**Тема: Поняття професійної кар’єри**

**Мета:** *ознайомити учнів із поняттям професійної кар’єри; дати уявлення про види кар’єри, фактори, що впливають на кар’єрне зростання; навчити складати план особистого кар’єрного зростання; розширювати уявлення про обрану професію, шляхи кар’єрного зростання; розвивати аналітичні здібності.*

**ХІД УРОКУ**

І. Організаційний етап

• привітання

Добрий день! Вітаю всіх присутніх.

• перевірка присутніх

• перевірка готовності учнів до уроку

**План уроку**

1. *Поняття професійної кар’єри.*

*2. Принципи й правила кар’єрної стратегії.*

*3. Фактори, що впливають на професійну кар’єру.*

*4. Планування професійної кар’єри.*

*5. Поняття професійної кар’єри*

*Професійна кар’єра* — збільшення знань, умінь, навичок.

Кар’єру як траєкторію свого професійного руху людина вибудовує власноруч, головним чином відповідно до своїх власних цілей, бажань та установок. Виділяють кілька принципових траєкторій руху людини в рамках професії або організації, які приведуть до різних типів кар’єри:

• вертикальна кар’єра — посадове зростання;

• горизонтальна кар’єра — просування всередині організації, наприклад, робота в різних підрозділах одного рівня;

• швидкі стрибки зі щабля на щабель (діагональне зростання).

Існує погляд на кар’єрне зростання як на досягнення людської або професійної некомпетентності, називане принципом Пітера. Це положення, висунуте в однойменній книзі Лоуренса Пітера, формулюється так: «В ієрархічній системі будь-який працівник піднімається до рівня своєї некомпетентності». На думку деяких критиків, принцип Пітера слід сприймати як жарт, хоча самим Пітером він викладений без будь-якого натяку на гумор, як цілком серйозна теорія. Відповідно до принципу Пітера, людина підвищується в посаді доти, поки не посяде місце, на якому вона виявиться не в змозі впоратися зі своїми обов’язками, тобто виявиться некомпетентною. Цей рівень і називається рівнем некомпетентності певного співробітника. На цьому місці співробітник «застрягне» і перебуватиме доти, поки не залишить систему (тобто не звільниться, не помре або не вийде на пенсію). Цей принцип є застосовуваним до будь-якої ієрархічної системи (приватні фірми, державні підприємства й установи, армія, освітні й медичні заклади, церква тощо).

Вирішивши побудувати кар’єру, людина виявляється на розпутті: який тип кар’єри обрати?

А. Останній тип (діагональне зростання) — найдинамічніший спосіб побудови кар’єри. Можна швидко опинитися на верхівці, переходячи з компанії в компанію, з кожним «стрибком» обіймаючи більш високу посаду. Головне — постійно стежити за появою нових можливостей і вибирати з них найбільш перспективні. Необхідно озброїтися навичками справжнього слідопита, щоб розпізнати серед можливостей, що відкриваються, такі, що принесуть корисні вміння, досвід і підтримку потрібних людей для взяття нового щабля.

*Але такий спосіб кар’єрного просування має й істотні недоліки:*

а) по-перше, стрибаючи занадто швидко, можна придбати славу «літуна»;

б) по-друге, доводиться стежити, щоб кар’єрні можливості не випереджали реальні, тобто необхідно відповідати посаді, яку обіймаєш.

Б. Схема вертикального зростання — це переміщення кар’єрними сходами в рамках однієї компанії. Плюси такого зростання очевидні: досвід роботи в рамках однієї компанії дозволяє досконально розібратися в роботі; так можна придбати авторитет і додати ваги своїй думці. Головний мінус — дуже повільний темп.

Зазвичай ніхто не поспішає розлучатися з перевіреним працівником. Не слід забувати й про «топ-стелю» (топ-менеджери не завжди готові ділитися «насидженим» містечком). Кар’єра — справа делікатна!

В. Існує також можливість збільшення доходів без одержання більш високої посади — це так зване горизонтальне зростання.

Якщо ви дуже вправний співробітник, професіонал своєї справи й робота вас повністю влаштовує, а ось бажання стати великим начальником, зваливши на себе нові турботи, у вас немає, то в цій ситуації найкраще знайти такого роботодавця, який за аналогічну роботу заплатить вам більше. Другий варіант, коли слід вибрати горизонтальну кар’єру,— необхідність набратися професійного досвіду й сил для наступного стрибка.

*Висновки.* Проте необхідно пам’ятати: чим вище й швидше злетиш — тим болючіше падати. Чудес не буває, і будь-який успіх потрібно заслужити важкою працею. Як сказав засновник фірми «Toyota», його робота складалася на 99 % із помилок і невдач, тобто відбувався процес накопичення досвіду, і на 1 % — з успіху й везіння.

