



## РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

2021

Дорогой участник форума «ProКарьера»!

Мы рады приветствовать тебя! Организатор форума – Академия управления и производства – занимается подготовкой ведущих специалистов по разным направлениям. Учиться у нас легко и интересно! В этом году мы проводим форум «ProКарьера», который поможет тебе определиться в выборе будущей профессии и найти себя.

На форуме ты сможешь:

- получить предложение о трудоустройстве;
- прокачать свои навыки в мастер-классах;
- получить консультации по трудоустройству от ведущих экспертов;
- познакомиться с командой единомышленников и завести новых друзей!

Провести время с максимальной пользой тебе поможет эта рабочая тетрадь. С ее помощью ты:

- узнаешь волшебную формулу для увеличения личного бюджета и научишься ею пользоваться;
- сможешь определить, насколько ты устойчив в стремлениях к своей цели;
- узнаешь о своих реальных возможностях, сильных и слабых сторонах;
- познакомишься с техникой принятия решения и многое другое.

Делай заметки в рабочей тетради при прослушивании информации на форуме или во время тренингов и мастер-классов. Используй ее максимально продуктивно для себя!


Просмотри содержание рабочей тетради, чтобы сосредоточиться на важной для тебя информации. Рабочая тетрадь специально создана для того, чтобы у тебя была возможность сфокусироваться и получить от работы над заданиями максимальную пользу.

Записывай все интересные мысли и идеи, которые к тебе будут приходить в ходе мероприятий на форуме «ProКарьера», чтобы не пропустить важные открытия и не забыть их потом. Подумай, как ты можешь, не откладывая, начать использовать эти знания.

Начинай практиковаться и убедись том, насколько хорошо работает все, что предлагает форум «ProКарьера», в первые же дни после мероприятия!

*Успехов!*





До начала прохождения мастер-классов и тренингов форуме «ProКарьера» напишите, что вы хотите приобрести, что узнать нового в результате обучения:

---

---

---

---

---

До начала прохождения мастер-классов и тренингов форуме «ProКарьера» напишите, от чего вы хотели бы избавиться в результате обучения:

---

---

---

---

---

Для начала предлагаем вам предварительно оценить, насколько вы устойчивы в стремлении к своей цели. Для этого пройдите небольшой тест.

**1. Придерживаетесь ли вы правила: «Не откладывай на завтра то, что можно сделать сегодня»?**

- A. Да, стараюсь его придерживаться.
- B. Не всегда.
- C. Нет.

**2. Всегда ли вы готовы взять на себя ответственность за результат работы?**

- A. Да, разумеется.
- B. Скорее да, чем нет.
- C. Нет.

**3. Представьте, что вам предложили пройти курсы повышения квалификации в вашей компании. Ваша реакция?**

- A. Буду рад, видя в этом отличную перспективу для карьерного роста и новых знаний.
- B. Отнесусь к этому, как к чему-то неизбежному.
- C. Огорчусь, понимая, что у меня теперь станет значительно меньше свободного времени.

**4. В случае, если наступила черная полоса, вы:**

- A. Попытаюсь изменить ход событий, принимая нестандартные решения.
- B. Буду следовать принципу: «Что ни делается, все к лучшему» и спокойно постараюсь пережить этот период.
- C. Огорчусь и возможно растеряюсь: такие вещи выбивают меня из колеи.

**5. Если вы опасаетесь чего-либо, стараетесь ли преодолеть свой страх?**

- A. Конечно!
- B. Стараюсь, но не всегда это удается.
- C. Далеко не всегда.

**6. Легко ли вы меняете свое мнение во время спора?**

А. Нет.

В. Случается, если аргументы другого человека более весомы.

С. В принципе, да.

**7. Выберите изречение, которое вам наиболее близко:**

А. «Самый медлительный человек, не теряющий из виду своей цели, все же проворнее того, кто блуждает без цели».

В. «Кто попадает далее цели, тот также промахивается, как и тот, кто не попал в цель».

С. «Если вы не ставите перед собой цель, вы никогда не разочаруетесь, не достигнув ее».

**8. Если окружение скептически отнесется к вашим идеям, может ли это заставить вас отказаться от них?**

А. Вряд ли мои планы изменятся.

В. Это лишь повод еще раз все хорошо обдумать.

С. Да, может.

**9. Готовы ли вы отказаться от отпуска, если это необходимо для развития бизнеса?**

А. Да.

В. Не исключаю такой возможности.

С. По собственной инициативе – нет.

**10. Любите ли вы мечтать?**

А. Иногда это полезно.

В. Не очень.

С. Помечтать приятно.

*За каждый ответ «А» поставьте себе 2 балла.*

*За каждый ответ «В» поставьте себе 1 балл.*

*За каждый ответ «С» поставьте себе 0 баллов.*

*Посчитайте результат.*

### **17-20 баллов**

Вы – человек, способный ставить перед собой высокие цели и добиваться намеченного. Цель есть – выбирайте средства для ее достижения.

### **12-16 баллов**

Вы, вероятно, беретесь за решение только тех задач, которые, считаете, вам по плечу, но не забывайте, что человек вырастает по мере того, как растут его цели. Старайтесь ставить перед собой задачи, на первый взгляд кажущиеся выше ваших возможностей, и вы сможете достичь большего.

### **Менее 12 баллов**

У Вас есть проблема с постановкой целей и их достижением. Позвольте напомнить Вам известное изречение: «Для корабля, который не знает куда плывет, ни один ветер не будет попутным».

## «Волшебная» формула

Если Вы что-то не измеряете – значит, вы это не контролируете. Для того чтобы вы могли измерить и проконтролировать показатели, влияющие на увеличение дохода, **мы разработали для вас формулу увеличения личного дохода в два раза:**

$$\begin{aligned} & \text{ЗНАНИЯ} \times 2 + \text{УМЕНИЯ} \times 2 + \\ & \text{РАЗВИТИЕ ЛИЧНОГО БРЕНДА} \times 2 + \\ & \text{ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ} \times 2 + \text{АКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ} \times 2 \\ & = \text{ЛИЧНЫЙ ДОХОД} \times 2 \end{aligned}$$

Как это работает? Для того чтобы ваш доход реально удвоился, несмотря на влияние каких-либо внешних факторов, включая состояние российской экономики в целом и рынка труда в частности, поработайте над каждым из этих показателей в отдельности. Они являются своего рода индикаторами точек вашего роста.

В рабочей тетради вы найдете задания, последовательное прохождение которых поможет вам усилить ваши показатели.

