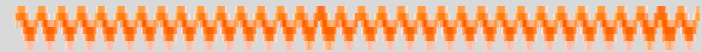


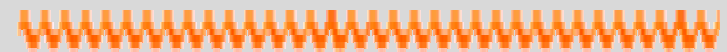
PLANOWANIE KARIERY  
ZAWODOWEJ  
ZASOBY INDYWIDUALNE



## **Podmioty odpowiedzialne za planowanie kariery zawodowej:**

- ❖ Pracodawca
- ❖ Pracownik

Treść wykładów obejmuje pracownika jako osobę odpowiedzialną za planowanie własnej kariery zawodowej.

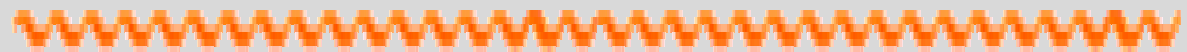


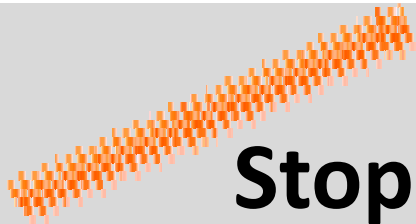


**Indywidualne planowanie kariery zawodowej** – proces, podczas którego konkretna osoba wytycza sobie cel zawodowy, oraz sposoby i etapy jego osiągnięcia.

**Rozwój zawodowy** – sekwencja rozwiązywania kolejnych problemów, które powstają w trakcie naszej kariery.

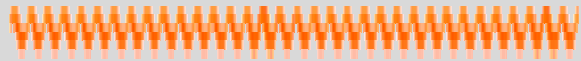
(E. Schein)





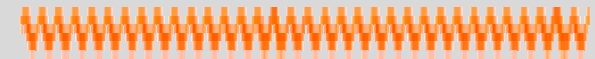
# Stopnie i składniki kariery – drabina rozwoju E. Scheina

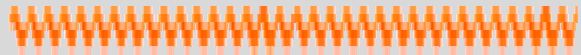
1. Odkrywanie i rozwijanie własnych potrzeb i zainteresowań
2. Zebranie wystarczających informacji o możliwej karierze zawodowej
3. Uczenie się, jak zdobyć stałą i bezpieczną pracę
4. Pokonanie braku poczucia bezpieczeństwa i niepewności wywołanej niedoświadczeniem
5. Nauczenie się, jak postępować z własnym szefem
6. Nauczenie się skutecznych sposobów pracy
7. Pogodzenie się z sytuacją bycia czyimś podwładnym



# Stopnie i składniki kariery – drabina rozwoju E. Scheina c.d.

8. Rozwijanie własnej inicjatywy i realistycznych oczekiwań wobec rzeczywistości
9. Osiągnięcie rozsądnego poziomu niezależności w pracy
10. Nauczenie się osiągania własnych celów i wykorzystywania możliwości oraz zdolności
11. Umiejętne ocenianie okazji i szans w miejscu pracy
12. Uświadomienie sobie ograniczeń i przeszkód nie do pokonania w swojej karierze
13. Umiejętność dokonywania trafnych wyborów dotyczących przyszłości i jej zabezpieczenia

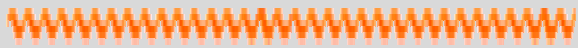




# Stopnie i składniki kariery – drabina rozwoju E. Scheina c.d.

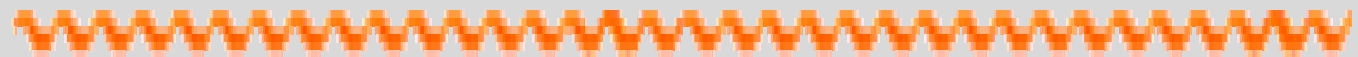
14. Podtrzymanie swojej kompetencji fachowej i technicznej
15. Rozwijanie umiejętności społecznych
16. Nabycie umiejętności postępowania z młodszymi pracownikami
17. Stanie się odpowiedzialnym za zakład pracy
18. Umiejętne i kontrolowane stosowanie swojej władzy
19. Znajdowanie równowagi między pracą a obowiązkami wobec rodziny