2. Принципи й правила кар’єрної стратегії

Існують загальні для будь-якого кар’єрного процесу принципи й правила реалізації кар’єрних цілей. Їх необхідно розуміти й порівнювати свої дії із цими еталонами.

Завдання. Використовуючи отримані картки, зобразіть принципи кар’єрної стратегії за допомогою малюнків, символів, схем і т. ін., що відображають суть принципу.

Картка 1. Принципи кар’єрної стратегії. Принцип безперервності.

Жодна з досягнутих цілей у кар’єрі не може бути остаточною або бути приводом для зупинки. Просування може вповільнюватися або перериватися у зв’язку з труднощами, що виникають.

На цей випадок необхідно створювати ресурсний резерв (додаткові знання, зміцнення соціальних зв’язків, здоров’я тощо).

Картка 2. Принципи кар’єрної стратегії. Принцип осмисленості.

Будь-яка кар’єрна дія має бути доцільною. Знання загальних цілей і особливостей руху забезпечує оптимальність вибору маршруту. Здійснювана діяльність має бути соціально продуктивною, тільки тоді просування буде підтримано середовищем.

Картка 3. Принципи кар’єрної стратегії. Принцип відповідності.

Швидкість індивідуального просування має відповідати загальному руху в групі лідерів. Просування командою зазвичай надійніше.

Картка 4. Принципи кар’єрної стратегії. Принцип маневреності.

Прямолінійний рух можливий тільки на полігоні або «чистій» трасі. Таких умов у кар’єрі не буває. Спроби рухатися на «високій швидкості» і «тільки прямо» завжди небезпечні руйнівними зіткненнями. Стратегічно кар’єрний маневр припускає: пом’якшення зіткнення за рахунок компромісу; «пропускання вперед» на небезпечній ділянці схильного до ризику суперника й вичікувальне проходження за ним; «обхід перешкоди» без істотної зміни маршруту.

Картка 5.

На конкретному полі завжди виграє спосіб діяльності, що дає найбільший результат при найменших витратах ресурсів.

Продуктивність збільшується шляхом підвищення майстерності, при об’єднанні зусиль, підвищенні зацікавленості. Кар’єрний шлях довгий. Для багатьох — це практично все життя. Важливо вміло розподілити сили на цьому шляху.

Картка 6. Принципи кар’єрної стратегії. Принцип помітності.

Краще, якщо людина, що робить кар’єру, буде помічена раніше. Нерідко талановиті люди невдачливі в кар’єрі у зв’язку з непомітністю. Якщо результатом можна пишатися, його необхідно презентувати й користуватися для цього будь-яким зручним випадком.

Виходячи з принципів кар’єрної стратегії, можна сформулювати правила кар’єрної стратегії. Ці правила корисно знати й ураховувати, маючи мету зробити професійну кар’єру.

Правила кар’єрної стратегії:

*1. Ставити перед собою тільки реальні цілі.*

*2. Вірити у свої можливості.*

*3. Не втрачати часу на роботу з безперспективним начальником, а стати потрібним ініціативному керівникові.*

*4. Готуватися зайняти більш високооплачуване місце, що незабаром стане вакантним.*

*5. Пізнати й оцінити інших, здатних сприяти своїй кар’єрі.*

*6. Розширювати свої знання, здобувати нові навички.*

*7. Складати план на добу та на весь тиждень, у якому резервувати місце для улюблених занять.*

*8. Пам’ятати, що все в житті змінюється: ми, наші знання, навички, ринок праці, організація, навколишнє середовище тощо. Необхідно зуміти оцінити ці зміни.*

*9. Не можна жити лише минулим.*

*10. Слід звільнятися з роботи, як тільки переконуєшся, що це необхідно.*

*11. У пошуках нової роботи необхідно сподіватися насамперед на себе.*

*12. В організації варто заявити про себе.*

Завдання. Співвіднести правила з відповідними принципами кар’єрної стратегії.

Учням пропонується проаналізувати, як на професійній діяльності може відобразитися незнання наведених принципів і правил.

*Розрізняють такі типові моделі кар’єри.*

*Кар’єра за типом «трамплін».*

Цей тип кар’єри типовий для фахівців, які не ставили перед собою цілей просування по службі, а рухалися самі собою, з поступовим зростанням свого потенціалу, кваліфікації. На певному етапі такий працівник обіймає вищу для нього посаду й намагається утриматися на ній до пенсії. А потім — «стрибок» на пенсію.

*Кар’єра за типом «сходи».*

Цей тип кар’єри — для тих працівників, які працюють із повною віддачею. Кожний щабель «сходів» — це посада, яку працівник обіймає певний час — у середньому близько п’яти років.

