

# **Карьерное консультирование**

*Учебно-методический комплекс*

*Витебск  
УО «ВГУ им. П.М. Машерова»  
2012*

УДК 316.6:316.477(075.8)  
ББК 88.59я73  
К21

Авторы-составители: заведующий кафедрой психологии УО «ВГУ им. П.М. Машерова», кандидат психологических наук, доцент **С.Л. Богомаз**; заведующий кафедрой социально-экономических и гуманитарных дисциплин ИПК и ПК УО «ВГУ им. П.М. Машерова», кандидат психологических наук, доцент **Н.В. Кухтова**

Рецензенты:

заведующий кафедрой психологии БГУ, доктор психологических наук, профессор *И.А. Фурманов*;  
заведующий кафедрой психологии и педагогического мастерства ГУО «РИВШ»,  
кандидат психологических наук, доцент *А.Н. Сизанов*

**Карьерное консультирование** : учебно-методический комплекс / авт.-сост. : С.Л. Богомаз, Н.В. Кухтова. – Витебск : УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012. – 220 с.  
ISBN 978-985-517-345-9.

В издании представлено содержание вариативного модуля «Карьерное консультирование», в котором отражено учебно-методическое обеспечение курса, обзорное ознакомление с основными понятиями, лекционный, практический материал, тестовый контроль. Приведены примеры, алгоритмы конкретных действий по карьерному консультированию, которые позволяют расширить знания, умения, навыки по карьере.

Адресуется студентам, магистрантам высших учебных заведений, слушателям системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

УДК 316.6:316.477(075.8)  
ББК 88.59я73

ISBN 978-985-517-345-9

© УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012  
© Оформление УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |     |
|---|-----|
| <b>I. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЬНОГО ЭЛЕМЕНТА «КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»</b> .....  | 4   |
| 1.1. Пояснительная записка .....  | 4   |
| 1.2. Требования к уровню подготовки специалиста по модульному элементу «Карьерное консультирование» .....   | 9   |
| 1.3. Критерии оценивания компетенций по модульному элементу «Карьерное консультирование» .....  | 11  |
| 1.4. Внутри- и междисциплинарные связи модульного элемента «Карьерное консультирование» .....   | 13  |
| 1.5. Учебно-тематический план модульного элемента «Карьерное консультирование» .....  | 18  |
| <b>II. ВВЕДЕНИЕ В МОДУЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ «КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»</b> .....  | 26  |
| 2.1. Понятие карьерного консультирования (определение карьеры, место карьеры в жизненном пространстве человека, деятельность консультанта по карьере) ..... | 26  |
| 2.2. Значимость и предметное поле карьерного консультирования .....   | 29  |
| 2.3. Входные тесты модульного элемента «Карьерное консультирование» .....   | 31  |
| <b>III. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЬНОГО ЭЛЕМЕНТА «КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»</b> .....  | 35  |
| <b>3.1. Дидактическая единица 1</b> .....   | 35  |
| 3.1.1. Лекция 1 (вводная). Понятие карьеры: цели, задачи, факторы развития .....  | 35  |
| 3.1.2. Лекция 2. Карьера: миф или реальность .....  | 52  |
| 3.1.3. Практические задания по дидактической единице 1 .....  | 58  |
| 3.1.4. Тестовые задания по дидактической единице 1 .....  | 62  |
| <b>3.2. Дидактическая единица 2</b> .....   | 67  |
| 3.2.1. Лекция 3. Карьерное консультирование как средство развития организации .....   | 68  |
| 3.2.2. Лекция 4. Кризисы карьеры .....  | 81  |
| 3.2.3. Практические задания по дидактической единице 2 .....  | 90  |
| 3.2.4. Тестовые задания по дидактической единице 2 .....  | 93  |
| <b>3.3. Дидактическая единица 3</b> .....   | 99  |
| 3.3.1. Лекция 5. Подходы к типологии карьер .....   | 100 |
| 3.3.2. Практические задания по дидактической единице 3 .....  | 109 |
| 3.3.3. Тестовые задания по дидактической единице 3 .....  | 115 |
| <b>3.4. Дидактическая единица 4</b> .....   | 119 |
| 3.4.1. Лекция 6. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры .....   | 120 |
| 3.4.2. Практические задания по дидактической единице 4 .....  | 149 |
| 3.4.3. Тестовые задания по дидактической единице 4 .....  | 158 |
| <b>IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....   | 163 |
| <b>V. ЛИТЕРАТУРА</b> .....  | 164 |
| <b>VI. ТЕЗАРИУС</b> .....   | 176 |
| <b>VII. ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....  | 185 |

# І. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОДУЛЬНОГО ЭЛЕМЕНТА «КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

## 1.1. Пояснительная записка

Изменения социальной ситуации в стране предъявляют особые требования к уровню профессионализма. В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. В основном употреблялись такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональное самоопределение». *Карьерное консультирование* создается для конкретного случая и реализуется через консультационный процесс, адаптируется к культуре организации, отвечая требованию практической результативности.

В последнее время наблюдается заметный рост и укрепление престижа консультирования по карьерному развитию в организации на постсоветском пространстве и за рубежом. Становится очевидно, что технологии управления человеческими ресурсами организации должны быть ориентированы на диагностику, экспертизу или оценку «человеческого измерения» организации и поддержание реорганизационных или развивающих процессов в организации.

Особенность сегодняшней ситуации состоит в том, что консультирование организаций по проблемам персонала как *профессиональная* область деятельности лишь складывается: нет ни узаконенного «профессионального профиля» такого рода специалистов, ни специальных учебных заведений, где бы их готовили. Среди практикующих консультантов сегодня можно встретить представителей многих специальностей. Чаще всего этим видом деятельности заняты экономисты, юристы, социологи, программисты и психологи.

Прогноз и планирование изменений, как в личной, так и в профессиональной сферах, тесно связаны с понятием карьеры. Среди проблем психологии карьеры особое место занимают исследования образа будущего управленческого пути, способствующие совершенствованию планирования карьеры, профессиональному росту персонала организации, личностным и организационным потерям и затратам, психологической диагностике и консультированию в этой области.

Программа направлена на получение студентами базовых теоретических и практических знаний по карьерному консультированию. Получив необходимые знания, студенты могут интенсивно наработать за довольно короткое время опыт анализа задач, которые приходится решать кадровому консультанту, умение выделять и анализировать

кадровые ситуации в организации, умение программировать кадровые процессы в направлении, соответствующем целям организации, в том числе владение навыками разработки и применения конкретных средств и методов работы с персоналом, умение передавать технологии кадровой работы сотрудникам кадровых служб.

Программа также способствует повышению уровня профессионализма студентов, развитию ценностно-смысловой сферы будущих профессионалов.

*Структура модуля.* Данный модуль включает в себя 2 кредита, что составляет 72 часа. Из них Л = 26, П = 28, СРС = 18. Итоговая форма контроля – дифференцированный зачет.

*Место модуля в образовательном процессе.* Модульный элемент «Карьерное консультирование» может изучаться в рамках вариативного модуля «Организационное консультирование», в магистратуре в фазе III.

*Цель* – изучение студентами закономерностей формирования и проявления психической деятельности человека в процессе построения карьеры, обеспечение личностного роста студентов в системе профессиональной подготовки.

***Задачи:***

- способствовать усвоению знаний об основных психологических закономерностях, механизмах, стадиях, противоречиях, кризисах профессионального самоопределения и научно обоснованных подходах к руководству этим процессом в ходе кадровой деятельности;
- создать условия для овладения практическими умениями и инструментальными навыками проведения комплекса процедур; приемами эффективных систем и процедур проведения профессиональной карьеры, осуществляемой в различных целях;
- способствовать изучению студентами теоретических и практических основ кадровой работы в рамках карьерного консультирования;
- обеспечить ориентировку студентов в специфических психологических составляющих карьерного консультирования, которая позволит молодому специалисту, с одной стороны, уверенно сохранить профессиональную позицию в практической работе, и с другой стороны, «по-деловому» взаимодействовать с представителями смежных областей знаний при решении комплексных междисциплинарных задач;
- обеспечить ориентировку студентов в психологическом содержании, составе, структуре и механизмах построения карьеры на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности.

В соответствии с компетентностным подходом для усвоения необходимых знаний и умений специалиста в области карьерного консультирования следует решать задачи в **области знаний:**

- обеспечить знание методологических и методических основ карьерного консультирования;
- обеспечить знание психологического содержания построения карьеры;
- способствовать изучению влияния научно-технического прогресса на развитие и изменение содержания труда человека в карьерном консультировании;
- обеспечить знания в области профессионального развития личности, профессионально значимых свойств и динамики их проявления, профессиональных кризисов;
- обеспечить знание методов проведения и оценки эффективности карьерного консультирования.

***В области общих умений необходимо решать следующие задачи:***

- научить ставить цели, формулировать и решать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, уметь использовать для их решения методы изученных наук;
- научить строить и использовать модели для описания и прогнозирования различных психологических явлений, осуществлять их качественный и количественный анализ;
- научить организовать свой труд на научной основе, владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности;
- научить находить неординарные решения ситуационных задач и решать их нестандартно;
- научить взаимодействовать с коллегами по работе, использовать современные методы управления, уметь организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в условиях противоречивых требований;
- научить оценивать накопленный опыт, анализировать свои возможности, уметь приобретать новые знания, используя современные информационные образовательные технологии;
- научить быть методически и психологически готовым к изменению вида и характера своей профессиональной деятельности, к работе над междисциплинарными проектами.

***В области частных умений необходимо решать следующие задачи:***

- способствовать осуществлению диагностики личности и изучению профессионально-личностных качеств клиента;
- научить устанавливать эмпатический контакт с клиентом;
- способствовать изучению психологического содержания карьеры;
- создать условия для составления психограммы различных профессий;

- научить проводить оценку и планировать карьеру;
- научить строить программу консультативного процесса по карьерному консультированию;
- создать условия для применения на практике конкретных методов психологического консультирования;
- научить анализировать процесс консультирования и оценивать его эффективность.

Модульный элемент содержит 4 дидактические единицы, по каждой из них предложены разнообразные методы и формы организации учебного процесса, формы контроля и оценки, количество часов по каждой дидактической единице и рекомендуемая литература (основная, дополнительная, научная).

#### **Уровни модуля:**

- по содержанию образования представлен: базовый, обязательный инвариантный уровень; «расширяющий» содержание, информационный уровень; «углубляющий» содержание, методический уровень;
- по уровню теоретизации содержания или, наоборот, его прикладного, практического характера модули различаются в структуре учебного плана следующим образом: теоретический уровень; прикладной (практический) уровень;
- по уровню технологизации реализации модуля в разделе «практика» отмечаются занятия, проводимые в интерактивном или дистанционном режиме;
- по уровню трудоемкости варианты модуля отличаются объемом различных форм промежуточного и итогового контроля и соответственно трудоемкости программы;
- по формам организации учебного модуля: дистанционные.

**Прогнозируемый образовательный результат** – по окончании модульного элемента студенты приобретут умения и навыки в решении практических задач карьерного консультирования. Успешное освоение содержания данного материала обеспечит студентам успех в применении полученных знаний. Построение отношений в стиле «коучинг» основано на безоценочном и принимающем пространстве в работе, раскрывающем потенциал человека, работу по формированию резерва и эффективного использования его в управлении.

