

- У меня растут года,
будет и семнадцать.

Где работать мне тогда,
чем заниматься?

Нужные работники -
столяры и плотники!

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

*Преподаватель ГБПОУ МО «Красногорский колледж»
к.п.н. Трегубова Елена Сергеевна*

Управление карьерой

По учебному плану:

- Аудиторных занятий – 36 часов
- Самостоятельная работа студентов – 18 часов

Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>18</i>
в том числе:	
работа с литературными и электронными источниками	<i>2</i>
проектная деятельность	<i>6</i>
написание реферата	<i>2</i>
подготовка докладов	<i>2</i>
подготовка к участию в студенческих конференциях	<i>2</i>
оформление мультимедийных презентаций	<i>4</i>

В результате изучения дисциплины студенты должны ЗНАТЬ:

- Понятие, виды и этапы карьеры программиста, карьерные кризисы;
- Инструменты планирования и развития карьеры;
- Основы целеполагания и управления временем;
- Способы поиска работы;
- Этапы отбора в IT-компанию (резюме, сопроводительное письмо, тестирование, деловые игры, интервью, интервью по компетенциям, стрессовое интервью);
- Ситуацию на рынке труда и возможности развития карьеры в выбранной сфере деятельности;
- Возможные профессии в сфере IT-технологий;
- Потенциальных работодателей в России и мире

В результате изучения дисциплины студенты должны УМЕТЬ:

- Самостоятельно искать работу, составлять резюме и сопроводительное письмо;
- Проводить SWOT анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии и разрабатывать стратегию поведения для максимального роста, компенсации слабых сторон и угроз, ликвидации проблем;
- Выявлять компетенции, необходимые для трудоустройства, адаптации в профессиональной деятельности и коллективе, и разрабатывать план их развития;
- Разрабатывать стратегическую карту управления карьерой на основе приобретенных знаний и проведенного SWOT анализа.

В результате изучения
дисциплины студенты должны
ИМЕТЬ НАВЫКИ (ПРИОБРЕСТИ
ОПЫТ):

- Работы в команде;
- Эффективного поведения на собеседовании;
- Выступления перед аудиторией;
- Планирования времени.

Образ Я

- Кто Я?
- Я – идеальное (я - концепция), то что человек хотел бы иметь
- Я – Реальное, содержащее качества реально присутствующие у человека
- Что Я могу?

Мир труда и профессий

- понятия "профессия", "специальность", "должность";
- сферы труда и отрасли экономики;
- классификация профессий, формула профессии;
- современный рынок труда,

Мое место в мире профессий

- *Ранжирование претензий подростков к своей будущей профессии*
- *Профессия должна быть:*
 - престижной;*
 - хорошо оплачиваемой;*
 - интересной;*
 - с хорошими условиями труда;*
 - чтобы ее легко было приобрести;*
 - соответствовать желанию родителей;*
 - можно было бы учиться и работать с друзьями;*
 - востребована на рынке труда.*

Типы профессий

- Человек-природа
- Человек-техника
- Человек-знак
- Человек-человек
- Человек-художественный образ

Принципы выбора профессии

- Позиция старших членов семьи
- Позиция товарищей, подруг
- Позиция учителей
- Личные профессиональные планы
- Способности
- Уровень притязаний на общественное признание
- Информированность
- Склонности

Формула выбора профессии:

"Хочу-----Могу-----Надо"

- 1-фактор "Хочу"
 - Этот фактор имеет несколько компонентов:
 - 1. Интерес
 - 2. Склонности
 - 3. Многопрофильность выбора (проба сил).
- 2-фактор "Могу"
 - 1. Здоровье.
 - 2. Психофизиологические особенности и психические процессы личности (темперамент, характер, эмоционально-волевые качества, способности).
 - 3. Знания..
- 3-фактор "Надо"
 - 1. Перспектива профессии

Где мы хотим
быть

Обучение в контексте
перемены и улучшения —
это достижение того, что
мы видим, и где хотим
быть.

Где мы сейчас?

