



КАРЬЕРА
В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Шесть типов личности согласно теории выбора карьеры Д.Л. Голланда

1. Реалистический
(предпочитает деятельность, связанную с инструментами, механизмами)

2. Исследовательский
(предпочитает быть аналитиком, методичным, точным)

3. Артистический
(экспрессивный, оригинальный)

4. Социальный
(любит работать вместе с коллективом)

5. Предпринимательский
(любит деятельность, позволяющую ему влиять на других для достижения целей)

6. Конвенциональный
(любит систематические манипулирования данными, записями)

Понятие карьеры

1. Деловая карьера – поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.
2. Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом

Параметры карьеры

1. **Ход развития карьеры** – уровень объективного успеха (заработная плата, репутация, должностное положение)

2. **Позиции карьеры** – место работы, уровень достижений, степень взаимосвязи между работой и другими аспектами жизни

3. **Индивидуальное отождествление** – это процесс, посредством которого человек оценивает свое место в обществе

4. **Приспособляемость карьеры** – это готовность и способность человека изменить род занятий, чтобы утвердить собственные стандарты развития карьеры

Задачи планирования и реализации карьеры сотрудников в организации

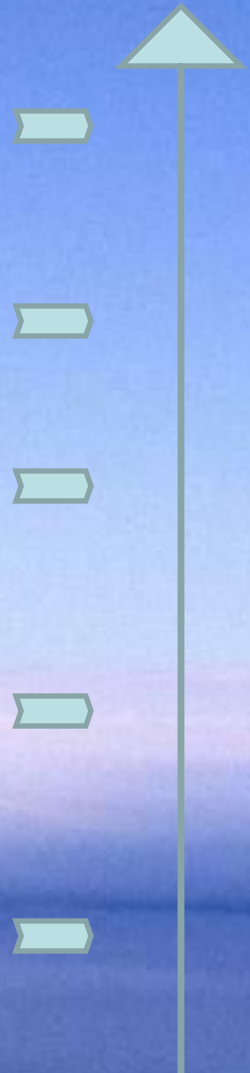
Достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника

Обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его потребностей

Обеспечение открытости процесса управления карьерой

Формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях

Определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте



ЭТАПЫ ДЕЛОВОЙ ЖИЗНИ

Этап 1.
Предварительный

Учеба, испытания на разных работах

Этап 2.
Становление

Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста

Этап 3.
Продвижение

Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков, опыта, рост квалификации

Этап 4.
Сохранение

Пик совершенствования квалификации специалиста, обучение молодежи

Этап 5.
Завершение

Приготовление к уходу на пенсию, подготовка себе смены и подготовка к новому виду деятельности на пенсии

Этап 6.
Пенсионный

Занятие новым видом деятельности

ЭТАПЫ ДЕЛОВОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА



ВИДЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

Внутриорганизационная

Межорганизационная

Специализированная

Неспециализированная

Вертикальная

Горизонтальная

Ступенчатая

Скрытая

Цели карьеры

1. Заниматься видом деятельности, соответствующим самооценке и доставляющим моральное удовлетворение

2. Иметь хорошо оплачиваемую работу

3. Занимать должность, усиливающую профессиональные возможности

4. Иметь работу с творческим характером

5. Работать по специальности, позволяющей достичь определенной степени независимости

