

# КАРЬЕРНЫЙ ПЛАН

План, который HR составляет  
сотрудникам, но никогда себе  
Технология составления  
карьерного плана

**ОКСАНА  
ДЕБОЛЬСКАЯ**

# ОКСАНА ДЕБОЛЬСКАЯ



Карьерный консультант

Преподаватель Школы карьерного менеджмента

Преподаватель курса «Карьерное консультирование», «Управление карьерой сотрудников», автор и создатель курса по работе с топ-менеджерами

Член правления Ассоциации карьерных консультантов

Более 10 лет в HR – L&D, Internal comms

HR BP международной компании GXO – мирового лидера по контрактной логистике

Автор статей, спикер HR конференций

# ШКОЛА КАРЬЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КТО МЫ?

Лидеры рынка обучения карьерных консультантов

Более 3500 выпускников за 6,5 лет

Соединение научного подхода и практики

Сообщество профессиональной поддержки выпускников

Нетворкинг и новые возможности

Самые актуальные темы от экспертов

## Курсы-профессии

Карьерный консультант

6 месяцев. Онлайн

Карьерный коучинг

4 месяца. Онлайн

Управление карьерой  
сотрудников

4 месяца. Онлайн

Профориентатор будущего

3,5 месяца. Онлайн

Профориентатор взрослых

3 месяца. Онлайн

Технология поиска  
работы за рубежом

2 месяцев. Онлайн



# ЭКОСИСТЕМА ШКОЛЫ КАРЬЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА



Ассоциация  
карьерных  
консультантов

Career Forum и  
форум  
PROОриентация

Блог о карьере и  
телеграм-канал

Методика  
Digital Human

## Курсы и мини-курсы

До 1 месяца. Онлайн

Старт карьеры консультанта

Анализ рынка труда

Резюмерайтинг

Подготовка к интервью

Поиск первой работы

Топ-менеджеры

Linkedin

Джобхантинг

### Спринты

Вебинары на 2-3 часа

Более 20 тем

# КАРЬЕРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Процесс профессионального самоопределения, результатом которого является проектирование наиболее оптимальной и реалистичной траектории карьерного перемещения между компаниями и должностями и план личного развития для достижения поставленных карьерных целей.



# ОСНОВНЫЕ ШАГИ

1. Определить долгосрочную карьерную цель (3, 5, 10 лет... )
2. Определить карьерный трек (траектория переходов к желаемой цели)
3. Определить свои текущие компетенции и компетенции, необходимые для карьерного перехода на каждом уровне
4. Сформировать индивидуальный план развития