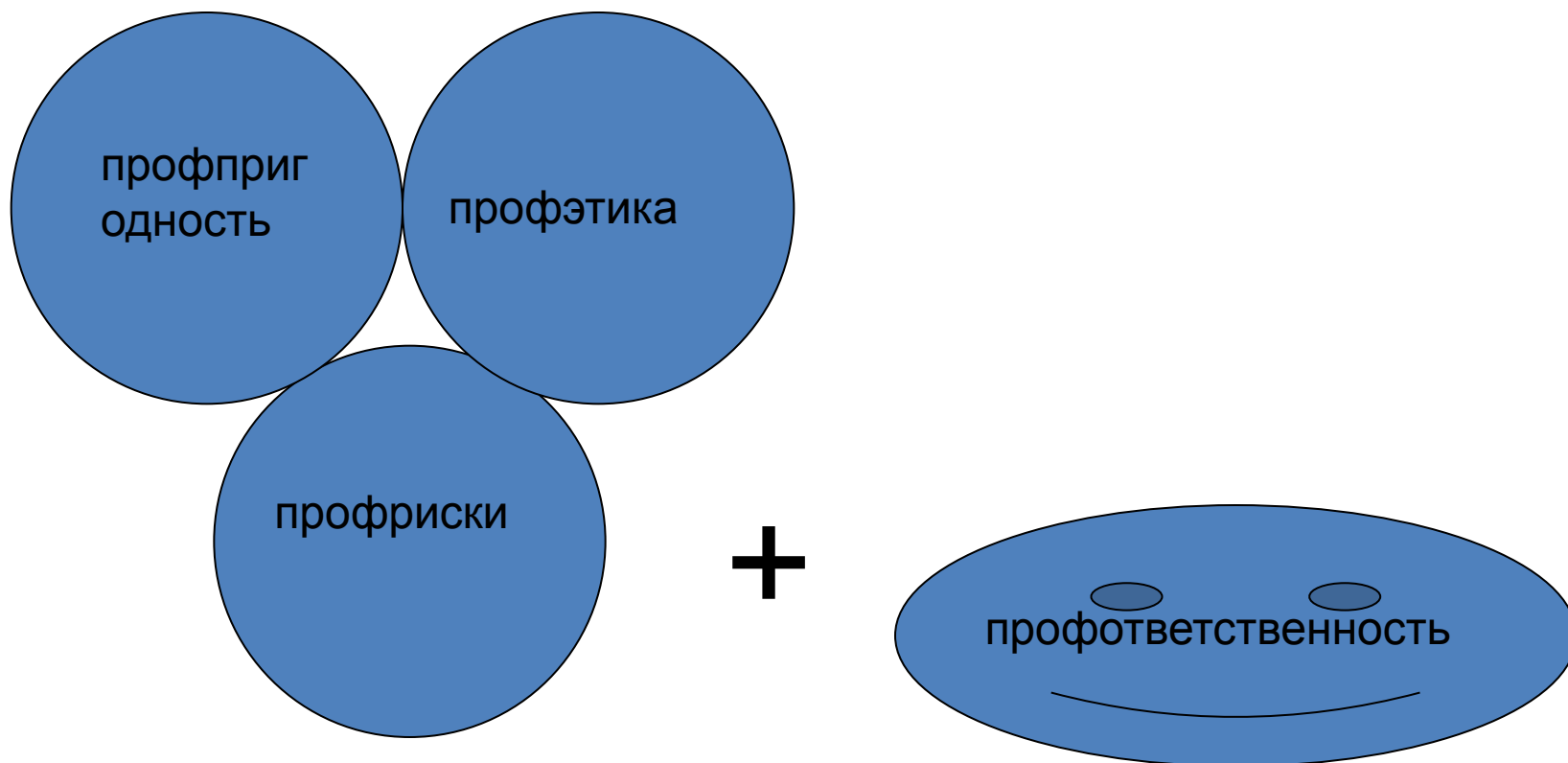
Процессы перемены

- Неудовлетворенность настоящей ситуацией
- +
- Видение будущего
- +
- План, как этого достичь
- +
- Знания и навыки, необходимые для достижения цели
- +
- Ресурсы
- =
- **Перемена**
- ***Но только в том случае, если стоит делать эмоциональные и финансовые затраты.***

Семь этапов принятия решения о выборе профессии

- **1. Составить список подходящих профессий.**
- **2. Составить перечень требований к выбираемой профессии.**
 - выбираемая профессия и будущий род занятий;
 - выбираемая профессия и жизненные ценности;
 - выбираемая профессия и жизненные цели;
 - выбираемая профессия и мои сегодняшние горячие проблемы;
 - выбираемая профессия и реальное трудоустройство по специальности;
 - желательный уровень профессиональной подготовки;
 - выбираемая профессия и мои склонности и способности;
 - желательные содержание, характер и условия работы.
- **3. Определить значимость каждого требования.**
- **4. Оценить свое соответствие требованиям каждой из подходящих профессий.**
- **5. Подсчитать и проанализировать результаты.**
- **6. Проверить результаты.**
- **7. Определить основные практические шаги к успеху.**

Составные части профессиональной деятельности



Пирамида обучения



- **Люди все разные и учатся по-разному**

- Если вы учитесь **ВИЗУАЛЬНО**, это значит, что вы часто думаете образно.
- Если вы учитесь при помощи **СЛУХА**, вы часто думаете в форме диалога.
- Если вы учитесь **КИНЕСТЕТИЧЕСКИ**, вы часто думаете в чувственных, эмоциональных или физически-чувственных образах.

