стоящими на плато».

Поливариантные карьеры

Карьера каждого человека,
так же уникальна и
неповторима, как и
отпечатки пальцев

Д. Холл, Ф. Марвис

Карьера педагога

Должностное восхождение - не самоцель, а вариант

Самореализации посредством

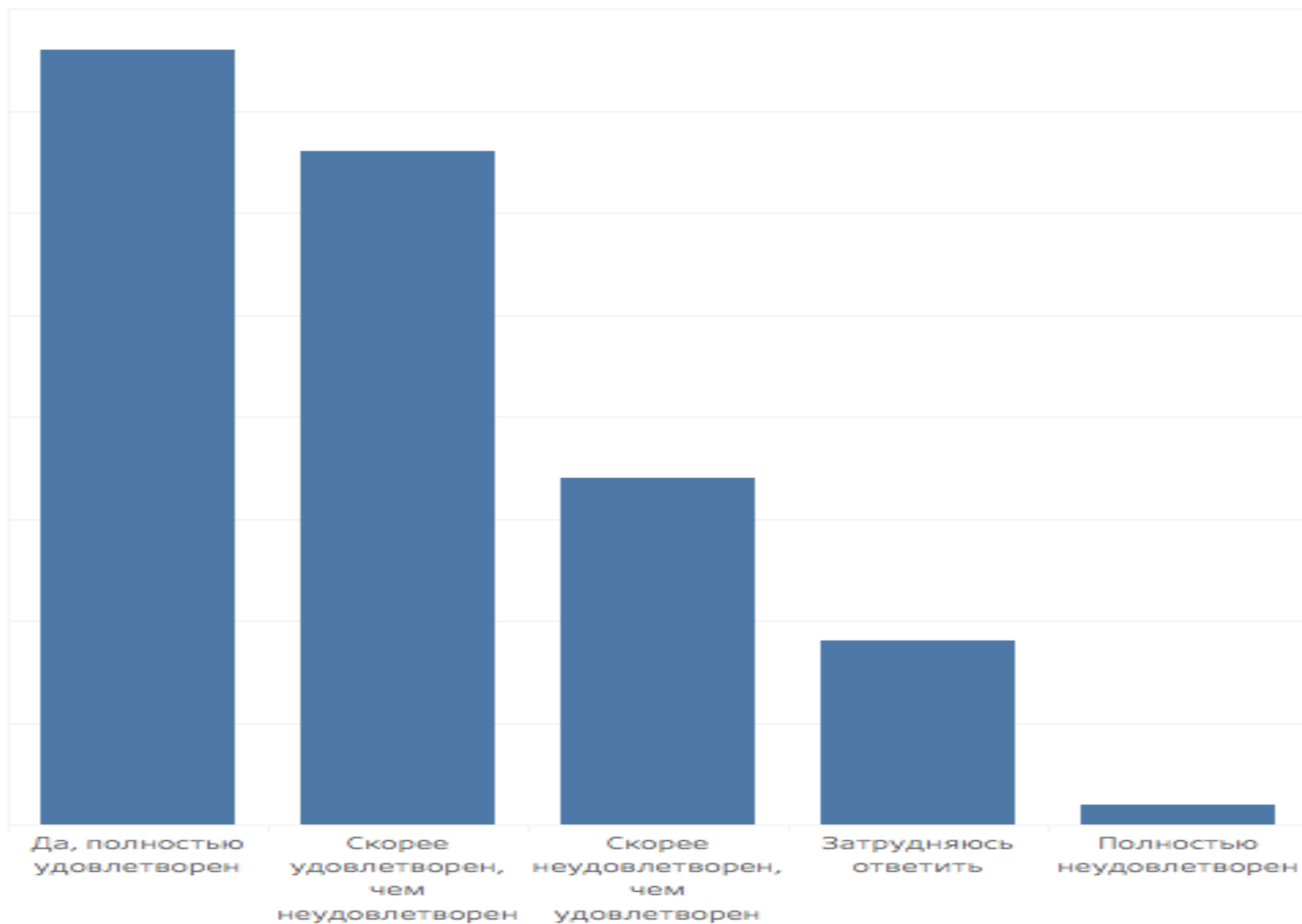
- Профессионального самосовершенствования
- Вовлечения в процесс исполнения усложненных рабочих задач (при насыщении трудового процесса элементами творчества).