## Знания по вашей специальности

Оцените по десятибалльной шкале свои знания в той области, в какой стремитесь сделать карьеру: \_\_\_\_\_

Напишите, как часто вы повышаете квалификацию по своей специальности? С чем это связано?

---

---

---

Сколько книг вы прочитали по своей специальности за последний месяц: \_\_\_\_\_

Сколько книг по своей специальности вы регулярно прочитываете с целью узнать больше в своей предметной области или смежных областях:

в месяц: \_\_\_\_\_

в неделю: \_\_\_\_\_

Посещаете ли профессиональные отраслевые мероприятия:

выставки: \_\_\_\_\_

конференции: \_\_\_\_\_

семинары: \_\_\_\_\_

другие мероприятия: \_\_\_\_\_

Сколько профессиональных отраслевых мероприятий в год вы посещаете: \_\_\_\_\_

Сколько профессиональных знакомств вы сумели завязать за время посещения профессиональных отраслевых мероприятий за последний год: \_\_\_\_\_



## Задание

Проанализируйте, используя открытые источники, включая специализированные отраслевые СМИ, профессиональные форумы, Интернет, и напишите, что нового происходило в вашей отрасли за последние 3 года; за прошедший год?

---

---

---

---

---

Как отразились эти изменения лично на вас, вашей работе и карьере?

---

---

---

---

---

Какие выводы вы для себя сделали и какие действия предприняли?

---

---

---

---

---

## Умения, профессиональные компетенции

Какие умения и навыки вы считаете своими сильными сторонами?  
Аргументируйте ответ.

---

---

---

---

---

Какие новые навыки и умения в своей сфере деятельности вы приобрели за прошедший год?

---

---

---

---

---

Что планируете освоить в течение следующего года?

---

---

---

---

---

## Задание

Назовите пять специалистов, профессионалов в вашей сфере деятельности, на которых вам хотелось бы равняться:

---

---

---

---

---

В чем, по вашему мнению, они компетентны? Какими умениями и навыками они обладают? Что общего и в чем различия этих специалистов?

---

---

---

---

---

Напишите не менее пяти действий, которые вы должны сделать, чтобы достичь желаемого уровня умений и навыков:

---

---

---

---

---

Определите для себя конкретный и реальный срок, который необходим вам для приобретения новых компетенций:

---

*Действуйте!*

## Развитие личного бренда

Считаете ли вы, что вас знают в профессиональных кругах? \_\_\_\_\_

Обращаются ли к вам за советом, разъяснением, экспертным мнением? \_\_\_\_\_

Сколько у вас публикаций в СМИ по профессиональным вопросам  
всего: \_\_\_\_\_

за последний год: \_\_\_\_\_

Сколько выступлений на профессиональные темы вы провели за  
прошедший год: \_\_\_\_\_

Сколько выступлений на профессиональные темы вы планируете на  
ближайший год: \_\_\_\_\_

В каких профессиональных сообществах вы состоите?

---

---

---

Как часто вы общаетесь на профессиональные темы в группах в соцсетях? \_\_\_\_\_

Как вы считаете, что нужно, чтобы повысить узнаваемость вас как бренда:

---

---

---

Что вы уже для этого делаете:

---

---

---

## Задание

Запланируйте мероприятия по узнаваемости вашего бренда на ближайшую перспективу, распределив их по степени важности:

Что вы будете делать еженедельно – не менее пяти мероприятий:

---

---

---

---

---

Что вы будете делать ежемесячно – не менее трех мероприятий:

---

---

---

---

---

## Развитие личного бренда

Основа личной эффективности – дисциплина. Ей, в свою очередь, помогает планирование и следование этому плану.

Ответьте на вопрос, ведете ли вы дневник, в котором записываете планы на день и отслеживаете их выполнение: \_\_\_\_\_

### Задание

Если вы не ведете дневник (он может быть как в формате ежедневника, так и в любом другом формате, который вам ближе), то заведите его уже сегодня. Как с ним работать? Каждый вечер уделяйте дневнику 20 минут перед сном: записывайте сделанное за сегодняшний день и после этого запишите 7-10 важных дел, которые вы обязательно должны сделать завтра.

**!** Лучше вести записи в дневнике «по старинке» – используя ручку и бумагу: установлено, что нейронных связей между пальцами рук и головным мозгом в десятки раз больше, чем всех остальных нейронных связей в человеческом организме между органами и головным мозгом. Это помогает работать максимально эффективно. Улучшает концентрацию внимания при работе над конкретной задачей.

Как вам известно, грамотная расстановка приоритетов помогает решать, какая задача должна быть выполнена в первую очередь, а какая после нее. Расстановка такой очередности поможет вам в начале дня решать самые важные задачи используя максимум ресурсов, оставляя на второстепенные меньше сил. Поэтому распределяйте дела по принципу: сначала важные и сложные, потом все остальные.

**!** После выполнения сложной задачи у человека в организме происходит выброс эндорфина, гормона радости, в кровь – ведь вы начали день с победы над сложной задачей!

Как следствие гормонального всплеска – увеличение внутреннего запаса ресурсов. А это значит, что после трудной задачи вы возьметесь за что-то менее трудное с радостью. При этом самое приятное задание следует оставлять под конец. Стремление к нему также повысит работоспособность.

Проверьте себя, умеете ли вы расставлять приоритеты.

Напишите, что вы считаете наиболее важными и сложными задачами для себя:

---

---

---

---

---

Какие задачи вы считаете менее важными:

---

---

---

---

---

Планируйте свой день в дневнике, исходя из степени сложности и важности дел, сразу расставляя нужные приоритеты.

### **Концентрация внимания**

Все мы сталкиваемся с проблемой концентрации внимания. В век информации так называемый «белый шум» мешает сосредоточиться и работать над важной задачей длительное время.

Средняя продолжительность времени концентрации ребенка на чем-то одном – 7 минут. У взрослого эта цифра может увеличиться до 40 минут.

После 40 минут однотипной работы, вне зависимости от того, насколько она творческая, наступает потеря концентрации и упадок работоспособности. Это негативно сказывается на личной эффективности.

### **Используйте метод «Помидора»**

**Метод «Помидора»** – техника управления собственной концентрацией над одной задачей в течение определенного времени, предложенная Франческо Чирилло в конце 1980-х (у автора методики кухонный таймер был в форме помидора – отсюда и название). Техника предполагает разбиение задач на 25-минутные периоды, называемые «помидоры», сопровождаемые короткими перерывами.