# Stopnie i składniki kariery – drabina rozwoju E. Scheina c.d.

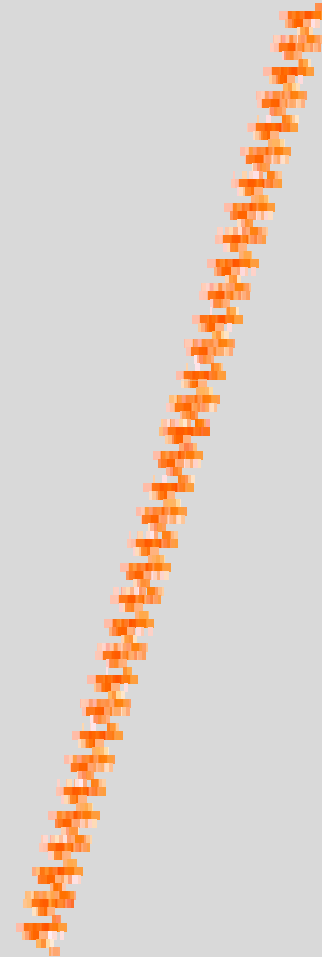
- 20. Znajdowanie nowych, osobistych źródeł zadowolenia
- 21. Doświadczenie poczucia własnej wartości i bycia sobą bez odwoływania się do osiągnięć zawodowych i roli w pracy



# Fazy planowania kariery wg Krannich'a

## 1. Faza I – samoocena

- ✓ Umiejętności, zdolności
- ✓ Motywacji
- ✓ Zainteresowań
- ✓ Wiedzy
- ✓ Preferencji
- ✓ Doświadczeń
- ✓ Temperamentu
- ✓ Wartości
- ✓ Osiągnięć





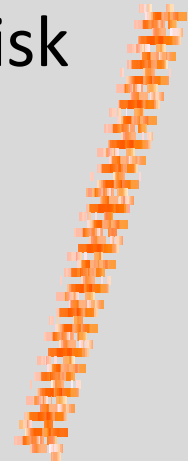
# Fazy planowania kariery wg Krannich'a c.d.

## 2. Faza II – zbadanie karier ze względu na:

- ✓ Dostępne informacje (wolne miejsca w organizacji lub na zewnętrznym rynku pracy, możliwość awansu)
- ✓ Wymagane umiejętności
- ✓ Cele do osiągnięcia (możliwości awansu)
- ✓ Alternatywy

## 3. Faza III – doskonalenie umiejętności aby:

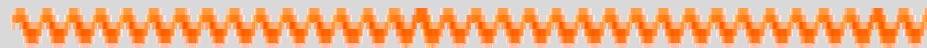
- ✓ Przeprowadzać badania dostępnych stanowisk
- ✓ Pisać dobre CV
- ✓ Nawiązywać kontakty
- ✓ Brać udział w interview
- ✓ Negocjować wynagrodzenie





## Fazy planowania kariery wg Krannich'a c.d.

- 4. Faza IV – rozpoczęcie działań w kierunku zmiany**
  - ✓ Badanie dostępnych stanowisk
  - ✓ Nawiązywanie kontaktów
  - ✓ Doprowadzenie do interview
  - ✓ Negocjowanie wynagrodzenia
- 5. Faza V – uzyskanie nowej pracy, kariery, stanowiska**



# Fazy planowania kariery przez pracownika - podsumowanie

<b>Faza IV</b> <b>Realizacja celów</b>	
<b>Faza III</b> <b>Wyznaczenie celów</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kierunek rozwoju zawodowego (specjalizacja)</li><li>• Objęcie konkretnego stanowiska</li><li>• Wynagrodzenie itp.</li></ul>
<b>Faza II</b> <b>Zbieranie informacji</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wolne stanowiska w organizacji</li><li>• Możliwości awansu</li><li>• Wolne miejsca na zewnętrznym rynku pracy</li></ul>
<b>Faza I</b> <b>Samocena</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Umiejętności</li><li>• Zdolności</li><li>• Motywacja</li><li>• Wiedza</li><li>• Zainteresowania</li><li>• Wyznawane wartości</li><li>• Doświadczenie</li></ul>

## Fazy planowania kariery przez pracownika – podsumowanie c.d.



**Samocena** – ta faza ma znaczenie podstawowe. Można ją nazwać podstawą piramidy kariery. Jednostka dokonuje w niej oceny swoich umiejętności, wiedzy, doświadczenia, wyznawanych wartości. Robi to na podstawie informacji uzyskanych z różnych źródeł: własna obserwacja, wypowiedzi osób z najbliższej rodziny, przyjaciół, przełożonych, współpracowników, a także testów przeprowadzanych m.in. przez doradców zawodowych.

