

ПОБУДОВА ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ



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

Цілі кар'єри полягають у тому щоб:

- професія або займана посада відповідали самооцінці і тому приносили моральне задоволення працівнику
- робота знаходилася в місцевості, природні умови якої позитивно впливали б на стан здоров'я та дозволяли організовувати належний відпочинок
- умови роботи посилювали б трудову мотивацію і розвивали здібності працівника
- робота носила творчий характер та давала можливість досягти певного ступеня незалежності
- праця добре оплачувалася та була б можливість одержувати додаткові доходи
- робота дозволяла активно продовжувати навчання, займатися громадською роботою та сімейними справами

Що впливає на побудову кар'єри?

- Потенційні можливості працівника, його професійні інтереси, нахили, здібності
- Організація роботи з профорієнтації, вибір і початок діяльності на робочому місці, рівень професійної підготовки, мотивація, стан здоров'я і т. ін.
- Структура управління організації, соціальні ієрархії, система виробничої адаптації, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та інші фактори

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. Ці стадії конкретний працівник може пройти в різних організаціях.
- 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 (з адекватною матеріальною винагородою) 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. Він означає набуття авторитету і поваги серед колег і керівників

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:

1. Підготовчий етап (до 25 років). Цей етап передбачає отримання людиною середньої чи вищої освіти, професії. В цей період відбувається пошук такого виду діяльності, який би задовольняв потреби людини та відповідав її можливостям. Якщо така діяльність знайдена, то починається процес самоствердження працівника як особистості та реалізація професійних та особистих планів.
2. Етап становлення (25—30 років). На цьому етапі працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, досвіду, формується кваліфікація, виникає потреба у незалежності, турбота про добробут. У цьому віці створюються сім'ї, тому виникає необхідність отримувати вищі доходи.
3. Етап просування (30—45 років). Цей етап характеризується процесом росту кваліфікації, просуванням по службі, зростанням потреби в самоствердженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності. Все більше проявляється потреба у зростанні заробітної плати та турбота про добробут.

Етапи формування трудової кар'єри:

4. Етап збереження (45—60 років). Для цього етапу характерне закріплення здобутих результатів, досягнення найвищого рівня кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності, можливість підйому на нові службові сходинки та найповнішого творчого самовираження. На цьому етапі працівник зацікавлений у задоволенні таких своїх потреб, як підвищення рівня доходів, причому з урізноманітненням джерел їх отримання (участь у прибутку, в капіталі, купівля цінних паперів тощо).
5. Завершальний етап (60—65 років). На цьому етапі відбувається пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію. Працівник зацікавлений у збереженні високого рівня оплати праці та прагне збільшити інші джерела доходів, які б замінили заробітну плату з виходом на пенсію.
6. Пенсійний етап (після 65 років). Кар'єра працівника в цій організації завершена, однак з'являються можливості для самореалізації в інших сферах людського життя.

