**Прочесть лекцию,**

 **привести практические примеры,**

**составить свою карьерную стратегию**

 **по адресу:** **zaikina-svetlana29@mail.ru** **с указанием ФИО, № группы,**

 **в день проведения урока по расписанию.**

**(на 2 пары 30.05)**

**Тема 3. Планирование профессиональной карьеры.**

1. **Планирование карьеры.**

***Планирование карьеры***— одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях.

При поступлении на работу человек ставит перед собой определенные цели, но так как и организация, принимая его на работу, также преследует определенные цели, то нанимающемуся необходимо уметь реально оценивать свои деловые качества. Человек должен уметь соотнести свои деловые качества с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого зависит успех всей его карьеры.

Нанимаясь на работу, человек должен знать [рынок труда](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.grandars.ru%2Fstudent%2Fekonomicheskaya-teoriya%2Frynok-truda.html). Обладая возможностью к самооценке и, зная рынок труда, он может отобрать отрасль и регион, где хотел бы жить и работать. Правильная самооценка своих навыков и деловых черт предполагает знание себя, своей силы, слабостей и недостатков. Только при этом условии можно правильно поставить цели карьеры.

Перечень профессиональных и должностных позиций в организации (и вне ее), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации, представляет собой ***карьерограмму*,** формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель (линейный менеджер). Основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования, представлены ниже:

Первичная ориентация и выбор профессии

Выбор организации и должности

Ориентация в организации

Оценка перспектив и проектирование роста

Реализация роста

***Менеджер по персоналу***

Оценка при приеме на работу

Определение на рабочее место

Оценка труда и потенциала сотрудников

Отбор в резерв

Дополнительная подготовка

Программы работы с резервом

Продвижение

Новый цикл планирования

***Непосредственный руководитель (линейный менеджер)***

Оценка результатов труда

Оценка мотивации

Организация профессионального развития

Предложения по стимулированию

Предложения по росту

Карьеру — траекторию своего движения — человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками.

Начинается деловая карьера с формирования субъективно осознанных собственных суждений работника о своем трудовом будущем, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворения трудом.

В процессе реализации карьеры важно обеспечить взаимодействие всех видов карьеры.

Менеджер по персоналу, как правило, сталкивается с уже определившимся профессионалом, однако важно знать, как человек сделал свой выбор. Можно выделить следующие основные ***ситуации выбора профессии*:**

***Традиция***

Вопрос о выборе не возникал в силу традиции, обычаев

***Случай***

Выбор произошел случайно в силу некоего события

***Долг***

Выбор профессии связан с представлением о долге, о своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми

***Целевой выбор***

Выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения (до момента выбора знает о будущей профессиональной деятельности)

**Какие преимущества появляются у человека, планирующего свою карьеру?**

С точки зрения специалистов по управлению персоналом организации:

1.для **сотрудника** планирование профессиональной карьеры означает:

1. более высокую степень удовлетворенности от работы в организации, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;
2. более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;
3. возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;
4. повышение конкурентоспособности на рынке труда.
5. **для организации** планирование карьеры означает:
6. мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;
7. возможность планировать профессиональное развитие сотрудников с учетом их личных интересов;
8. планы развития карьеры отдельных сотрудников в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении;
9. группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Пример планирования карьеры в Японии (для сравнительного анализа Восточного и Западного вариантов карьерного роста*).*

Одной из форм планирования карьеры является система пожизненного найма, распространенная в Японии. Эта система возникла после второй мировой войны и доказала свою жизнеспособность и эффективность. Суть этой системы в том, что человек, получив образование, поступает на работу в компанию и работает там до выхода на пенсию. За это время сотрудник может поменять несколько мест, сменить сферу деятельности, продвинуться по службе - и все это в рамках одной компании. Преимущества пожизненного найма в том, что каждый сотрудник в мыслях напрямую связывает себя с компанией, на которую он работает, понимает, что его личное процветание зависит от процветания его компании. Система создает уверенность в завтрашнем дне, работник почти гарантирован от увольнения. Вместе с тем пожизненный найм имеет серьезные ограничения: эта система в Японии распространена только на 25-30% работников в крупных компаниях; в случае ухудшения финансового положения компании все равно проводят увольнения; соглашения о гарантиях занятости не записаны в официальных документах.

Следующим этапом является разработка плана развития карьеры. Сотрудник должен определить собственные профессиональные интересы и методы их реализации, т.е. должность (должности), которую бы он хотел занять в будущем. После этого ему нужно сопоставить собственные возможности с требованиями к интересующим его должностям и определить, является ли данный план развития карьеры реалистичным, и если да, то продумать, что ему необходимо для реализации этого плана.

Планирование профессионального пути - это процесс создания поэтапного достижения цели с учетом "человеческого фактора" (т. е. закономерностей развития человека, особенностей психики и т. д.). Прежде чем планировать профессиональную карьеру, необходимо выяснить отношение человека к ней, общий эмоциональный настрой, то, что вкладываете в понятие карьеры, ведь сложно, а быть может невозможно, стремиться к цели, которую не знаешь, как назвать. Важно, также знать, каков у Вас уровень мотивации. Уровень мотивации к деятельности зависит от побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его волевой сферы. В качестве психологических факторов, участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие решения могут выступить нравственный контроль, способности, склонности, внешняя ситуация и т. д. Часто бывает, что человек приступает к конкретным действиям, не имея мотивации на достижение успеха.