#### **Технологии реализации программы**

Технологическое поле реализации учебной программы составляют:

- 1) такие образовательные технологии, как: педагогическое проектирование, информационные технологии, модульные технологии, интерактивные технологии, рефлексивные технологии, технологии игрового моделирования, технологии модерации, кейс-технологии, технологии прогнозирования, самообразование;
- 2) дискуссии и обсуждения;

- 3) изучение и использование программного обеспечения;
- 4) изучение ситуаций (case study);
- 5) консультирование;
- 6) моделирование ситуаций;
- 7) наставничество;
- 8) ротация, временное замещение должности с целью обучения;
- 9) передача полномочий, расширение круга обязанностей. Подготовка документов (докладов, обзоров, докладных записок и т.д.);
- 10) самообразование.

### **Самостоятельная работа студентов**

**Главная задача** – развернуть перед студентами процесс психологического сопровождения карьерного консультирования, показать им значимость этой работы психолога, сделать акцент на проблеме осознанности и самостоятельности при выполнении заданий.

**Цель самостоятельной работы** – развитие навыков психологической помощи людям по вопросам карьерного консультирования, профессионального движения, умений самопомощи и способности реализовывать изученные технологии поиска работы в личной жизни.

Управление самостоятельной учебной деятельностью студентов осуществляется в следующих направлениях:

1. Помощь в освоении теории карьерного консультирования.
2. Помощь в освоении практики индивидуальной работы по карьерному консультированию.
3. Помощь в освоении практики индивидуального консультирования по вопросам карьерного движения.
4. Осознанная, целенаправленная подготовка студентов к самостоятельной трудовой деятельности (формирование пакета необходимых документов, развитие способности искать и получать желаемую работу).

### **Формы самостоятельной работы студентов**

1. Подготовка сообщений по темам практических занятий.
2. Знакомство с людьми, сделавшими карьеру в социальной сфере.
3. Приобретение опыта карьерного консультирования.
5. Чтение дополнительной литературы.

### **Формы методической помощи студентам в организации самостоятельной работы**

1. Инструктаж (как подготовить пакет документов, как выполнять предложенные задания).
2. Организация встреч с людьми, сделавшими карьеру.
3. Написание эссе.
4. Помощь при подготовке сообщений, рефератов и т.д.

## **1.2. Требования к уровню подготовки специалиста по модульному элементу «Карьерное консультирование»**

Для осуществления модульного элемента «Карьерное консультирование» необходимо учитывать требования к уровню подготовки специалиста.

### *Требования к академическим компетенциям*

Специалист должен обладать следующими академическими компетенциями:

- владеть и применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач;
- владеть системным и сравнительным анализом;
- владеть исследовательскими навыками;
- уметь работать самостоятельно;
- быть способным порождать новые идеи;
- владеть междисциплинарным подходом при решении проблем;
- иметь навыки, связанные с использованием технических устройств обучения, управлением информацией и работой с компьютером;
- иметь лингвистические навыки, уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

### *Требования к социально-личностным компетенциям*

Специалист должен иметь следующие социально-личностные компетенции:

- обладать качествами гражданственности;
- быть способным к социальному взаимодействию;
- обладать способностью к межличностным коммуникациям;
- владеть навыками здорового образа жизни;
- быть способным к критике и самокритике;
- уметь работать индивидуально и в коллективе.

### *Требования к профессиональным компетенциям*

Специалист должен обладать следующими профессиональными компетенциями по видам деятельности, быть способным:

#### **в научно-исследовательской деятельности:**

- формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской и профессиональной деятельности и требующие углубленных профессиональных знаний;
- выбирать необходимые методы исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования;
- планировать, организовывать и вести научно-исследовательскую, просветительскую, профилактическую, диагностическую, консультативную и психотерапевтическую работу;

- готовить научные материалы, составлять рефераты, обзоры, рецензии;

- принимать участие в научных исследованиях, осуществлять сбор, обработку, анализ данных и интерпретацию психологической информации;

- планировать, организовывать и вести научно-методическую и учебно-методическую работу;

- представлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями с привлечением современных средств редактирования и печати;

**в учебной деятельности:**

- формулировать и решать задачи, возникающие в профессиональной деятельности и требующие углубленных профессиональных знаний;

- планировать, организовывать и вести учебную работу;

- планировать, организовывать и вести научно-методическую и учебно-методическую работу;

- выполнять функции карьерного консультанта учреждений образования, в сфере управления, бизнеса, промышленности, массовых коммуникаций и т.д.;

**в экспертно-консультационной деятельности:**

- планировать, организовывать и вести диагностическую и консультативную работу;

- представлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями с привлечением современных средств редактирования и печати;

- выполнять функции эксперта-консультанта в кадровой работе учреждений образования, в сфере управления, бизнеса, промышленности, массовых коммуникаций и т.д.;

**в информационной деятельности:**

- навыки деятельности по отношению к информации в образовательных областях, а также в окружающем мире;

- владение современными средствами информации (телевизор, магнитофон, телефон, факс, компьютер, принтер, модем, копир и т.п.);

- владение информационными технологиями (аудио- и видеозапись, электронная почта, СМИ, Интернет);

- осуществлять поиск, анализ и отбор необходимой информации, ее преобразование, сохранение и передачу;

**в культурно-просветительской деятельности:**

- планировать, организовывать и вести просветительскую работу;

- содействовать повышению уровня психологической грамотности населения;

**в инновационной деятельности:**

- оценивать готовность организаций к нововведениям и консультировать их с целью повышения инновационного потенциала;
- разрабатывать инновационные технологии оказания психологической помощи, психологической диагностики и профессиональной ориентации при построении карьеры;

**в социально-трудовой деятельности:**

- анализировать ситуацию на рынке труда;
- действовать в соответствии с личной и общественной выгодой;
- владеть этикой трудовых и гражданских взаимоотношений.

**1.3. Критерии оценивания компетенций по модульному элементу «Карьерное консультирование»**

- Демонстрация свободного владения теоретическим материалом в рамках заданной темы.
- Аргументированное изложение собственной позиции.
- Приведение ссылок на конкретные факты.
- Ответ не содержит речевых ошибок и просторечных выражений.
- Качество выполнения практических заданий по дидактическим единицам.
- Качество выполнения заданий для самоконтроля.
- Выполнение итогового тестового контроля.

Итоговая оценка будет основываться на уровнях, соответствующих определенному баллу (табл. 1):

Таблица 1

**Критериальность оценивания компетенций**

| <b>БАЛЛ</b>         | <b>Буквенно-интегральное значение</b>   | <b>КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ</b>   |
|---------------------|---|--|
| <b>1<br/>(один)</b> | <b>Ф – очень низкий.</b><br>Ответ полностью не по существу.<br>Практические задания не выполнены или содержат множество ошибок. | Узнавание понятий, перечисление их с грубыми ошибками не полностью, наличие неправильных ответов, примитивизм, отрывочность в изложении рабочего материала. Отсутствие волевых усилий при ответе, ожидание подсказки.  |
| <b>2<br/>(два)</b>  |   | Различение объектов изучения, предъявленных в готовом виде, с ошибками, осуществление практических действий с коррекцией преподавателя, неполное формулирование понятий с большим количеством ошибок.  |
| <b>3<br/>(три)</b>  |   | Воспроизведение фрагментов определений и явлений части учебного материала по памяти с неточностями, ошибками и коррекцией преподавателя, осуществление практических действий по образцу с ошибками, стремление к самокоррекции, интуитивное проявление ответственности, недостаточное количество правильных ответов. |

|                       |   |  |
|-----------------------|---|--|
| <b>4</b><br>(четыре)  | <b>D – низкий уровень.</b><br>Минимальный уровень теоретических знаний. Основной практический материал усвоен, но содержит ошибки                         | Перечисление и описание большей части содержания и понятий учебного материала с элементами объяснения и коррекцией преподавателя, выполнение действий по образцу с 1–2 ошибками. Проявление волевых усилий, интереса, осмысленности действий.  |
| <b>5</b><br>(пять)    |   | Осознанное воспроизведение большей части учебного материала, объяснение структурных связей с наличием ошибок, самостоятельное выполнение практических действий по образцу, заинтересованность в учении и результатах. Затруднения в применении некоторых интеллектуальных умений, малая самостоятельность при ответах. |
| <b>6</b><br>(шесть)   | <b>C – средний уровень.</b><br>Применение знаний на стандартных ситуациях.  | Осознанное воспроизведение программного материала, его объяснение, перечисление элементов понятий, выполнение заданий на основе предписаний с последующим разъяснением пошаговых действий. Наличие незначительных ошибок. Настойчивость в преодолении затруднений при ответе.  |
| <b>7</b><br>(семь)    |   | Развернутое полное описание и объяснение объектов изучения, раскрытие их сущности, формулирование выводов, наличие единичных несущественных ошибок или неточностей с самокоррекцией, самостоятельное выполнение заданий.   |
| <b>8</b><br>(восемь)  | <b>B – уровень выше среднего.</b> Высокий уровень готовности. Устойчивые знания, творческий подход к выполнению практических заданий.                     | Развернутое полное описание и объяснение объектов изучения, раскрытие их сущности, формулирование выводов, наличие единичных несущественных ошибок или неточностей с самокоррекцией, самостоятельное выполнение заданий.   |
| <b>9</b><br>(девять)  | <b>A – высокий уровень.</b><br>Постоянно высокий уровень готовности, глубокие знания, оригинальный и креативный подход к выполнению практических заданий. | Полное глубокое владение программным материалом и оперирование им в частично измененной ситуации, применение знаний как на основе известных предписаний, так и поиск нового знания, самостоятельное выдвижение гипотез, наличие творческого отношения к выполнению заданий, самостоятельная интерпретация результатов. |
| <b>10</b><br>(десять) |   | Свободное творческое владение учебным материалом, перенос знаний и умений в незнакомые ситуации, спонтанная импровизация подтверждений и примеров, нахождение рациональных способов решения проблем, свободная интерпретация полученных результатов, владение навыками изучения и реферирования научных источников.    |

#### **1.4. Внутри- и междисциплинарные связи модульного элемента «Карьерное консультирование»**

Карьерное консультирование тесно связано с такими отраслями психологической науки, как:

- общая психология;
- педагогическая психология;
- возрастная психология;
- медицинская психология;
- психологическое консультирование;
- социальная психология и др.

Каждая из указанных отраслей изучает соответствующий аспект психологической науки (например, медицинская психология — медицинский, социальная — общественный).

Вследствие быстрого расширения сферы исследований психологи испытывают вес больший интерес к теориям, понятиям и методам из других областей знаний, особенно *социологии и промышленной инженерии*.

*Социологи, инженеры, занятые в промышленности, и другие специалисты часто сталкиваются с вопросами, которые являются насущными проблемами клиентов и руководителей предприятий и решение которых не может ограничиваться одной отдельно взятой дисциплиной.*

Карьерное консультирование тесно связано со следующими науками и природными дисциплинами:

- ◆ *физиология труда* – изучает взаимосвязь труда и здоровья, физиологического развития человека;
- ◆ *социология* – изучает общественные связи в процессе труда;
- ◆ *трудовое право* – изучает вопросы правового регулирования трудовых отношений;
- ◆ *охрана труда* – изучает вопросы охраны здоровья и безопасности человека в процессе труда.

Также можно отметить и взаимодействие с *междисциплинарными отраслями*, образуемыми на стыке основных ее разделов: психофизиология труда; психогигиена труда; психологические (и психофизиологические) аспекты трудовой реабилитации; космическая психология; психология юридической деятельности; психология менеджмента, маркетинга и т.п. (табл. 2).

Также необходимо учитывать взаимодействие карьерного консультирования со следующими *основными направлениями (разделами) изучения человека в трудовой деятельности*.