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



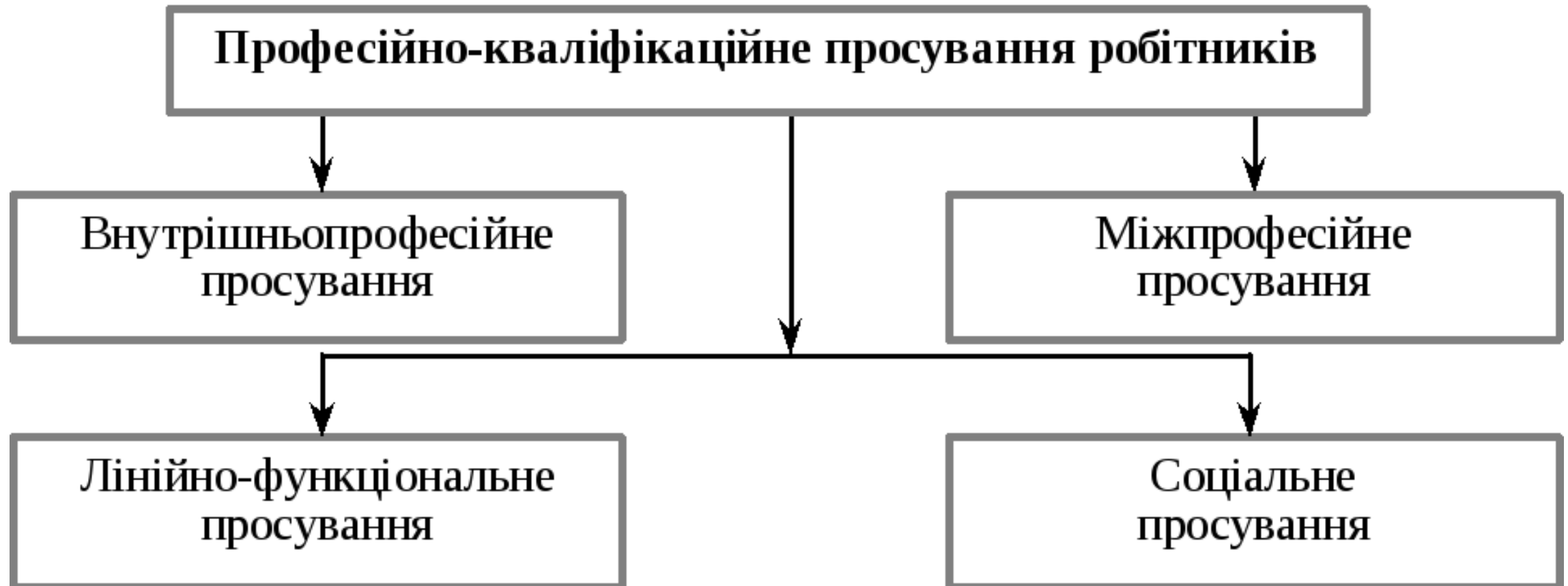
Професійно-кваліфікаційне просування робітників

Внутрішньо професійне
просування

Міжпрофесійне
просування

Лінійно-функціональне
просування

Соціальне
просування



Характеристики мотивів ділової кар'єри

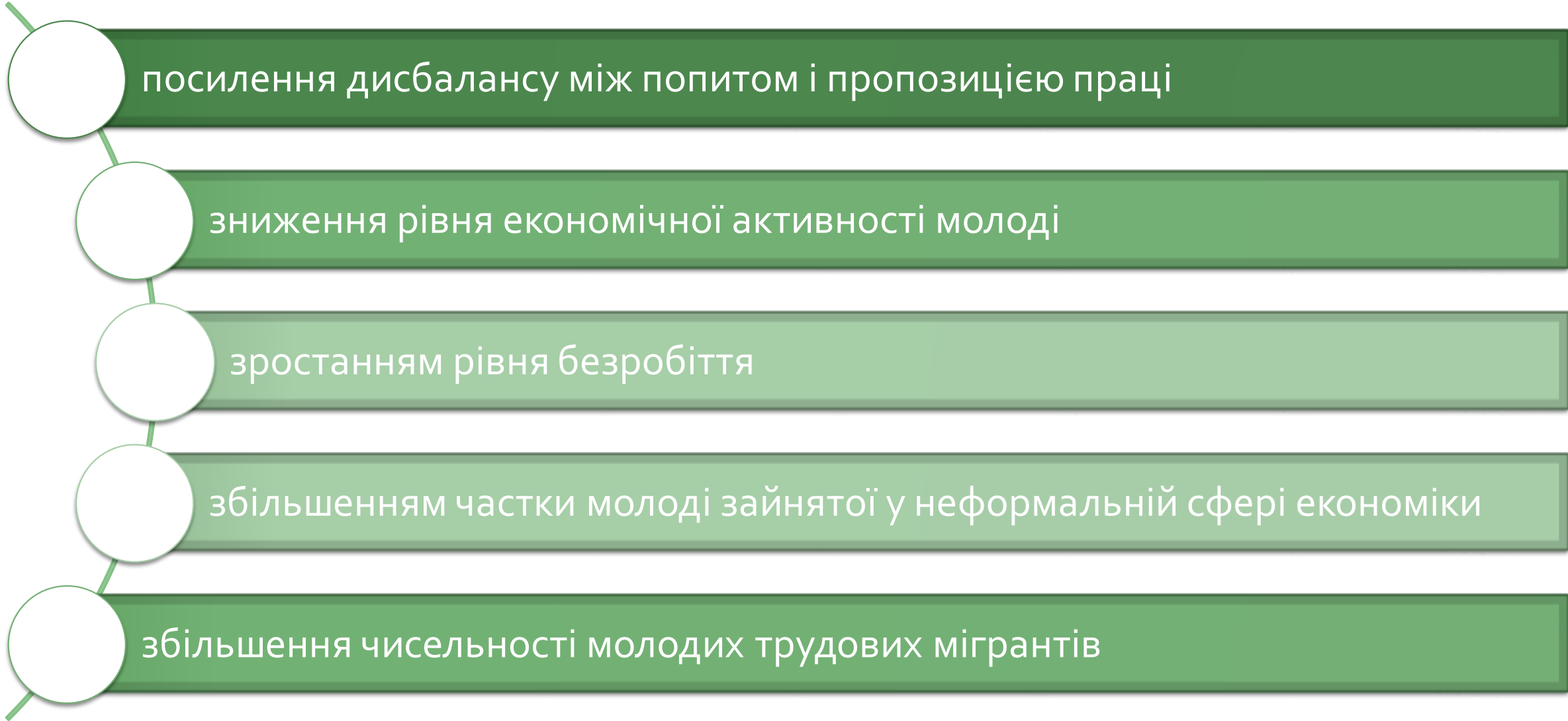
- автономія
- функціональна компетентність
- безпека і стабільність
- управлінська компетентність
- підприємницька креативність
- потреба в першості
- стиль життя
- матеріальний добробут



