



Академия менеджмента инноваций (институт)

Курс «ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ»

Презентационный альбом
Программа MBA

Автор: к.соц.н. Калмыков С.Б.

г. Москва 2010 г.



Тема 1 «Сущность карьеры»

ФАКТОРЫ УСПЕХА КАРЬЕРЫ

Ход развития карьеры

- объективный успех,
уровень
психологического успеха

Позиция карьеры

- место работы, уровень
достижений, степень
взаимосвязи между работой и
другими аспектами жизни
человека

Отождествление с карьерой

- процесс, посредством
которого человек оценивает
свое место в обществе

Приспособляемость карьеры

- готовность и способность
человека изменить род
занятий или рабочую
обстановку

Тема 1 «Сущность карьеры»

Этапы карьеры

I Этап: ИЗУЧЕНИЯ (до 20 лет)

- предварительный выбор карьеры вида обучения, формирование ценностей ;

17-22года - время кризиса

II Этап: НАЧАЛЬНЫХ ШАГОВ (17-30 лет)

- формируются представления о профессии. Преобладает потребность в стабильных взаимоотношениях с другими людьми;

30 лет - время кризиса

III Этап: СТАНОВЛЕНИЯ (30-45 лет)

- активно делается карьера, преобладает независимость и востребовано одобрение знакомых. Статус определен полностью.

35-45 лет - кризис "середины жизни"

IV Этап: ПОЗДНИЕ ШАГИ (более 45 лет)

-ведущий специалист, обучение других

Тема 1 «Сущность карьеры»

Фазы развития профессионала



оптант

человек озабочен вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор



адаптант

адаптации, привыкания молодого специалиста к работе



адепт

это человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее



интернал

опытный работник, успешно выполняющий функции



мастер

работник способен решать самые трудные задачи



авторитет

хорошо известен в профессиональной среде



наставник

в любой профессии «обрастает» учениками

Тема 1 «Сущность карьеры»

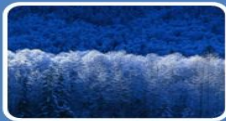
Виды деловой карьеры



Тема 2 «Выбор карьеры»

МОДЕЛЬ РИСКПА

Профессионально – ориентированные типы личности (Дж. Холланд)



Реалистический (Р)

- люди с ориентацией на настоящее
- это мужской, несоциальный, эмоционально-стабильный тип



Интеллектуальный (И)

- ориентированы на творческие - теоретические ценности, умственный труд



Социальный (С)

- ставят перед собой такие цели и задачи, которые позволяют установить тесные контакты с окружающей общественной средой



Конвенциональный (К)

- ориентирующиеся на цели, задачи, ценности, происходящие из обычаев и общепринятого, традиционного состояния общества



Предприимчивый (П)

- избирает цели, ценности и задачи, позволяющие ему проявлять энтузиазм, импульсивность, доминантность, энергию, реализовать любовь к приключениям



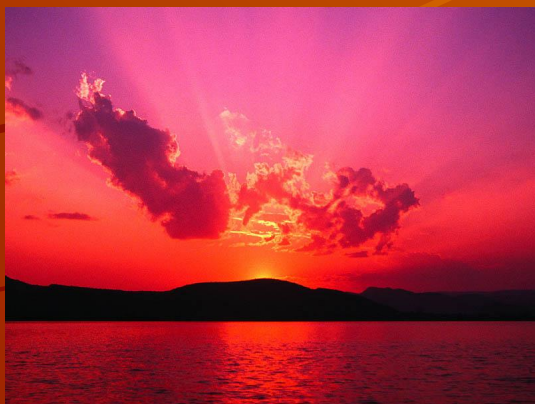
Артистичный (А)

- отстраняются от отчетливых проблем и видов деятельности
- предпочитает занятия творческого характера



Тема 2 «Выбор карьеры»

Характеристики профессиональных сред



Реалистичная

задачи конкретны, решения предполагают настойчивость



Интеллектуальная

интеллектуальное давление, наличие абстрактного мышления, творческих способностей



Конвенциональная

необходимы способности к обработке конкретной рутинной и цифровой информации



Социальная

наличие умения разбираться в поведении людей и обучении других



Предприимчивая

обязывает обладать красноречием, иметь хорошо развитые социальные навыки



Артистическая

предполагающих наличие художественного вкуса и творческого воображения

Тема 2 «Выбор карьеры»

МОДЕЛЬ РИСКПА

Шкала приспособленности типов личности к профессиональным средам



Тема 2 «Выбор карьеры»

Классификация профессий (ТИПОЛОГИЯ Е.А.КЛИМОВА)

Группы профессий	• Б О Н М
Отделы профессий	• Р М А Ф
Классы профессий	• Г Пр И
Типы профессий	Ч-Т Ч-П Ч-Х Ч-З Ч-Ч

Тема 2 «Выбор карьеры»

Психологические типы профессионалов

(по Е.А.Климову)

Представители
профессий типа
«Человек-
природа»