Планирование карьеры помогает 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.

«Карьера» – лат. *carrus* - телега, повозка,
- итальянск. *carriera* - бег, жизненный
путь, поприще.

*Карьера - продвижение вперед по однажды
выбранному пути деятельности, например,
получение больших полномочий, более высокого
статуса, престижа, власти, денег.*

*«Сделать карьеру», для нас, прежде всего
означает добиться престижного положения в
обществе и высокого уровня дохода.*

карьеры



Карьера –
успешное
продвижение
в том или
ином виде
деятельности
(общественно
й, служебной,
научной,
профессиона
льной).

Нельзя связывать карьеру только с продвижением по службе.

Карьера - ?



*карьеру менеджера,
спортивная карьера,
военная карьера,
артистическая карьера,
карьеру домохозяек,
матерей,
учащихся.*

Карьера имеет свои движущие мотивы, отталкиваясь от которых люди принимают активные усилия для того, чтобы достичь конкретных целей:

- *Автономия.*
- *Функциональная компетентность.*
- *Безопасность и стабильность.*

- *Управленческая компетентность.*
- *Предпринимательская креативность.*
- *Потребность в первенстве.*

- *Стиль жизни.*
- *Материальное благосостояние.*
- *Обеспечение здоровых условий.*

ВИДЫ

карьер



Принято различать
два основных вида
карьеры:
профессиональную
(внутри- и
межорганизационн
ая) и должностную

- **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.

Внутриорганизационная карьера

*Внутриорганиза
ционная*

карьера – это

последовательн

ая смена

работником

стадий

использования

человеческого

капитала в

одной



- **Карьера межорганизационная** - 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 в разных организациях

- **Специализированная карьера (должностная)** характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры:
 - начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта в другой организации,
 - начальник отдела кадров назначен на должность зам. директора по управлению персоналом организации, где он работает.

Неспециализированная карьера широко развита в Японии:

- 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,
- многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах,
- в результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом.

- Карьера вертикальная - вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры: 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 (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). 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:
- 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.

Типы работников с точки зрения

карьеры

- ✓ Работники с **низким** стремлением к карьерному росту;
- ✓ Работники со **средним** стремлением к карьерному росту;
- ✓ Работники с **высоким** стремлением к карьерному росту.



Низкое стремление к карьерному росту

Этим работникам свойственна высокая зависимость от окружающих в деятельности, низкое желание добиваться цели, успеха, уклонение от лишних действий, характерны уход от ответственности и отсутствие стремления быть руководителями.

Чаще главным интересом у них является осуществление совместной работы без большого интереса к самой задаче; их может интересовать не столько конечный результат работы, сколько процесс взаимодействия с членами группы.



Среднее стремление к карьерному росту

Адекватная оценка своих возможностей, добросовестность, лояльность к организации, деятельности, стремление к достижению коллективного успеха в деятельности.

В установках присутствует стремление к достижению цели и успеха.

Карьерные задачи ставятся в соответствии с действительными возможностями их реализации в данной организации и в соответствии со своими личными способностями.

Свойственно отсутствие страха перед ответственностью и руководством, так как они представляют определенную ценность для таких людей, которые часто оказываются неформальными лидерами.



карьерному росту



Повышенное желание добиться определенного карьерного статуса, авантюризм, преобладают индивидуальные потребности и стремление достичь личного благополучия, престижа и уважения.

Им чаще всего свойственен «нездоровый карьеризм». Любят быть в центре внимания, могут «шагать по головам». Способны пренебрегать интересами других в моменты достижения личных целей и получения собственной выгоды. Сильная зависимость от результата, повышенное желание власти, самоуверенность, агрессивность.

Управление карьерой

Управление деловой карьерой – мероприятия по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста, исходя из целей, потребностей и возможностей организации и самого работника.



Принципы управления карьерой

1. Хотя в управлении карьерой заинтересован и работник, и организация, *инициатором должна выступить организация.* Одним из главных условий успешного управления карьерой со стороны организации должно быть обязательное участие, включение каждого сотрудника в управление его карьерой (в той или иной степени).

Принципы управления карьерой

2. Управление карьерным процессом должно быть комплексным, т.е. принимать во внимание и, по мере возможности, воздействовать на многочисленные факторы, связанные и с личностью работника, и с организацией.

Принципы управления карьерой

3. Среди закономерностей карьерного развития важно знать особенности характера его протекания в зависимости от *возраста менеджера, стажа его работы в организации или в определенной должности.* Это позволяет не только рационально использовать периоды подъема человеческой активности, но и прогнозировать точки и периоды кризисов.

Принципы управления карьерой

(продолжение)

4. Необходимо предупреждать появление или смягчать протекание кризисов, связанных с противоречием между возросшими возможностями менеджера и требованиями старой должности, с началом, серединой и концом карьеры, кризисов общего развития человека (пример: кризис среднего возраста).