- ◆ Психология труда в традиционном варианте, где изучаются психофизиологические основания труда, история развития знаний о

труде, теоретико-методологические основы психологии труда, психологические характеристики трудовой и конкретной профессиональной деятельности, выделение профессионально важных качеств, развитие человека в труде, профессиональные кризисы и деструкции личности в труде и т.п.

◆ Инженерная психология, изучающая информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также изучающая различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора.

◆ Психология управления (в более современном звучании – организационная психология), изучающая иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений в целях повышения производительности труда, личностного развития работников и трудовых коллективов.

◆ Профориентация (как один из уровней профориентации – профессиональное самоопределение, предполагающее формирование субъекта самоопределения, а также «психология карьеры», где основной акцент сделан на построении «жизненного успеха»). При этом сама профориентация предполагает следующие направления: профинформацию, профрекламу, профпросвещение, профдиагностику, профотбор, профподбор, помощь в окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональную поддержку клиента и т.п.

◆ Профессиональное образование: профессиональное обучение, больше ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала и профессиональное саморазвитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую поддержку (или сопровождение) самоопределяющейся в труде личности.

Таблица 2

**Взаимодействие карьерного консультирования с отраслями психологии и другими науками**

| <b>МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ</b> |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Педагогика</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Общая характеристика основных педагогических явлений и процессов</li> <li>✓ Педагогическое мастерство и творчество</li> <li>✓ Специфика обучения, его методы и формы</li> <li>✓ Специфика воспитания, его содержание и методы</li> </ul>   |
| <b>Менеджмент</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Подходы в развитии теории управления</li> <li>✓ Сущность и принципы управленческой деятельности</li> <li>✓ Элементы и теории организации</li> <li>✓ Психология субъекта управленческой деятельности</li> <li>✓ Коммуникативные процессы в управленческой деятельности</li> </ul> |

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Руководство и лидерство</li> <li>✓ Способности к управленческой деятельности</li> </ul>   |
| <b>Этика</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Этические принципы</li> <li>✓ Границы конфиденциальности</li> <li>✓ Профессиональные этические принципы</li> <li>✓ Организационная культура</li> </ul>  |
| <b>Социология</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Цели и задачи социологии</li> <li>✓ Социология управления в организации</li> </ul>  |
| <b>Конфликтология</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Конфликты в организациях</li> <li>✓ Конфликты в межличностных отношениях</li> <li>✓ Причины возникновения конфликтов</li> <li>✓ Конфликтные типы личности</li> <li>✓ Управление конфликтами</li> <li>✓ Методы разрешения конфликтов</li> </ul>  |
| <b>Социология управления</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Специфика развития социологии управления за рубежом</li> <li>✓ Социология управления на постсоветском пространстве</li> <li>✓ Прикладные аспекты развития социологии управления</li> </ul>  |
| <b>Физиология</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Взаимосвязь труда и здоровья, физиологического развития человека</li> </ul>   |
| <b>Трудовое право</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Правового регулирования трудовых отношений</li> </ul>   |
| <b>Охрана труда</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Изучает вопросы охраны здоровья и безопасности человека в процессе труда</li> </ul>   |
| <b>БИНАРНЫЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ</b> |  |
| <b>Психофизиология труда</b>         | <p>Изучает психику в единстве с ее нейрофизиологическим субстратом – рассматривает соотношение мозга и психики, роль биологических факторов, в том числе свойств системы нервной, в выполнении деятельности психической.</p> <p>Устанавливает связь с различными аспектами активности: функционированием памяти, регуляцией эмоций, сном и сновидениями.</p>   |
| <b>Психогигиена труда</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Изучает влияние окружающих условий, обстановки на психическое здоровье людей. Также разрабатывает меры для сохранения и укрепления здоровья, для предупреждения расстройств психических.</li> <li>▪ Набор или комплекс мер, направленный на сохранение здоровья и предупреждение расстройств психических.</li> <li>▪ Психокоррекционная работа в рамках консультативных центров, «телефонов доверия» и прочих организаций, ориентированных на психологическую помощь здоровым людям.</li> <li>▪ Массовые обследования для выявления так называемых групп риска и профилактической работы с ними.</li> <li>▪ Информирование населения.</li> <li>▪ Специальные задачи современной психогигиены и</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
|   | психопрофилактики – помощь в кризисных ситуациях производственного, учебного или семейного характера, работа с молодыми и распадающимися семьями и пр.  |
| <b>Психология менеджмента</b>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Управление, руководство, дирекция, администрация.</li> <li>▪ Исследование всех аспектов деятельности организации в целях разработки рекомендаций по изменению практики управления и выявлению сфер деятельности, в которых имеются наибольшие возможности сокращения расходов издержек производства.</li> </ul>  |
| <b>Психология маркетинга</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Изучение внутреннего и внешнего рынка, планирование товарного ассортимента.</li> <li>▪ Разработка мероприятий по наиболее полному удовлетворению потребителя.</li> <li>▪ Выявление неудовлетворенного спроса, планирование и осуществление сбыта, влияние на организацию и управление производством.</li> <li>▪ Предвидение, управление и удовлетворение спроса на товары, услуги, организации, людей, территории и идеи посредством обмена.</li> </ul>  |
| <b>Инженерная психология</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также изучение различных характеристик и функциональных состояний человека-оператора.</li> </ul>  |
| <b>ВНУТРИДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ</b>                               |   |
| <b>Психология труда</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Психологические особенности и закономерности трудовой деятельности</li> <li>✓ Трудовая деятельность: ее психофизиологические и исполнительские характеристики</li> </ul>   |
| <b>Психологическое консультирование</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Специфика психологического консультирования</li> <li>✓ Эффективность и принципы психологического процесса</li> <li>✓ Этапы консультирования</li> <li>✓ Особенности индивидуального и группового консультирования: проблемы личностного роста, внутренние конфликты, страхи, психологические травмы</li> <li>✓ Профконсультирование: выбор профессии, совершенствование способностей, повышение работоспособности</li> <li>✓ Оргконсультирование: кадровая политика, имидж фирмы, повышение производительности труда, взаимоотношения с партнерами</li> </ul> |
| <b>Технологии индивидуального и группового консультирования</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Специфика организации личностно-ориентированого и социально-организационного направлений в организационном консультировании</li> <li>✓ Тренинг</li> <li>✓ Коучинг</li> <li>✓ Особенности диагностической работы психолога-консультанта в организации</li> </ul>  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Психология управления</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Личность как объект и субъект управления</li> <li>✓ Организация и соц. группа как объект управления</li> <li>✓ Руководство и лидерство</li> <li>✓ Стили руководства</li> <li>✓ Психологические проблемы подбора руководящих кадров</li> </ul>   |
| <b>Психология и этика деловых отношений</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Психологические аспекты формирования этических норм</li> <li>✓ Основы психологии и этики делового общения</li> <li>✓ Основы психологической культуры</li> <li>✓ Этикет в деятельности современного делового человека</li> </ul>   |
| <b>Психология ведения деловых переговоров</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Специфика ведения деловых переговоров</li> <li>✓ Особенности формирования психологических навыков ведения деловых переговоров</li> <li>✓ Психологические и этические нормы и принципы делового общения</li> </ul>   |
| <b>Психология личности</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Эмоционально-волевая сфера личности</li> <li>✓ Направленность личности</li> <li>✓ Самосознание личности и ее жизненный путь</li> <li>✓ Психические состояния</li> </ul>   |
| <b>Социальная психология</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные социальные процессы и поведение человека: социальная фасилитация, социальное научение, социальное подкрепление, социальный контроль</li> <li>• Личность и малая группа</li> <li>• Изменения и развитие, статус, социализация личности и ее механизмы</li> <li>• Понятие малых групп: классификация, динамические процессы, социально-психологический климат, психологическая совместимость</li> <li>• Социометрическая структура группы</li> </ul> |
| <b>Профориентация</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• профессиональное самоопределение, предполагающее формирование субъекта самоопределения, а также «психология карьеры», где основной акцент сделан на построении «жизненного успеха».</li> <li>• Направления профориентации: профинформация, профреклама, профпросвещение, профдиагностика, профотбор, профподбор, помощь в окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональная поддержка клиента и т.п.</li> </ul>                     |

### 1.5. Учебно-тематический план модульного элемента «Карьерное консультирование»

| Дидактические единицы   | Методы и формы организации учебного процесса  | Формы контроля и оценки   | Количество часов                   | Литература  |
|---|---|---|------------------------------------|---|
| <p><i>Дидактическая единица 1.</i> Понятие трудовой карьеры. История развития понятия «карьера». Понимание карьеры в широком и узком смысле этого понятия. Цели и задачи прогнозирования карьеры. В качестве психологических компонентов карьеры выделяют характер целей, которые ставит человек, включаясь в социальную деятельность, систему побуждающих его мотивов, степень актуализации способностей специалиста и др. <i>Процессуальный подход</i> к карьере, который понимается как способ достижения целей, результатов, как форма личностного самовыражения. С позиций <i>статусного подхода</i> – как результаты деятельности человека, социальный статус и т.п. В рамках <i>ценностного подхода</i> карьера связана с общественной значимостью деятельности человека. С <i>позиций индивида</i> карьера представляется как своеобразный трудовой путь.</p> <p>Понятие успешной карьеры связывается, прежде всего, с успешным <i>профессиональным самоопределением</i>. Теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера. Этапы профессионального пути: этап роста (от рождения до 14 лет), этап исследования (от 15 до 24 лет), этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет). Хей-вигхерст предлагает альтернативное видение этапов профессионального пути: идентификация с работником (от 5 до 10 лет); приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет); приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет); становление профессионала (от 25 до 40 лет).</p> <p>Внешние и внутренние факторы, определяющие карьеру. <i>Внешние</i> – это социальная, профессиональная, организационная среда и ситуация, возможности иерархической структуры организации, влияние событий, случаев и др. <i>Внутренние</i> факторы обусловлены интеллектом и мотивационной структурой личности, са-</p> | <p>Вводная лекция «Понятие карьеры: цели, задачи, факторы развития карьеры»</p> <p>Проблемная лекция «Карьера: миф или реальность»</p> <p>Анализ ситуаций и проблем в кадровой работе</p> | <p>Мини-эссе «Мое представление о карьере»</p> <p>Дискуссия на тему «История карьер в различных профессиях»</p> | <p>Л – 6<br/>П – 4<br/>СРС – 4</p> | <p>1–4, 9,10, 14, 15, 17–21, 24, 28, 29, 36, 39, 43, 44, 50, 55, 57, 58, 60, 61, 66, 72, 74, 75, 78, 79, 84, 91, 92, 96, 100, 108</p> |

мооценкой, приобретенными знаниями, а также особенностями индивидуального личностного жизненного пути.

Также выделяют факторы, определяющие формирование карьеры. Факторы, связанные непосредственно с человеком, – его способности и интересы, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т.д. Факторы, связанные с взаимодействием с окружающими людьми и организацией, влияние других людей на профессиональную карьеру человека. В том числе выделяют акмеологические факторы профессиональной карьеры государственных служащих.

Принципы и процедуры служебного роста на отечественных и зарубежных предприятиях. Взаимосвязь планирования и реализации трудовой карьеры с мероприятиями по развитию и повышению квалификации персонала. Планирование карьеры состоит в определении целей развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению.