1. Определитесь с задачей, которую будете выполнять.
2. Поставьте помидор (таймер) на 25 минут.
3. Работайте, ни на что не отвлекаясь, пока таймер не прозвонит. Если что-то отвлекающее возникло у вас в голове, запишите это и немедленно возвращайтесь к работе.
4. Сделайте короткий перерыв (3-5 минут).
5. После каждого 4-го «помидора» сделайте длинный перерыв (15-30 минут).
6. После того как вы 4 раза сделали этот цикл «Помидора», вам нужно сменить вид деятельности, даже если работа не была закончена.
7. После 1-2 циклов вернитесь к этой работе и закончите ее.

Некоторые практики используют механический таймер, бумагу и ручку. По их мнению, физическое заведение таймера подчеркивает решимость пользователя взяться за задачу, тиканье напоминает, что время идет, а звонок сообщает о перерыве. Поток и внимание ассоциируются с этими физическими стимулами.

Сейчас разработаны различные веб-приложения по использованию этого метода для гаджетов, которые вы легко можете установить на смартфон и применять на практике.



## Задание

1. Попробуйте пользоваться методом «Помидора» в течение рабочего дня. Запишите свои впечатления:

---

---

---

---

---

2. Применяйте метод «Помидора» в течение недели. Проанализируйте, используя дневник, сколько задач вам удалось выполнить в течение недели, применяя этот метод на практике:

---

---

---

---

---

3. Сопоставьте результаты работы за две недели: 1) одна неделя без применения метода «Помидора», 2) вторая неделя с применением этого метода. Замерьте результаты в цифрах: на сколько возросла продуктивность вашей работы?

---

---

---

---

---

## Контроль за самочувствием

Когда мы плохо себя чувствуем, наша эффективность заметно снижается, мы не можем полностью использовать свой потенциал. Поэтому необходимо поддерживать себя в хорошей форме.

Соблюдаете ли вы режим труда и отдыха: \_\_\_\_\_

Опишите свое самочувствие в настоящее время, присутствует ли быстрая утомляемость, сонливость, имеете ли склонность к повышенному весу, простудным заболеваниям? Или наоборот вы здоровы, бодры и энергичны?

---

---

Измерьте свое состояние по 10-балльной шкале: \_\_\_\_\_

Сколько раз в неделю вы выполняете комплекс физических упражнений, например, утреннюю зарядку: \_\_\_\_\_

Следите ли вы за показателями веса и сбалансированным питанием: \_\_\_\_\_

Ложитесь ли вы спать в одно и то же время: \_\_\_\_\_

Бывают ли у вас проблемы со сном: \_\_\_\_\_

Что, на ваш взгляд, нужно изменить, чтобы ваше самочувствие улучшилось:

---

---

Какие здоровые привычки хотите выработать:

---

---

Что вы готовы начать улучшать уже с сегодняшнего дня:

---

---

## Задание

В течение месяца, начиная с завтрашнего дня ведите записи в дневнике, в которых фиксируйте:

1) выполнение ежедневной утренней зарядки в течение 15-20 минут в день;

**!** Для короткой утренней разминки подходят упражнения в стиле бёрпи – комплексные упражнения, при выполнении которых задействовано максимальное количество мышц, их вы легко можете найти в Интернете, если не занимались раньше, то применяйте комплексы для начинающих;

2) выполнение комплексов физических упражнений, полноценных тренировок – не менее чем три раза в неделю по одному часу;

3) ложиться спать не позже 23.30;

4) следить за сбалансированным питанием, рекомендуем посоветоваться с вашим врачом.

5) ежедневный контрастный душ (по мнению ученых, активизирует умственную активность, способствует эффективной работе мозга) – на ваше усмотрение.

По итогам месяца, проведенного в режиме «активации» запишите свои ощущения:

---

---

---

---

---

---

---

Измерьте свое состояние по 10-балльной шкале: \_\_\_\_\_

Не пренебрегайте отдыхом. Выделяйте в течение дня паузы на короткий отдых (5-15 минут).

Как можно повысить его эффективность? – Важно помнить, что продуктивный отдых – это смена деятельности. Если вы в течение рабочего дня занимались умственным трудом, то переключитесь на физический. Если вы восемь часов работали за компьютером, то дайте отдохнуть своему зрению и мозгу, например, переключившись на гимнастику.

Задействуйте другие ваши мышцы и способности на смену тем, которые использовали в течение дня.

Планируйте заранее свой ежегодный отпуск и не пренебрегайте полноценным отдыхом во время него.

## Задание

Опишите, как вы обычно проводите свое свободное время:

---

---

---

---

---

Напишите, что вам нравится делать (ваше хобби), но на что обычно не хватает времени:

---

---

---

---

---

Выделите время (1-1,5 часа) в течение ближайшей недели на это занятие, далее в течение месяца еженедельно увеличивайте время, которое вы будете посвящать данному занятию, доведя до оптимального, по вашему представлению, значения.

По итогам месяца опишите результат этой деятельности: плюсы и минусы, была ли эта деятельность в ущерб каким-то другим действиям; опишите свое состояние – получили ли вы удовольствие, удовлетворение от проделанной работы; появился ли стимул продолжать эту деятельность:

---

---

---

---

---

А теперь ответьте себе на вопросы:

1) у вас действительно не хватало времени на свое увлечение или вы искали повод, чтобы отгородиться от него?

2) почувствовали ли вы прилив энергии от реализации своего желания, которую теперь сможете перенести на другие виды деятельности?

---

---

---

---

---

## **Делегируйте полномочия.**

Работая над личной эффективностью, не упускайте из внимания возможность делегировать полномочия и распределять зоны ответственности между своими подчиненными.

Это поможет высвободить силы и время для решения наиболее важных задач.

Ведь личная эффективность руководителя – то, на чем держится компания. Чем эффективнее работает ее управляющее звено, тем больше управленческих решений может быть принято, и тем лучше будет экономическая ситуация у предприятия.

Это достаточно простые методы, для того чтобы использовать максимально, сделайте их привычными.

## **Задание**

Посмотрите на свой план действий на следующий день. Определите, что из этих заданий вы можете делегировать подчиненным:

---

---

---

---

---

## **Ваша активная деятельность, нацеленная на результат**

Можно обладать обширными знаниями и умениями, но не применять их на практике или использовать по минимуму. Некоторым свойственно углубляться в изучение нового и интересного по своей специальности, но не торопиться использовать это в повседневной деятельности. Есть даже такое понятие – «тренинговый наркоман», когда человек привыкает постоянно учиться, осваивать новое, «ловит кайф» от самого процесса обучения, но не использует эти новые возможности для своего карьерного и профессионального роста. И в сухом остатке получается, что время и деньги израсходованы впустую, а результата обучения как не было, так и нет.