Представители
типа «Человек-
Техника»

Представители
типа «Человек -
Человек»

Представители
профессий типа
«Человек-
Знание»

Представители
профессии типа
«Человек-
Художественный
образ»



Тема 2 «Выбор карьеры»

КАРЬЕРНЫЕ ЯКОРЯ



Технико - функциональный якорь

Общее руководство



Самостоятельность и независимость

Чувство безопасности и стабильность



Предпринимательская жилка

Стремление быть полезным и преданность делу



Испытание сил в чистом виде

Стиль жизни



Тема 3 «Технология планирования карьеры»

Модель партнерства по планированию и развитию карьеры



Новый сотрудник

Ориентация в бизнес -
структуре
Обучение планированию
карьеры

Работа в должности
Подготовка плана развития
карьеры
Аттестация/обсуждение с
руководителем

Вакансия
интерес
результат
квалификация

Новая должность




Тема 3 «Технология планирования карьеры»



Тема 3 «Технология планирования карьеры»

МЕТОДИКИ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

1. Методика реализации этапов планирования карьеры



2. Методика –
Планирование
целей

3. Методика -
Иерархия
целей

4. Методика -
Модель
жизненной
стратегии

Тема 4 «Технология поиска работы по выбранной специальности»

САМО -PR НА РЫНКЕ ТРУДА



I ЭТАП

Осознать и сделать публичными профессиональные качества, востребованные работодателем



II ЭТАП

Продумать систему узнаваемости своей индивидуальности

III ЭТАП

Обеспечить рекламу и устойчивый "сбыт"



IV ЭТАП

Найти и предоставить общественности нечто новое в своей профессиональной области



V ЭТАП

Главное - профессиональный опыт (должен быть связан с вакансией), навыки и знания

VI ЭТАП

Планирование карьеры - приобретение опыта в одной отрасли

Тема 4 «Технология поиска работы по выбранной специальности» (через Интернет)

**ОСНОВНЫЕ КАНАЛЫ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ЧЕРЕЗ
ИНТЕРНЕТ**

САЙТЫ ПО РАБОТЕ

**САЙТЫ ПЕЧАТНЫХ ИЗДАНИЙ,
ПУБЛИКУЮЩИХ ВАКАНСИИ**

ФОРУМЫ ПО РАБОТЕ

**САЙТЫ УПОЛНОМОЧЕННЫХ
ОРГАНОВ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ И
ЗАНЯТОСТИ**

САЙТЫ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ

САЙТЫ КОМПАНИЙ

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ



Тема 4 «Технология поиска работы по выбранной специальности» (основные типы резюме)



ОСНОВНЫЕ ТИПЫ РЕЗЮМЕ



Хронологическое



Функциональное



Гибридное



Таргетизированное



В текстовом формате



Для временного
(контрактного)
работника



Удлиненное



Тема 4 «Технология поиска работы по выбранной специальности» (методика подготовки к собеседованию)

МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ К СОБЕСЕДОВАНИЮ

Заранее получите информацию о компании

Сформируйте портфолио

Помните про дресс-код

Приходите на собеседование вовремя

Приходите без группы поддержки

Будьте вежливы

Соблюдайте деловой стиль беседы

Внимательно слушайте вопросы собеседника

Не стоит приукрашивать действительность

Подготовьте ответы на распространенные вопросы



Тема 5 «Индивидуальные стратегии по управлению карьерой»