Принципы управления карьерой (продолжение)

5. В организации должна быть создана общая ценностная установка, определяющая порядок и содержание решений по развитию и продвижению управленческих кадров, то есть карьерная стратегия.

Принципы управления карьерой

(продолжение)

6. Управление карьерой требует привлечения определенных человеческих, временных и финансовых ресурсов. Однако при понимании управления карьерой как стратегического процесса становится ясно, что затраты, необходимые для обеспечения этого процесса, являются долгосрочными инвестициями в персонал как в важнейший ресурс. Экономия средств и времени в данном случае приносит больше вреда, чем пользы.

Этапы карьеры

Этапы карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Особенности мотивации
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

Рекомендации по самоуправлению карьерой

Существует ряд рекомендаций управления своей деловой карьерой:

1. Не теряйте времени на работу с безынициативным, неперспективным начальником;
2. Расширяйте свои знания, приобретайте новые навыки;
3. Готовьтесь занять более высокооплачиваемое место, которое скоро станет вакантным;
4. Познайте и оцените людей, важных для Вашей карьеры;
5. Составляйте план на сутки и на неделю;
6. Помните, что все в жизни меняется; важно оценить эти изменения;
7. Никогда не живите прошлым;
8. Не допускайте, чтобы Ваша карьера развивалась значительно быстрее, чем у других;
9. Увольняйтесь, как только убедитесь, что достигнут предел карьеры;
10. Думайте об организации как о рынке труда;
11. Надейтесь в поисках новой работы прежде всего на себя.

Этапы карьеры

Предварительный этап включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет.

За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. .

Этапы карьеры

Далее наступает этап становления, который длится примерно пять лет от 25 до 30.

В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости.

Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения

длится от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше внимания уделяется удовлетворению потребности безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения

характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет.

Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи.

Этап завершения длится от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые заменили бы им заработную плату данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

На последнем - **пенсионном этапе** карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.

Управление карьерой

По учебному плану:

- Аудиторных занятий – 36 часов
- Самостоятельная работа студентов – 18 часов

Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>18</i>
в том числе:	
работа с литературными и электронными источниками	<i>2</i>
проектная деятельность	<i>6</i>
написание реферата	<i>2</i>
подготовка докладов	<i>2</i>
подготовка к участию в студенческих конференциях	<i>2</i>
оформление мультимедийных презентаций	<i>4</i>

Управление карьерой

Раздел 1. Нормативно-правовая база направления подготовки в области IT-технологий

- Тема 1.1. Профессиональные стандарты в области связи, информационных и коммуникационных технологий
- Тема 1.2. Экономико-правовые основы рынка программного обеспечения

Управление карьерой

Раздел 2. Самоорганизация и построение карьерного плана.

- Тема 2.1. Стратегическое управление карьерой. Постановка карьерных целей и управление временем

- Тема 2.2. Развитие личностных компетенций. Работа в команде и лидерство. Эффективная самопрезентация и коммуникация.

Профессиональный стандарт «Программист».

Профессиональный стандарт «Системный программист».

Профессиональный стандарт «Системный аналитик».

Профессиональный стандарт «Администратор баз данных».

Профессиональный стандарт «Архитектор программного обеспечения».

Профессиональный стандарт «Руководитель разработки программного обеспечения».

Профессиональный стандарт «Системный администратор».

Профессиональные стандарты специалистов по тестированию в области информационных технологий, по технической поддержке, по продажам информационно-коммуникационных систем, по администрированию сетевых устройств.

Профессиональный стандарт менеджеров по информационным технологиям, продажам информационно-коммуникационным систем, продуктов в области информационных технологий

Всемирная конвенция об авторском праве.

Гражданский кодекс РФ. Авторское право.

Правовые основы рынка программного обеспечения. Концепция информационной безопасности РФ. Правовое регулирование на рынке программного обеспечения. Реализация прав на рынке программного обеспечения.

Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»

Секреты управления программистами. Условия работы для команды. Команда с «нуля». Траектория успеха программиста.

Повышение квалификации и карьерный рост.

Самообразование.

Формирование имиджа программиста.

Программист прагматик – путь от подмастерья к мастеру.

Карьера менеджера IT-проекта. Как устроиться на работу в ведущую технологическую компанию.

Путь аналитика в IT-компании. Профиль и квалификация аналитиков. Младший аналитик. Аналитик. Старший (ведущий) аналитик. Начальник отдела анализа.

Управление IT-проектом. Корпоративная стратегия в IT отрасли. Управление группой IT-проекта.

Роль руководителя. Организация успеха. Закат и восход лидера.

Бизнес для программистов. Как начать свое