

ПОБУДОВА ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ



План

1. Трудова кар'єра: поняття, види, типи
2. Етапи формування трудової кар'єри
3. Підсистема професійно-кваліфікаційного просування робітників
4. Молодий спеціаліст на ринку праці

Кар'єра

це швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі і/або матеріальної вигоди власними силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності та особистих якостей



- **Трудова кар'єра** – це індивідуальна послідовність змін у праці особистості, що обумовлена зміною її становища на вертикальній шкалі складності праці або соціальній драбині робочих місць, посад
- **Ділова кар'єра** – це підвид трудової кар'єри, який поширюється на просування і досягнення успіху в специфічних видах трудової діяльності – бізнесі, комерції, тобто в тих видах економічної діяльності, які приносять прибуток, доход або інші особисті вигоди

Види кар'єри:

- Професійна кар'єра характеризується проходженням конкретним працівником у процесі професійної діяльності різних стадій розвитку: навчання, початок трудової діяльності, професійне зростання, послідовний розвиток своїх індивідуальних професійних здібностей, припинення трудової діяльності та перехід на пенсію.
- Внутріорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій професійного розвитку працівника в межах однієї організації.

Внутріорганізаційна кар'єра реалізується в таких напрямках:

- вертикальний означає рух до вищого рівня професійної ієрархії в організації, що, як правило, супроводжується розширенням повноважень працівника
- горизонтальний напрямок означає розширення або ускладнення завдань на тій самій сходинці службової ієрархії чи переміщення в іншу функціональну галузь діяльності (ротацію), що сприяє розширенню професійного досвіду і підтриманню інтересу до трудової діяльності
- доцентровий напрямок внутріорганізаційної кар'єри неформальний і найменш очевидний, хоча дуже привабливий для співробітників.

Типи кар'єри:

- **Горизонтальний тип кар'єри** працівника означає його просування у кваліфікаційному плані до визначення його як професіонала у своїй справі, робить професію престижною та привабливою, розглядається оточуючими як успіх у певній сфері трудової діяльності.
- **Вертикальний тип кар'єри** передбачає перехід працівника в інші категорії персоналу, просування фахівців на посади керівників. Цей тип просування працівника можна поділити на висхідну кар'єру (систематичне просування вгору по службовій драбині) і низхідну.

Етапи формування трудової кар'єри:

Етапи кар'єри	Вік (років)	Цілі кар'єри	Психологічні та моральні потреби	Матеріальні потреби і потреби безпеки
Попередній	до 25	Навчання в школі та професійному навчальному закладі, випробування на різних роботах під час виробничої адаптації	Початок самоствердження	Піклування про безпеку
Становлення	від 25 до 30	Завершення виробничої адаптації, формування кваліфікованого працівника	Посилення самоствердження, початок досягнення незалежності	Піклування про безпеку, задовільний рівень оплати праці
Просування	від 30 до 45	Підвищення рівня кваліфікації, професійно-кваліфікаційне просування, набуття нових навиків та досвіду роботи	Підвищення рівня самоствердження, посилення незалежності, початок самовираження	Піклування про здоров'я, високий рівень оплати праці
Збереження	від 45 до 60	Досягнення максимально можливого рівня професійного розвитку, посадового становища в організації, наставництво молоді	Стабілізація незалежності, посилення самовираження, початок поваги	Підвищення рівня оплати праці та якості життя, інтерес до інших джерел доходу
Завершення	від 60 до 65	Приготування до виходу на пенсію, підготовка свого наступника	Стабілізація, самовираження, зростання поваги	Збереження рівня оплати праці та якості життя, посилення інтересу до інших джерел доходу
Пенсійний	після 65	Вихід на пенсію, підготовка і заняття новим видом діяльності	Самовираження в новій сфері діяльності, стабілізація поваги	Піклування про здоров'я, розмір пенсії, інші джерела доходу

Підсистема професійно-кваліфікаційного просування робітників

- це сукупність форм, методів і засобів організації планомірного, послідовного, спроектованого навчання й переміщення робітників організації від простої до складної праці, від низьких до високих ступенів професійної майстерності з урахуванням інтересів робітника та потреб виробництва