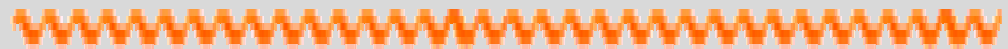
Od prawidłowości tej diagnozy w znacznej mierze zależy jak długo jednostka będzie poszukiwała swojego miejsca w życiu zawodowym, czyli jak szybko przejdzie z fazy poszukiwania w fazę stabilizacji.

# Przedmiot samooceny – zasoby osobiste



## I. Kompetencje, kwalifikacje, umiejętności

1. Szczególna dziedzina wiedzy
2. Ogólny poziom wykształcenia
3. Szczególny poziom wiedzy fachowej, specjalistycznej itd.
4. Wcześniejsze doświadczenia w danej dziedzinie wiedzy (np. działalność gospodarcza, kierowanie ludźmi, zarządzanie)
5. Wzorce i modele rodzinne, środowiskowe, kulturowe (czy istniała możliwość obserwowania i uczenia się danej działalności, wysłuchiwanie opinii, stykania się z problemami itp.)



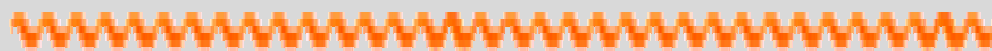
# Przedmiot samooceny – zasoby osobiste c.d.

## II. Okoliczności osobiste

1. Wiek,
2. Płeć,
3. Stan cywilny i sytuacja rodzinna,
4. Sytuacja małżeńska: współpraca, wsparcie, uzgodnione wzory postępowania, podział ról itp.,
5. Liczba dzieci, ich wiek, szczególne wymagania i okoliczności, zadania opiekuńcze i wychowawcze,
6. Stan zdrowia (szczególne schorzenia lub skłonności, zagrożenia, przeciwwskazania itd.)
7. Kondycja psychofizyczna: samopoczucie, ocena własnych sił, trwałe nastawienia i nastroje uczuciowe,
8. Związki społeczne z otoczeniem, wsparcie społeczne, grupa odniesienia o podobnych wzorcach życia, poczucie więzi, kontaktu.



# Przedmiot samooceny – zasoby osobiste c.d.



## III. Zasoby psychiczne

1. **Motywacja: cele, wartości,**
2. **Wiara w siebie, asertywność,**
3. **Ekstrawersja społeczna i umiejętności społeczne,**
4. **Samokrytycyzm, realizm,**
5. **Wytrwałość, trwałość emocji i motywów**
6. **Aktywność, łatwość działania, nastawienie praktyczne,**
7. **Zdolności twórcze, kreatywność,**
8. **Niska (mała) reaktywność, odporność na stres.**