Потім іде далі. Верхнього щабля така людина досягає в період максимального потенціалу, потім планомірне спускання службовими сходами. І людина стає цінним консультантом у фірмі.

*Кар’єра за типом «змія».*

Кожна посада обіймається на один-два роки. І якийсь час працівник не рухається вертикально вгору, а обіймає підряд кілька посад одного рівня, наприклад, інженер з проектування може бути переведений на виробництво або ділянку складання. Тому якщо людина доходить до верху, вона знає всю фірму досконало.

Кар’єра за типом «роздоріжжя».

Ця модель припускає після закінчення певного фіксованого строку роботи проходження фахівцем атестації, за результатами якої приймається рішення про підвищення, переміщення або зниження в посаді. Це американська модель кар’єри, орієнтована на індивідуальні якості людини.

— Яка типова модель кар’єри близька вам?

*Тест*

Прослухайте інформацію з рубрики «Це цікаво». Визначте типову модель, що поширена в Японії (це кар’єра за типом «змія»).

*Це цікаво*

Однією з форм планування кар’єри є система довічного наймання, досить розповсюджена в Японії. Ця система виникла після Другої світової війни. Суть цієї системи полягає в тому, що людина приходить на роботу в компанію й працює там до виходу на пенсію. За цей час співробітник може поміняти кілька місць, перемінити сферу діяльності, просунутися по службі — і все це в рамках однієї компанії.

3. Фактори, що впливають на професійну кар’єру

Розвиток кар’єри відбувається ефективно тільки тоді, коли людина максимально використовує внутрішні ресурси й ураховує можливий вплив зовнішніх факторів (умов) професійного просування до наміченої мети. Внутрішні ресурси людини визначають потенціал її способу діяльності, реалізація якого відбувається в певному середовищі. А будь-яке середовище є сукупністю безлічі різноманітних безупинно мінливих факторів.

Однак без відповіді на запитання, як ураховувати вплив зовнішніх щодо людини

й внутрішніх умов кар’єрного зростання, кар’єрний рух не може бути успішним.

А. Кар’єрне середовище — зовнішні фактори, що впливають на розвиток кар’єри.

Можна умовно розподілити всі зовнішні фактори кар’єрного розвитку на дві сфери: загальну (позаслужбову, непрофесійну) і спеціальну ( службову, професійну). Цей поділ умовний, оскільки фактори, що діють у позаслужбовій сфері, формують багато які характеристики службовця, що мають кар’єрне значення і, навпаки, службове становище багато в чому визначає його ставлення до роботи, поводження, зв’язки в родині й суспільстві.

Зовнішні фактори, що впливають на розвиток кар’єри.

• Загальна сфера (позаслужбова):

а) Родина й близьке оточення (друзі дитинства, навчання, колишні товариші по службі).

Родина може бути джерелом кар’єрної енергії на службі, а може бути і її глушителем. Якщо для родини служба є традицією роду, основним джерелом задоволення матеріальних і соціальних потреб, вона підтримує кар’єру службовця, пишається його досягненнями, примиряється з його «життям на службі», створює сприятливі обставини вдома для роботи над собою.

Стосунки з друзями скріплюються спільністю інтересів і схожістю кар’єрних цілей. Визнання цим оточенням досягнень людини є істотним стимулом її подальшого кар’єрного просування.

Нові знайомства на більш високому соціальному рівні закріплюють новий соціальний статус людини й сприяють розширенню службових зв’язків.

Необхідно постійно стежити за технічними новинками, уловлювати в досягненнях науки й практики те, що може збагатити професійний досвід, особистий спосіб діяльності, цікавитися життям ділового світу.

• Спеціальна сфера (службова):

а) Організаційна структура фірми, підприємства визначає посадові моделі; професійні вимоги до фахівця; перелік функцій, які має виконувати професіонал на певній посаді; можливості професійного й посадового зростання.

б) Кадрова політика організації: якими є шанси одержання більш високої посади; чи створюються умови для навчання, підвищення кваліфікації або перепідготовки; чи можливе скорочення посади й у зв’язку з чим; чи може співробітник у випадку скорочення кадрів розраховувати на допомогу в працевлаштуванні; якою є система оплати праці в організації.

Б. ндивідуальний потенціал людини — внутрішні фактори, що визначають розвиток кар’єри.

1. Назвіть внутрішні фактори, що впливають на кар’єрне зростання.

2. Визначте їхній вплив на розвиток кар’єри.

Учитель підбиває підсумки бесіди.