Розглянемо характеристику позицій кар'єри:

- **Учні, новачки** – потенціал просування високий, але компетентність низька
- **«Зірки»** – і потенціал, і компетентність високі
- **«Тверді середняки»** – добре працюють, але шанси невеликі (або через особисті якості, або через організаційну ситуацію)
- **«Сухостій»** – працюють мало і шанси на просування невеликі

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

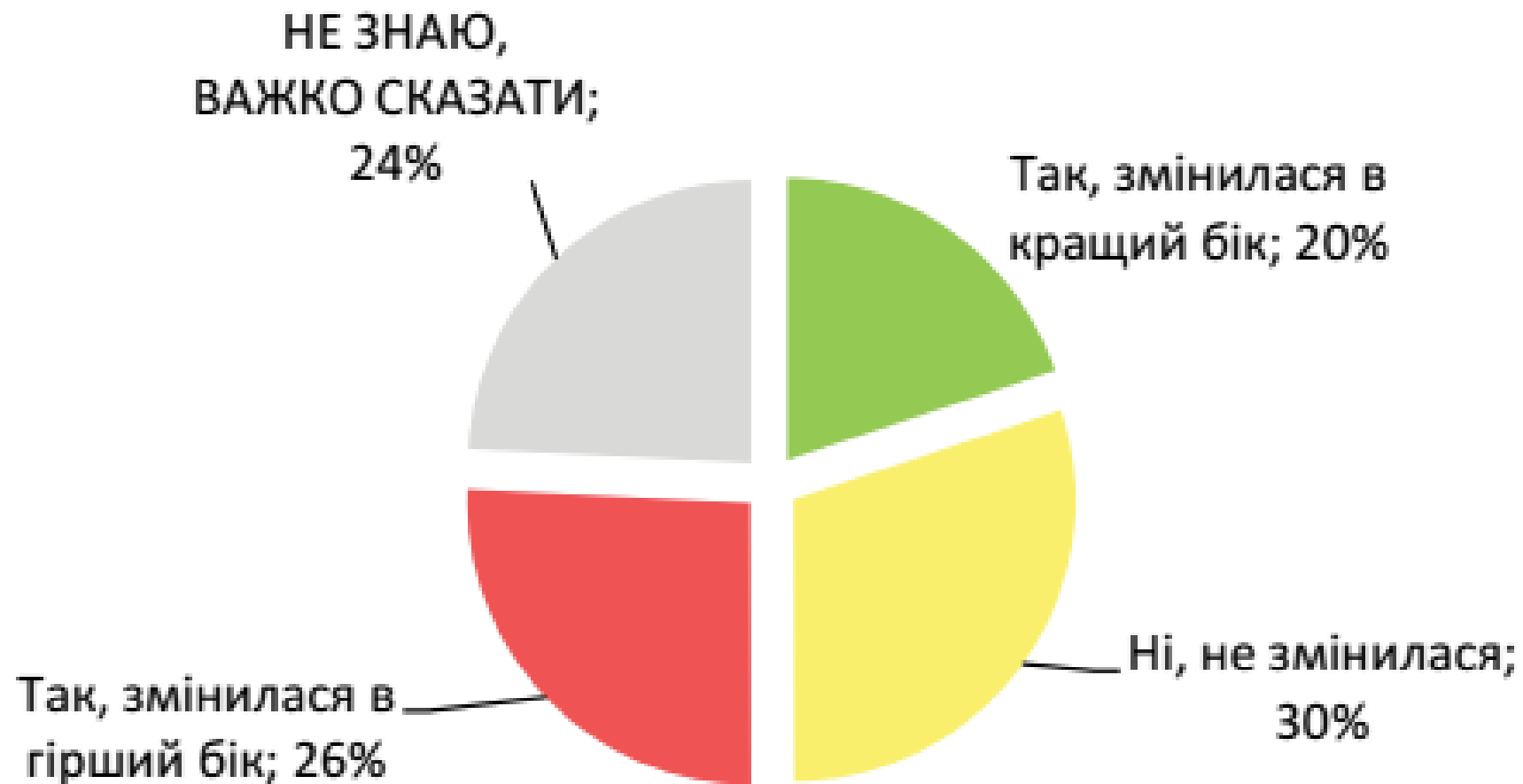
- громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує 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