## Задание

Посчитайте, сколько обучающих программ вы прошли за последние три года: \_\_\_\_\_

Сколько времени суммарно в часах, включая выполнение домашних заданий, затратили на обучение за этот период: \_\_\_\_\_

Напишите, какие это были обучающие программы, которые вы проходили за последние три года: \_\_\_\_\_

Какие цели вы для себя ставили при прохождении этих программ? Для чего вам это было нужно: \_\_\_\_\_

Как вы считаете, на сколько процентов окупилась ваши финансовые вложения: \_\_\_\_\_

На сколько процентов окупилась ваши временные инвестиции: \_\_\_\_\_

За какой срок вы внедрились в свою практику полученные знания и навыки, укажите в часах: \_\_\_\_\_

Ответьте, вы довольны результатом и почему?

---

---

---

---

---

---

Теперь вы знаете «волшебную» формулу удвоения дохода:

$$\begin{aligned} & \text{ЗНАНИЯ} \times 2 + \text{УМЕНИЯ} \times 2 + \\ & \text{РАЗВИТИЕ ЛИЧНОГО БРЕНДА} \times 2 + \\ & \text{ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ} \times 2 + \text{АКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ} \times 2 \\ & = \text{ЛИЧНЫЙ ДОХОД} \times 2 \end{aligned}$$

Регулярно измеряйте и контролируйте показатели, влияющие на увеличение вашего дохода. И по мере необходимости периодически проходите задания из рабочей тетради заново, чтобы отработать отдельные моменты и усилить ваши показатели. Упражняйтесь. Тренировка никогда не бывает лишней.



## Мышление лидера. Цель – только вперед!

По своей сути лидерское мышление определяется тем, как человек видит себя в своей профессиональной роли и тех сообщениях, которые мы доносим до других, рассказывая о себе. Мышление – это один из самых важных, наименее понятых и самых упускаемых элементов в эволюции лидера.

Лидерские навыки – это не ряд технических моментов, которые можно легко освоить и применять «как по учебнику». Наоборот: это некие качества, которые можно выработать путем долгой работы над собой и тщательного самоанализа.

В общем виде к этим навыкам относят умение разбираться в спорных ситуациях и принимать правильные решения, выстраивать систему эффективного тайм-менеджмента для себя и команды, мастерство распределения задач между сотрудниками и способность организовывать их деятельность.

С чего начать развитие лидерских качеств?

### Задание

Напишите, какими по вашему мнению лидерскими качествами вы обладаете? Какие из них являются вашими сильными сторонами, а какие вы бы отнесли к слабым?

---

---

---

Вспомните примеры из вашей жизни, когда вы оказывались на месте лидера и успешно справлялись со своими задачами?

---

---

---

Напишите, с какими трудностями вы столкнулись, находясь в позиции лидера? Как вы справились с трудностями? Готовы ли вы столкнуться с ними снова?

---

---

---

## Карьерная стратегия

Поговорим немного о вашей карьерной стратегии.

Напишите, зачем, по вашему мнению, нужна карьерная стратегия? Зачем ее необходимо учитывать при поиске работы?

---

---

---

---

---

Для определения и выбора своей карьерной стратегии используйте алгоритм:

1. Сформулируйте свои четкие карьерные цели.
2. Проанализируйте свои цели по ключевым карьерным показателям:
  - «моя ли это цель или навязанный стереотип»,
  - устойчивость,
  - соответствие ценностям,
  - амбициозность,
  - экологичность.
3. Придерживайтесь сценарного планирования сроком на 1, 3, 5 и более лет.
4. При принятии решения учитывайте разработанные заранее ключевой и резервный карьерный планы (план «А» – ключевой, план «Б» – резервный вариант).
5. Четко следуйте карьерному плану.

Мы рекомендуем оценивать выбор карьерной стратегии, используя ключевые показатели. Проверьте себя, насколько ваша цель амбициозна, сбалансирована и т.д., оценив по 10-балльной шкале:

1. Амбициозность – от 0 до 10: \_\_\_\_\_
2. Согласованность с глубинными ценностями – от 0 до 10: \_\_\_\_\_
3. Моя или нет – от 0 до 10: \_\_\_\_\_
4. Сбалансированность с другими целями – от 0 до 10: \_\_\_\_\_
5. Карьерная устойчивость – от 0 до 10: \_\_\_\_\_

Напомним, что существуют семь основных видов карьеры:

1. Вертикальная – драйверы: власть, статус
2. Горизонтальная – драйверы: интерес, разнообразие
3. Экспертная – драйверы: интерес, экспертное влияние
4. Предпринимательская – драйверы: независимость
5. Центростремительная – драйверы: власть, влияние
6. Проектная – драйверы: результат, завершенность
7. Портфельная карьера (совмещение нескольких видов)

Для того чтобы вы имели возможность разобраться в своих ценностных ориентациях, социальных установках, интересах, социально обусловленных побуждениях к деятельности, вы можете пройти тестирование по известной методике диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры», разработанной, Э. Шейном.

Тест приведен в конце рабочей тетради в приложении 1.

## Задание

Напишите и аргументируйте ваш ответ, зачем нужно знать о карьерной устойчивости и других ключевых показателях оценки карьерной цели?

---

---

---

---

---

Напишите и аргументируйте ваш ответ, зачем нужно знать о карьерной устойчивости и других ключевых показателях оценки карьерной цели?

---

---

---

---

---

Учитывайте шесть акцентов внимания при построении карьеры:

1. Профессиональные компетенции (hard skills)
2. Личностные компетенции (soft skills)
3. Результаты работы, успешные проекты
4. Деловая репутация
5. Отношения с руководителями
6. Нетворкинг (связи)

Периодически измеряйте эффективность этих показателей.

### **Позиционирование**

Периодически перед любым специалистом встает вопрос со своим позиционированием на рынке труда.

Напомним, что позиционирование дает ответ на вопрос: «Кто я на рынке труда как профессионал». Здесь важна четкая формулировка.