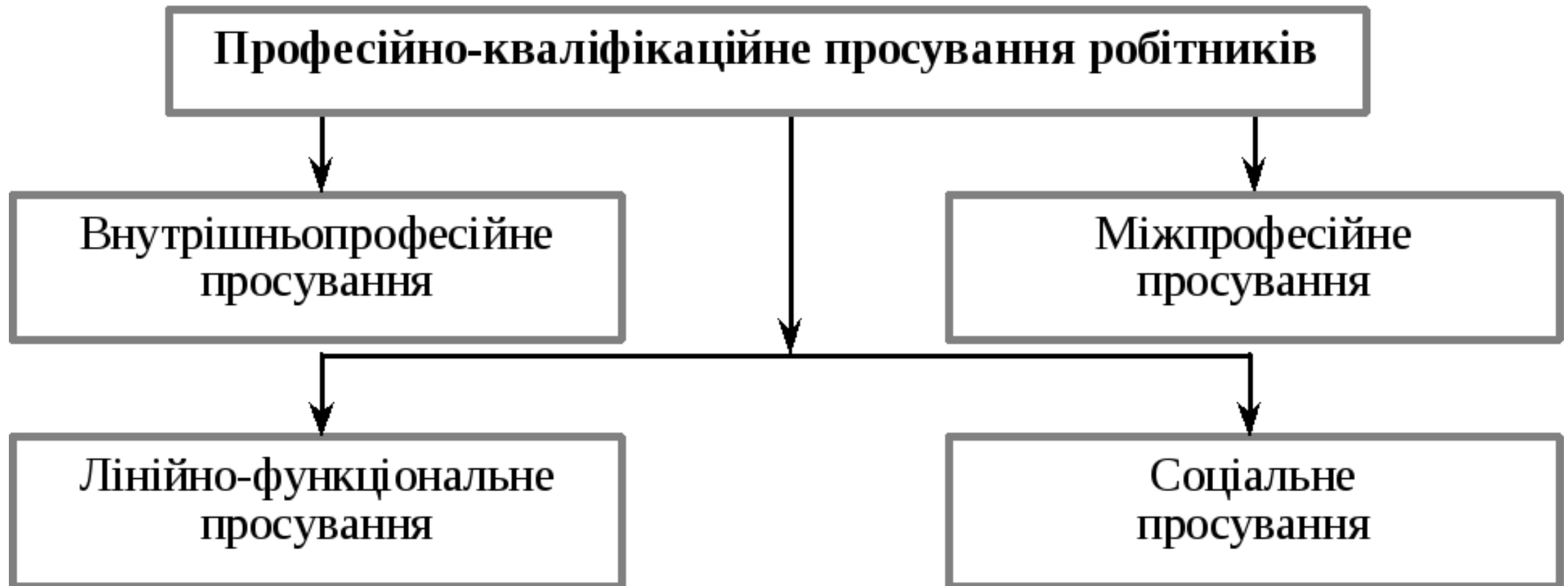
Професійно-кваліфікаційне просування робітників

