

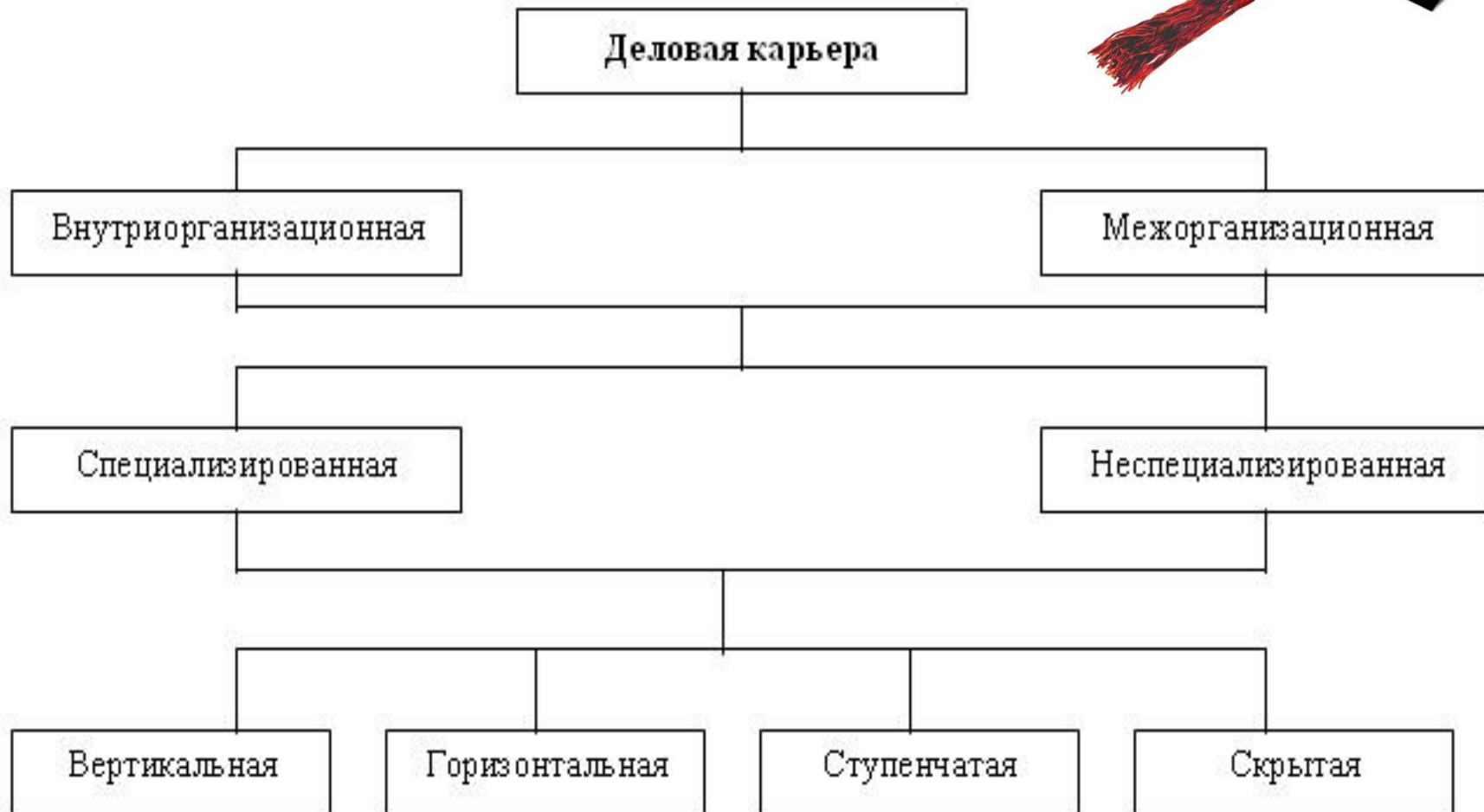
# Формирование карьерной стратегии студентов в ВУЗе



- **Карье́ра** (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка) — продвижение вверх по служебной лестнице, успех в жизни.
- В теории управления персоналом **карьерера** — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.
- **Карьеру** — траекторию своего движения — человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками.



