**прочесть лекцию, написать конспект, привести практические примеры. по адресу:** **zaikina-svetlana29@mail.ru** **с указанием ФИО, № группы, в день проведения урока по расписанию.(на 2 пары)**

**Карьерные стратегии.**

***Для того чтобы эффективно планировать свою карьеру, необходимо познакомиться с некоторыми особенностями карьерных стратегий.***

Слово **стратегия** пришло из военного лексикона. Там оно означало «искусство вождения войск. Теперь этот термин широко используется в сфере управления и суть его - предвидение возможных ситуаций и процессов, управление движением к ним в соответствии с собственными целями.

На практике существует большое многообразие вариантов карьеры, которые базируются на четырех основных **моделях**:

«**Трамплин».** Подъем по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени. А потом прыжок с «трамплина» — уход на пенсию. Эта карьера наиболее характерна для руководителей периода застоя, когда многие должности занимались одними людьми в течение 20-25 лет. С другой стороны, данная модель является типичной для специалистов и служащих, которые не ставят перед собой целей продвижения по службе в силу ряда причин — личных интересов, невысокой загрузки, хорошего коллектива — работника устраивает занимаемая должность и он готов оставаться на ней до ухода на пенсию.

**«Лестница».** Каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации. Верхней ступеньки он достигает в период максимального потенциала, и после этого начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы. Психологически эта модель очень неудобна для руководителей из-за нежелания уходить с «первых ролей». Здесь можно порекомендовать внимательно относиться к таким работникам — включать в совет директоров, использовать в качестве консультанта.

**«Змея».** Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели — возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности. Эта модель характерна для японской модели, так как они связывают себя не только с отдельной профессией, но и с будущим всей фирмы. При несоблюдении ротации кадров эта модель теряет значимость и может иметь негативные последствия, т.к. часть работников с преобладанием темперамента меланхолика и флегматика не расположены к смене коллектива или должности и будут воспринимать ее очень болезненно.

**«Перепутье».** Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника. Это похоже на американскую модель, характерна для совместных компаний.

**4. Этапы карьеры**

Встречаясь с новым сотрудником, менеджер по персоналу должен учитывать этап карьеры, который он проходит в данный момент. Это может помочь уточнить цели профессиональной деятельности, степень динамичности и главное — специфику индивидуальной мотивации. Представим краткое описание этапов карьеры следующей таблицей:

Удержание

социального признания

**Пенсионный**

После 65 лет

Занятие другими видами деятельности

Поиск самовыражения в новой сфере деятельности

**Предварительный этап**

Предварительный этап включает учёбу 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. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

Это период, когда закладывается база как общетеоретических, так и практических знаний, человек успевает получить среднее или высшее профессиональное образование.

**Этап становления**

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. Работника беспокоят вопросы безопасности, здоровья. Появление у большинства работников семьи, рождение детей, приводит к увеличению потребности в более высокой заработной плате.

**Этап продвижения**

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 в 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. Появляется потребность передачи знаний другим. Для этого этапа характерно творчество в работе, пик самовыражения и независимости, усиливается потребность в уважении. Растет потребность в увеличении оплаты труда и интерес к дополнительным источникам доходов.

**Этап завершения**

Этап завершения длится от 60 до 65 лет. Работник готовиться к уходу на пенсию, идет поиск замены и обучение претендентов. Это период кризиса, физиологического и психологического дискомфорта. Увеличивается потребность в уважении и самоутверждении. Работник заинтересован 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.

**Пенсионный этап**

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. Внимание уделяется здоровью и поддержанию финансового положения. Такие специалисты часто с удовольствием соглашаются на временные и сезонные работы в своей организации.

Практика показала, что работники часто не знают своих перспектив в данном коллективе. Это говорит о плохой постановке работы с персоналом, отсутствии планирования и контроля карьеры в организации.

1. **Женская карьера**

Отдельная тема — женская карьера. С появлением ребенка женщина на некоторое время оказывается лишенной возможности активно работать. А если малыш не один? Из трудового стажа выпадает несколько лет. Конечно, для многих мам дети предпочтительнее службы. Но если вы хотите успешно сочетать материнство и работу, к этому необходимо подготовиться заранее. Естественно, данные рекомендации не абсолютны и не учитывают всего многообразия жизненных ситуаций, но всё-таки...

Если вы ещё учитесь, повремените с рождением детей до окончания учебы. Заодно проверите своего избранника и привыкнете к семейной жизни. Не отказывайтесь от профессиональной деятельности, став мамой. Возможно, вы найдете работу на неполную ставку или продолжите свое образование (аспирантура, профессиональные курсы, изучение иностранного языка и т.д.). Даже если ваш заработок будет уходить целиком на оплату услуг няни, вы сохраните профессиональные навыки и впоследствии этим воспользуетесь.

В случае, когда супруг вас полностью обеспечивает, старайтесь все-таки надеяться на себя. По крайней мере, вы у себя есть и будете всегда.

Итак, ваша профессиональная карьера - многовариантна. Нужно только правильно выбрать свой профессиональный маршрут с учётом собственных интересов, возможностей и конъюнктуры регионального рынка труда. Специалисты всегда советуют иметь «основной» и «запасной» или «резервный» вариант профессиональной карьеры, который можно реализовать в случае непредвиденных препятствий или резкого изменения ситуации на рынке.