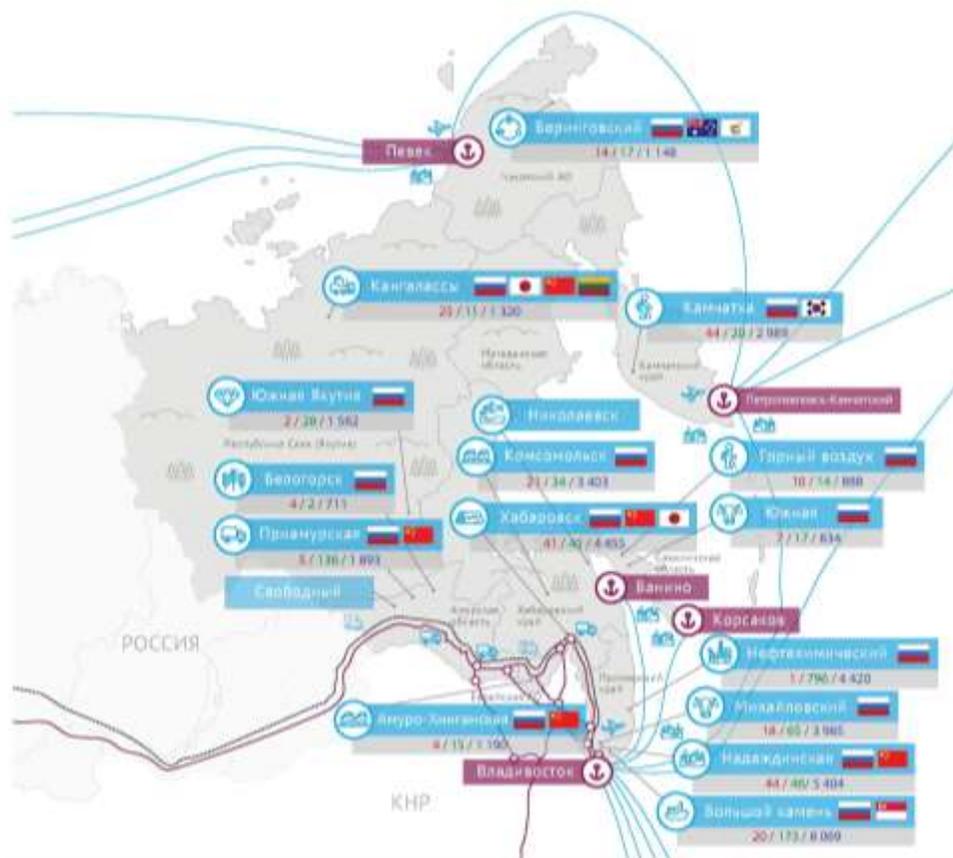




Дальний Восток: перспективы развития



Площадь региона

6 169 329 км² = 11 Франций

Население региона

6 211 021 чел. = 50% населения
Москвы

4 часовых пояса

5 климатических зон

17 Территорий опережающего
развития

Свободный порт Владивосток

Более 500 инвестиционных проектов

80 000 рабочих мест

Инвестиции из:



1/2/3
1 - Количество заявок
2 - Объем частных инвестиций, млрд рублей
3 - Количество создаваемых рабочих мест

Данные на 21.04.2017



Этапы трудоустройства



- Цель – определение должности, на которую Вы хотите претендовать
 - Резюме
 - Телефонное собеседование
- Собеседование
 - Оформление документов на трудоустройства
 - Адаптация
 - Прохождение испытательного срока



Востребованность на рынке труда



Для чего Вам нужна работа?

Что Вы любите делать?

Что Вы умеете делать хорошо?

Какие у Вас преимущества перед другими соискателями?

Какие у Вас есть ограничения при поиске вакансий?

Насколько Ваши навыки востребованы работодателями?



Особенности поиска кандидатов

- Увеличение срока процесса подбора
- Многоуровневые собеседования
- Проверка профиля в социальных сетях
- Проверка безопасности
- Перенос общения с кандидатом в электронный формат
- Различные технологии подбора в различных компаниях
- Активное привлечение Кадровых агентств
- Повышение требований к общекультурным компетенциям
- Требование лояльности к работодателю
- Использование инструментов оценки кандидатов
- Важность формальных признаков
- Отсутствие обратной связи



Вопросы на собеседовании

- Почему Вы выбрали именно наше предприятие?
- Почему Вы выбрали именно эту работу?
- Как Вы видите свое будущее через 5 – 10 лет?
- Почему Вы ушли с предыдущего места работы?
- Каково Ваше главное достоинство?
- Каков Ваш главный недостаток?
- Расскажите о своем главном достижении.
- Какое Ваше самое важное детское воспоминание?
- Кто Ваш любимый сказочный персонаж? Почему?
- Что для Вас является главной ценностью в жизни?