# Виды карьеры



**Карьера** - активное достижение человеком ранее намеченных постов и должностей в профессиональной деятельности; успешное продвижение по службе или служебный рост; совокупность видов осознанной продуктивной деятельности, которыми занимается человек на протяжении всей своей жизни (включая учебу, работу, досуг).

**Карьерная стратегия** - организация карьеры таким образом, чтобы сам способ продвижения обеспечивал оптимальное использование движущих механизмов и ослаблял действие любых факторов сдерживания и сопротивления. При таком понимании карьерной стратегии стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса.



Развитие карьеры происходит эффективно только тогда, когда человек максимально использует внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов ( условий) профессионального продвижения к намеченной цели. Внутренние ресурсы человека определяют потенциал его способа деятельности, реализация которого происходит в определенной среде.



# Внешние факторы влияющие на формирование карьеры

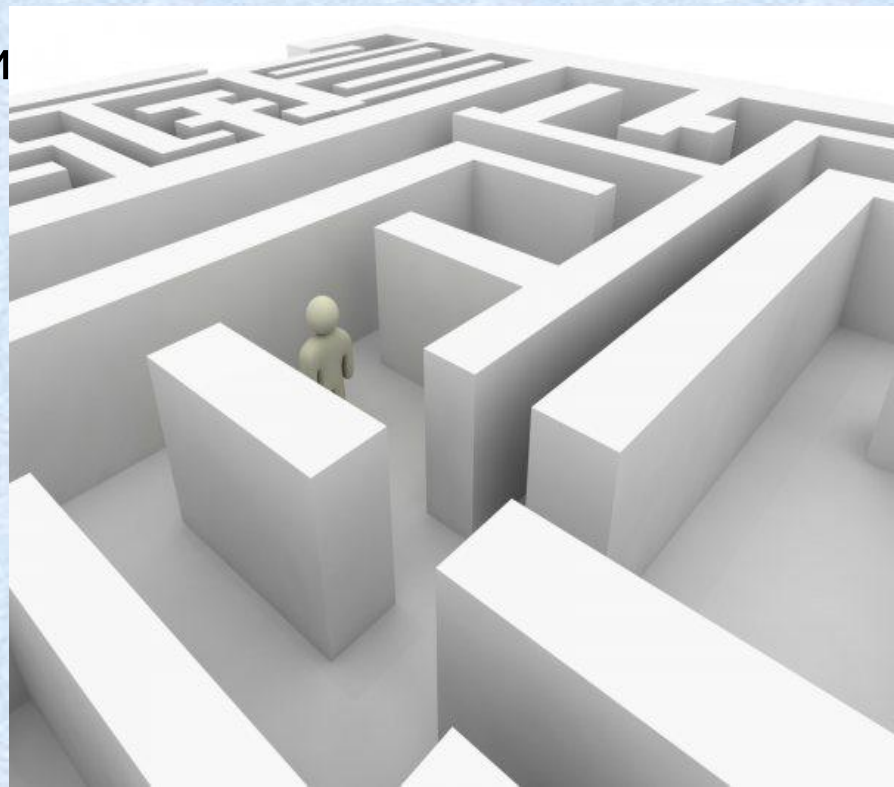
- Семья
- Условия труда
- Макросреда
- Кадровая политика организации
- Социальные, правовые нормы деятельности
- Близкое окружение служащего и его семьи
- Социальные нормы, культура, уровень жизни, развитие техники, политика...
- Организационная структура
- Знание жизни делового мира
- Закономерности кадрового продвижения



# Внутренние факторы, влияющие на успешность карьеры:

Интегральное выражение внутренних ресурсов человека - способ деятельности и его составляющие - способности индивидуума, его знания, умения, опыт, умение управлять ими при решении профессиональных задач и развитие этих составляющих.

- 1 ресурс - способности человека
- 2 ресурс - способность пробуждения, поддержания и развития активности в решении профессиональных задач и продвижении в профессиональном мастерстве.
- 3 ресурс - уверенность в собственных силах, стремление к лидерству, чувство долга и ответственности.
- 4 ресурс - профессиональные знания и опыт
- 5 ресурс - интерес и способности к познанию и обретению опыта.
- 6 ресурс - здоровье.