Рассмотрим, какие ошибки позиционирования встречаются наиболее часто:

1. Нет фокусировки в позиционировании. Размыт и непонятен профессиональный опыт.
2. Происходит позиционирование нескольких профессиональных ролей одновременно.
3. Рассогласованность в подаче при написании резюме, сопроводительного письма, прохождении собеседования.

**Для выбора позиционирования себя как профессионала на рынке труда используйте алгоритм:**

1. Опишите свои профессиональные компетенции.
2. Опишите свои профессиональные роли.
3. Опишите нескольких вариантов своего позиционирования.
4. Выберите вариант своего позиционирования на основе SWOT-анализа.

## Задание

Напишите формулировку своего позиционирования:

---

---

Постройте свой карьерный маршрут на ближайшие 3 года:

---

---

---

---

---

Чтобы в полной мере раскрыть свой потенциал через движение к цели, воспользуйтесь следующими критериями. Цель должна быть:

1. Конкретная (какой хочешь результат),
2. Реалистичная (насколько достижима),
3. Измеримая (как поймешь, что достиг цели),
4. Определенная во времени (когда, к какому сроку?),
5. Позитивная (в виде утверждения),
6. В зоне контроля (насколько зависит от тебя),
7. Важная (что важного в ней для тебя),
8. Экологичная (как повлияет на твою жизнь).

## Задание

Определите, какие критерии цели у вас нарушены:

---

---

---

Скорректируйте свою цель

**Поздравляем! Вы освоили материалы по программе форума «ПроКарьера»!**

Резюмируйте, что для вас оказалось самым важным в ходе обучения:

---

---

---

---

---

Что намерены сделать для реализации своих карьерных целей? В какие сроки?

---

---

---

---

---

## Техника анализа для принятия решений SWOT-анализ

Многие наверняка уже встречали данную технику, а некоторые используют ее в рабочих целях. Но данная техника может быть расширена фактически на абсолютно любую задачу.

В нашем случае вы можете использовать данную технику – чтобы составить свой собственный план по развитию своих компетенций.

SWOT-анализ – это инструмент стратегического планирования, который позволяет описать реалистичное положение дел любой компании. Аббревиатура «SWOT» образована из четырех английских слов: «strengths, weaknesses, opportunities, threats». Они переводятся соответственно, как «сильные стороны, слабые стороны, возможности, угрозы».

Strengths – сильные стороны (S) – В перечень сильных сторон компании нужно внести конкурентные преимущества, которые обусловлены внутренней средой. Если мы говорим о компании это качество продукта, маркетинговой политикой, состоянием индустрии.

Weaknesses – слабые стороны (W) – В список слабых сторон необходимо добавить факторы, которые препятствуют росту. При этом нужно уметь разграничивать слабые стороны и внешние угрозы. Слабые стороны непосредственно зависят от внутренней среды объекта. Например для компании это могут быть: непопулярность официальных каналов в соцсетях – это слабая сторона, если компания ориентируется на онлайн-продажи.

Opportunities – возможности (O) – В категорию «Возможности» следует внести все аспекты, связанные с развитием внешней среды. То есть это явления, на которые объект анализа напрямую не может повлиять, но из которых может извлечь выгоду, если реализует определенные действия в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

Threats – угрозы (T) Угрозы – это все то, что зависит от непосредственно от внешней среды. Обстоятельства, которые неизбежно происходят, вне желания или деятельности объекта анализа. Для компаний это: изменение моды, усиление конкуренции, экономический кризис, зависимость от импорта, сезонные колебания спроса, появление товаров-заменителей – все это примеры угроз. Понимание угроз дает понимание, как вести бизнес, чтобы сохранить максимум существующей клиентской базы.

## Задание

Заполните схему SWOT-анализа своей личности, используя вопросы-подсказки

Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	Угрозы

### Вопросы для составления SWOT-анализа личности:

**S (Strengths)** Ваши сильные стороны  
Какая самая лучшая моя черта?  
Почему друзья обращаются за помощью?  
Что я умею лучше всего?  
Чем я горжусь в своем характере?  
Что выделяет меня среди остальных?

**O (Opportunities)** Список возможностей  
Чему я могу научиться?  
Какие знания помогут мне достичь цели?  
Какое качество я давно хотел развивать?  
Кто может помочь в реализации моей идеи?  
Какие духовные практики помогут укрепить мою волю?

**W (Weaknesses)** Ваши слабые стороны  
Какие плохие привычки мешают мне в жизни?  
Какое качество я бы хотел исправить?  
Какая черта характера портит мою репутацию?  
Какую черту не любят мои друзья/коллеги/сотрудники/семья?  
Что мешает мне двигаться вперед?

**T (Threats)** Список угроз  
Какое событие больше мне не приятно?  
На какую неприятную ситуацию я не могу повлиять?  
Что неподвластно моему контролю?  
В каком случае я не достигну цели и почему?



Потратив на себя полчаса времени, и вытащив из глубин подсознания не совсем приятную картину, возникает вопрос: Что с этим теперь делать?

Теперь, когда собрана мозаика личности, можно и приступить к завершению анализа.

**В нем есть два шага:**

**1. Сформулировать перекрестные тезисы по элементам матрицы**

**Прописываются тезисы действий исходя из пар сегментов матрицы SWOT**

**S = O** Сильные стороны опираются на возможности;

**S = T** Как использовать личные преимущества для недопущения угроз;

**W = O** Как с помощью возможностей нивелировать свои недостатки;

**W = T** Как не допустить угрозы и «подтянуть» слабые стороны.

**2. Прописать план мероприятий, основываясь на полученных тезисах.**

## Техника анализа для принятия решений «Декартовы координаты»

Эта техника довольно популярна в коучинговой среде, так как проста и понятна по своей технологии. Каждый из нас в процессе школьного обучения встречался с системой координат Декарта и понимает, что из себя это представляет.

Основной смысл техники – расширение видения возможных перспектив, помощь в расстановке приоритетов и принятия решения. Техника так же как и свот-анализ может применяться в любому объекту анализа.

Так же как и свот-анализ она состоит из четырех сегментов. По горизонтали делится на сегменты плюсов и минусов или получили и потерю. По вертикали на действие и бездействие, сделаю или не сделаю. В каждом сегменте сформулирован вопрос на который нужно дать ответ.



