

**КАКИЕ КАРЬЕРНЫЕ ТРЕКИ
ПОДОЙДУТ КОМПАНИИ?**



ВЕДУЩИЙ ВЕБИНАРА

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ **люди**

**Анастасия
Матусевич**

Консультант практики
«Управление профессиональным
развитием»

+7 (926) 691-06-94
matusevich@ecopsy.ru

Существует два разных взгляда на карьеру

КАРЬЕРА С ПОЗИЦИИ КОМПАНИИ

- ✓ Изменение (увеличение) функциональных обязанностей и зоны ответственности
- ✓ Продвижение в иерархии
- ✓ Изменение принципов и/или уровня дохода
- ✓ Организация профессионального развития



КАРЬЕРА С ПОЗИЦИИ СОТРУДНИКА

- ✓ Осознанный выбор в области трудовой деятельности
- ✓ Освоение новых обязанностей и уровня ответственности
- ✓ Профессиональный и личностный рост
- ✓ Продвижение в иерархии и изменение уровня дохода

Карьерные треки – наиболее оптимальные траектории перемещения

Карьерные треки - наиболее оптимальные и реалистичные (возможные) траектории карьерного перемещения между должностями компании.

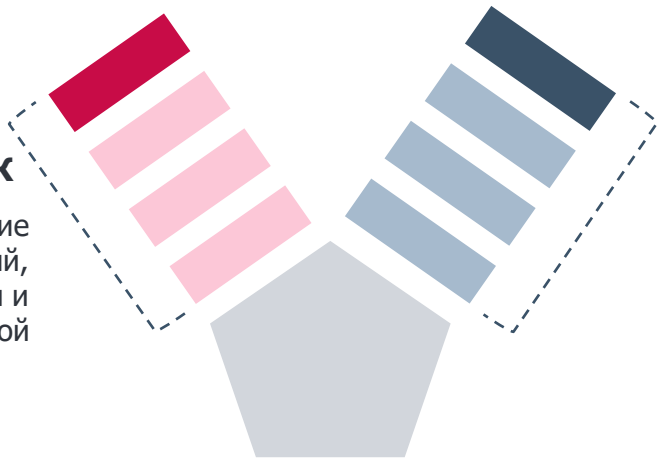
Эти траектории строятся таким образом, чтобы при перемещении на новую позицию сотруднику потребовалось **минимальное обучение**, а его опыт и компетенции были **максимально полезны**.



Виды карьерных треков обусловлены спецификой подразделения или функции

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРЕК

В приоритете развитие менеджерских компетенций, навыки формирования и управления командой

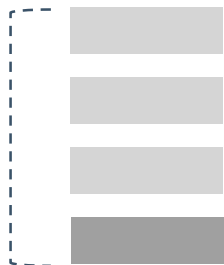


ЭКСПЕРТНЫЙ ТРЕК

В приоритете профессиональное развитие без выполнения административных и менеджерских функций

БАЗОВЫЙ ТРЕК

Общий трек для начинающих и линейных специалистов: в приоритете освоение ключевых профессиональных и корпоративных компетенций



ПРОЕКТНЫЙ ТРЕК

В приоритете развитие в области проектной деятельности, характерна ролевая структура



Предпосылки создания карьерных треков

- ✓ **Молодые специалисты**, мотивированные на **быстрый рост**
- ✓ Спрос на сотрудников, **«выросших» внутри**
- ✓ Отсутствие взаимозаменяемости и преемственности - **потеря ключевой экспертизы**
- ✓ **«Продвижение своих»** вместо **«продвижения лучших»**
- ✓ **Текучесть** из-за отсутствия карьерного роста
- ✓ Исследование вовлеченности: «карьера в компании» получает **низкие оценки**



Запрос на карьерные треки обычно идёт с одной из трех сторон или со всех сразу

МЕНЕДЖМЕНТ

- Обеспечить сотрудниками требуемого уровня квалификации
- Инструмент планирования развития и карьерного роста подчиненных
- Вращивать кадры внутри подразделения
- Обеспечивать преемственность
- Повышение вовлеченности и удовлетворенности персонала

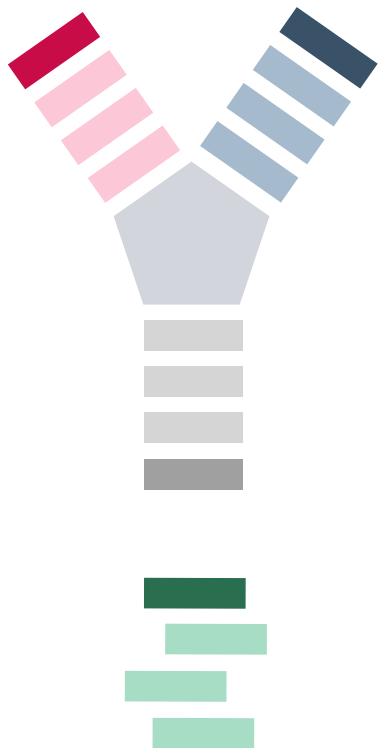
СОТРУДНИКИ

- Вызывающая доверие система управления карьерой
- Возможности профессионального и карьерного роста, вдохновляющие примеры
- Возможность визуализировать планирование карьеры
- Подбирать обучение и развитие под свои карьерные цели