*Внутрішні фактори, що впливають на успішність кар’єри:*

• професійні здібності людини. Найпростіший і досить вірний спосіб виявлення своїх здібностей — аналіз досвіду діяльності, з’ясування того, у чому й у зв’язку з чим ви найбільш успішні. Доцільно почати такий аналіз із визначення видів діяльності, які вам найбільш приємні. Проте діяльність завжди пов’язана з розв’язанням комплексу завдань, багато які не відповідають сфері особистих інтересів. У такому випадку розвиток здібностей може відбуватися у двох напрямках:

а) шлях 1 — освоєння того, що не цікаве: у процесі нарощування знань про предмет діяльності, умінь поводитися з ним він стає «своїм» і, отже, цікавим;

б) шлях 2 — підключення волі, тобто мобілізувати свої зусилля в не бажаній, але необхідній діяльності.

• активність у розв’язанні професійних завдань і просуванні у професійній майстерності. Ця здібність тісно пов’язана з темпераментом людини. Тому при плануванні кар’єри необхідна орієнтація на тип темпераменту. Якщо людині властива швидка, сильна й відносно нетривала реакція на події (холерик), то кар’єра буде більш успішною у справі, пов’язаній із розв’язанням завдань за умов високошвидкісних і важко-прогнозованих змін у професійному середовищі. Якщо люди-на уповільнено реагує на події, але, поступово накопичуючи інтерес, довгостроково зберігає його (сангвінік), їй доцільно орієнтуватися на планомірну кар’єру в справі, що вимагає методичності, цілеспрямованості й наполегливості в подоланні перешкод. Кооперація у професійній діяльності людей із різними типами темпераменту дає системний ефект: перші надають роботі динамізму, другі її стабілізують;

• упевненість у власних силах, прагнення до лідерства, почуття обов’язку й відповідальності. Перші дві характеристики обов’язково мають контролюватися останніми, інакше вони можуть деформувати кар’єрний процес у бік індивідуальних (егоїстичних) цілей. Упевненість може трансформуватися в самовпевненість, прагнення до лідерства перероджується у властолюбство й марнославство. У той же час домінування в людини властивостей почуття обов’язку й відповідальності сковує ініціативу, творчість, породжує непевність і страх за наслідки прийнятих розв’язань. У першому випадку кар’єра перетворюється в кар’єризм, у другому — вона буде істотно стримуватися;

• професійні знання й досвід. У кожній сфері професійної діяльності набір цих компонентів є специфічним. Але всі вони визначаються кваліфікаційними вимогами до обійманої посади й отриманої спеціальності. Ще більше для успішної кар’єри необхідна орієнтація на вимоги, що висуває професійне життя сьогодні й буде висувати завтра. Украй необхідні знання у сфері культури, етики, історії Батьківщини й світу.

Сьогодні неможливо управляти без знань загальної теорії керування, найважливіших технологій соціального керування й службової праці;

• інтерес і здібності до пізнання й набуття досвіду. Здібності розвиваються в діяльності, тому саморозвиток здібностей полягає в постійному досягненні нових рубежів. Інтерес має дивну здатність — не зникати після успішного досягнення мети, а навпаки, підсилюватися. Людина, що пізнала щось і просунулася у зв’язку із цим у своїй майстерності, потрапляє у своєрідну пастку — у неї з’являється потреба збереження й підкріплення досягнутого рівня, що спонукує її знову щось пізнавати. Результат — здібності розвиваються «на марші»;

• здоров’я. Взаємозв’язок здоров’я й кар’єри є дуже складним.

Будь-яке просування людини пов’язане з навантаженнями на організм. Його відповідь на навантаження — напруга захисних сил, мобілізація ресурсів (тілесних і нервово-психічних) для пристосування до змін і розв’язання життєвих завдань.

Неспецифічна відповідь організму на висунуті до нього вимоги називається стресом. Виникає почуття тривоги, а при тривалих навантаженнях — виснаження, коли внаслідок надмірно тривалого або інтенсивного напруження знижується стійкість до захворювань. Хоча дослідження показують, що часто напружене активне життя сприяє тому, що психосоматичні захворювання не розвиваються, і навіть відбувається самовиліковування.

**Висновки.** Реальне оцінювання внутрішніх і зовнішніх факторів визначає успіх професійної кар’єри.

Рівні вимог і професійна кар’єра

Психологи визначають стійкий зв’язок між успіхами в кар’єрі й рівнями вимог до особистості, які залежать від внутрішньої впевненості людини у своїх силах, можливостях. Виділяють три рівні вимог, пов’язаних із самооцінкою своїх можливостей: занижений, завищений, реалістичний.

**Підсумки уроку**

**Домашнє завдання**

1. Опрацювати відповідний параграф підручника. Конспект уроку.