# 1. ОПРЕДЕЛИТЬ ДОЛГОСРОЧНУЮ КАРЬЕРНУЮ ЦЕЛЬ

## Период планирования и личные цели

семья, здоровье, обустроенность  
быта и пр

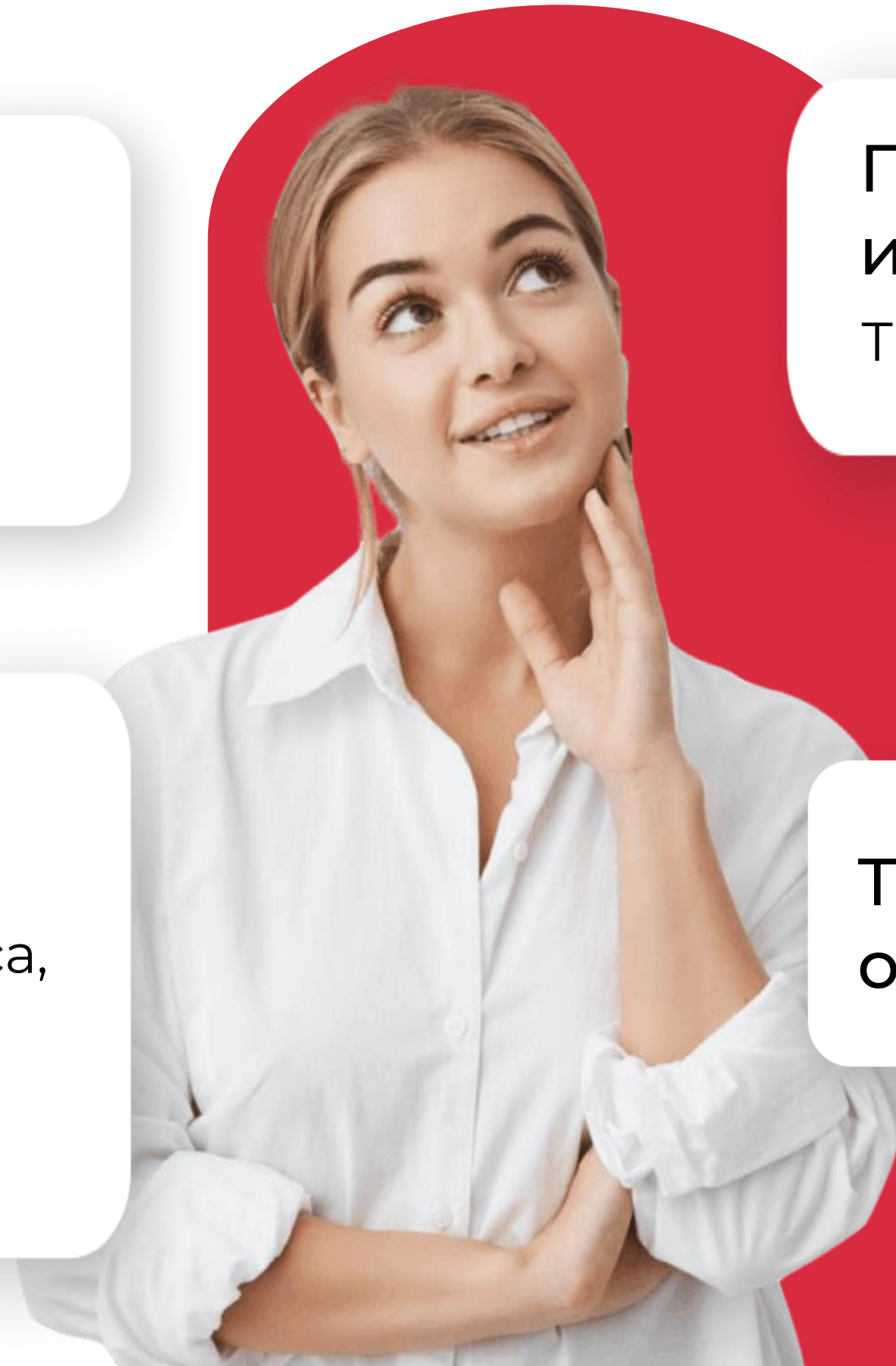
## Профессиональный опыт

уровень позиции, масштаб бизнеса,  
отрасль, функционал, целевая  
аудитория (категория персонала),  
достижения