Внутрішньо професійне
просування

Міжпрофесійне
просування

Лінійно-функціональне
просування

Соціальне
просування

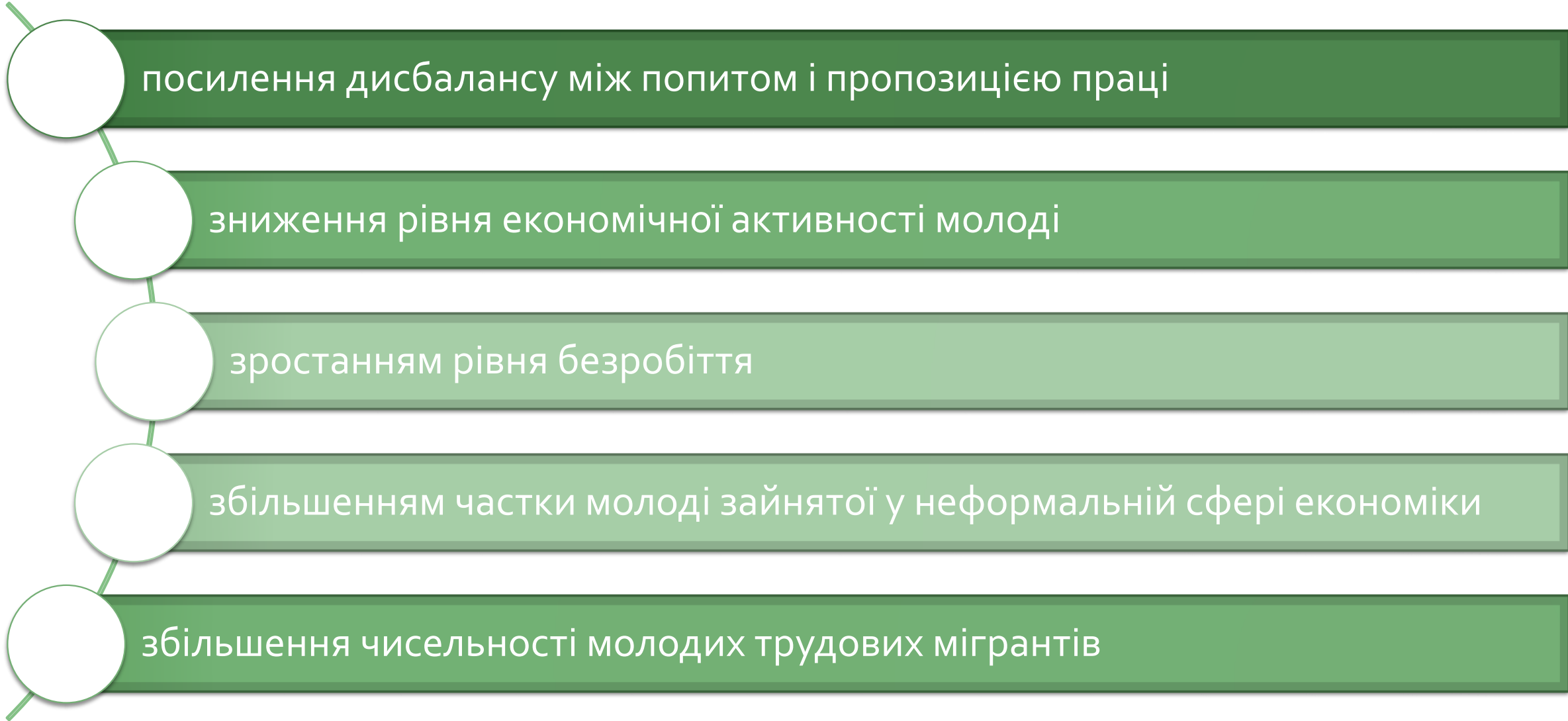


Характеристики мотивів ділової кар'єри

- автономія
- функціональна компетентність
- безпека і стабільність
- управлінська компетентність
- підприємницька креативність
- потреба в першості
- стиль життя
- матеріальний добробут