Классификации типов компаний. Классификация по размеру: небольшие компании (до 50 чел.); средние компании (от 50 до 500 чел.); крупные компании (более 500 чел.). Классификация по типу деятельности: коммерческие организации, государственные организации, смешанные типы организаций. Классификация по типу корпоративной культуры: российские компании, американские компании, восточные компании, европейские компании. Типы современной молодежи, характеризующие основные карьерные ориентации. Тип «Госрезерв», тип «Яппи», тип «Офисные сотрудники», тип «Бюджетники», тип «Работники ручного труда».

«Психологический контракт» на современном рынке труда. Современный рынок труда вносит свои коррективы в наполнение «психологического контракта», создавая новые формы взаимоотношений работника и работодателя.

Старый контракт работника: быть преданным работодателю, идти ему навстречу, обеспечивать адекватное качество работы.

Старый контракт организации: обеспечить работой, обеспечить карьеру, заботиться о сотруднике.

Новый контракт работника: непрерывно учиться, идти в ногу с

|  |   |   |                                    |   |
|--|---|---|------------------------------------|---|
| <p>изменениями, быть заинтересованным в успехе организации, руководить своей карьерой, обеспечить высокую производительность.</p> <p>Новый контракт организации: повысить возможности работника устроиться на другую работу, обеспечить условия и средства для этого, дать возможности для оценки перспектив будущего трудоустройства, дать возможности для развития.</p> <p><i>Основные понятия:</i> карьера, факторы карьеры, профессия, деятельность, ориентация, «психологический контракт»</p>  |   |   |                                    |   |
| <p><i>Дидактическая единица 2.</i> Карьерное консультирование как средство развития организации. Примерный алгоритм карьерного консультирования: определение целей карьеры (чего важно достичь); анализ текущего положения дел (прояснение всех возможностей человека, внешней ситуации); проектирование карьерных шагов; составление финального плана, способов контроля над реализацией, методов поддержки в реализации. Профессиональное развитие персонала. Задачи консультанта по профессиональному развитию персонала: развитие карьеры сотрудника в организации, подготовка кадрового резерва, обучение и развитие персонала и т.д.</p> <p>Типы заказов на карьерное консультирование. Парадигма карьерного консультирования по ресурсам и процессу. Типы заказов на консультирование можно разделить на <i>заказы-задачи</i> и <i>заказы-проблемы</i>.</p> <p>Модель развития характеризуется превращением собственного профессионального поведения в предмет практического преобразования со стороны личности. Адаптивная модель характеризуется преимущественно постоянным воспроизведением личностью усвоенных профессиональных действий и ее стремлением соответствовать внешним требованиям. Важным направляющим элементом Я-концепции в карьере служит «якорь карьеры».</p> <p>Мотивация и оценка труда направлена на работу с мотивационными установками сотрудников компании, а также осуществление оценки их профессиональной компетентности и пригодности. Для успешного решения поставленной задачи консультант осуществляет работу в следующих областях: работа с мотивационной сферой сотрудников организации; консультирование руководства</p> | <p>Лекция-визуализация «Карьерное консультирование как средство развития организации»</p> <p>Лекция-пресс-конференция «Кризисы карьеры»</p> <p>Ситуационное моделирование</p> | <p>Мини-исследование на конкретном рабочем месте «Мотивация карьерного роста»</p> <p>Реферативные сообщения</p> <p>Тестовый опрос</p> | <p>Л – 6<br/>П – 6<br/>СРС – 4</p> | <p>5, 12,13, 16, 22, 27, 32, 33, 35, 37, 49, 51, 53, 54, 56, 67, 68, 73, 86, 97, 99, 103, 109, 110, 112</p> |

относительно создания в компании условий, способствующих осуществлению сотрудниками мотивов деятельности и удовлетворению своих ведущих потребностей в профессиональной сфере; аттестация персонала (индивидуальная беседа с аттестуемым, его руководителем; тестирование; проблемные методы, то есть постановка проблемы или задачи, которую аттестуемый должен решить; групповые методы: деловые игры, дискуссии; создание специальной аттестационной комиссии; обработка и анализ результатов аттестации; разработка на основе полученных результатов рекомендаций).

Д. Мак-Клеланд выделил три основных мотива в выборе личной карьеры: стремление к власти, стремление к успеху, мотив причастности.

Уровни карьеры среди руководителей: низкое звено управления (технический уровень), среднее звено управления (управленческий уровень), высшее звено управления (институциональный уровень). В вертикальной карьере различают следующие квалификационные уровни: высший (министры и заместители, губернаторы и заместители, руководители комитетов органов законодательной власти); средний (начальники отделов внутри департаментов, комитетов, администрации, мэрии, министерства); исполнители (советник, ведущий, главный, специалист).

Кризисы карьеры (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк), изменяющие направление профессионального развития личности: возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере; нормативные кризисы собственно профессионального становления (кризис учебно-профессиональной ориентации, кризис ревизии и коррекции (изменения) профессионального выбора, кризис профессиональных экспектаций (ожиданий), кризис профессионального роста, кризис профессиональной перспективы, кризис социально-профессиональной самоактуализации, кризис утраты профессии); биографические карьерные кризисы; ненормативные кризисы, связанные с наступлением неконтролируемых личностью жизненных событий; ненормативные кризисы как следствие особой активности личности (кризис дискредитации всей системы ценностей в

|   |  |  |                                    |   |
|---|--|--|------------------------------------|---|
| <p>связи с индивидуально-личностной формой становления личности).</p> <p><i>Основные понятия:</i> карьерное консультирование, модели карьерного поведения, карьерный рост, мотивация, уровень карьеры, профессиональное развитие персонала, развитие карьеры, планирование карьеры, управление карьерой, профессиональная карьера</p>   |  |  |                                    |   |
| <p><i>Дидактическая единица 3.</i> Типологии карьеры по различным основаниям: род занятий, профессия; последовательность; особенности образа жизни и культура среднего класса; различные способы идентификации личности с профессией; соответствие полученного образования и актуальной области профессионального труда наряду с полной или частичной занятостью работника; способы построения карьеры в начале профессионального пути и на этапе спада; сложившиеся и несложившиеся карьеры; гендерные особенности построения карьер.</p> <p>Типологии карьерных процессов по разным основаниям: «вертикальная», иерархическая карьера управленца и «горизонтальная» – специалиста; профессиональная (как прохождение ряда стадий развития) и внутриорганизационная (как траектория движения работника в организации).</p> <p>Особенности карьеры классифицируют по форме: идеальная – развитие по восходящей (прогрессивный тип); линейная – развитие и спады в непрерывной последовательности; нелинейная – скачки, прорывы после продолжительных периодов линейного роста; регрессивная (имеющая выраженные «затухающие» части); стагнирующая – отсутствие каких-либо существенных изменений в течение длительного времени.</p> <p>Классификация по динамике: обычная – как профессиональное развитие с прохождением основных этапов профессиональной жизни; стабильная – как прямое продвижение по единственному и постоянному пути; нестабильная – в которой после этапов проб и упрочения следуют новые пробы. В более дифференцированном варианте различают карьеру: нормальную – постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии в соответствии с постоянно развивающимся его профессиональным опытом (счи-</p> | <p>Лекция-дискуссия<br/>«Подходы к типологии карьер»</p> <p>Подбор конкретных ситуаций</p> | <p>Написание «дневника с реакцией на услышанное»</p> <p>Сравнивающее эссе «Типологии карьерного роста» с использованием самоописания</p> <p>Подготовка публичного выступления на тему: «Учет особенностей личности при построении карьеры»</p> | <p>Л – 6<br/>П – 8<br/>СРС – 4</p> | <p>42, 45, 52, 56, 76, 77, 88, 93, 94, 95, 101, 102</p> |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>тается, что должность обычно осваивается в среднем за 3–5 лет); скоростную – стремительное, но последовательное должностное перемещение по вертикали организационной структуры – должность осваивается за 1–3 года (особо одаренные, талантливые люди, «особенные случаи»); десантную – спонтанное замещение руководящих должностей.</p> <p>Д. Сьюпер выделил четыре типа карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека. Основанием этой классификации служит показатель стабильности карьеры. Существует 4 типа карьеры: стабильная карьера, обычная карьера, нестабильная карьера, карьера с множественными пробами. Классификация карьер для женской выборки включает в себя такие типы: карьера домохозяйки; обычная карьера; стабильная рабочая; двухлинейная; прерванная; нестабильная; карьера с множеством проб.</p> <p>Типология карьер (по Е. Молл): суперавантюрная, авантюрная, традиционная линейная, последовательно кризисная, прагматичная (структурная), отбывающая, преобразующая, эволюционная.</p> <p>Типы карьеры по К. Торшиной на основаниях экстернальности и интернальности: «альпинист», «иллюзионист», «мастер», «муравей», «коллекционер», «узурпатор».</p> <p>Типология людей, строящих свою карьеру в зависимости от личных особенностей: самооценка, уровень притязания, локус контроля.</p> <p>Классификация Э. Шейн: «мимолетные карьеры», «устойчивые карьеры», «линейные карьеры», «спиральные карьеры». Классификация Ф. Филиппов: «образовательная», «научная», «трудовая», «предпринимательская», политическая, творческая и т.д.). Классификация: «управленческая карьера», «профессиональная карьера», «бек-офисная карьера», «фронт-офисная карьера».</p> <p><i>Основные понятия:</i> типы карьер, экстернальность – интернальность, стабильная карьера, индивидуально-психологические различия, профессиональное развитие.</p> |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|

|  |   |  |                                     |   |
|--|---|--|-------------------------------------|---|
| <p><i>Дидактическая единица 4.</i> Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Феномен карьерного «плато», которое может быть двух видов: организационным – личность имеет потенциал, но достижение более высоких позиций в организации невозможно в силу объективных причин; личностным – отражает нехватку потенциала или желания работать на более высоком уровне.</p> <p>Стадии карьеры по С.Н. Паркинсону: пора готовности; пора благоразумия; пора выдвижения; пора ответственности; пора авторитета; пора достижений; пора наград; пора важности; пора мудрости; пора тупика, пора краха; пора зависти; пора смирения.</p> <p>Периодизация карьерного развития: выбор профессии, подготовка к работе: до 25 лет; поступление на работу в организацию, начало карьеры: от 18 до 25 лет; упрочнение позиций и достижения: от 25 до 45 лет; середина карьеры: от 45 до 55 лет; завершение карьеры: после 55–60 лет.</p> <p>Понятие «карьерный успех» (М.В. Сафонова). Процесс карьерного роста: движение внутри организации и движения внутри профессии. Объективные критерии карьерного успеха: уровень занимаемой должности, уровень карьерной мобильности, уровень оплаты труда, уровень достижений, уровень профессионализма. Карьерный успех определяют: образованность, системность и аналитичность мышления, коммуникативные умения, высокий уровень саморегуляции, деловая направленность, ясная Я-концепция, реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное) самоуважение.</p> <p>Этапы развития карьеры по внутреннему содержанию (А.Н. Толстой) в эволюции индивидуальной карьеры: обдумывание будущего рода занятий; образование и тренировка; вхождение личности в мир профессии; профессиональное научение и дальнейшая специализация; достижение членства в организации; принятие решения; кризис; снижение вовлеченности в профессию и приготовление к уходу на пенсию; уход на пенсию.</p> <p>Д. Осгуд выделяет этапы трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок: идеализация действительно-</p> | <p>Лекция «Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры»</p> <p>Дискуссия «Мужская и женская карьера»</p> <p>Техники «Мои цели», «Мои ценности»</p> | <p>Подготовка рефератов на темы «Карьерный успех», «Феномен карьерного «плато»</p> <p>Создание «портфолио документов» для построения карьеры</p> <p>Выполнение мини-исследования «Индивидуальная карьера в консультировании»</p> | <p>Л – 8<br/>П – 10<br/>СРС – 6</p> | <p>6 – 8, 11, 23, 25, 26, 30,31, 34, 38, 40, 41, 46–48, 59, 62–65, 69, 70,71, 80, 81, 82, 83, 85, 87, 89, 90, 98, 104–107</p> |
|--|---|--|-------------------------------------|---|

сти, крушение надежд, вызов всему и неповиновение (скрытые и явные), уход от дел, осознание, решительность, убежденность.