Карьера оценивается с точки зрения интерпретации самого специалиста социально-педагогического профиля.

Карьерный рост = успешность в освоении всего многообразия
жизненных ролей

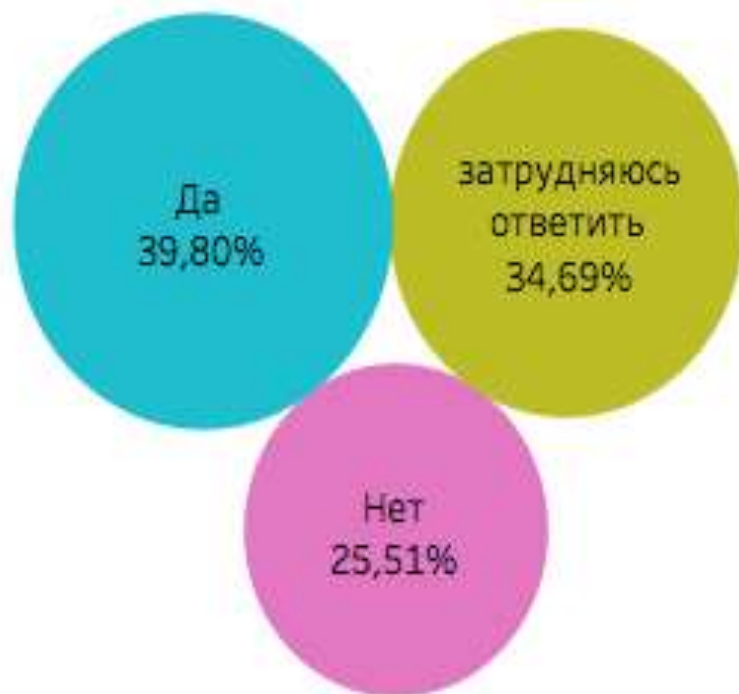
Результаты исследования

Удовлетворённость карьерой

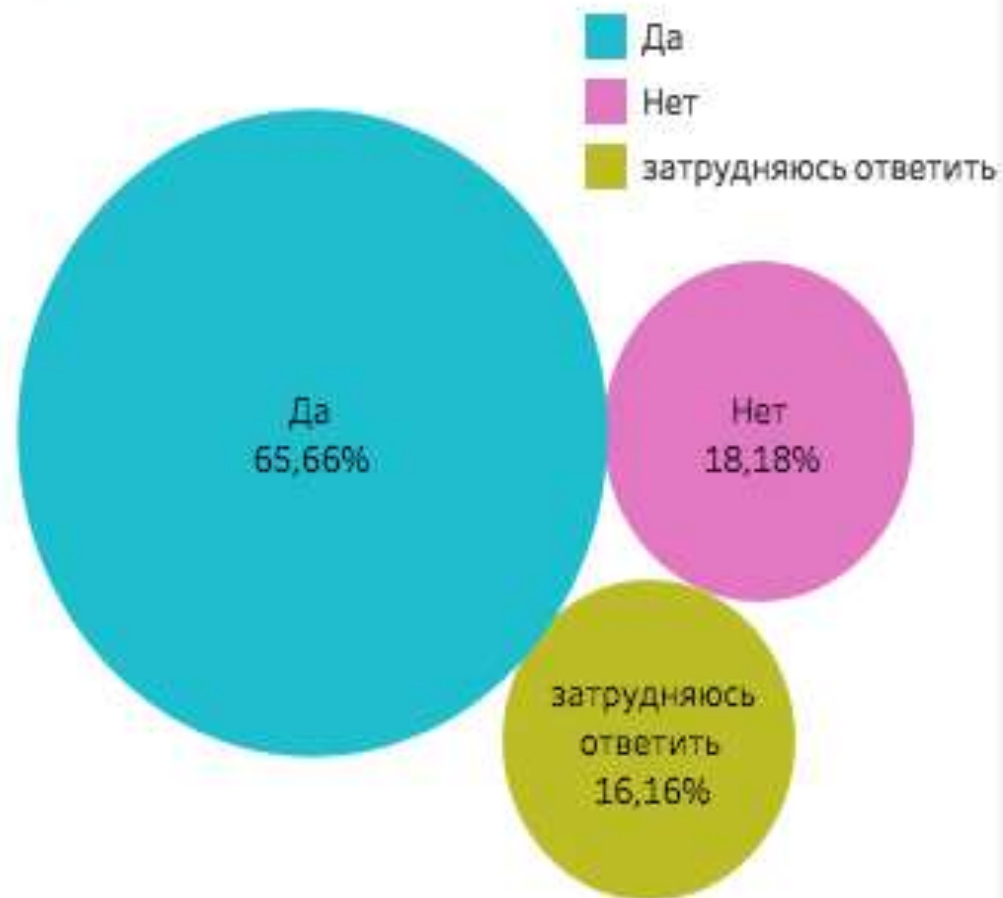


Перспективы

Перспектива карьерного роста
(в должности)