Розвиток молодіжного сегменту ринку праці України характеризується



посилення дисбалансу між попитом і пропозицією праці

зниження рівня економічної активності молоді

зростанням рівня безробіття

збільшенням частки молоді зайнятої у неформальній сфері економіки

збільшення чисельності молодих трудових мігрантів

Молодий працівник

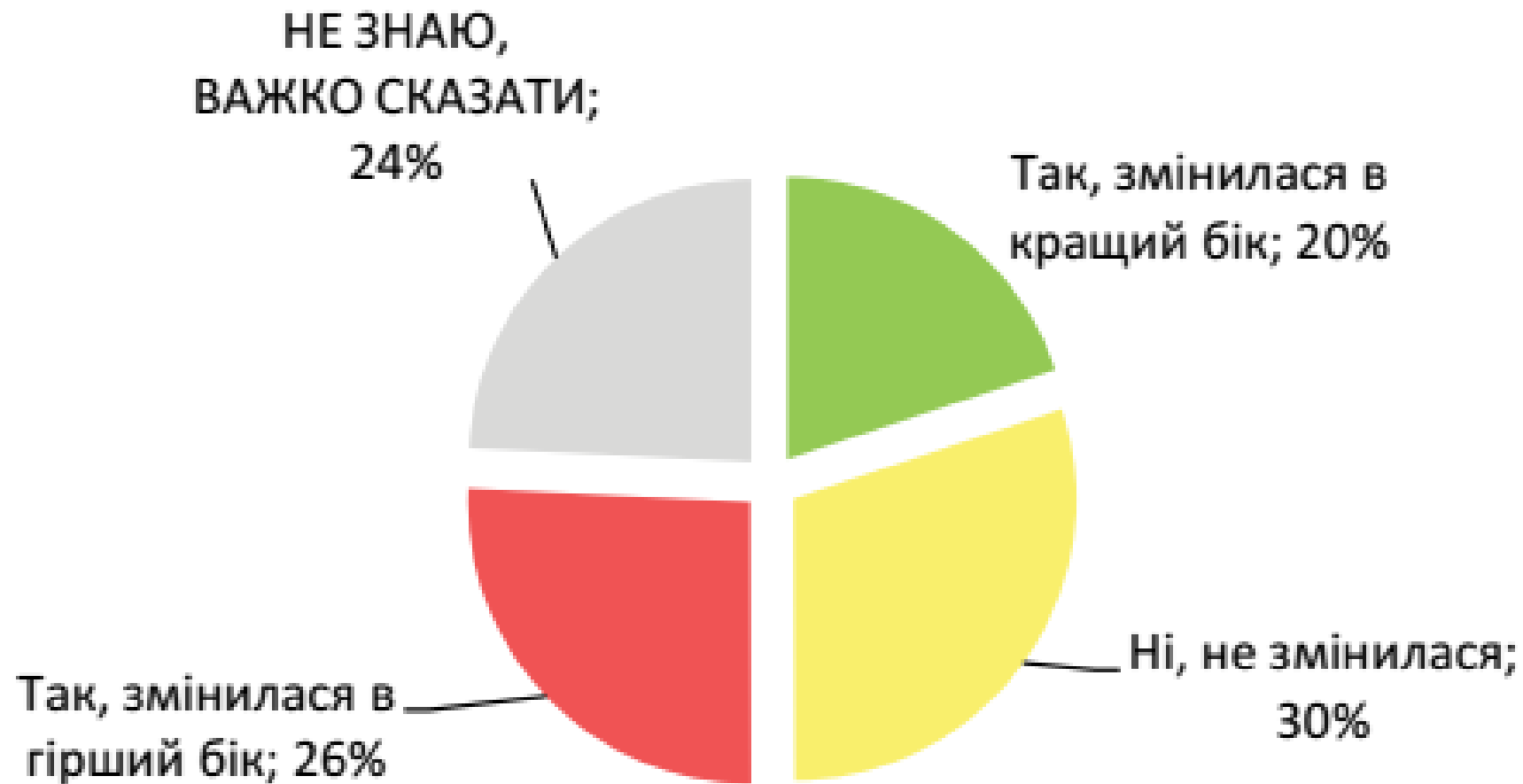
- громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування

Роботодавці про молодь на ринку праці

Яких, на Вашу думку, навичок не вистачає нинішнім випускникам українських ВНЗ незалежно від спеціальності? (опитування роботодавців)



На Вашу думку, чи змінилася і, якщо так, то в якому напрямку якість підготовки випускників українських ВНЗ за останні 5 років?



Наскільки важливі або не важливі наступні фактори при прийомі на роботу спеціалістів, що нещодавно закінчили навчання у ВНЗ



На Вашу думку, які три з перелічених навичок (знань, умінь, компетенцій) є найважливішими



Як реалізуватися на ринку праці?

- здобути вищу освіту
- набути певних вмінь та навичок
- стати конкурентними на ринку праці
- знайти високооплачувану роботу
- розвиватися по кар'єрних сходинках