Эволюция представлений о карьере

- Последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации
- Последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека
- Продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии
- Индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
- Это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни
- Можно говорить о карьере домохозяек, матерей, временных и сезонных рабочих, поскольку они тоже продвигаются вперед в том смысле, что их таланты растут вместе с прибавлением опыта и ответственности



Виды карьеры

- **Внутриорганизационная карьера** предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации.
- **Межорганизационная карьера** предполагает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях.
- **Специализированная карьера** отличается тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии. При этом организация может оставаться одной и той же или меняться.
- **Неспециализированная карьера** предполагает, что разные этапы своего профессионального пути работник проходит в качестве специалиста, владеющего разными профессиями, специальностями. Организация при этом может как меняться, так оставаться той же.



Виды карьеры

- **Карьера вертикальная** — подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).
- **Карьера горизонтальная** — вид карьеры, предполагающий либо перемещение в др. функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).
- **Ступенчатая карьера** — вид карьеры, совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры.
- **Скрытая (центростремительная) карьера** — вид карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение в ядре, к руководству организацией. Доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Например, приглашение работника на недоступные др. сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные, важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.



Виды карьеры



- **«Трамплин».** Подъем по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности. На определенном этапе работник **занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени.** А потом прыжок с «трамплина» — уход на пенсию.
- **«Лестница».** Каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации. Верхней ступеньки он достигает в период максимального потенциала, и после этого начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы. Психологически эта модель очень неудобна для руководителей из-за нежелания уходить с «первых ролей». Здесь можно порекомендовать внимательно относиться к таким работникам — включать в совет директоров, использовать в качестве консультанта.



Виды карьеры

- **«Змея».** Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели — возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности.
- **«Перепутье».** Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника.





Признаки успешной карьеры

- Деньги
- Социальный статус
- Права
- Интересные задачи
- Ответственность
- Власть
- Самореализация
- Привилегии
- Интеллектуальное развитие
- Награды и достижения
- Независимость

Принципы постановки целей и задач SMART

S M A R T	Specific (конкретные)	ясные и четкие в отношении того, что должно быть достигнуто
	Measurable (измеримые)	количественно или качественно, чтобы можно было оценить степень достижения цели
	Achievable (достижимые)	реально достижимые при имеющихся ресурсах
	Relevant (релевантные)	не отвлеченные, а непосредственно относящиеся к выполняемой работе
	Timed (измеримые по времени)	привязанные к конкретным срокам исполнения работ

Цели, которые не соответствуют требованиям SMART - есть мечта. Р. Акофф





Карьерный договор

1. Как я узнаю, что моя карьерная цель достигнута?
2. Чем я готов заплатить за достижение этой цели?
3. Когда точно будет достигнута карьерная цель?
4. Какие опасности на пути достижения карьерной цели?
5. Какова будет символическая награда за достижение цели?
6. Какие пункты войдут в мой карьерный договор и каково их наполнение?
7. Что я сделаю для достижения цели?



Как построить карьерный план

Построение карьерного плана:

1. Определить цель
2. Прояснить мотивацию
3. Определить, в какой карьерной точке я нахожусь сейчас (оценить, какой опыт, знания, умения, полезные контакты уже есть)
4. Определить точки промежуточного контроля
5. Определить, какие дополнительные ресурсы и на каком этапе мне понадобятся
6. Определить, каким образом я получу эти ресурсы
7. Составить план действий на год и полгода
8. Постоянно сверяться и корректировать план



Мой карьерный план

Цель _____

Мотивация _____

Карьерная точка сейчас: Образование _____ Опыт _____

Дополнительные навыки _____

Преимущества _____

Точки продвижения к цели _____

Дополнительные ресурсы:

Образование _____

Навыки _____

Другие _____

Ограничения _____

Ближайшие действия _____