# Zasoby osobiste - cechy



**Podstawowa cecha zasobów osobistych –zmienność:**

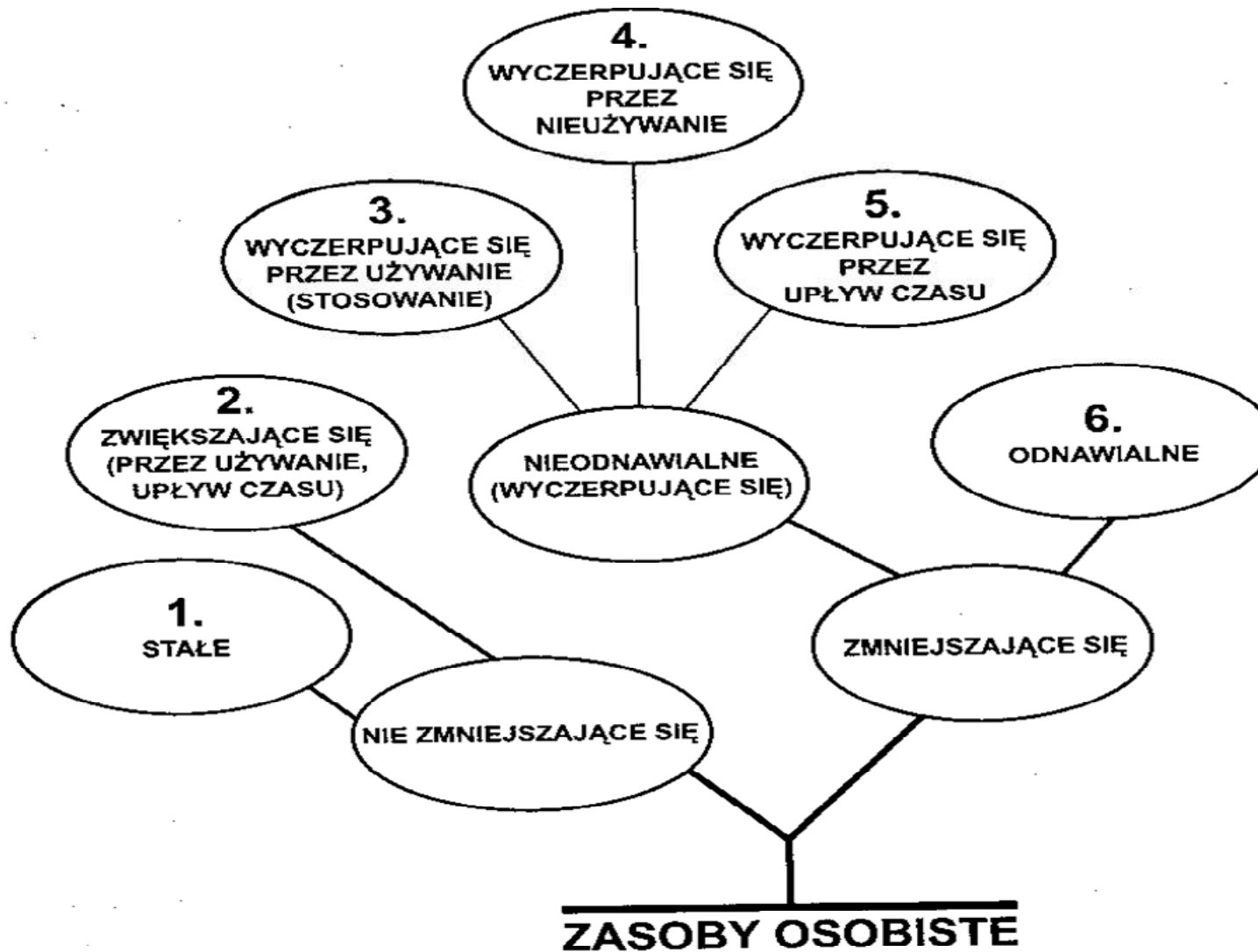
- 1. Różnice interpersonalne – zasoby te przyjmują różną wartość u różnych osób,**
- 2. Różnice intrapersonalne – dotyczące tej samej osoby w różnych okresach, fazach życia**



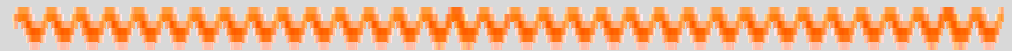


# Zmienność i odnawialność zasobów osobistych

Rysunek 3.1. Zasoby osobiste



# Zmienność i odnawialność zasobów osobistych



<b>Rodzaje zasobów</b>	<b>Przykłady</b>
Nie zmniejszające się	Formalne wykształcenie lub kompetencje, dyplomy, uprawnienia
Zwiększające się	Doświadczenie osobiste i zawodowe, wiedza itp..
Nieodnawialne, wyczerpujące się przez używanie	Energia życiowa, czas, sprzęty, narzędzia, materiały itp..
Nieodnawialne, wyczerpujące się przez nieużywanie	Sprawność fizyczna wskutek zaniedbania, brak treningu, sprawność umysłowa itp..
Nieodnawialne, wyczerpujące się przez upływ czasu	Czas sam w sobie, wiek (np. młodość)
Zmniejszające się, odnawialne	Pieniądze, przedmioty codziennego użytku