Цілі

Реалізація

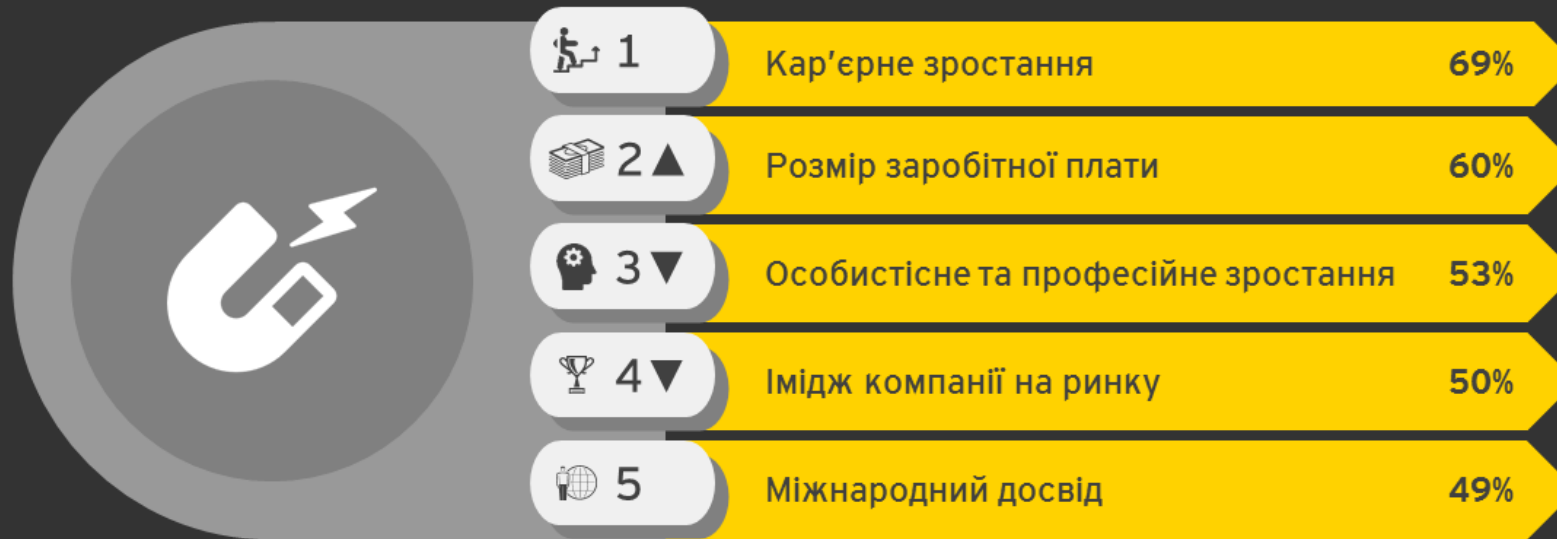
- проходити тренінги, мастер-класи з отриманням сертифікатів
- брати участь в програмах стажування
- відвідувати ярмарки вакансій
- розміщувати резюме на порталах пошуку роботи
- постійно моніторити ринок



ЕУ «Найкращий роботодавець»

(1 500 студентів з понад 30 провідних ВНЗ України)

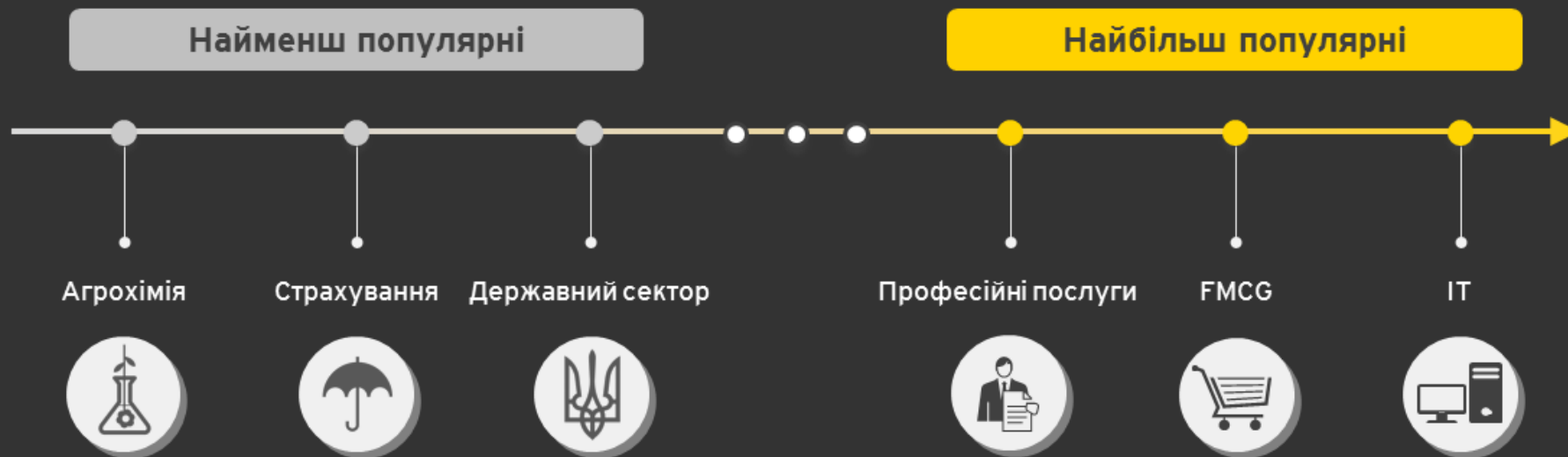
Топ-5 факторів привабливості роботодавців (% респондентів)