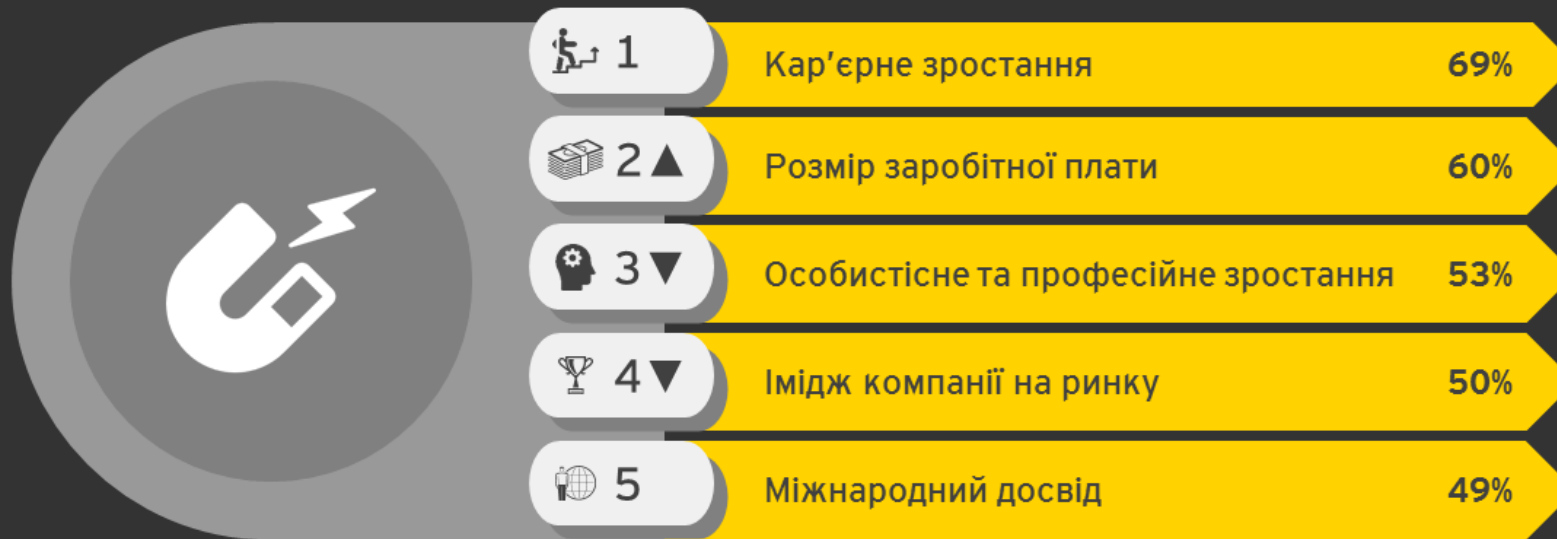
- проходити тренінги, мастер-класи з отриманням сертифікатів
- брати участь в програмах стажування
- відвідувати ярмарки вакансій
- розміщувати резюме на порталах пошуку роботи
- постійно моніторити ринок