## Профессиональный интерес

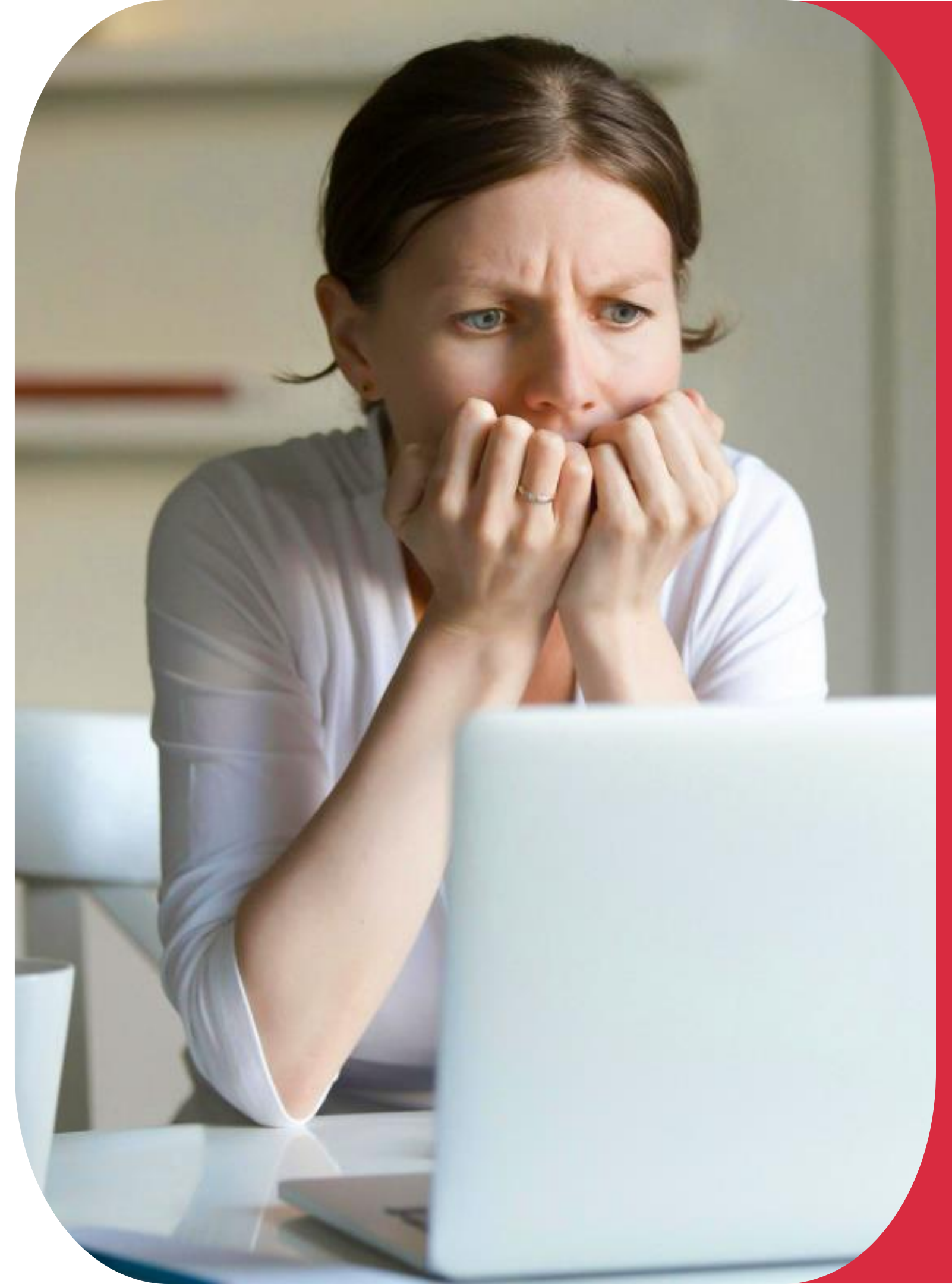
Таланты и страсть

## Тренды экономики, отрасли, профессии



# ПОЧЕМУ МЫ НЕ СТАВИМ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ЦЕЛИ

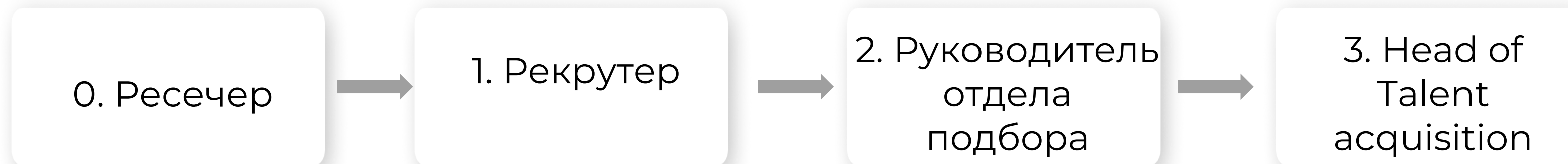
1. Невысокий уровень притязаний
2. Низкая субъектность
3. Ограничивающие убеждения о бессмысленности планирования
4. Опасение, что цели создают слишком жесткие рамки
5. Опасение потерять лицо в случае неудачи
6. Отсутствие эффективных примеров