# Выстраивая стратегию карьеры, важно определиться по следующим пунктам:

- Насколько выбранная профессиональная специализация востребована на рынке труда (уровень конкуренции среди обладателей данной профессии)
- Насколько выбранная профессия конъюнктурна/устойчива
- Какие еще карьерные пути/специальности примыкают к данной профессии
- Какая должностная позиция является пределом развития данной специализации
- Насколько выбранная профессия зависит от конкретного регионального рынка (является ли выбранная специальность международной либо порождением какого-то региона)





# По характеру карьерной стратегии карьера бывает :

## а) типичная карьера

Последовательное изменение должностного статуса в организации по мере распределения профессионального опыта в одной профессиональной области.

## б) устойчивая карьера

На определенном этапе жизни человеку пришлось либо временно, либо навсегда сменить содержание профессиональной деятельности, а также занимать должности, специализация которых не соответствовали профилю полученного образования. Но одновременно есть относительное постоянство в профессиональной деятельности и должностном продвижении.

## в) прерывная карьера

Характеризуется неустойчивостью профессионального и должностного продвижения, неоднократной сменой профиля и формы деятельности, работой в многочисленных организациях и занятием должностей, которые не соответствовали приобретенному профессиональному опыту.

# Факторы формирования карьерной стратегии:

☼ согласованность (стратегия определяет направление движения);

☼ одобрение (есть желание и возможность ее реализовать);

☼ реалистичность (например, если ухудшается конъюнктура, уровень задачи можно снизить по отношению к уже достигнутым результатам, но при этом он не должен быть ниже достижений конкурентов);

☼ гибкость (приспособиться к новым условиям может только гибкая организация с творческим началом);

☼ измеримость (для обеспечения возможности контроля результаты должны быть измеримыми).



# Шесть принципов постановки карьерной цели.

- Привлекательность.
- Реальность
- Последовательная близость
- Прогрессивность и последовательность
- Возможность корректировки цели
- Возможность оценки результативности



# Принципы карьерной стратегии:

- Принцип непрерывности ;
- Принцип осмысленности;
- Принцип соразмерности;
- Принцип маневренности;
- Принцип экономичности;
- Принцип заметности;



# Правильный выбор профессии

Объективный подход — главный фактор верного выбора специальности. Неоценимую помощь в этом может оказать профориентирование.

Суть процесса профориентирования заключается в определении потенциала и возможностей, отделении настоящих желаний человека от навязанных окружением и внешними влияниями. Помочь в этом должен профессионал, осведомленный в тенденциях рынка труда, профессиональных сферах.





**Профессиональная карьера** — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

# Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации.

Она может идти 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, всё более глубокое включение в процессы принятия решений



ВУЗ оказывает эффективное психолого-педагогическое сопровождение карьеры специалиста уже на самых ранних этапах его профессионального становления.

Психолого-педагогическое сопровождение представляет собой целостную, системно-организованную деятельность, в процессе которой создаются социально-психологические и педагогические условия для успешного обучения и развития каждого студента.