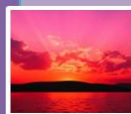
ТОР -10 самых популярных профессий



**Финансовые
директора и
антикризисные
менеджеры**



**Корпоративные
юристы**



**Рабочие и
инженеры**



Логисты



**Менеджеры по
продажам**



**IT - профессии
(IT - безопасность)**



**Менеджеры по
работе с
ключевыми
клиентами**



**Сотрудники
электронных СМИ
представители IT-
сферы)**



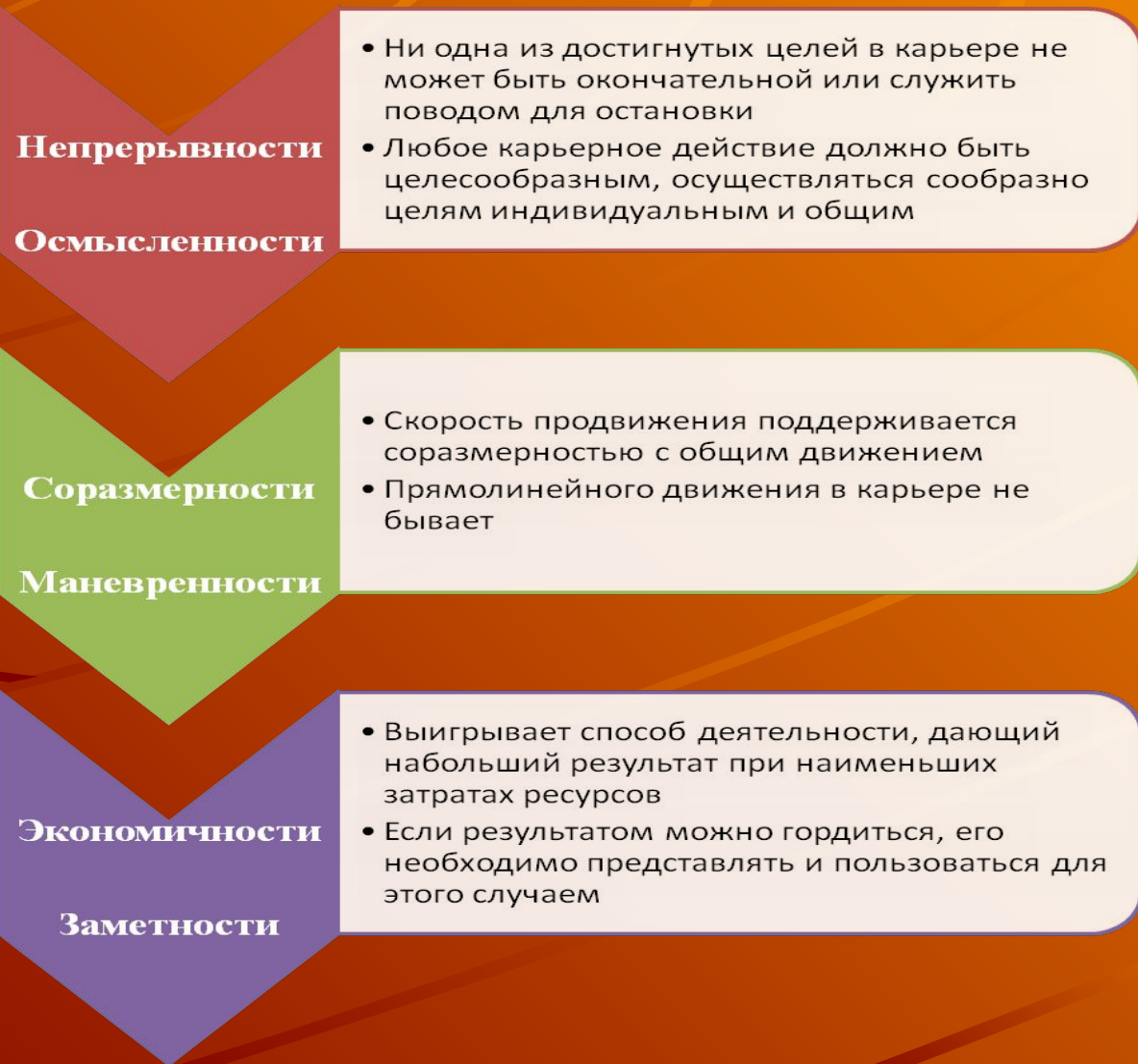
**Специалисты по
оффшорам и
налоговые
консультанты**



**Менеджеры по
закупкам**

Тема 5 «Индивидуальные стратегии по управлению карьерой»

Принципы индивидуальной стратегии



Тема 5 «Индивидуальные стратегии по управлению карьерой»

ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРЫ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ



Критерии оценки успешности карьеры:

объективные - достижения с социальной оценкой;

субъективные - самооценка



Успешность карьеры предпринимателя определяется успешностью развития собственной фирмы

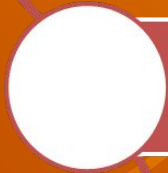


Условия достижения карьерного успеха:

внутренние - социально - психологические качества личности ;

внешние - факторы внешней среды

Тема 6 «Кадровая логистика корпоративной карьеры»



УСЛОВИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КАРЬЕРЫ



СУБЪЕКТИВНЫЕ

Личные качества работника - образование, квалификация, отношение к работе, система внутренних мотиваций



ОБЪЕКТИВНЫЕ

1. *Высшая точка карьеры* — высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации



2. *Длина карьеры* — количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки



3. *Показатель уровня позиции* — отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры



4. *Показатель потенциальной мобильности* — отношение числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум



Тема 6 «Кадровая логистика корпоративной карьеры»

Принципы корпоративной карьеры

**«Пропусти идущего
в гору»**

**«Единое кадровое
пространство»**

**«Кадровая
прозрачность»**

**«Любому
специалисту есть
место»**

**«Сначала свои,
потом другие»**



Тема 6 «Кадровая логистика корпоративной карьеры»

Преимущества кадровой логистики



Показывает сотрудникам, что карьерный рост в корпорации возможен

Побуждает к профессиональному и карьерному росту

Содействует закреплению сотрудников в корпорации

Укрепляет горизонтальные неформальные связи между сотрудниками

Создает возможности для обогащения профессионального опыта узких специалистов

Создает возможности для здоровой ротации, давая шанс перспективным специалистам

Дает преимущество более короткого адаптационного периода работника корпорации по сравнению с «внешним» работником

Тема 6 «Кадровая логистика корпоративной карьеры»

Схема замещения должностей

