Група МГШМ-22 Дата: 27.03.20

**Предмет: Технології**

**Тема уроку: *Фактори, що впливають на професійну кар’єру (особистісні, службові, виробничі, соціально- економічні тощо)***

Продовжуємо вивчати тему «Професійна кар’єра», тож розглянемо тему «Фактори, що впливають на професійну кар’єру».

***Фактори, що впливають на професійну кар'єру .***

Розвиток кар'єри відбувається ефективно тільки тоді, коли людина максимально використовує внутрішні ресурси й ураховує можливий вплив зовнішніх факторів (умов) професійного просу­вання до наміченої мети. Внутрішні ресурси людини визначають потенціал її способу діяльності, реалізація якого відбувається в певному середовищі. А будь-яке середовище є сукупністю безлічі різноманітних безупинно мінливих факторів. Однак без відповіді на запитання, як ураховувати вплив зовнішніх щодо людини **внутрішніх умов кар'єрного зростання, кар'єрний рух не може бути успішним.**

Можна умовно розподілити всі зовнішні фактори кар'єрного розвитку на дві сфери: *загальну (позаслужбову, непрофесійну) і спеціальну (службову, професійну).*Цей поділ умовний, оскільки фактори, що діють у позаслужбовій сфері, формують багато які характеристики службовця, що мають кар'єрне значення і, навпаки, службове становище багато в чому визначає його ставлення до роботи, поводження, зв'язки в родині й суспільстві.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Зовнішні фактори кар’єрного розвитку*** | |
|  |  |
| ***Загальна сфера***(позаслужбова*)* | ***Спеціальна***(службова, професійна*).* |
|  | *;* |
| а) Родина й близьке оточення (друзі дитинства, навчання, колишні товариші по службі). б) Макросередовище: світове співтовариство, Батьківщина, місто, село, де живе людина. | а) Організаційна структура фірми, підприємства.  б) Кадрова політика організації: якими є шанси одержання більш високої посади; чи створюються умови для навчання, підвищення кваліфікації тощо |
| ***Внутрішні фактори кар’єрного розвитку*** | |
| * **професійні здібності людини;** * **взаємозв’язок здоров’я й кар’єри;** * **інтерес і здібності до пізнання й набуття досвіду;** * **активність у розв’язанні професійних завдань і просуванні у профмайстерності;** * **упевненість у власних силах, прагнення до лідерства, почуття обов’язку й відповідальності;** * **професійні знання й досвід;** | |

***Загальна сфера (позаслужбова):***

**а) Родина й близьке оточення (друзі дитинства, навчання, колишні товариші по службі).**

Родина може бути джерелом кар'єрної енергії на службі, а може бути і її глушителем. Якщо для родини служба є традицією роду, основним джерелом задоволення матеріальних і соціальних потреб, вона підтримує кар'єру службовця, пишається його досягненнями, примиряється з його життям на службі, створює сприятливі обставини вдома для роботи над собою**.**

Стосунки з друзями скріплюються спільністю інтересів і схожістю кар’єрних цілей. Визнання цим оточенням досягнень людини є істотним стимулом її подальшого кар'єрного просування. Нові знайомства на більш високому соціальному рівні закріплюють новий соціальний статус людини й сприяють розширенню службових зв'язків.

б) Макросередовище: світове співтовариство, Батьківщина, місто, село, де живе людина. Повноцінна стійка кар'єра не відбудеться, якщо не бути в курсі міжнародних подій, зневажати історією батьківщини, ставитися байдуже до долі своєї країни, потреб і надій народу, підтримувати антисоціальні політичні рухи. Необхідно постійно стежити за технічними новинками, уловлювати в досягненнях науки й практики те, що може збагатити професійний досвід, особистий спосіб діяльності, цікавитися життям ділового світу.

***Соціальна сфера ( службова).***

а) Організаційна структура фірми, підприємства визначає посадові моделі; професійні вимоги до фахівця; перелік функцій, які має виконувати професіонал на певній посаді; можливості професійного-й посадового зростання.

б) Кадрова політика організації: якими є шанси одержання більш високої посади; чи створюються умови для навчання, підвищення кваліфікації або перепідготовки; чи можливе скорочення посади й у зв'язку з чим; чи може співробітник у випадку скорочення кадрів розраховувати на допомогу в працевлаштуванні; якою є система оплати праці в організації.