Гендерный аспект построения карьеры: мужская и женская карьера. По М.В. Сафоновой, пять наиболее часто встречающихся типов карьерно успешных женщин: «кандидаты в мастера»; «успешные управляющие»; «свободные художники»; «сестры милосердия»; «жрицы науки». Е. Молл выделяет четыре группы условий, влияющих на формирование мужской и женской карьеры: общение, социально-экономические условия, кризисные условия, кадровые условия.

Карьерное тестирование. Существует специально разработанная группа тестов, которые могут помочь с прояснением вопросов направления построения карьеры: тест «Якоря карьеры». (Э. Шейн), тест «Профкарьера», шкала ценностей (D. Super, D. Nevill), «Инвентарь ценностей» (T. Staunfenbiel, I.B. Borg), «Опросник мотивации к карьере» (A. Noe, R. Noe, J. Maddux), Биографический опросник (Bottscher, Jager, Lischer), тест Самомониторинга М. Снайдера и другие.

Стратегии построения карьеры: стратегия создания благоприятных условий, стратегия поглощенности работой, стратегия самоназначения, выдвижения себя, стратегия поиска хорошего руководителя, наставника, стратегия поиска связей, стратегия позитивных отношений. Возможные трудности в построении карьеры. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника: профессиональная карьера (в данной профессии), служебная карьера (в организации).

*Основные понятия:* стадии карьеры, этапы индивидуальной карьеры, планирование карьеры, развитие карьеры, карьерограмма, карьерный успех, феномен карьерного плато.

## II. ВВЕДЕНИЕ В МОДУЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ «КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

Самое короткое выражение смысла жизни такое: мир движется, совершенствуется; задача человека – участвовать в этом движении, и подчиняться, и содействовать ему.

*Л.Н. Толстой*

2.1. Понятие карьерного консультирования (определение карьеры, место карьеры в жизненном пространстве человека, деятельность консультанта по карьере).

2.2. Значимость и предметное поле карьерного консультирования.

2.3. Входные тесты модульного элемента «Карьерное консультирование»

### ***2.1. Понятие карьерного консультирования (определение карьеры, место карьеры в жизненном пространстве человека, деятельность консультанта по карьере)***

Термин «карьера» берет свое начало от латинского слова *karrus* – повозка, телега и итальянского *saггіега* – бег, жизненный путь. Как видим, в итальянском значении данного термина имеет место существенное расширение понимания карьеры до феномена жизненного пути.

С.И. Ожегов указывает на два значения слова «карьера» в русском языке. Первое из них, устаревшее, означает род занятий, профессию. Во втором «карьера» есть не что иное, как путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также самое достижение такого положения. Это говорит о том, что в русском языке данный термин прошел путь от узкого (профессионально-деятельностного) к широкому (социальному) значению.

В новом «Словаре русских синонимов», в котором представлены скрытые от первого взгляда, лежащие не на поверхности смыслы слов, в качестве синонимов слову «карьера» приводятся такие широкие по философскому наполнению категории, как будущность, судьба.

В англоязычных словарях представлены определения карьеры, в которых карьера: 1) это всегда многолетняя деятельность или поприще, которое человек себе выбирает для более полной самореализации; 2) нацелена на высокие достижения, успех; 3) немислима без постоянного самосовершенствования субъекта в данной области.

*Карьера* – это движение и положение (статус) человека, субъекта трудовой деятельности в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и др. отношений, обусловленные складываю-

щимся соотношением между его личностными позициями, ресурсами и социально-экономической ситуацией (внешними условиями, обстоятельствами) в конкретный период жизненного пути.

Понятия профессии и карьеры определяются через разное содержание. Профессия в психологии преимущественно определяется через предметную область труда, а карьера – через субъекта, ее реализующего. Практически во всех аспектах изучения карьеры указывается на ее связь с профессиональным путем субъекта, с особенностями его личности и социального окружения.

К признакам любой карьеры относятся:

- 1) выбранная человеком многолетняя деятельность или поприще;
- 2) нацеленность на высокие достижения, направленность на постоянное самосовершенствование субъекта;
- 3) предметная направленность.

Согласно С.Т. Джанерьян, под профессиональной карьерой мы понимаем индивидуальный жизненный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей, образ жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям и социальному признанию.

**Место карьеры в жизненном пространстве человека.** В контексте теории социального пространства карьера есть одна из стратегий поведения человека (трудового, делового, производственного), обеспечивающая его позиции в одном из социальных полей, которая посредством оказания влияния на позиции в других полях по совокупности обуславливает положение личности в социуме. С другой стороны, на осуществление индивидом карьерных замыслов оказывают влияние множество различных факторов, находящихся в его социальном пространстве, а также положение человека, обусловленное тем, в каком пересечении указанных полей он находится.

**Карьерное пространство** – это поле деятельности, часть социального пространства субъекта (носителя) карьеры, представляющая собой совокупность социальных групп, индивидов и других актеров, значимых для него и оказывающих непосредственное или опосредованное влияние на реализацию карьерных замыслов личности.

Карьерное пространство характеризуется многомерностью. В каждом из полей карьерного пространства существует своеобразный вектор карьерного движения. Степень однонаправленности этих векторов говорит о гармоничности, непротиворечивости карьерных и жизненных стратегий носителя карьеры. В реальной жизни далеко не всегда имеет место такая непротиворечивость. Тогда карьерный процесс сопровождается различного рода кризисами, обусловленными возникающими противоречиями между жизненными ожиданиями че-

ловека и теми успехами, которых он достигает в ходе карьерного движения.

**Деятельность консультанта по карьере.** В мировой практике консультированием по карьере занимаются различные учреждения, организации, фирмы, агентства и т.п. Сотрудники, оказывающие консультационные услуги, могут именоваться как консультанты по занятости, консультанты по карьере, советники по карьере, психологи по управлению, советники по работе, консультанты по смене работы и т.п. Этим занимаются консультанты по карьере в области социальной работы, психологии, педагогики и менеджмента, обладающие необходимой компетентностью.

Консультирование по карьере – это деятельность, направленная на оказание непосредственной социальной и психологической помощи людям в связи с выбором, планированием и реализацией карьеры, осуществляемая посредством советов и рекомендаций.

Консультирование по карьере может выступать:

1) как функция какой-либо профессиональной деятельности (осуществляется психологами и педагогами, занимающимися психолого-педагогической поддержкой личности в процессе жизненного и профессионального самоопределения, менеджерами по работе с персоналом или психологами-консультантами в различных организациях корпоративного типа);

2) как специальная профессиональная деятельность (имеет место в социальных службах. Профконсультанты работают в центрах занятости населения, в центрах профориентации для молодежи и школьников).

Консультирование по карьере основывается на убежденности в том, что каждый дееспособный человек в состоянии справиться почти со всеми возникающими в связи с его карьерой проблемами. Клиент, однако, далеко не всегда знает и понимает, в чем состоит суть его «карьерной проблемы» и как ее следует решать, опираясь на собственные силы и возможности с учетом внешних факторов, проявляющихся в конкретной ситуации карьерного процесса. В оказании ему помощи профессионально подготовленным специалистом и заключается основная задача консультирования по карьере.

Функции консультанта по карьере состоят в оказании помощи клиенту в:

- осознании сути и причин проблемы, связанной с карьерой;
- анализе личностного карьерного потенциала (карьерных возможностей);
- анализе внешних факторов, обуславливающих поиск решения проблемы;
- принятии решения относительно благоприятного для клиента выхода из проблемной ситуации;

- определении способов принятого клиентом решения;
- формировании (укреплении) у клиента положительной «Я-концепции» и уверенности в завтрашнем дне.

Консультанты по карьере специализируются на оказании помощи тем, кто стоит перед выбором вариантов реализации своей карьеры. Они не подыскивают клиенту работу. Скорее они помогают клиенту – с помощью всевозможных методов – определить, какие варианты карьеры и работы предпочтительны для клиента с учетом различных факторов (квалификации, склонностей, желаний, а также внешних условий – особенностей рынка труда и т.п.). Многие консультанты оказывают услуги своим клиентам на всех фазах планирования и реализации карьеры, в том числе и на этапе ведения переговоров с потенциальным работодателем.

## ***2.2. Значимость и предметное поле карьерного консультирования***

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. В основном употреблялись такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональное самоопределение». *Карьерное консультирование* создается для конкретного случая и реализуется через консультационный процесс, адаптируется к культуре организации, отвечая требованию практической результативности.

В последнее время наблюдается заметный рост и укрепление престижа консультирования по карьерному развитию в организации на постсоветском пространстве и за рубежом. Становится очевидно, что технологии управления человеческими ресурсами организации должны быть ориентированы на диагностику, экспертизу или оценку «человеческого измерения» организации и поддержание реорганизационных или развивающих процессов в организации.

Особенность сегодняшней ситуации состоит в том, что консультирование организаций по проблемам карьеры как *профессиональная* область деятельности лишь складывается: нет ни узаконенного «профессионального профиля» такого рода специалистов, ни специальных учебных заведений, где бы их готовили. Среди практикующих консультантов сегодня можно встретить представителей многих специальностей. Чаще всего этим видом деятельности заняты экономисты, юристы, социологи, программисты и психологи.

Прогноз и планирование изменений, как в личностной, так и профессиональной сферах, тесно связаны с понятием карьеры. Среди проблем психологии карьеры особое место занимают исследования образа будущего управленческого пути, способствующие совершенствованию планирования карьеры, профессиональному росту персо-

нала организации, личностным и организационным потерям и затратам, психологической диагностике и консультированию в этой области.

Как правильно выбрать профессию, определить, какая карьера подходит вам? Как подготовить себя к этой карьере? Как «подать себя», а точнее – продать свою рабочую силу потенциальному работодателю? Что нужно сделать, чтобы из многих претендентов на должность выбрали именно вас? Как закрепиться на новой работе и превратить ее в очередную ступеньку к восхождению по лестнице карьеры? В чем состоит содержание деятельности консультанта по карьере, какие требования она предъявляет к личности такого работника? Все это позволит изучить «карьерное консультирование».

Естественно, возникает вопрос: чем может помочь данная дисциплина в плане обеспечения успеха в профессиональной деятельности? Как представляется, она может и должна способствовать построению образовательного процесса на личностной основе, с тем, чтобы будущий специалист смог создать образ профессии, совместив, с одной стороны, описание профессиональных обязанностей, умений и навыков, а с другой – престижа профессии, уровня требуемого образования, материального достатка, социальной значимости труда, привилегий. Однако это не самоцель, а необходимое условие интеграции понимания труда как ценности, отношения к профессии как к особому виду духовной культуры и духовно-практической деятельности, овладения теорией профессионального становления как единства социального заказа и самоопределения личности, понимания самоопределения как *проектирования* жизни, выработки жизненной стратегии на основе ценностно-смыслового самоопределения, реализации творческого подхода к проблемам формирования субъекта трудовой деятельности.