ЕУ «Найкращий роботодавець»

(1 500 студентів з понад 30 провідних ВНЗ України)

Топ-5 факторів привабливості роботодавців (% респондентів)



▲ - пріоритетність підвищилась, ▼ - пріоритетність знизилась

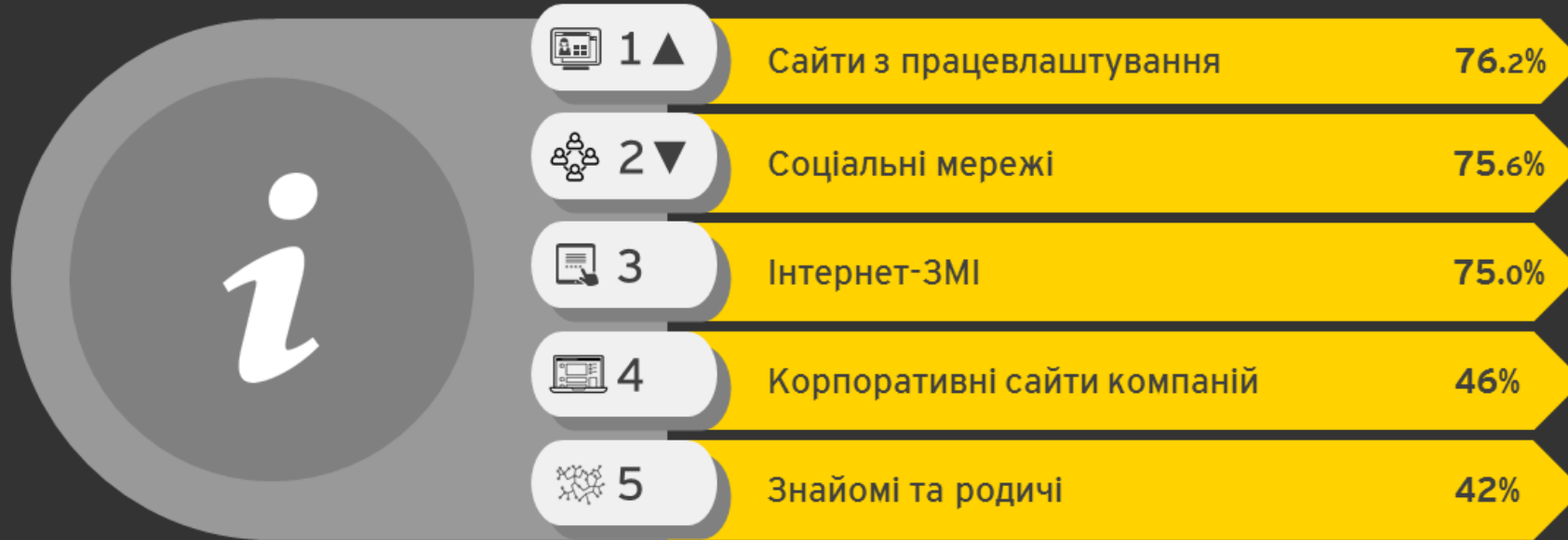
Дослідження «Найкращий роботодавець», ЕУ в Україні, 2017

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

- Серед найпривабливіших роботодавців студенти визначили наступні компанії (в алфавітному порядку): «1+1 медіа», «Гугл», «Лореаль», «Майкрософт», «Нестле», «ПриватБанк», «СофтСерв» та аудиторсько-консалтингові компанії «Великої четвірки».
- Традиційно, найбільшою складністю в процесі пошуку роботи для студентів залишається відсутність робочого досвіду – її вказали понад 70% респондентів. Другим вагомим фактором є брак знань та навичок – таку причину зазначили близько 35% учасників опитування.
- Більшість молоді готова до переїзду з метою працевлаштування (72% – в межах України, 82% – за кордон).



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