6. Иметь работу с возможностью активного обучения

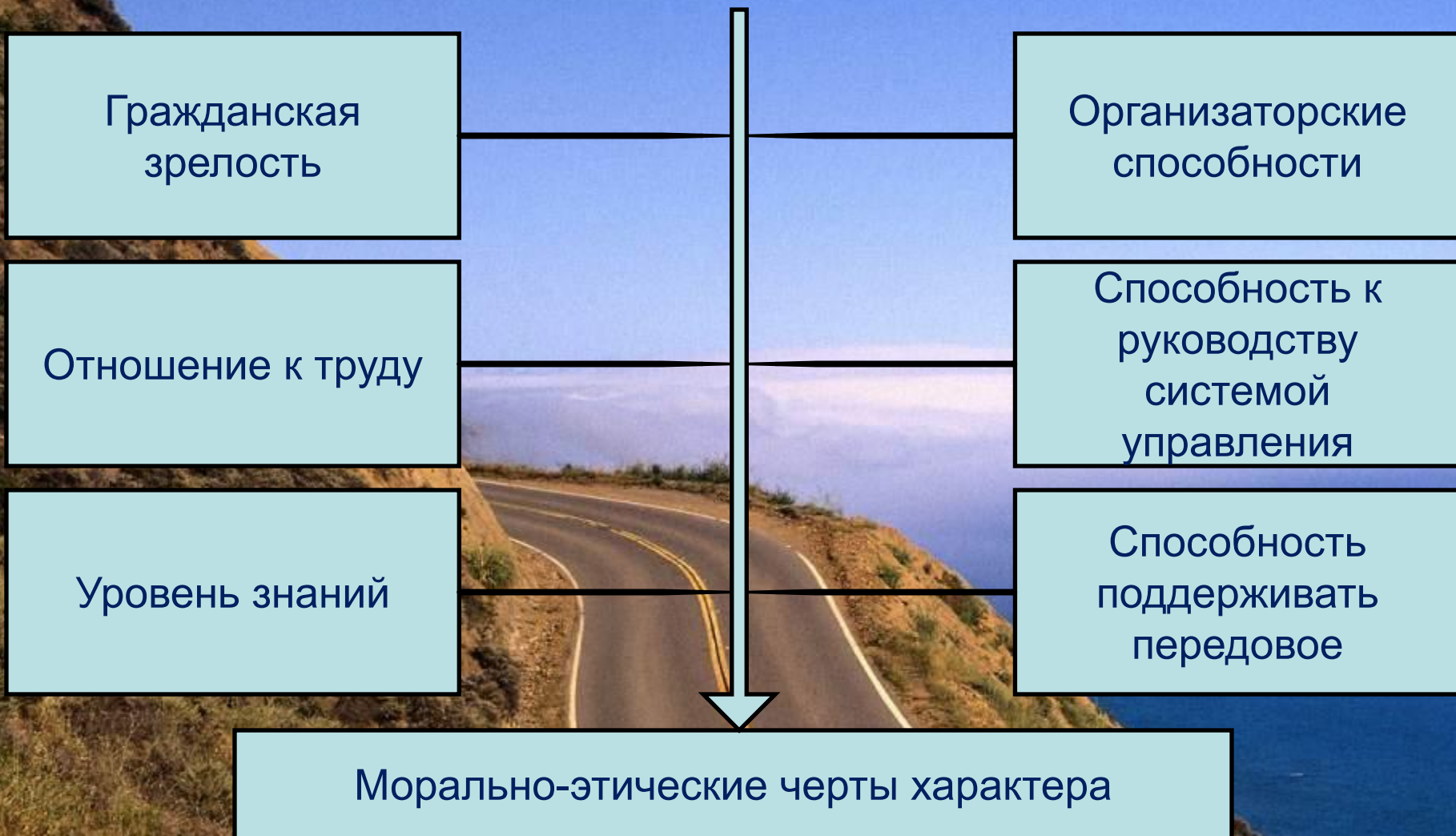
7. Иметь работу, позволяющую одновременно заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством

Правила управления карьерой

- не теряйте время на работу с неперспективным начальником
- расширяйте свои знания
 - готовьтесь к более высокооплачиваемой должности
- оценивайте людей важных для вашей карьеры
- планируйте свое время
 - умейте оценивать изменения в жизни

- никогда не живите прошлым
- увольняйтесь, когда это необходимо
- думайте об организации как о рынке труда, но не забывайте о внешнем рынке труда
 - не пренебрегайте помощью организации в трудоустройстве, но в поисках новой работы надейтесь на себя

Группы качеств предъявляемых при отборе кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя



ФАКТОРЫ ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ РЕАЛИЗАЦИИ КАРЬЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Влияние
семьи

Собственная
инерция

Преждевременное
разочарование

Недостаточность
ресурсов

Недостаток
поддержки

Неадекватная
обратная связь

Враждебность со
стороны других

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ САМОРАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРА(М. ВУДКОК И Д. ФРЕНСИС)

1. Неумение управлять собой
2. Размытые личные ценности
3. Нечеткие личные цели
4. Остановленное саморазвитие
5. Недостаточность навыка решать проблемы
6. Недостаток творческого подхода
7. Неумение влиять на людей
8. Недостаточное понимание управленческого труда
9. Слабые навыки руководства
2. Неумение обучать
11. Низкая способность формировать коллектив

