

Розробка кар'єрних стратегій індивіда

Незважаючи на те, що для особистостей, організацій і суспільства дуже важливо максимально реалізувати кар'єрні потенції індивіда, керівництво кар'єрою і поради далекі від точної науки. Найбільш очевидним моментом є тенденція особистостей змінювати свої інтереси, спонукання і здібності. Однак очевидним є факт попиту, що збільшується, на оптимізацію кар'єрного просування. Так, індивід може вибрати професію і підготуватися до неї, але поступово виявити, що рівень підготовки застарів і недоречний.

Стає очевидним, що для уникнення подібної ситуації вибором і реалізацією кар'єри необхідно керувати.

Комплексний підхід до вибору і реалізації кар'єри спрямований на розробку і реалізацію кар'єрної стратегії. Це обґрунтовано тим, що кар'єра - стратегічна по своїй суті, оскільки її зміст - у просуванні людини в майбутнє.

Розробкою кар'єрних стратегій індивіда займалася у своєму дисертаційному дослідженні Поспелова Т. В. Запропонована нею модель базується на відомому в економіці SWOT-аналізі: визначенні сильних і слабких сторін роботодавця, дослідженні сприятливих і стримуючих факторів у контексті дослідження кар'єрного росту індивіда. Така форма планування кар'єрних прагнень може використовуватися як самим працівником, так і кадровою службою підприємства для консультування співробітників. Приведемо короткий зміст розробленого процесу формування індивідуальної кар'єрної стратегії індивіда.

Суть кар'єрної стратегії - в організації кар'єри таким чином, щоб сам спосіб просування забезпечував оптимальне використання рушійних механізмів і послабляв дію будь-яких факторів стримування й опору. При такому розумінні кар'єрної стратегії стратегічною метою є забезпечення стійкості кар'єрного процесу.

Схематично процес реалізації кар'єрної стратегії можна представити у вигляді рисунка (рис. 38).

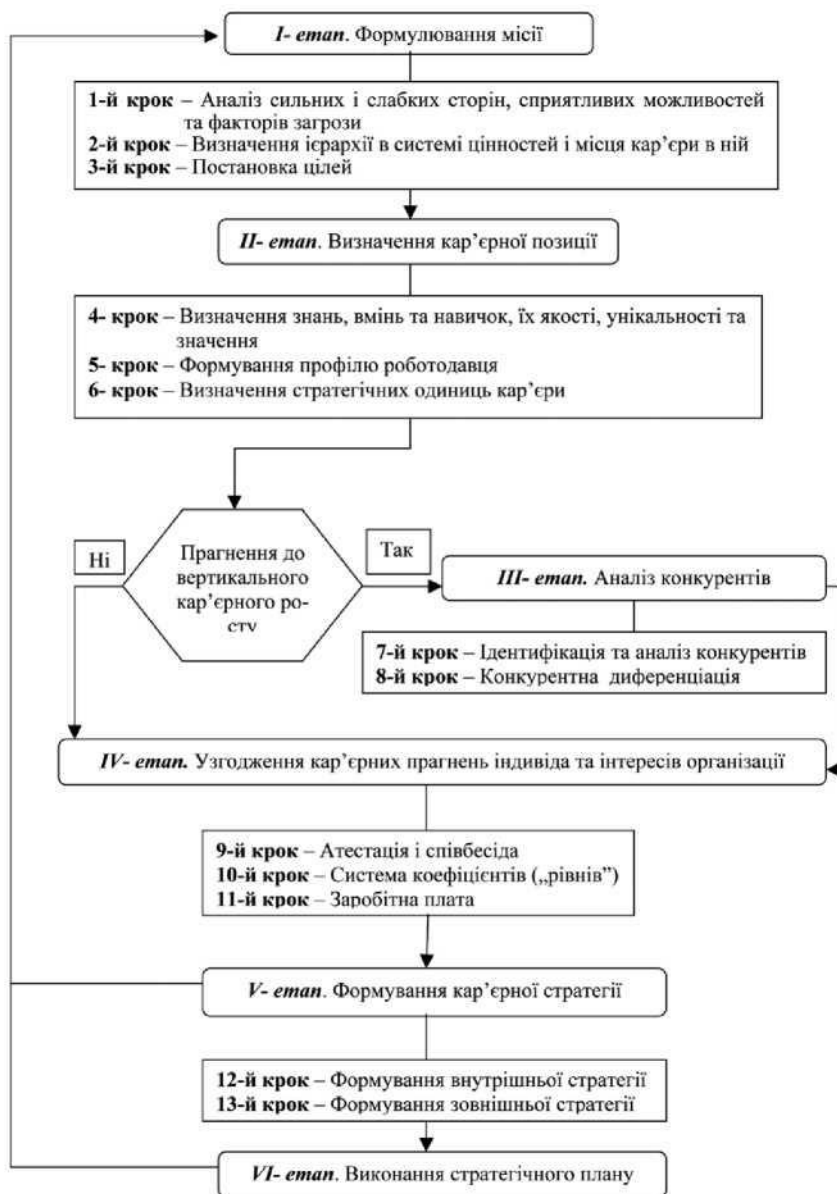
Якщо розглядати стратегічне планування як якусь формулу, вона могла б прийняти такий вигляд:

$$\text{Досягнення успіху в кар'єрі} = \text{Вміння індивіда} - \text{Дії конкурентів} + \\ + \text{Вплив макро- і мікрофакторів.}$$

- поточного положення справ;
- вмінь і навичок;
- цілей (модель бажаного майбутнього);
- системи цінностей індивіда (цінності та погляди, що лежать в основі кар'єрних прагнень);
- суспільного іміджу (бажаного соціального статусу).

Щоб створити таке положення про місію, необхідно виконати такі задачі (засновані на відомому в менеджменті і маркетингу SWOT-аналізі):

- проаналізувати сильні сторони;
- проаналізувати слабкі сторони;
- проаналізувати сприятливі можливості;
- проаналізувати фактори погрози.



Розробка і реалізація кар'єрної стратегії

Виконання цих задач допоможе збалансувати внутрішні сильні і слабкі сторони з тими сприятливими можливостями і факторами загрози, з якими індивідові доведеться зіштовхнутися (табл. 14).

Таблиця 14

Аналіз сильних і слабких сторін індивіда

	Сильні сторони	Слабкі сторони
Внутрішні	<ul style="list-style-type: none"> • Гарна освіта. • Компетентність. • Гарні конкурентоздатні навички. • Гарна репутація у роботодавця. • Популярність. • Добре продумана кар'єрна стратегія. • Тривалий досвід роботи. • Здатність до інновацій. • Інше. 	<ul style="list-style-type: none"> • Відсутність стратегічного плану. • Маргінальний стан на ринку праці. • Застарілі знання. • Відсутність ключових навичок або компетенції. • Непослідовність у досягненні цілей. • Нерішучість. • Погано продуманий імідж. • Некомунікабельність. • Інше.
	Сприятливі можливості	Фактори погрози
Зовнішні	<ul style="list-style-type: none"> • Одержання додаткової освіти. • Сприятлива ситуація на ринку праці. • Здатність перейти до більш вигідних роботодавців. • Наявність запасних варіантів роботи. • Наявність додаткових джерел доходу. • Наявність «корисних» зв'язків. • Інше. 	<ul style="list-style-type: none"> • Несприятлива ситуація на ринку праці. • Поява серйозного конкурента. • Несприятлива політика роботодавця. • Погіршення здоров'я. • Недобррозичливе ставлення колег і начальства. • Інше.

У таблиці як приклад приведені узагальнені положення сильних і слабких сторін, факторів погрози і сприятливих можливостей. Для побудови такої таблиці необхідно ідентифікувати положення індивіда щодо тих факторів, що являють собою потенціал для майбутнього росту кар'єри, потрібно розглянути і ряд зовнішніх аспектів. Повернемося до самого початку стратегічного планування, де була запропонована формула, що є основою всього того, що ми проробили:

*Досягнення
успіху у
кар'єрі*

*Вміння
індивіда*

*Дія
компанії*

конкурентів

*Сили
+ / —*

Таким чином, залишилися такі компоненти формули:

Досягнення успіху в кар'єрі = Уміння індивіда - Дії конкурентів.

Ця основна формула дозволяє легко сфокусуватися на зовнішніх аспектах кар'єри - що в знаннях, уміннях і навичках індивіда є в очах роботодавців унікальним у порівнянні з його конкурентами.

Суть усього процесу складання стратегічного плану полягає в переосмисленні кар'єри. Його ціль - поглянути на кар'єру в цілому в перспективі роботодавця.

Тому первісний виклад місії міг відбивати мрії і бажання індивіда щодо того, як він бачить свою кар'єру. А те, що було з'ясовано в процесі розробки і виконання, - це реальність. З огляду на реальність, можливо, буде необхідно зробити деякі виправлення і доповнення у викладі місії. Це внесе всі потрібні корективи, що співвідносяться з мінливою реальністю, оскільки основна мета - досягнення реальних результатів.