## Задание

Проработайте в технике «Координаты декарта» интересующий Вас вопрос, например, стоит ли Вам сменить работу:

Что я получу, если сделаю? \_\_\_\_\_

Что я потеряю, если сделаю? \_\_\_\_\_

Что я получу, если не сделаю? \_\_\_\_\_

Что я потеряю, если не сделаю? \_\_\_\_\_

Обычно после этого шага уже достаточно понятно, стоит делать или нет. Но если ещё есть трудности можно «взвесить» результаты. На одну руку мысленно кладёте «что вы получу, если сделаю» и «что потеряю, если не сделаю», на другую – «что получу, если не сделаю» и «что потеряю, если сделаю» (складываете области по диагонали). Что перевешивает – ваш выбор.

Естественно, здесь важно честно определить все основные критерии «за» и «против».

Ещё вариант – можно добавить к каждому пункту уровень важности (вес), например от 0 до 10. Приобретения идут в плюс, потери в минус.

## Техника для расстановки приоритетов «Колесо жизненного баланса»

«Колесо жизни» (сегодня чаще его называют «Колесом жизненного баланса») – прием, который помогает понять, что вы хотите изменить в своей жизни. «Колесо» изобрел Пол Дж. Майер.

Замысел этого приема в том, что анализировать свои жизненные приоритеты удобно с помощью рисунка, где основные направления и ценности жизни представлены как радиусы жизненного круга.

Как пользоваться этим Колесом? Колесо состоит из сегментов.

Для каждого сегмента определяйте, как выглядела бы ваша жизнь, если эта шкала была бы прокачана на 10 баллов из 10. Например, при 10 баллах на шкале творчества у меня своя мастерская в центре города. Каждый день я выхожу на пленэр с этюдником и пишу городскую жизнь. Я выставляю работы в галерее и выпустил книгу с репродукциями. Запишите рядом с отметкой в 10 баллов основной тезис – к примеру выставка в галерее, мастерская в центре города.

Далее поставьте отметку в сегменте на том количестве баллов, на сколько вы чувствуете удовлетворенность данным сегментом на текущий момент. К примеру, в сегменте творчества я поставлю 5 баллов – так как я позволяю себе регулярно заниматься живописью, но не могу уделять этому слишком много времени. Но и не забрасываю в дальний ящик. Эта оценка носит исключительно интуитивный, внутренний характер. Не пытайтесь вместить свою оценку сравнивая себя с другими. Эта оценка должна идти исключительно из вашей внутренней удовлетворенности.

Эта техника так же позволит расставить жизненные приоритеты и составить план действий.

Есть ли правильная версия Колеса жизни (колеса жизненного баланса)? – Единой, подходящей для всех версии – нет, но есть разные модели, подходящие под те или иные целевые аудитории.

## Задание

Заполните свой круг жизненного баланса и напишите, какие именно сферы жизни Вас устраивают, а какие срочно нуждаются в коррекции?

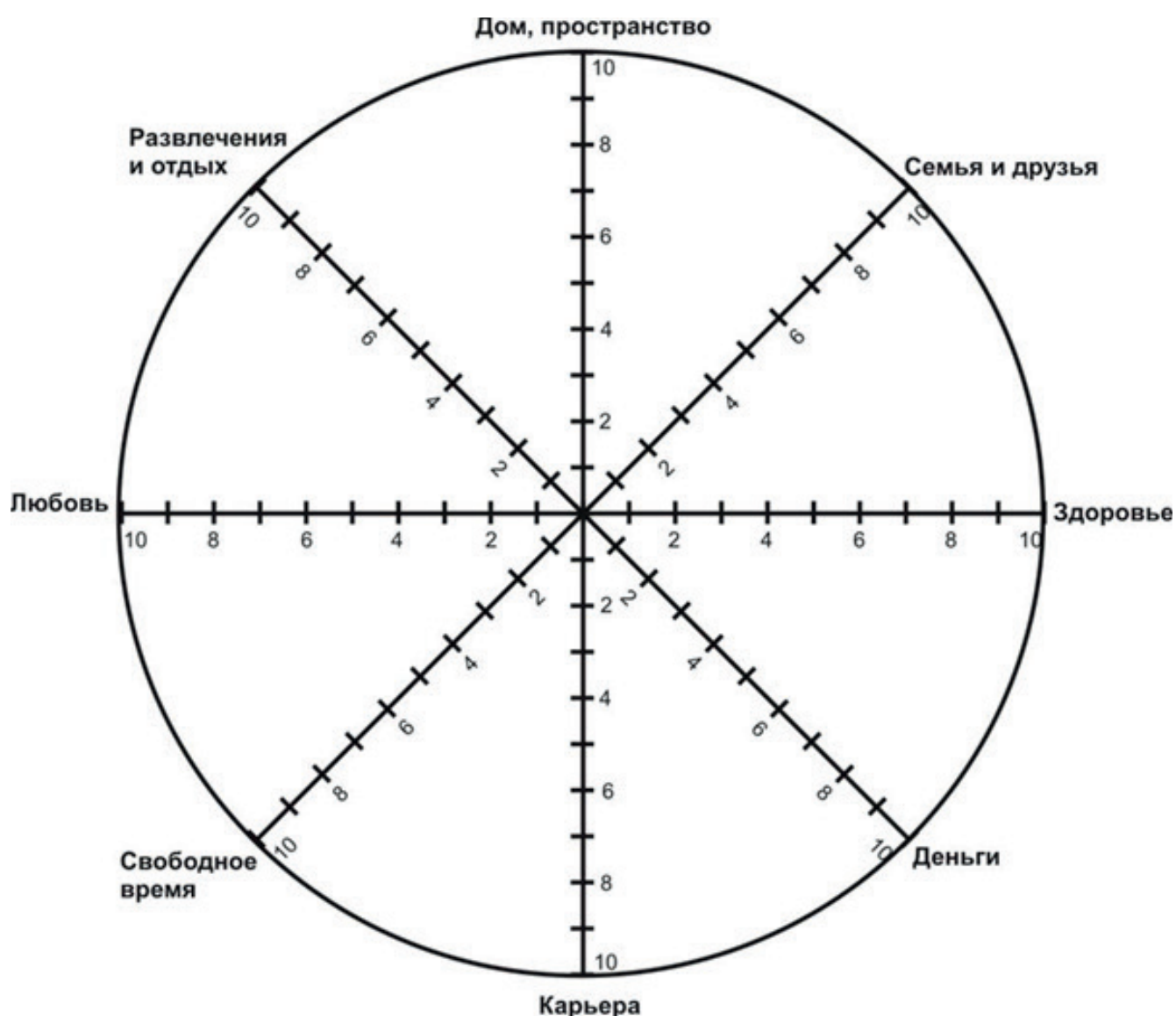
---

---

---

---

---



## Техника поиска решений Правило «5 почему»

Идея исследования причинно-следственных связей была выдвинута ещё Сократом. Но сам метод, получивший название «5 почему», был разработан основателем Toyota Сакити Тойодой (Sakichi Toyoda).