Управление процессом профессионального саморазвития требует определенных энергетических затрат. Человеку важно знать, что он получает взамен, вкладывая в это энергию своих чувств и силу мыслей. Во-первых, наблюдая за собой, познавая себя, можно научиться экономно расходовать жизненные силы. Во-вторых, появляется шанс открыть для себя новые источники возможностей. В-третьих, таким образом можно придать своей жизни (и профессиональной деятельности в том числе) больший смысл.

#### ***Основные клиенты консультирования по карьере:***

1. Люди, по различным причинам лишившиеся работы и оказавшиеся на рынке труда, который в настоящее время не предоставляет безработным в достаточной степени разветвленную систему всесторонней квалифицированной помощи и поддержки.

2. Люди третьего возраста, которые, достигнув пенсионного возраста, оставили прежнюю работу, но полны жизненных сил для тру-

довой и профессиональной деятельности. У них особая жизненная ситуация, требующая специальных подходов в консультировании по карьере.

3. Бывшие военнослужащие, которым приходится на разных возрастных этапах менять не только профессию, но и образ жизни, ее место и социокультурные условия.

4. Экономические мигранты, вынужденные переселенцы и беженцы. Они сталкиваются не только с проблемами трудоустройства, но и с целым комплексом трудностей интеграции в новое для них местное сообщество.

Даже краткий перечень категорий людей, нуждающихся в консультировании по карьере, говорит о масштабности данного сектора услуг в сфере социальной работы. Каждая из указанных категорий клиентов имеет типичные для нее проблемные ситуации и стратегии поведения в них. Но одновременно на этот набор типичных характеристик групп накладывается большое многообразие индивидуальных особенностей личностей клиентов. Эти обстоятельства обуславливают необходимость всесторонней междисциплинарной подготовки консультантов по карьере.

### **2.3. Входные тесты модульного элемента «Карьерное консультирование»**

#### **1. Профессия – это ...**

- а) род труда, следствие его дифференциации;
- б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;
- в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

#### **2. Деятельность – это ...**

- а) род труда, следствие его дифференциации;
- б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;
- в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

#### **3. Ориентация – это ...**

- а) род труда, следствие его дифференциации;
- б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;
- в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

#### **4. Профотбор – это ...**

- а) система мероприятий, помогающих человеку, вступающему в жизнь, научно обоснованно выбрать профессию;
- б) организационная система мер диагностики и прогнозирования пригодности людей к овладению специальностью и последующей эффективной профессиональной деятельности;
- в) изучение характерных особенностей личности;
- г) выявление пригодности человека к конкретному виду труда.

**5. Соотнесите уровни профессионализма с их содержанием:**

|    |                      |  |
|----|----------------------|--|
| 1. | Допрофессионализм    | А. Человек стабильно работает и выполняет все, что от него требуется.                    |
| 2. | Суперпрофессионализм | Б. Человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала. |
| 3. | Непрофессионализм    | В. Внешне работа сохраняет высокую активность деятельности.                              |
| 4. | Профессионализм      | Г. Творческая личность.  |

**6. Критерии индивидуального стиля трудовой деятельности:**

а) проявление своеобразия работы конкретного человека, развернутость или краткость ориентировки в среде, редкий или частный текущий контроль;

б) причина наблюдаемого стиля: нестойкие особенности психического склада, неосознанность, без наличия навыков, приемов саморегуляции;

в) ориентация на протекание исполнительской деятельности, общие пробы и поправки или неточность исполнения и др. особенности, получаемые в результате наблюдения.

**7. Удовлетворенность не связана напрямую с:**

а) текучестью кадров;

б) опозданиями;

в) результативностью труда.

**8. Первый этап усвоения профессии:**

а) самоактуализация;

б) адаптация;

в) гармонизация.

**9. Для решения каких вопросов имеет значение информация о характере труда на рабочих местах:**

а) отбор кадров;

б) оценка выполнения трудового задания;

в) уровень заработной платы.

**10. К методам сбора данных относятся:**

а) проективные тесты, беседа;

б) наблюдение, опрос;

в) тест Айзенка, социометрия.

**11. Высший уровень профессионализма:**

а) псевдопрофессионализм;

б) суперпрофессионализм;

в) неопрофессионализм.

**12. К формам интеллектуального труда относится:**

а) умственный труд;

б) физический труд;

в) автоматизированный труд.

**13. Вставить недостающие слова:**

Средства производственной деятельности – это ...(вещественные) средства труда и ...(невещественные) вспомогательные средства трудовой деятельности, при помощи которой человек взаимодействует с ...(предметом труда) в связи с поставленной целью.

**14. Вставить пропущенные слова:**

Профессиональное самоопределение человека как субъекта труда есть процесс его активной ориентации в ...(мире профессий), сопряженный с поиском ...

(решений), с внутренними и внешними конфликтами, профессиональным и жизненным кризисами.

**15. К типам самоопределения личности относятся:**

- а) профессиональное;
- б) жизненное;
- в) педагогическое;
- г) личностное.

**16. К уровням возможностей профессионального самоопределения относятся ...**

- а) приобщение;
- б) решение отдельных жизненных вопросов;
- в) приобщение к своей профессии;
- г) реализация себя в отдельных умениях и талантах;
- д) приобщение к специальности;
- е) приобщение к своей должности и трудовому посту;
- ж) приобщение к конкретным трудовым функциям и задачам;
- з) духовная деградация.

**17. Мотивами выбора профессии могут быть...**

- а) уровень заработной платы;
- б) близость к дому;
- в) общественный престиж;
- г) интерес к работе;
- д) возможность достижения материального благополучия.

**18. Адаптация человека к труду – это:**

а) процесс приспособления молодого работника к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время нормальной производительности труда;

б) совокупность психологических механизмов, проявляющихся в успешности его профессиональной деятельности, удовлетворенности своим трудом, оптимальной психической и физиологической «цене», затраченной на достижение результата;

- в) профессионально значимое качество человека;
- г) субъект изучения психологии труда.

**19. Психологический климат коллектива – это...**

- а) эмоциональное состояние;
- б) устойчивое эмоциональное настроение;
- в) общение;
- г) отношение к коллективу;
- д) общение с коллективом.

**20. Психология, изучающая информационное взаимодействие человека со сложной техникой, а также изучающая различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора, называется...(инженерной).**

**21. Психологическое консультирование – это...**

а) помощь развивающейся личности;

б) изучение развития человека в условиях обучения и воспитания;

в) область практической психологии, в которой посредством процедур решаются проблемы психически здорового человека.

**22. К принципам психологического консультирования относятся:**

а) безоценочность, доброжелательность, ориентация на систему ценностей клиента;

б) ответ А и С;  
в) осторожность с советами, анонимность, активная позиция клиента, разграничение личных и профессиональных сторон в работе.

**23. К профессиональным навыкам психолога-консультанта относятся:**

а) умение слушать и слышать клиента и понимать его проблемы;  
б) оказывать ему необходимую эмоциональную и психологическую поддержку;  
в) верно все.

**24. Психологическое консультирование возникло из:**

а) педагогики;  
б) психотерапии;  
в) психологии.

**25. Главное отличие консультативной беседы от обычного разговора в том, что беседа:**

а) имеет заранее определенную направленность, цели;  
б) проводится в соответствии с планом, разделенным на технические этапы, на каждом из которых решается определенная задача или группа задач;  
в) все ответы верны.

**26. Психологическое консультирование включает в себя следующие основные этапы:**

а) начальный этап, этап специализации, этап профессионального мастерства, завершающий этап;  
б) подготовительный этап, настроечный этап, диагностический этап, рекомендательный этап, контрольный этап;  
в) начальный этап, этап активизации, этап интерпретации, завершающий этап.

**27. Что включает в себя психодиагностика в консультировании:**

а) наблюдение, опросные методы, проектировочные методики, тесты, беседы;  
б) аналитические тесты, комплексные методики, пролонгированные методики;  
в) организационные, эмпирические, интерпретационные методы.

**28. Лидер и руководитель:**

а) это одно и то же;  
б) это несовместимые понятия;  
в) это конкурирующие и противостоящие друг другу люди;  
г) это разные социальные роли, которые могут исполняться одним человеком или разными людьми.

## III. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЬНОГО ЭЛЕМЕНТА «КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

### 3.1. Дидактическая единица 1

*Основные понятия:* карьера, факторы карьеры, профессия, деятельность, ориентация, «психологический контракт».

*Карьера* – это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы.

*Профессия* – род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования.

*Деятельность* – род труда, следствие его дифференциации.

*Ориентация* – определение местонахождения в какой-либо деятельности.

*«Психологический контракт»* – термин, описывающий систему отношений между работодателем и сотрудником организации.

#### 3.1.1. Лекция 1 (вводная). Понятие карьеры: цели, задачи, факторы развития

##### План

1. Понятие карьеры.
2. Факторы, определяющие карьеру.
3. Взаимосвязь планирования и реализации трудовой карьеры с повышением квалификации персонала.
4. Деятельность консультанта по карьере.

#### 1. Понятие карьеры

Карьеру человека как субъекта деятельности (от лат. *carrus* – телега, повозка; от итал. *camera* – бег, жизненный путь, поприще; от франц. *carriere* – продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды) в разные исторические эпохи понимали по-разному. Так, в XIX в. карьера определялась как «путь, ход, поприще жизни, служба, успех и достижение его», «успех в обществе, быстрое достижение чинов и орденов». В начале XX в. – как путь и продвижение человека к внешним успехам, выгодам, славе, почету, а также достижение им личного благополучия, как будущность и судьба.

В конце XX в. феномен **карьер** становится объектом исследования в разных гуманитарных дисциплинах. Не только расширяется ее понимание и анализируются ее типологии, но и выделяется множе-

ство ее актуальных и латентных детерминант. Показано, что карьера имеет собственную онтологию и генезис и не сводится ни к профессиональному опыту как распределенной человеком области общественной практики и представленной в субъективированных (профессия, специализация, специальность) и объективированных формах (должность, рабочее место), ни к стажу – продолжительности выполнения человеком определенной деятельности.

Слово «карьер» пришло из французского языка. Этимологически понятие «карьер» (от франц. *carrière*) означает успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности, род занятий, профессию.

Словари русского языка дают следующие определения данного понятия:

- карьера обозначает путь, ход, поприще жизни, успехи в достижении целей (В. Даль);

- род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, а также само достижение такого положения (С.И. Ожегов);

- продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды (Энциклопедический словарь).

Словари довольно единодушно вносят негативную окраску в слова «карьеризм» и «карьерист», связывая их с погоней за успехом, обусловленной стремлением к личностному благополучию, к достижению корыстных, индивидуалистических целей.

Российские психологи в основном употребляли в своих исследованиях такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профессиональная деятельность».