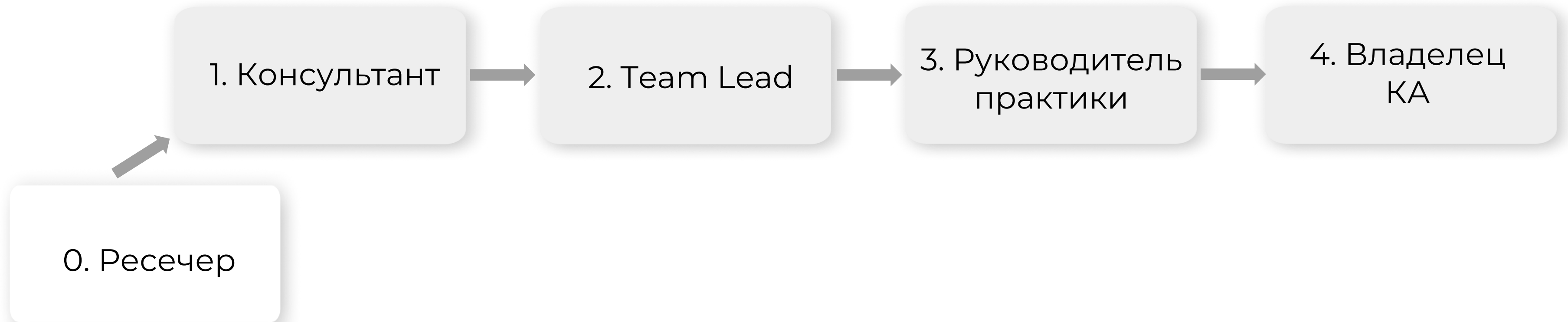
## 2. ОПРЕДЕЛИТЬ КАРЬЕРНЫЙ ТРЕК

Карьерный трек - наиболее оптимальная и реалистичная траектория карьерного перемещения между компаниями и должностями, исходя из личных целей, профессионального опыта и интересов, а также долгосрочных трендов рынка труда (ХОЧУ – МОГУ – НАДО).

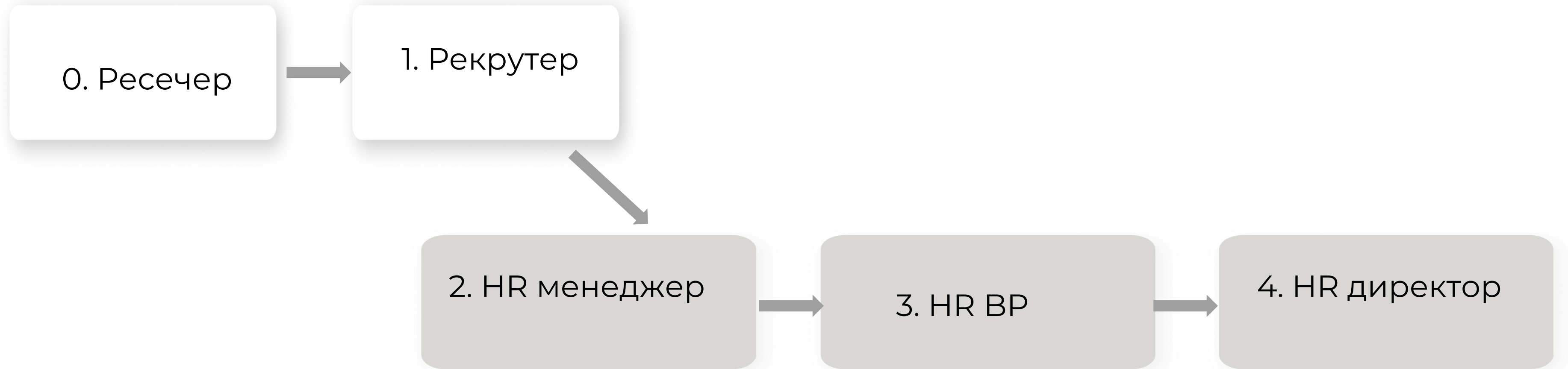
# КАРЬЕРНЫЙ ТРЕК В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА IN-HOUSE



# КАРЬЕРНЫЙ ТРЕК В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА В КОНСАЛТИНГЕ



# КАРЬЕРНЫЙ ТРЕК ПЕРЕХОДА ИЗ ПОДБОРА В HR IN-HOUSE



# ПРИМЕР НЕСКОЛЬКИХ КАРЬЕРНЫХ ТРЕКОВ РЕСЕЧЕРА В HR



# СПЕЦИАЛИЗАЦИИ В HR

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Менеджер по подбору и адаптации, специалист по масс-подбору, специалист по HR бренду

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ

Специалист по C&B, HR-бюджету, оргразвитию, функциональному анализу, HR аналитике и пр.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Специалист по обучению, бизнес-тренер, специалист по оценке, коуч, карьерный консультант, психолог

ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Специалист по КДП, эксперт по трудовому праву

РАЗВИТИЕ КОРПКУЛЬТУРЫ

Специалист по внутренним коммуникациям и корпоративной культуре

HR СТРАТЕГИЯ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

HRD, HR BP, HR generalist, HR Project, Руководители по функциональным направлениям (подбор, компенсации и льготы, обучение, кадры и пр.)

### 3. ОПРЕДЕЛИТЬ КОМПЕТЕЦИИ

AS IS...

TO BE...