Этапы процесса формирования кадрового резерва в организации

1. Составление прогноза изменений в составе руководящих кадров

2. Предварительный набор кандидатов в резерв

3. Получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов

4. Формирование состава резерва кадров

КРИТЕРИИ И ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА КАДРОВ

<u>Критерии</u>	<u>Источники</u>
1. Соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки	1. Квалифицированные специалисты
2. Опыт практической работы с людьми	2. Заместители руководителей подразделений
3. Организаторские способности	3. Руководители низшего уровня
4. Личностные качества	4. Дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих

Сложившийся порядок отбора в группу резерва кадров в отечественных организациях

1. Отбор на конкурсной основе среди специалистов до 35 лет, положительно зарекомендовавших себя и имеющих высшее образование

2. Решение о включении в группы резерва принимает специальная комиссия

3. Для каждого работника утверждаются руководитель и индивидуальный план стажировки

4. Руководители получают материальное вознаграждение за успешное прохождение стажером этапов системы служебно-профессионального продвижения

5. Стажеру устанавливается должностной оклад, соответствующий занимаемой им должности

Рабочие факторы возникновения стресса

Ролевой
конфликт

Ответственность
за людей

Профессиональные
факторы

Возможность
участия

Организационные
факторы

Рабочие факторы возникновения стресса

Факторы	Характеристика факторов
Профессиональные факторы	Некоторые профессии более стрессовые, чем другие: работники химической отрасли; люди, занимающиеся рутинной работой; работы с высокой степенью риска (авиадиспетчеры и т.п.)
Возможность участия	Во-первых, участие в принятии решений приводит к низкой конфликтности и снижает неопределенность. Во-вторых, высокая степень участия позволяет контролировать стрессовые факторы, находящиеся в его окружении
Ответственность за людей	Ответственность за других может привести к стрессу. Принимая решения об оплате труда, продвижении по служебной лестнице, графике работы сотрудников, руководитель может испытывать неуверенность и психологический дискомфорт

Рабочие факторы возникновения стресса

Факторы	Виды факторов	Характеристика видов факторов
Роловой конфликт	Внутриролевой	Невыполнимые ожидания одного человека, дающего задания подчиненному. Менеджер может ожидать от подчиненных увеличения производительности, не создавая для этого необходимых условий
	Межролевой	Два или более человека предъявляют несовместимые требования к индивидууму.
	Персонально-ролевой	Организационная культура вступает в противоречия с ценностями сотрудника

Рабочие факторы возникновения стресса

Факторы	Виды факторов	Характеристика видов факторов
Организац ионные факторы	Должностной уровень работника	Напрямую связан с возникновением стрессовых ситуаций
	Сложность организации	Напряжение растет по мере того, как работа становится более специализированной, появляется больше уровней контроля, вводятся дополнительные ограничения
	Изменение организации	Слияния, поглощения, изменения структуры могут вызвать у сотрудников неуверенность, беспокойство и сильный стресс

Нерабочие факторы возникновения стресса

Изменение жизненной структуры

Социальная поддержка

Личный контроль

Поведенческие типы

Самооценка

Психологическая устойчивость и способности

**СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ НА ЧЕЛОВЕКА ИЗМЕНЕНИЙ В
ЖИЗНИ (ПО СОЦИАЛЬНОЙ РЕГУЛИРОВОЧНОЙ ШКАЛЕ
Т. ХОЛМСА И Р. РАХЕ)**

Нерабочие события	Вес	Рабочие события	Вес
Смерть супруга	100	Увольнение	47
Развод	73	Уход на пенсию	45
Тюремное заключение	63	Деловая реорганизация	39
Смерь родственников	62	Изменение обязанностей	29
Свадьба	50	Проблемы с начальством	23
Смерть друга	37	Изменение условий работы	20

МОДЕЛЬ СТРЕССА



ДВЕ РАЗЛИЧНЫЕ ОЦЕНКИ ОДНОГО СОБЫТИЯ

Событие

Начальник сказал:
«Ваш отчет не
полный»

Позитивная первичная
реакция



Я человек и могу
ошибаться

Негативная первичная
реакция



Начальник
назвал меня
некомпетентным