Задавая вопрос «Почему?» пять раз, вы определяете характер проблемы, решение становится понятным.

Первым делом формулируется проблема. Затем задаётся вопрос: «Почему это произошло (происходит)?» Получив ответ, следует вопрос: «Почему это произошло?» – выясняя таким образом причину причины. В результате выстраивается логическая цепочка, ведущая к первопричине. Предполагается, что именно воздействие на первопричину будет наиболее эффективным для решения исходной проблемы.

Метод «5 почему» обладает рядом несомненных достоинств.

Во-первых, простота. Его применение доступно любому.

Во-вторых, малые затраты времени по сравнению с большинством других техник.

В-третьих, минимальные требования к оборудованию: искать причины можно даже в уме.

Метод «5 почему» помогает команде сосредоточиться на поиске первопричины любой проблемы. Это побуждает каждого ее члена делиться идеями для постоянного повышения качества работы, а не обвинять других, что придает участникам уверенности в том, что они могут справиться с любой проблемой и предотвратить повторяющиеся сбои в процессе.

### Задание

Попробуйте решить существующую проблему с помощью техники 5 почему?  
Почему?

---

Почему?

---

Почему?

---

Почему?

---

Почему?

---

## Техника генерации идей Мозговой штурм

Первый в мире и уже ставший классикой метод. Он позволяет за короткое время сгенерировать большое количество идей, которые в дальнейшем подвергаются оценке. Брейншторм предполагает групповую работу, однако ничто не мешает проводить его в одиночку.

Как это делается?

Существует три этапа мозгового штурма:

Подготовительный – участники формулируют проблему, собирают информацию, выбирают ведущего.

Генерация идей – каждый из участников придумывает как можно больше идей, руководствуясь следующими правилами: принимаются все, даже безумные и фантастические идеи, без какой-либо критики; идеи можно комбинировать, улучшать, дополнять.

Оценка идей – на этом этапе они сортируются и критикуются, самые живучие прорабатываются дальше, остальные – отбрасываются.

### Задание

Попробуйте проработать свои идеи в технике мозгового штурма. Напишите, что получилось, что пошло не так как вы хотели? Была ли техника эффективной?

---

---

---

---

---

## Техника генерации идей Шесть шляп мышления

Продвинутая версия классического мозгового штурма. Она имеет игровую форму, позволяет посмотреть на задачу с разных сторон и улучшает внутрикомандное взаимодействие.

Каждый участник попеременно «одевает» одну из шляп, т.е. обдумывает проблему под одним из 6 углов:

Синяя шляпа – ее примеряет только один участник – модератор. Он формулирует цель, следит за правильным использованием всех шляп и подводит итоги.

Белая шляпа – отвечает за аналитическое осмысление проблемы. Участники обсуждают существующие факты, ищут недостающую информацию.

Красная шляпа – дает возможность высказать эмоциональное отношение к проблеме и возможным вариантам ее решения, а также позволяет включить интуицию.

Черная шляпа – предполагает пессимистический взгляд на обсуждаемую задачу. Участники обсуждают ее негативные стороны и последствия, критикуют существующие варианты выхода из положения.

Желтая шляпа – отвечает за оптимистическую сторону проблемы. Необходимо найти выгоду (даже если она неочевидная), выявить скрытые полезные ресурсы и возможности.

Зеленая шляпа – в этом режиме предполагается собственно генерирование идей и поиск новых, нестандартных методов решения задачи.

### Задание

Попробуйте проработать свой ваш вопрос в технике шести шляп мышления. Напишите, что получилось, что пошло не так как вы хотели? Была ли техника эффективной? Было ли тяжело собрать участников? С какими трудностями столкнулась ваша команда?

---

---

---

---

---

---



## Техники развития эмоционального интеллекта

Эмоциональный интеллект включает в себя 5 компонентов:

Самосознание – способность человека правильно понимать свои эмоции и мотивацию, оценивать свои слабые и сильные стороны, определять цели и жизненные ценности.

Саморегуляция – способность контролировать свои эмоции и сдерживать импульсы.

Мотивация – способность стремиться к цели ради самого факта ее достижения.

Эмпатия – способность понимать эмоции, которые испытывают окружающие, учитывать чувства других людей при принятии решений, а также сопереживать другим людям.

Социальные навыки – способность выстраивать отношения с людьми и направлять их поведение в желаемом направлении.



## Задание

Учимся отслеживать свое состояние

Человек достигает цели только тогда, когда ясно видит, куда нужно идти, и понимает, что происходит вокруг. Тот, кто не знает собственного эмоционального мира, идет по жизни с закрытыми глазами.

По версии Пола Экмана, американского психолога и специалиста в области изучения эмоций, мы имеем 7 базовых эмоций: гнев (злость), печаль (грусть), презрение, отвращение, страх, удивление, радость.

Они смешиваются в коктейли и образуют базу автоматических реакций на происходящее. При этом несколько эмоций (обычно две) являются в нашей жизни ведущими. И важно отследить, какие именно.

Чтобы узнать, насколько вы понимаете свои чувства, ответьте на 3 вопроса.

Какую эмоцию я сейчас испытываю?

---

Именно сейчас эта эмоция полезна для меня?

---

Как часто на протяжении дня я испытываю эту эмоцию?

---

«Дневник эмоций». На протяжении дня записывайте все свои эмоции и события, которые их вызывали. Цель – лучше понять себя. Для визуализации можно использовать фломастеры для обозначения цвета эмоций или смайлики. А затем поставьте себе задачу – увеличить количество веселых смайликов. И помните, что большая часть событий – сами по себе нейтральны. А эмоции – это лишь наша реакция на них.

---

---

---

---

## Задание

### Управляем эмоциями

Порой наши эмоции подобны убежавшему из цирка тигру: он неуправляемый, поэтому может испугать и поранить окружающих (да и сам пострадать в итоге). Как научиться управлять своими реакциями?

Есть множество техник, например – управление эмоциями «через тело». Это интересный, а главное, применимый в любых условиях подход. Тело и разум человека – части одной системы, поэтому физическое и эмоциональное состояние тесно взаимосвязаны.