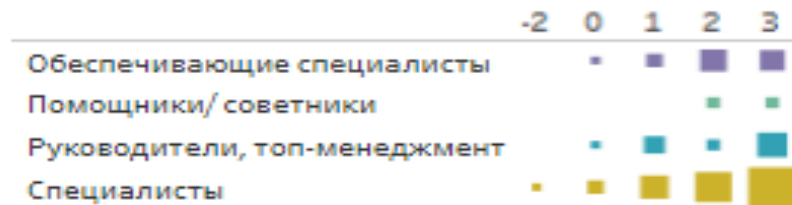


Перспектива профессионального роста



Факторы продвижения

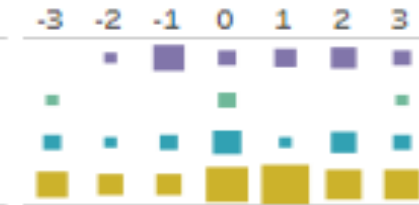
Авторитет в коллективе



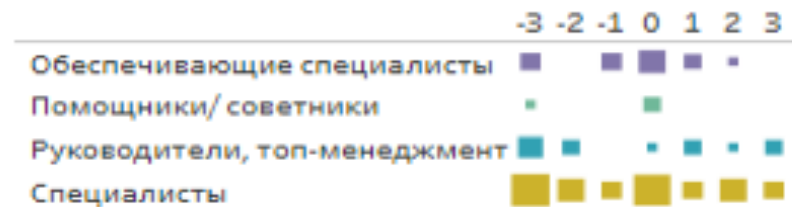
Возраст



Мнение руководства



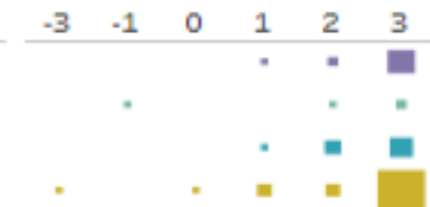
Пол



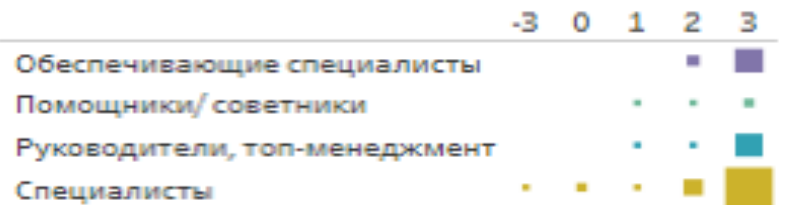
Полезные связи



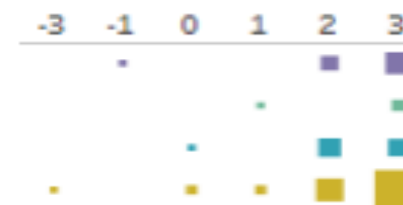
Хорошие результаты работы



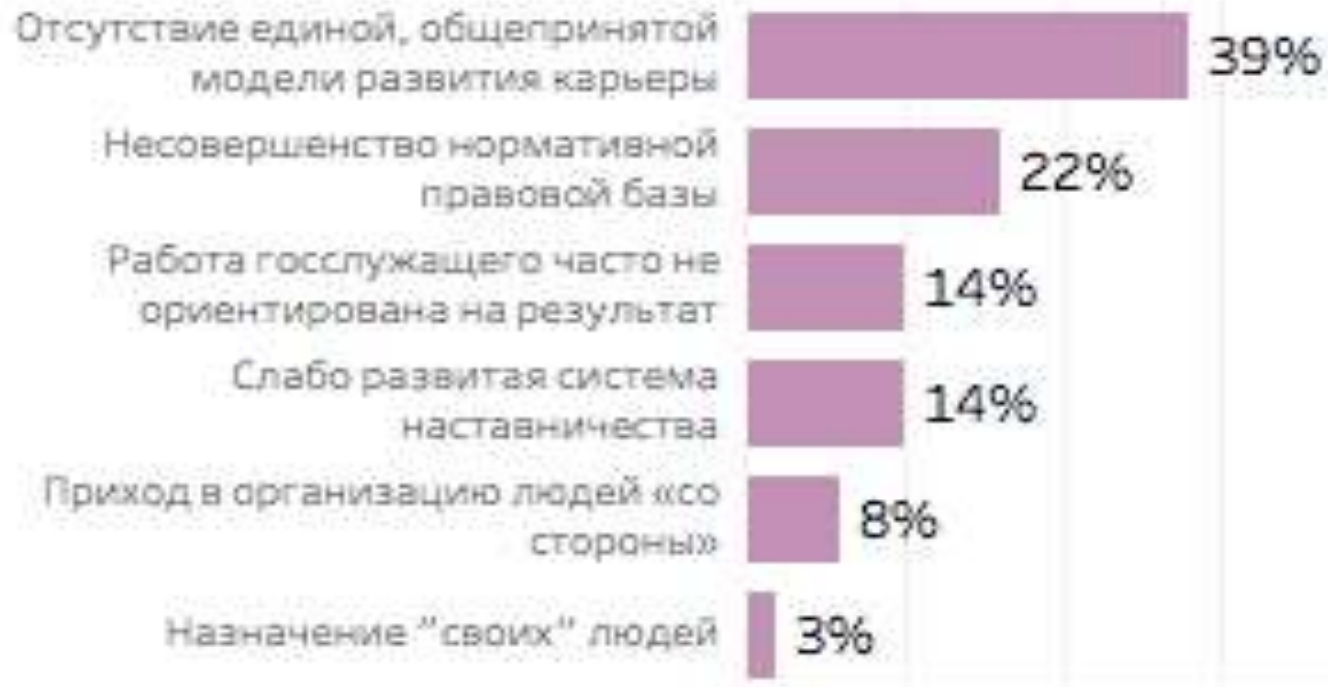
Профессиональные знания и умения



Умение брать инициативу, ответственность на себя



Проблемы, существующие в организациях



Практическая часть

Простой SWOT-анализ (2×2)

**S – сильные
стороны**

**W – слабые
стороны**

**O – внешние
возможности**

**T – внешние
угрозы для**

SWOT Analysis

Strengths



Weaknesses



Opportunities



Threats



Выявление стратегических альтернатив



Сформулировать карьерную цель и провести SWOT-анализ своей личности с учетом данной цели

Сильные стороны личности (Strengths):

1. *личные качества*: активность, общительность, стремление к развитию, эрудированность, аналитическое мышление, собранность, ответственность, целеустремленность, ориентированность на результат, уверенность, реалистичность, практичность и т.д.;
2. *мотивация*: высокая мотивация к успеху при средней степени готовности к риску*;
3. *преобладающий стиль поведения в конфликте* - сотрудничество.

Слабые стороны личности (Weaknesses):

1. *личные качества*: склонность к доминированию, раздражительность, подозрительность и т.п.;
2. *мотивация*: слишком высокий уровень мотивации к защите*;
3. средняя склонность к избеганию в конфликтной ситуации.

Внешние возможности для личности (Opportunities):

1. обучение в магистратуре за рубежом;
2. прохождение стажировок и практик в крупных российских и международных компаниях;
3. построение успешной карьеры в сфере экономики и финансов, и др.

Внешние угрозы для личности (Threats):

1. отсутствие возможности обучения за границей в связи с негативной социально-экономической или политической обстановкой;
2. наличие более способных и достойных кандидатов, претендующих на стажировки / отсутствие спроса на стажеров со стороны компаний или рынка труда в целом;
3. наличие более квалифицированных и опытных специалистов / отсутствие достаточного спроса на финансистов на рынке труда, и др.

Спасибо за внимание!