HR

- Обеспечить кадровую защищенность компании
- Снизить текучесть и способствовать удержанию
- Планировать обучение и развитие персонала
- Повышать доверие к инструментам HR за счет прозрачности процедур

Карьерные треки могут быть направлены на решение различных задач



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРЕК

Взрачивание кадров, преемственность, кадровая защищенность, развитие, мотивация, удержание

ЭКСПЕРТНЫЙ ТРЕК

Углубление экспертизы, передача опыта, профессиональный рост, сохранение ключевой экспертизы, мотивация, удержание

БАЗОВЫЙ ТРЕК

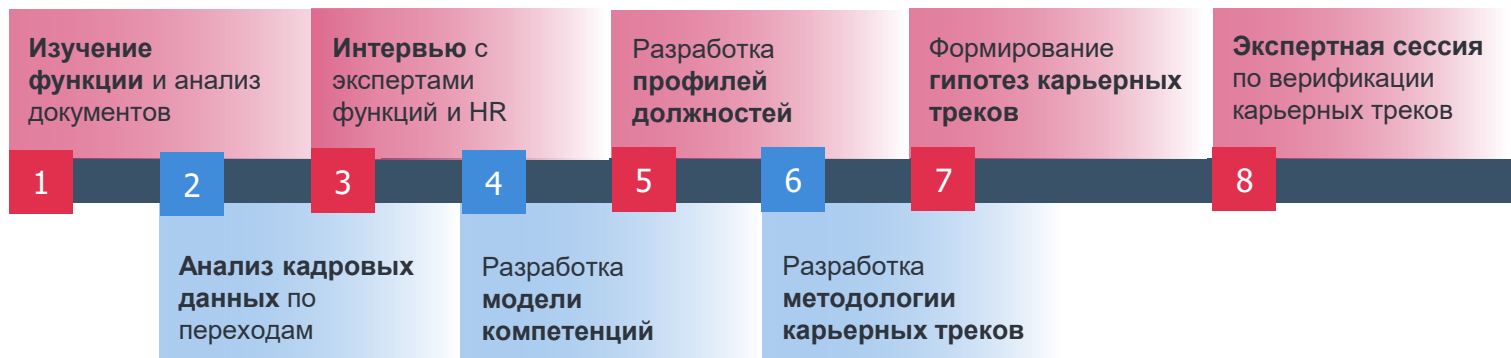
Кадровая защищенность, преемственность, развитие, мотивация, планирование

ПРОЕКТНЫЙ ТРЕК

Создание и развитие проектных команд, приоритезация ролей в проекте над грейдами, мотивация, удержание, формирование проектного опыта у менеджмента

Этапы проекта по разработке карьерных треков

Обязательные этапы



Дополнительные этапы

Профиль должности - неделимый элемент карьерного трека

Профиль должности включает:

- Название профиля
- 3-5 ключевых задач должности
- Формальные требования к должности: опыт, стаж, квалификация и др.
- Профиль компетенций:
 - ✓ Корпоративные компетенции
 - ✓ Профессиональные компетенции
 - ✓ Управленческие компетенции (для руководителей)

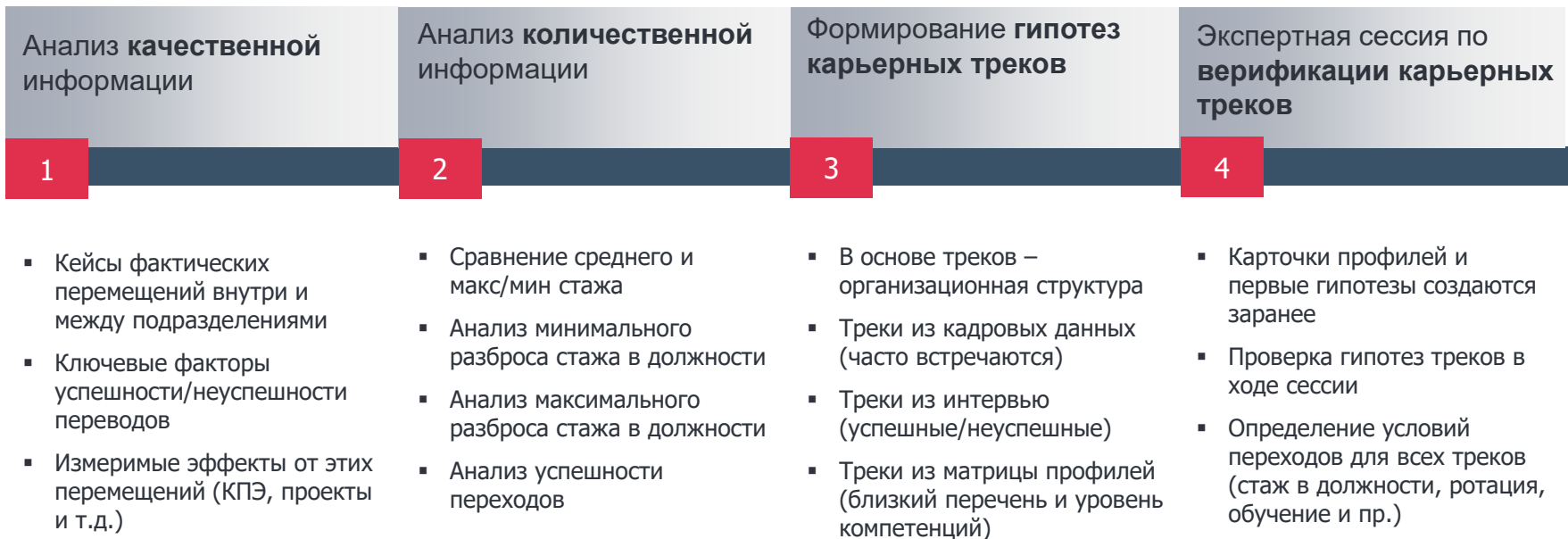
Формальные требования:

- Профильное: управление персоналом, менеджмент, организационная психология
- или Непрофильное высшее образование и повышение квалификации по профилю деятельности
- Требуемый опыт работы: не менее 2 лет в сфере управления персоналом

Профиль компетенций

№	Блок компетенций	Название компетенции	Целевой уровень
1	Профессиональные компетенции	Поиск и привлечение кандидатов	3
2	Профессиональные компетенции	Проведение оценочных мероприятий	2
3	Профессиональные компетенции	Организация процессов адаптации сотрудников	2
4	Корпоративные компетенции	Бизнес-коммуникация	2
5	Корпоративные компетенции	Управление личной эффективностью	2

Ключевые шаги разработки карьерных треков



Как проверить треки и что с ними может быть не так?

Проверочные вопросы:

1. Треки **возможны** в текущей структуре?
2. Треки **решают поставленные задачи?**
3. Треки **оптимальны**? Например:
 - ✓ Затраты на перевод, обучение и развитие равны или ниже стоимости поиска
 - ✓ Включение данного трека повышает удовлетворенность сотрудников
 - ✓ Затраты на переход равны или ниже ожидаемого финансового эффекта



Когда и для кого карьерные треки – must have?

Характерные черты:

- ✓ В компании много однотипных линейных должностей
- ✓ Устойчивая организационная структура
- ✓ Сохранилась история карьерных переходов
- ✓ Единая процедура и критерии переходов

Характерные вопросы:

- ✓ Удержание лучших – сохранение и передача ключевой экспертизы
- ✓ Необходимость «взрачивания» руководителей и экспертов внутри компании
- ✓ Повышение вовлеченности и удовлетворенности персонала
- ✓ Запрос на создание треков с нескольких сторон (менеджмент, сотрудники, HR)



Карьерные треки – один из инструментов управления карьерой

КАРЬЕРНЫЕ ТРЕКИ

- Оптимальные горизонтальные и вертикальные переходы
- Опора на реальный опыт переходов внутри компании
- Привязка к компетенциям и требованиям
- Удобное визуальное представление

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

- Прозрачная процедура и критерии переходов
- Единая методология для всех функций и должностей
- Встраивание карьерных треков в HR-цикл

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И КОУЧИНГ

- Возможности для открытого диалога об ожиданиях
- Формирование потребностей в карьерных изменениях
- Исследование личных целей и ценностей



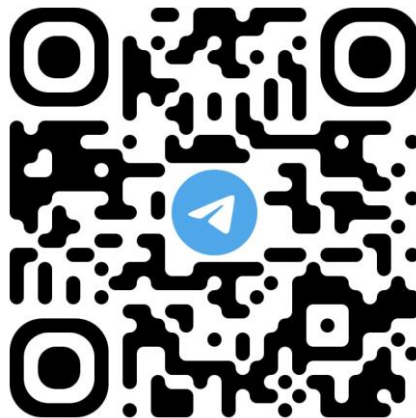
КАК ОСТАВАТЬСЯ НА СВЯЗИ С НАМИ

СИСТЕМА ПРОФРАЗВИТИЯ

КАРЬЕРНЫЕ МАРШРУТЫ

МОДЕЛИ ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ
ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ



ProfDevelopment



prof@ecopsy.ru

A top-down view of a business meeting with a blue overlay. The word 'BUSINESS' is written in large, bold, white letters across the top. Below it, the word 'PLAN' is partially visible. In the background, there are hands pointing at documents, a laptop, a pair of glasses, and a small potted plant. The overall scene is professional and collaborative.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!