**Задачи психолого-педагогического сопровождения:**

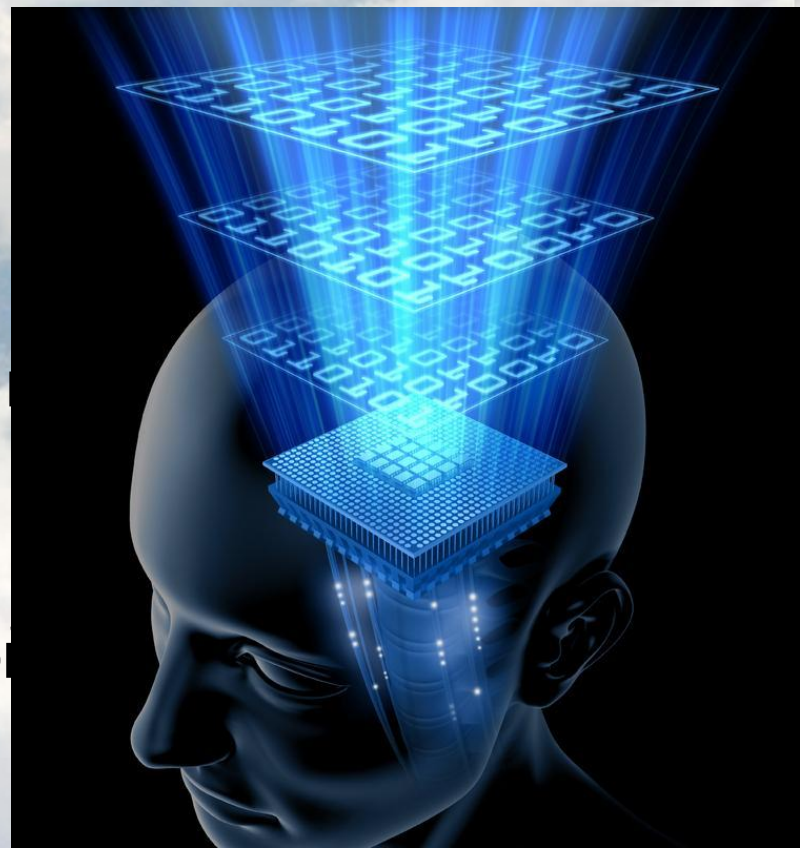
- Оказание психологической и педагогической помощи в успешной адаптации каждого студента в новых социальных условиях;
- Создание атмосферы безопасности и доверия в системе учитель – студент - работодатель;
- Способствовать формированию умений и навыков учащегося, лежащих в зоне его ближайшего развития.





# Основные факторы адаптации выпускников вузов к рынку труда:

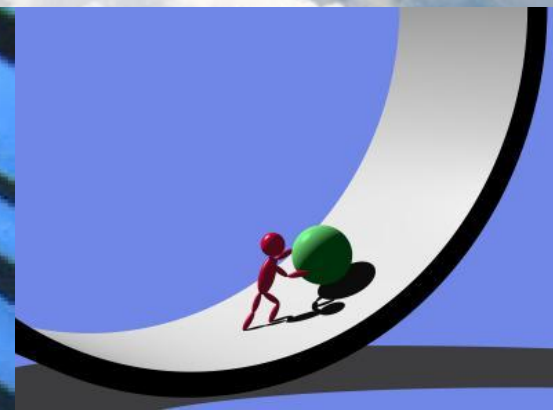
- 1. Востребованность и престиж полученной профессии на рынке труда.
- 2. Престиж и статус ВУЗа, в котором получено образование.
- 3. Академический рейтинг выпускника.
- 4. Широта спектра профессиональной квалификации (или квалификаций) и подготовки целом.
- 5. Реальное содержание подготовки.
- 6. Наличие опыта практической работы, в том числе по профилю специальности



## Ключевыми факторами содействия ВУЗа в успешной адаптации выпускников к рынку труда являются:

1. Формирование планов набора студентов и открытие новых образовательных программ с учетом прогнозов регионального рынка труда (как в части номенклатуры востребованных профилей специалистов, так и в части емкости рынка).
2. Организация двухуровневой подготовки (бакалавриат, магистратура).
3. Введение кредитной системы, дающей возможность студентам участвовать в формировании индивидуальных программ подготовки.
4. Развитие широкого спектра услуг дополнительного образования.
5. Организация специализированного подразделения по взаимодействию с работодателями (центр «Выпускник»).

6. Психолого-организационная технология сопровождения карьеры студента (карьерный тьюторинг).
7. Помощь в составлении и размещении в Интернете карьерного портфолио.
8. Развитие баз практик на предприятиях-работодателях.
9. Вовлечение практических работников из профессиональной сферы в образовательный процесс.
10. Возможность продолжения образования, в том числе с изменением профиля (с «горизонтальной динамикой»).
11. Предложение специализированных услуг по диагностике профессиональных наклонностей и развитию навыков планирования карьеры.



# В заключении несколько рекомендаций, как сформировать свой профессиональный облик:



Определите свою цель

Сопутствующие знания

Научная деятельность

Работа и практика