Так, в различных исследованиях карьера рассматривается как:

- продвижение в организационной иерархии, представленное последовательностью выполняемых человеком работ в течение жизни, последовательность установок и поведения, связанных с опытом работы (D.T. Hall);

- индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и профессиональной деятельностью (А.Н. Толстая);

- последовательный ролевой опыт (S.E. Zabusky & S.R. Barley);

- последовательность профессий, работ и позиций, достигаемых и занимаемых человеком в течение жизни (Д. Сьюпер);

- продвижение вперед по выбранному пути деятельности с целью получения больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, материального богатства (А.Д. Кибанов);

- профессиональное продвижение, профессиональный рост как этапы восхождения человека к профессионализму, как процесс профессионализации от выбора профессии к овладению ею, затем упроч-

нение профессиональных позиций, достижение мастерства (Ю.В. Укке, А.К. Маркова);

- виды профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека (Е.А. Климов);

- последовательность должностей, профессий, мест и позиций в течение трудовой жизни человека. В определение карьеры включаются до- и постпрофессиональные позиции (студенчество и выход на пенсию) (О.А. Гаврилица, Е.Г. Молл);

- виды деятельности, слитые с образом жизни и включающие разные сферы жизни;

- профессия – призвание, деятельность, наилучшим образом исполняемая и согласующаяся с «жизненной задачей» человека (А. Маслоу, В. Франкл);

- профессиональный опыт данного человека, который не может быть сведен только к профессии или профессиональной роли. Карьера обозначает широкий спектр явлений, связанных с общественной и профессиональной жизнью человека (D.A. Jepsen);

- профессиональный путь человека, движение, в процессе которого развивается он сам (К.А. Абульханова-Славская, А.Р. Фонарев, Е.Г. Молл);

- достижения результата – то есть перехода человека с одной должности на другую, карьера рабочего места (Дж.Л. Голланд, 1998; Р.Л. Кричевский, 1993 и др.);

- средства для достижения определенного результата, т.е. представления о последовательности индивидуального профессионального развития. Карьера с этой точки зрения понимается как профессиональный путь человека, в процессе которого развивается он сам (Г. Десслер, 1997; Ю.П. Хяюринен, 1960 и др.).

- склонности человека реализовать себя в своей жизнедеятельности;

- мотивация к достижению успеха, знание самого себя, успех и самоотдача, самоконтроль и работоспособность и т.д., то есть процесс успешной самореализации, сопровождающийся социальным признанием и являющийся результатом продвижения по служебной лестнице (В.В. Травин, В.А. Дятлов);

- внутренняя позиция и поведение, то есть карьера – это поступательное изменение навыков, способностей и профессиональных возможностей, связанных с деятельностью (К. Скреде; К. Торнес, 1983);

- результат активного процесса, отражающий представления субъекта о себе, собственном пути личностного развития и профессионального служения, сопровождающийся ощущением личностной реализованности, дающей возможность субъекту воспринимать свою жизнь как осмысленность повседневных поступков, профессиональ-

ных действий и их значений, позволяющих действовать последовательно и эффективно (Л.Б. Шнейдер).

Обобщая информацию, изложенную выше, можно отметить, что для понимания природы карьеры обычно используют два основных подхода к этому феномену:

- а) с одной стороны, карьера – это социальная модель продвижения по работе, службе;
- б) с другой стороны, карьера – история жизненного пути, пройденного индивидом.

При *процессуальном подходе* карьера понимается как способ достижения целей, результатов, как форма личностного самовыражения. С позиций статусного подхода — это результаты деятельности человека, социальный статус и т.п. В рамках *ценностного подхода* карьера связана с общественной значимостью деятельности человека. С *позиций индивида* карьера представляется как своеобразный трудовой путь. В науке выделяются и другие подходы (психодинамическая модель выбора профессии, теории происхождения профессиональных интересов, личностных черт, приспособления к работе/выбора карьеры, подкрепления, социального научения и др.).

Проанализировав встречающиеся подходы к определению карьеры, можно сгруппировать их по содержательным характеристикам (табл. 3).

Таблица 3

**Подходы к анализу феномена карьеры**

| <b>Карьера как социальная модель продвижения (внешний процесс)</b>              |  | <b>Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала</b> |   |  |
|---|--|---|---|--|
| Подходы, изучающие продвижение по должностной иерархии                          | Подходы, изучающие общую схему профессионального развития                  | Подходы, изучающие личностные различия                                  | Подходы, изучающие профессиональное развитие                    |  |
|   |  |   | Карьера как призвание   | Карьера с точки зрения развития  |
| Р.Л. Кричевский, Е.А. Климов, Э.Д. Вильковченко, Н.В. Новикова, Т.И. Заславская | Д.Е. Сьюпер, D.T. Hall, А.Н. Толстая, С. Барлей, Ю.В. Укке, Г.С. Никифоров | D. McClelland, А.Д. Кибанов, А.С. Гусева, Э. Шейн                       | В. Франкл, А. Маслоу, Дж. Холланд, А.С. Гусева, Е.А. Могилевкин | Е.Г. Молл, А.Р. Фонарев, В. В. Травин, В.А. Дятлов, Г. Десслер, С.Т. Джанерьян |

Таким образом, в психологической литературе выделяется несколько аспектов понимания понятия карьеры, на основе которых А.М. Шевелевой были выделены идеалы профессиональной карьеры.

В первом аспекте понятие «карьера» отражает весь контекст жизненного пути человека и фиксируется в отдельных событиях и

этапах жизни человека, заключенных в виде частных в общую картину его жизни. Карьера здесь связывается с образом жизни, призванием; женскими ролями жены, матери и домохозяйки.

Во втором аспекте карьера рассматривается в связи с определенным видом профессиональной деятельности.

С позиции третьего аспекта карьера определяется в качестве последовательности профессий, рабочих мест, занятий и позиций, цепочки организационных статусов в течение рабочей жизни человека.

В четвертом аспекте карьера трактуется как путь в профессиональной деятельности, ведущий к достижению профессионального мастерства. Карьера изучается в контексте профессионального пути личности, включающего разные этапы, уровни развития профессионализма и процесс профессионализации в целом. Изучаются кризисы профессионального становления личности.

В пятом аспекте карьера рассматривается с точки зрения достижений: статусно-ролевых и должностных позиций, положения в обществе, способа жизнедеятельности и определяется как поступательное движение по должностям, последовательное достижение социального, должностного, квалификационного статуса в профессиональной деятельности.

При определении карьеры используют ряд взаимосвязанных понятий: перемещение, мобильность, продвижение. Пространственно-территориальное *перемещение* – наиболее широкое из них. *Мобильность* есть изменение положения индивида в обществе, его социального статуса. *Продвижение* – это движение по служебной лестнице, производство в чин.

До начала 1990-х гг. карьера чаще рассматривалась в узком смысле слова как «разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой», как «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и другой деятельности или как род занятий, как профессия», как «последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни», как «последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации», в целом – как динамика положения и активности человека в трудовой сфере.

Таким образом, «*карьера*» означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию. В широком понимании *карьера* – как профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход с одной ступени профессионализма на другую; как динамика и общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизнедеятельности (труд, семья, досуг); как динамика социально-экономического и статусно-ролевых позиций; как форма социальной активности челове-

ка; как успешность всей жизни человека; как стремление человека достигать положения, позволяющего ему наиболее полно удовлетворять свои потребности; активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способов жизнедеятельности, обеспечивающее его устойчивость в потоке социальной жизни; как успешность жизни в целом; как собственные суждения субъекта об успехах и неудачах; как взаимосвязь личностного и профессионального развития человека. *Результат карьеры* – высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса.

В более узком понимании *карьера* – это должностное продвижение. То есть это не только овладение уровнями и ступенями профессионализма, но и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. Этот тип карьеры начинается с выбора престижной профессии и включает достижение в ней определенных социально признанных стандартов в профессиональной деятельности. Основа такой карьеры – общественно признанные шкалы профессий, статусов, рода занятий, за которыми стоят образы профессиональных и социальных достижений (следует отметить, что эти ранговые шкалы престижности профессий достаточно динамичны и связаны с политической и социально-экономической ситуацией). Результатом карьеры будет профессиональный статус, должность. Таким образом, *карьера* – успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности; род занятий, профессия.

У одного и того же человека перечисленные стороны карьеры могут не совпадать. Подлинный профессионал может не сделать служебной карьеры, а человек на высоких должностях – не достичь высокого уровня профессионализма. Карьера первого типа требует профессиональной компетентности, карьера второго типа – социальной компетентности.

Оба типа карьеры должны быть представлены в профессиональной деятельности активного человека, иначе диспропорция может вызвать деформации личности: мотив личной карьеры может развиваться в ущерб мотиву творческого вклада. Таким образом, разные типы карьеры требуют от человека разных психологических качеств, различных видов компенсации.

Карьера рассматривается как развивающийся, неопределенный и переменчивый феномен, включающий разные фазы: постановку целей и способы достижения этих целей. Изучать развитие карьеры – значит изучать развивающегося индивида в условиях изменяющейся и сложной среды. Таким образом, карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом. Это траектория

движения в рамках жизни человека. Ее он строит в соответствии со своими ценностями, опытом и т.д.

Подводя итоги анализа понятия «карьера» в психологических исследованиях, можно заключить, что современное понимание карьеры – это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни. Карьера имеет стимулирующее значение в профессиональном становлении работника, в реализации его личностного потенциала, представляя собой процесс сознательного осуществления «профессионального и должностного продвижения, в финале которого появляется «результатирующий» статус, гарантирующий приемлемый способ профессионального самоутверждения, приемлемый уровень социoproфессионального признания, определенный уровень и качество жизни».

Следовательно, карьера – это не только то, что прошел индивид, но и то, что он ожидает. В качестве психологического наполнения термина «карьера» можно использовать такие составляющие, как характер целей, которые ставит человек, важных для общества, членом которого он выступает; систему мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для общества, а также стоящую за этими мотивами систему ценностей; степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей специалиста.

Таким образом, карьера – это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы.

## **2. Факторы, определяющие карьеру**

Большинство исследователей карьеры сходятся во мнении, что индивидуальная карьера и выбор карьерных ориентаций определяется влиянием ряда факторов, к которым относятся как индивидуальные, личностные особенности человека, так и факторы внешней среды.

Так, Д.Е. Сьюпер выделяет три группы факторов, определяющих карьерный процесс индивида:

1. Психологические факторы. К ним Д.Е. Сьюпер относит интеллект и специальные способности человека, его интересы, ценности и потребности, влияющие на выбор карьерного пути, достижение успеха в карьере.

2. Социальные факторы. К этим факторам относятся социально-экономический статус (высокий), уровень образования, семейная ситуация, пол, религия.

Д.Е. Сьюпер отмечает, что сочетание психологических и социальных факторов во многом является определяющим для успешного

развития карьеры. Высокий социоэкономический статус, интеллектуальные способности позволяют человеку получить хорошее образование. Хорошо образованные люди эффективно используют ресурсы и возможности, которое общество сделало для них доступными, осознают важность владения широким спектром информации в процессе принятия решений и, вероятно, будут более стабильными в карьерном продвижении. Интересы, ценности и специальные способности приводят к выбору определенной профессиональной сферы, в которой будет осуществляться построение карьеры, мотивация определяет, какой карьерный якорь будет приоритетным для человека, то есть насколько высоки устремления человека и как настойчиво он будет работать, чтобы реализовать свои планы.

3. Экономические и общественные факторы. В эту группу вошли такие факторы, как экономический бум или депрессия в обществе, технологические изменения в сфере экономики и производства, войны, природные катаклизмы. Эти факторы находятся вне контроля человека, но, влияя на ситуацию на рынке труда, определенным образом определяют возможности развития карьеры. Тем не менее, Д. Сьюпер полагал, что знание интеллектуальных способностей, качества образования и мотивации человека позволяет сделать хороший прогноз относительно его карьерных достижений.

Другие ученые (Л.Г. Почебут, В.А. Чикер; 2000; М.В. Сафонова, 1999 и т.д.), исследуя факторы, влияющие на выбор карьеры и ее планирование, обращают внимание на две группы факторов.