*Б. Індивідуальний потенціал людини*— *внутрішні фактори, що визначають розвиток кар'єри.*

***Внутрішні фактори, що впливають на успішність кар'єри:***

**- Професійні здібності людини.** Найпростіший і досить правильний спосіб виявлення своїх здібностей - аналіз досвіду діяльності, з'ясування того, у чому й у зв'язку з чим ви найбільш успішні. Доцільно почати такий аналіз із визначення видів діяльності, які вам найбільш приємні. Проте діяльність завжди пов'язана з розв'язанням комплексу завдань, багато які не відповідають сфері особистих інтересів. У такому випадку розвиток здібностей може відбуватися у двох напрямках:

а) *шлях 1*— освоєння того, що не цікаве: у процесі нарощування звань про предмет діяльності, умінь поводитися з ним він стає «своїм» і, отже, цікавим;

*б) шлях*2 — підключення волі, тобто мобілізувати свої зусилля в не бажаній, але необхідній діяльності;

**- А*ктивність у розв'язанні професійних завдань і просуванні у професійній майстерності****:*Ця здібність тісно пов'язана з темпераментом людини. Тому при плануванні кар'єри необ­хідна орієнтація на тип темпераменту. Якщо людині властива швидка, сильна й відносно нетривала реакція на події (холерик), то кар'єра буде більш успішною у справі, пов'язаній із розв'язанням завдань за умов високошвидкісних і важкопрогнозованих змін у професійному середовищі. Якщо людина уповільнено реагує на події, але, поступово накопичуючи інтерес, довгостроково зберігає його (сангвінік), їй доцільно орієнтуватися на планомірну кар'єру в справі, що вимагає методичності, цілеспрямованості й наполегливості в подолан­ні перешкод. Кооперація у професійній діяльності людей із різними типами темпераменту дає системний ефект: перші надають роботі динамізму, другі її стабілізують;

**- Упевненість у власних силах, прагнення до лідерства, почуття обов'язку й відповідальності***.*Перші дві характеристики обов'язково мають контролюватися останніми, інакше вони можуть деформувати кар’єрний процес у бік індивідуальних (егоїстичних) цілей. Упевненість може трансформуватися в самовпевненість, прагнення до лідерства перероджується у властолюбство й марнославство. У той же час домінування в людини властивостей почуття обов'язку й відповідальності сковує ініціативу, творчість, породжує непевність і страх за наслідки прийнятих розв'язань. У першому випадку кар'єра перетворюється в кар'єризм, у другому —вона буде істотно стримуватися.

**- Професійні знання й досвід.**У кожній сфері професійної діяльності набір цих компонентів є специфічним. Але всі вони визначаються кваліфікаційними вимогами до обійманої посади й отриманої спеціальності. Ще більше для успішної кар'єри необхідна орієнтація, вимоги, що висуває професійне життя сьогодні й буде висувати завтра. Украй необхідні знання у сфері культури, етики, історії Батьківщини й світу. Сьогодні неможливо управляти без знань загальної теорії керування, найважливіших технологій соціального керування й службової праці;

*-****Інтерес і здібності до пізнання й набуття досвіду****.*Здібності розвиваються в діяльності, тому саморозвиток здібностей полягає в постійному досягненні нових рубежів. Інтерес має дивну здатність -- не зникати після успішного досягнення мети, а навпаки, підсилюватися. Людина, що пізнала щось і просунулася у зв'язку із цим у своїй майстерності, потра­пляє у своєрідну пастку — у неї з'являється потреба збе­реження й підкріплення досягнутого рівня, що спонукує її **знову щось** пізнавати. Результат - здібності розвиваються «на марші»;

**- Здоров'я.** Взаємозв'язок здоров'я й кар'єри є дуже складним. Будь-яке просування людини пов'язане з навантаженнями на організм. Його відповідь на навантаження — напруга захис­них сил, мобілізація ресурсів (тілесних і нервово-психічних) для пристосування до змін і розв'язання життєвих завдань. Неспецифічна відповідь організму на висунуті до нього ви­моги називається стресом. Виникає почуття тривоги, а при тривалих навантаженнях —- виснаження, коли внаслідок над­мірно тривалого або інтенсивного напруження знижується стійкість до захворювань. Хоча дослідження показують, що часто напружене активне життя сприяє тому, що психосоматичні захворювання не розвиваються, і навіть відбувається самовиліковування..

Висновки. Реальне оцінювання внутрішніх і зовнішніх факторів визначає успіх професійної кар'єри.

**Домашнє завдання:**

Дайте відповіді на питання;

1. Назвіть внутрішні фактори, що впливають на кар’єрне зростання.
2. Визначте їхній вплив на розвиток кар’єри.
3. Чи є профпридатність постійною величиною протягом усього трудового шляху людини?
4. Якою є сфера ваших інтересів? Чому саме така?
5. Які перспективні цілі ви ставили перед собою рік тому? Чи змінилися вони? Коли? Чому?
6. Чи доводилося вам колись відмовлятися від якої-небудь роботи або навчального навантаження? Чому?

**Відповіді надсилайте в Вайбер на телефон +380990272679.**