▲ - пріоритетність підвищилась, ▼ - пріоритетність знизилась

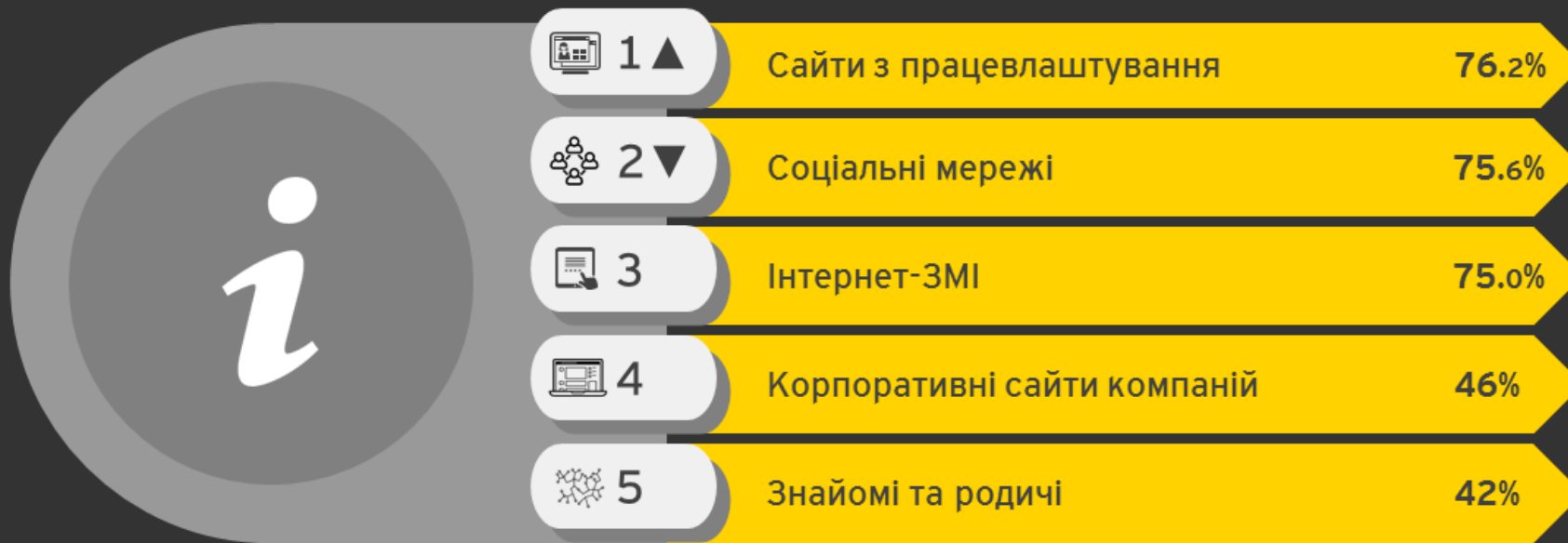
Дослідження «Найкращий роботодавець», ЕУ в Україні, 2017

Привабливість галузей (% незалежних згадувань)



Дослідження «Найкращий роботодавець», ЕУ в Україні, 2017

Топ-5 джерел інформації про роботодавців (% респондентів)



▲ - пріоритетність підвищилась, ▼ - пріоритетність знизилась

Дослідження «Найкращий роботодавець», ЕУ в Україні, 2017



БАЖАЮ ВАМ ЗНАЙТИ СВОЄ МІСЦЕ
НА РИНКУ ПРАЦІ ТА ПОБУДУВАТИ
УСПІШНУ КАР'ЄРУ!