

Департамент профессионального образования Томской области

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования

«ТОМСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ)
Зам.директора по УМР)
/Г.И.Руденская/	/
" » 2018 _E	

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОЕКТНО - ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ «ПЛАН КАРЬЕРЫ» С ПРИМЕНЕНИЕМ SMART- ТЕХНОЛОГИИ

ПМ03 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОЛЛЕКТИВА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ МДК 03.01 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ХИМИЧЕСКИХ ЛАБОРАТОРИЙ

Номинация: Методическое обеспечение внеурочной проектно-исследовательской деятельности студентов

Автор: Л.В. Кучера

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	3
1.Теоретические основы построения карьеры	3
1.1. Что такое карьера	3
1.2. Типы карьеры	3
1.3. Принципы постановки карьерных целей	4
2. Задание на проектно-исследовательскую работу «План карьеры»	5
3. Дополнительные материалы для выполнения задания	7
4. Критерии оценки работы	8
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	8
Литература	8

ВВЕДЕНИЕ

Методические рекомендации разработаны в соответствии с требованиями ФГОС по формированию общепрофессиональных компетенций на основании примерной рабочей программы профессионального модуля 03 «Организация работы коллектива исполнителей» для специальности 18.02.12 Аналитический контроль качества химических соединений.

Данная работа может использоваться для освоения профессионального модуля 03 «Планирование и организация производственных работ персонала подразделения» для специальности 21.02.03 Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ.

В работе изложены основные аспекты планирования карьеры, постановки карьерных целей, рассмотрены факторы, влияющие на карьерный рост, рассмотрены психологические индивидуальные особенности личности в контексте достижения поставленных целей. Включенные в разработку психологические тесты и методики помогут студентам лучше узнать себя, определить сильные и слабые стороны поведения, раскрыть, скорректировать и совершенствовать свои возможности и способности, для того чтобы быстрее и эффективнее достичь определенного результата. Представленные дополнительные материалы позволят более качественно выполнить проектноисследовательскую работу, а так же помогут при выполнении других заданий для самостоятельной работы по дисциплине.

В процессе работы над заданием Вы узнаете:

- Этапы и типы карьеры;
- Принципы постановки и SMART-критерии карьерных целей;

Выполняя задание, Вы научитесь:

- Правильно ставить цели;
- Соотносить цели и ресурсы;
- Выявлять дефицит ресурсов;
- Составлять план для достижения цели и корректировки ресурсных дефицитов.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Теоретические основы построения и планирования карьеры

1.1 Что такое карьера

Карьера — это достижение авторитета в любой сфере человеческой деятельности (профессиональной, общественной, личной).

Профессиональная карьера — это этапы становления профессионала в конкретной профессиональной деятельности.

Основные этапы планирования и реализации карьеры связаны не столько с работой, сколько с основными вехами жизни человека. Условно можно выделить следующие этапы карьеры:

- Предварительный: включает в себя выбор профессии, учебного заведения и получение образования, длится в среднем до 25 лет;
- Становление: состоит из освоения полученной профессии, приобретения знаний, навыков, формирование квалификации, занимает период жизни 25-30 лет;
- Карьерное продвижение: рост квалификации, накопление профессионального опыта, продвижение по службе, условно длится до 45 лет
- Развитие и сохранение карьеры: совершенствование квалификации, специальное обучение, активная деятельность, обобщение и передача опыта, период до 60 лет
 - Завершение карьеры: подготовка к уходу на пенсию, 60-65 лет
- Пенсионный этап: карьера завершена или протекает в виде передачи опыта молодым, можно заняться другим видом деятельности, развиваться и совершенствоваться в сфере личных интересов, хобби, увлечений.

1.2 Типы карьеры

По линейному движению работника выделяют:

- Карьера по типу «трамплин»: работник постепенно накапливает потенциал, квалификацию. Через какое-то время занимает высшую для него должность и работает на ней до пенсии. Затем «прыжок» на пенсию;
- Карьера по типу «лестница»: каждая ступенька лестницы это должность, которую работник занимает определенное время в среднем около 5 лет. Затем идет дальше. Верхней ступеньки такой человек достигает в период максимального потенциала, затем идет планомерный спуск по служебной лестнице, и человек становится ценным консультантом в фирме;

• Карьера по типу «перепутье»: после истечения определенного фиксированного срока работы специалист проходит аттестацию, по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности.

По характеру карьерной стратегии карьера бывает:

- типичная карьера: последовательное изменение должностного статуса в организации по мере накопления профессионального опыта в одной профессиональной области;
- устойчивая карьера: на определенном этапе жизни человеку пришлось либо временно, либо навсегда сменить содержание профессиональной деятельности, а также занимать должности, специализация которых не соответствовали профилю полученного образования. Но одновременно есть относительное постоянство в профессиональной деятельности и должностном продвижении;
- прерывная карьера: характеризуется неустойчивостью профессионального и должностного продвижения, неоднократной сменой профиля и формы деятельности, работой в многочисленных организациях и занятием должностей, которые не соответствовали приобретенному профессиональному опыту.

1.3. Принципы постановки карьерных целей

Для постановки целей в менеджменте используется Древо целей, по принципу построения схожее с пирамидой Маслоу. Вершиной является конечная цель, формирование каждого следующего уровня пирамиды-дерева направлено на достижение целей более высокого уровня.



Правильно сформулированная цель - первый шаг к успеху. В управлении существуют SMART-критерии, которым должны соответствовать цели. SMART- это аббревиатура их первых букв английских слов:

- specific конкретный;
- measurable измеримый;
- attainable достижимый;
- relevant значимый;
- time-bounded соотносимый с конкретным сроком.