На каждой ступени карьерной лестницы

# ПРИРОСТ КОМПЕТЕНЦИЙ В КАРЬЕРНОМ ТРЕКЕ (ПОДБОР ПЕРСОНАЛА IN-HOUSE)



# ОБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА



Обратная связь  
от коллег, клиентов  
и руководства



Консультация с ментором,  
карьерным консультантом



Обратная связь от рынка  
труда



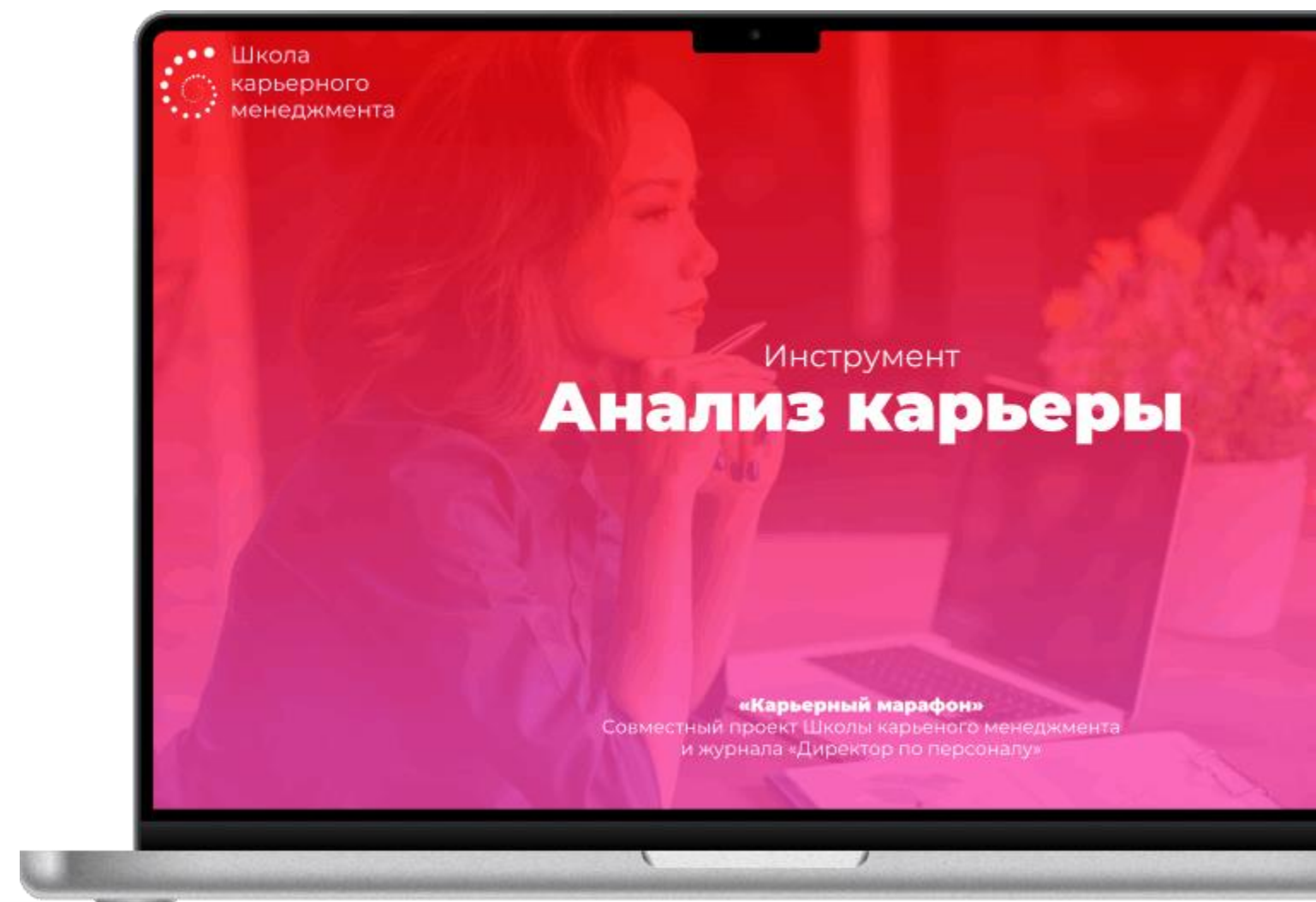
## 4. СФОРМИРОВАТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ

1. Рабочий опыт (новые проекты, роли, функционал)
2. Чтение профессиональной литературы
3. Обучение на специализированных курсах
4. Консультации с ментором
5. Развитие личностно-деловых качеств (посещение тренингов, консультации с коучем и психологом)
6. Развитие личного бренда (присутствие в соцсетях, выступления на мероприятиях, публикации в СМИ)
7. Развитие социального окружения, значимого для карьеры