### Упражнение:

1. Опустите голову, безвольно понурьте плечи и, глядя в пол, грустным голосом произнесите: «Я успешный человек, у меня все получается...»
2. Затем поднимите руки вверх, глядя в небо с поднятым подбородком, расправьте спину и скажите уверенным голосом: «Я неудачник, у меня все идет наперекосяк, ничего не получается...»

Что вы почувствовали? Оказывается, мозг не понимает слов! А вот мимика и жесты посылают сигналы в подкорку мозга (древнюю лимбическую систему), и мы начинаем чувствовать то, что транслирует тело.

Теперь, когда вы почувствовали разницу, на протяжении двух недель принимайте «позу лидера» хотя бы на пару минут в день. На третью неделю вы увидите, как изменился мир вокруг!

В качестве «скорой самопомощи» на каждый день можно использовать небольшое упражнение – его уместно делать в офисе или любом другом месте.

### Упражнение:

Сядьте поудобнее, отдышитесь и сосредоточьте внимание на дыхании. Сделайте спокойный вдох на 4 счета, задержите дыхание на 4 счета, выдохните на 4 счета. Таким образом увеличивайте счет до 8 раз. Дышите так, пока не почувствуете, что восстановили свое эмоциональное состояние.

## Задание

### Понимаем свои внутренние мотивы

«Сердце» эмоционального интеллекта – наша собственная мотивация. Правило простое: если ты не знаешь, чего хочешь сам, ты не можешь мотивировать другого.

Мотивация – это внутренние моторы, которые заставляют идти вперед и выходить из зоны комфорта. Одних мотивация побуждает взбираться на Эверест, других – сбивать ноги в кровь в пуантах, чтобы стать балериной. А все, что находится извне, – это стимул, пресловутая «морковка», которая никакого отношения к мотивации не имеет.

Чтобы осознать свои мотивы, нужно проделать серьезную внутреннюю работу. Для некоторых людей это становится путем длиною в жизнь.

Упражнение 5. Как же можно определить свои мотивы? Для этого можно воспользоваться методом «5 почему» ?

Задайте сами себе вопрос «Почему?» Например:

Почему я хожу на работу? \_\_\_\_\_

Почему для меня важно развитие? \_\_\_\_\_

Почему мне нужно доказать себе? \_\_\_\_\_

Почему мне важно быть достойным? \_\_\_\_\_

Почему мне важно позволить себе? \_\_\_\_\_

## Задание

Развиваем эмпатию

Эмпатия – это умение замечать и правильно оценивать эмоции окружающих. С эмпатией (и с ее недостатком) сталкивался каждый.

Выделяют 3 уровня эмпатии:

- 1) понимание точки зрения другого человека;
- 2) определение эмоции, которую испытывает собеседник;
- 3) подбор уместной в данном контексте реакции.

Упражнение:

Для этого упражнения вам потребуется напарник. Это может быть родственник, друг, коллега или просто человек, который готов вам помочь и выделить 20 минут своего времени. Выберите удобное место и спокойную обстановку. Продумайте тему вашей беседы (не обсуждайте ничего болезненного) и последовательность обсуждения.

Через 5 минут после начала разговора поставьте себя мысленно на место собеседника. Прочувствуйте все, что может сейчас его волновать, какие эмоциональные импульсы он ощущает. Держите свое внимание в фокусе, запоминайте каждое чувство.

Через 10 минут мысленно переместите себя в позицию наблюдателя. Сделать это будет проще, если вы представите, что смотрите на беседу как будто из верхнего угла комнаты. Обратите внимание, как изменились ваши реакции на слова, насколько внимательно вы слушаете собеседника. Многие говорят, что при этом обостряется восприятие: если до этого им как будто демонстрировали кино плохого качества, то теперь появляются яркие краски, фокус и резкость.

Опишите свои чувства и эмоции, которые возникли после исполнения упражнения:

---

---

---

---

---

---

Повторяйте это упражнение по крайней мере раз в неделю. Навык эмпатии нарабатывается!

## Задание

### Социальные навыки: ищем нужные слова

Любая коммуникация – это не то, что ты хочешь сказать, а то, какую реакцию ты хочешь вызвать.

Основные правила успешной коммуникации просты:

- вызывайте интерес и доверие на первом этапе контакта;
- подтверждайте свои тезисы (статистическими данными, необходимой собеседнику достоверной информацией);
- выявляйте потребности собеседника и предлагайте выгодные для него решения;
- черпайте энергию в новизне: знакомьтесь с новыми людьми, бывайте в новых местах.

### Упражнение:

Предположим, что завтра вам нужно представить себя на очень важном форуме. На выступление у вас есть ровно 31 секунда. Чтобы подготовиться к презентации, сделайте следующее:

Вообразите, и опишите помещение, где будете выступать, и людей, которые в нем находятся:

---

прочувствуйте и опишите их эмоции, поймите, чего они хотят:

---

ощутите уверенность в себе и опишите свое состояние:

---

в одном предложении изложите суть своего выступления:

---

## Приложение 1

### **Якоря карьеры**

В качестве бонуса предлагаем вам протестировать себя по известной методике диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры», разработанной Э. Шейном.

«Якоря карьеры», – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

**Инструкция: пожалуйста, ответьте на вопросы теста.**

### **Тест**

**Насколько важным для вас является каждое из следующих утверждений?**

**Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.**

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.



**Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?**

*Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – полностью согласен.*

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.



## Ключ к тесту

Профессиональная компетентность, вопросы № 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент, вопросы № 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость), вопросы № 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы, вопросы № 4, 12, 36.

Стабильность места жительства, вопросы № 20, 28, 41.

Служение, вопросы № 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов, вопросы № 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни, вопросы № 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство, вопросы № 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация – количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация – в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

## Интерпретация результатов теста

### 1. Профессиональная компетентность

*Быть профессионалом, мастером в своем деле.*

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

### 2. Менеджмент

*Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.*

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия.

Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

### **3. Автономия (независимость)**

*Главное в работе – это свобода и независимость.*

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

### **4. Стабильность работы**

*Стабильная, надежная работа на длительное время*

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой переключают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

### **5. Стабильность места жительства**

*Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).*

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

### **6. Служение**

*Воплощать в работе свои идеалы и ценности.*

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

## **7. Вызов**

*Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.*

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это – конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

## **8. Интеграция стилей жизни**

*Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.*

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

## **9. Предпринимательство**

*Создавать новые организации, товары, услуги.*

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.



**АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ  
И ПРОИЗВОДСТВА**