Иными словами, цель, которую вы ставите перед собой, должна обладать следующими качествами:

- Привлекательность. Цель должна нравиться, соответствовать личным интересам, ценностям, запросам. Привлекательной целью легче увлечься и переносить трудности, связанные с её достижением.
 - Реальность. Цель должна быть конкретной и исполняемой.
- Последовательная близость. Достижение цели будет более эффективным, если разбить его на этапы или подцели с конкретным сроком исполнения.
- Прогрессивность. Каждый из последующих этапов должен предполагать наращивание возможностей и способностей;
- Возможность корректировки цели. Установки и мотивы человека в процессе достижения к цели могут меняться, это нормальный процесс.
- Возможность оценки результативности. Цель должна иметь критерии оценки ее достижения.

2.Проектно-исследовательская работа «План карьеры»

Пояснение: Предлагаемая к выполнению работа, носит практикоориентированный характер, в ходе её выполнения вам необходимо изучить
рекомендуемые источники информации, структурировать выбранный материал,
проанализировать результаты тестов и опросников, пройденных на уроках, при
необходимости и желании самостоятельно протестироваться и применить
полученные данные, а также личный опыт в выполнении задания, осознать и
спланировать свою дальнейшую траекторию движения в профессиональной и
личной сфере.

Цель: Научиться прогнозировать развитие профессиональной деятельности с учетом своих личностных особенностей и внешних факторов.

Задачи:

- найти необходимую информацию;
- проанализировать результаты тестов и методик по изучению различных сторон своей личности;
- разработать план мероприятий для достижения поставленных целей;
- оформить полученный проект в виде электронной презентации.

Структура работы требования к оформлению:

- 1. Титульный лист: содержит название учебного заведения, изучаемой дисципины, работы, ФИО автора, год;
- 2. Введение: обоснование своего профессионального выбора, причины и обстоятельства выбора специальности и учебного заведения;
 - 3. Основная часть:
 - 3.1. Актуальность работы
 - 3.2. Цель и задачи работы
 - 3.3. Целеполагание:
 - краткосрочное планирование (1 год)
 - среднесрочное планирование (5 лет)
 - долгосрочное планирование (свыше 5 лет)
- 3.4. Анализ сильных и слабых сторон своей личности: содержит анализ результатов тестов и опросников, личный опыт;
 - 3.5. Развернутый план карьеры
 - возможный тип карьеры: определяется по поставленным целям;
 - анализ внешних факторов: анализ факторов, не зависящих от самого человека, например, место жительства, кадровая политика предприятия, совмещение учебы и работы, законодательство, социальная обстановка, рынок труда и т.п.;
 - анализ внутренних факторов: анализ личных факторов, например, семья, дети, здоровье, жилье и т.п;
- 3.6. План корректирующих мероприятий по достижению поставленных целей: содержит перечень конкретных действий, необходимых для восполнения недостатка каких-либо ресурсов, например, образовательных, личностных, финансовых, жилищных;

4. Заключение: содержит выводы о проделанной работе, соответствие поставленных целей ресурсам и плану корректирующих мероприятий.

3. Дополнительные материалы для выполнения задания.

- 3.1. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» [Режим доступа]: https://proforientator.ru/tests/ (последнее обращение 3.12.2018).
- 3.2. Типовые модели карьеры: [Режим доступа]: http://managment-study.ru/tipovye-modeli-karery.html (последнее обращение 3.12.2018).
- 3.3. Постановка целей, техника SMART: [Режим доступа]: http://xn-80ablv6bya.com/index.php/postanovka-tselej-tekhnika-s-m-a-r-t (последнее обращение 3.12.2018).
- 3.4. Интерактивный портал Службы Занятости по Томской области [Режим доступа]: http://www.rabota.tomsk.ru/ (последнее обращение 3.12.2018).
- 3.5. 33 юриста. Порядок оформления трудовых отношений. [Режим доступа]: https://33urista.ru/blog/trudovoe-pravo/oformlenie-trudovyh-otnoshenij (последнее обращение 4.12.2018).
- 3.6. Канал YouTube Видео: Как начать карьеру. [Режим доступа]: https://www.youtube.com/watch?v=J1gLp7aBfes (последнее обращение 4.12.2018).
- 3.7. Сайт поиска работы в Томске и ТО. [Режим доступа]: https://tomsk.hh.ru/region/vacancies/page-1 (последнее обращение 4.12.2018).
- 3.8. Сайт «Росработа». [Режим доступа]: https://tomsk.rosrabota.ru/vac?cat=0 (последнее обращение 4.12.2018).
- 3.9. Сайт газеты «Вакансии для всех». [Режим доступа]: https://vacancy-tomsk.ru/ (последнее обращение 4.12.2018).
- 3.10. Справочник организаций России AskTel. [Режим доступа]: http://asktel.ru/tomsk/kadrovoe agentstvo/ (последнее обращение 5.12.2018).

4. Критерии оценки работы:

- логичность и последовательность работы;
- соответствие поставленных целей имеющимся ресурсам;
- соответствие плана корректирующих мероприятий выявленным дефицитам;
- широта привлечения дополнительных источников информации;

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выполнение представленного здания поможет систематизировать знания по изучаемой дисциплине в соответствии с учебной программой. Вы сможете построить траекторию профессионального роста, осознать правильность выбранной деятельности, а предлагаемые психологические тесты и методики помогут определить потенциальные возможности и слабые стороны, что необходимо для самокоррекции и самосовершенствования.

Литература

- 1. Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: Учебник для нач.проф.образования/ Г.М. Шеламова. 12-ое изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2013. 192 с.
- 2. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н Основы управленческой деятельности. М: Высшая школа, 2012-238с.