# ПОДАРКИ ОТ ШКМ



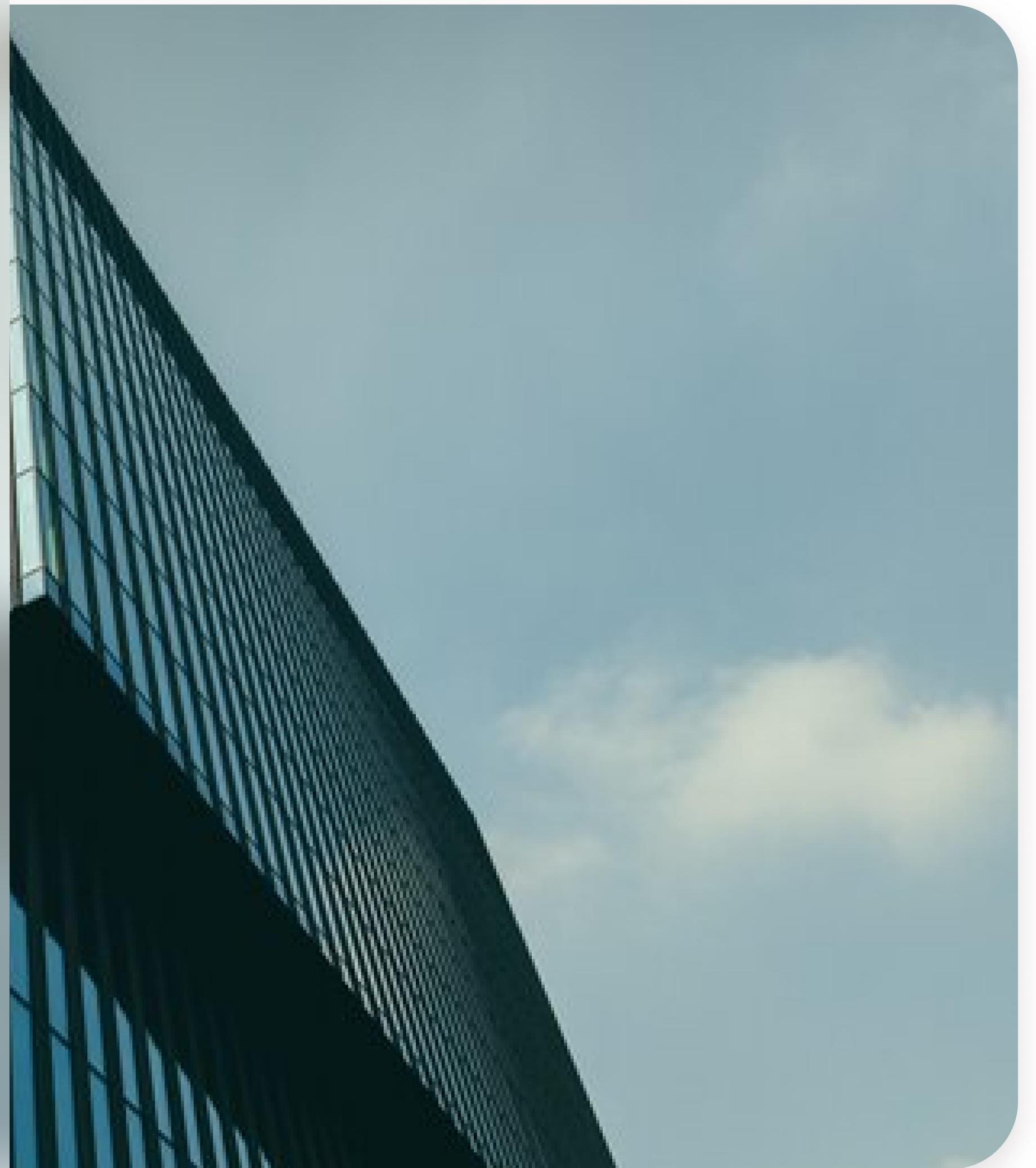
Чек-лист  
«ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗ  
КАРЬЕРЫ»



Чек-лист  
«КАК ВЫБРАТЬ НОВОЕ  
МЕСТО РАБОТЫ»



ЗАДАВАЙТЕ  
ВОПРОСЫ





СПАСИБО



+ 7 925 843 8677



[https://t.me/ox\\_debolskaya](https://t.me/ox_debolskaya)



<https://vk.com/oxana.debolskaya>