Во-первых, – факторы, связанные с взаимодействием личности, окружающих людей и организации, или, как их еще называют, – *внешние факторы*. **Внешние** – это социальная, профессиональная, организационная среда и ситуация, возможности иерархической структуры организации, влияние событий, случаев и др. Например, быстрое продвижение по служебной лестнице может препятствовать профессиональному росту, а высокопрофессиональное окружение может ограничивать должностной рост за счет формирования специфических групповых норм. Они подразделяются, в свою очередь, на следующие группы: внеслужебные, мировое сообщество, социальные нормы, служебные. Внешние факторы отражают влияние других людей на профессиональную карьеру человека (например, материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации и т.д.).

Во-вторых, факторы, связанные непосредственно с человеком, или *внутренние факторы*. Индивидуальные характеристики человека (самоотношение, установки, уровень притязаний и т.д.) оказывают значительное влияние на выбор карьеры и ход профессиональной

адаптации. Они могут как способствовать формированию профессионального мастерства, творческому подходу к трудовой деятельности, так и препятствовать профессиональному становлению. К ним относятся мотивация, способ деятельности, образованность, деловая направленность, коммуникативные умения, уровень притязаний, локус контроля, определенная «Я-концепция». **Внутренние** факторы обусловлены, прежде всего, интеллектом и мотивационной структурой личности, самооценкой, приобретенными знаниями, а также особенностями индивидуального личностного жизненного пути.

Д. Холл считает, что изучение индивидуальных карьерных процессов должно включать анализ возрастного развития, особенностей социализации, в том числе организационной, мотивации и принятия карьерных решений – это, по мнению Д.Т. Холла, микроуровневые факторы. Следующий уровень исследования – личностно-средовое взаимодействие. На этом уровне объектом исследования должны стать взаимосвязи производственной и семейной сфер в жизни человека, развивающие воздействия профессиональной среды. Третий уровень исследования индивидуальной карьеры включает изучение влияния общественных процессов: социально-культурных изменений, происходящих в обществе, состояния рынка труда.

Е.А. Могилевкин в своих исследованиях выделил две большие группы факторов, во многом схожие с указанными выше факторами индивидуальной карьеры, – психологические и непсихологические. К непсихологическим факторам он относит образовательные (уровень и профиль образования), социально-демографические (возраст и пол), медицинские (состояние здоровья), маркетинговые (потребность в специалистах на разных уровнях управления), правовые (законодательное регулирование карьерного процесса) факторы, фактор внеслужебного окружения (помощь родственников, друзей, коллег на разных этапах развития карьеры).

В группе *психологических факторов* выделяются три подгруппы. Это организационно-психологические (организационная культура, климат, стиль управления), социально-психологические (роль и статус человека в рабочей группе, особенности взаимодействия в профессиональной среде) и личностные (интеллект, волевые качества, коммуникативные и эмоциональные особенности, характеристики сферы самосознания, потребностно-мотивационной сферы) факторы.

Данные теоретического анализа относительно факторов, влияющих на карьеру в целом и на выбор карьерных ориентаций в частности, можно представить следующим образом (табл. 4):

Таким образом, параметрам, которые во многом могут быть названы определяющими карьеру, относят внешние и внутренние факторы.

Таблица 4

**Факторы, определяющие выбор карьерной ориентации**

| Внешние факторы                                    |   | Внутренние факторы                              |  |
|--|---|---|--|
| макросоциальные                                    | микросоциальные   | непсихологические                               | психологические                        |
| экономическое состояние общества                   | материальные возможности родительской семьи при получении образования | уровень образования                             | адекватная «Я-концепция»               |
| ситуация на рынке труда                            | величина родительской семьи   | социально-демографические факторы: возраст, пол | личностная зрелость                    |
| политическое устройство                            | планирование собственной семьи  | состояние здоровья                              | индивидуальные способности             |
| доминирующие общественные ценности                 | близкое окружение: помощь друзей, ценности друзей                     | порядок рождения                                | высокий уровень саморегуляции          |
| пропаганда в СМИ                                   |   |   | гендерные характеристики               |
| социокультурные изменения, происходящие в обществе |   |   | мотивация достижения                   |
|  |   |   | интернальность                         |
|  |   |   | особенности эмоционально-волевой сферы |

Исследователи также обращают внимание на две группы факторов, определяющих формирование карьеры. Во-первых, это факторы, связанные непосредственно с человеком, — его способности и интересы, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т. д. Во-вторых, факторы, связанные с взаимодействием с окружающими людьми и организацией, влияние других людей на профессиональную карьеру человека (например, материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации, достижение организационного «плато» карьеры, потребность организации в специалистах данного профиля и т.д.).

### ***3. Взаимосвязь планирования и реализации трудовой карьеры с повышением квалификации персонала***

Планирование карьеры состоит в определении целей развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению.

Действия по планированию и управлению развитием карьеры сотрудника требуют как от него самого, так и от организации дополни-

тельных усилий, в то же время они создают целый ряд преимуществ как работнику, так и организации, в которой он работает.

С.В. Шекшня считает, что для сотрудника участие в процессе планирования и управления развитием карьеры означает:

- ◆ потенциально более высокую степень удовлетворенности от работы в организации, предоставляющей ему возможность *профессионального роста и повышения уровня жизни*. Современный подход к мотивации и стимулированию сотрудника в организации знаменателен переходом от идеи «удовлетворенный работник лучше работает» к идее «эффективный труд приносит удовлетворение»;

- ◆ более четкое *видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни*;

- ◆ возможность *целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности*;

- ◆ *повышение конкурентоспособности на рынке труда*.

Организация получает следующие преимущества:

- ◆ мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть персонала;

- ◆ возможность планировать профессиональное развитие работников и всей организации с учетом их личных интересов;

- ◆ планы развития карьеры – важный источник определения потребностей в профессиональном обучении;

- ◆ группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности (рис. 1).

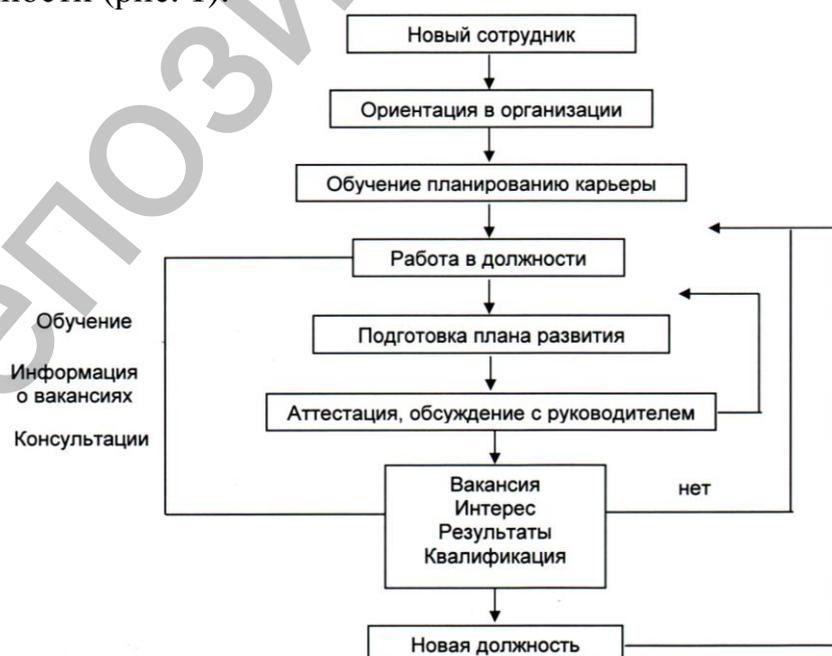


Рис. 1. Планирование карьеры в организации.

Одной из наиболее распространенных в настоящее время моделей процесса планирования и управления развитием карьеры является **модель партнерства по планированию и развитию карьеры**.

Реализация этой модели предполагает сотрудничество трех сторон — работника, его руководителя и отдела персонала. Сотрудник несет ответственность за планирование и развитие собственной карьеры. Руководитель участвует в процессе планирования и выступает в качестве наставника. Кроме того, его поддержка необходима для успешной реализации плана, поскольку он распоряжается ресурсами, управляет распределением рабочего времени, участвует в аттестации. Отдел персонала играет роль профессионального консультанта и одновременно осуществляет общее управление процессом развития карьеры в организации.

Карьерное консультирование в организации может быть основано на планировании развития персонала (рис. 2).



Рис. 2. Планирование развития персонала.

Так, для реализации трудовой карьеры необходимо постоянно пополнять свое образование, повышать квалификацию, для этого нужно понять, к чему следует стремиться и что для этого требуется, определить, чем уже владеете и в какой мере, а также установить приоритеты повышения квалификации.

В процессе повышения квалификации:

- обновляются знания специалистов;
- преодолевается разрыв между ранее полученной профессиональной подготовкой и новыми требованиями производства, трудового поста;
- перестраиваются устаревшие установки, менталитеты, сложившиеся у профессионала стереотипы и штампы;
- оценивается накопившийся профессиональный опыт с современной точки зрения;
- стимулируется мотивация к дальнейшему профессиональному саморазвитию;

- преодолеваются ошибки накопленного практического опыта и сложившиеся в нем профессиональные деформации личности;
- по возможности осуществляется специальная реабилитация, специалист вооружается способами своего профессионального восстановления;
- учитывается чужой опыт профессиональной деятельности и переплавляется в свой индивидуальный профессиональный опыт;
- проектируется дальнейший профессиональный рост специалиста;
- осуществляется профессиональная диагностика и самодиагностика уровня профессионализма;
- оценивается собственное профессиональное развитие в целом и определяется та точка, в которой находится специалист в настоящее время;
- взрослый специалист учится постоянно учитывать интересы потребителя результатов своей профессиональной деятельности.

#### ***4. Деятельность специалиста по карьерному консультированию***

В мировой практике консультированием по карьере занимаются различные учреждения, организации, фирмы, агентства и т.п. Сотрудники, оказывающие консультационные услуги, могут именоваться как консультанты по занятости, консультанты по карьере, советники по карьере, психологи по управлению, советники по работе, консультанты по смене работы и т.д.

Деятельность консультанта по карьере базируется на принципах консультирования по карьере:

- приоритетности самостоятельности клиентов, под которой понимается большая доля их участия в процессе консультирования;
- совместной деятельности клиента и консультанта по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса консультирования;
- опоры на социальный, профессиональный, в целом жизненный опыт клиентов, используемый в качестве одного из основных источников консультирования;
- соответствия потребностям клиентов целей, содержания, методов, средств и форм консультирования и оценивания его результатов;
- контекстности, согласно которому консультирование по карьере строится с учетом качества выполнения клиентами основных социальных функций и конкретных условий их жизнедеятельности;
- актуализации достигнутого в процессе консультирования уровня социальной компетентности, когда приобретенные знания, умения и навыки сразу применяются на практике;
- стимулирования развития социальных потребностей, согласно которому клиенты на основе оценки достигнутых результатов проек-

тируют дальнейшие стратегии повышения уровня своей социальной компетентности.

**Умения**, из которых складывается компетентность консультанта по карьере:

1. Умение задавать вопросы, входить в проблематику клиента, анализировать и исследовать ее. Важно, чтобы вход в нужную проблематику был понятен не только консультанту, но и самому клиенту.

2. Умение сообщать информацию. Полный эффективный ввод информации подразумевает и проверку ее усвоения и правильного понимания клиентом. К этому же относится и выяснение моментов искаженного восприятия информации.

3. Навыки невербального поведения.

4. Постановка цели, когда консультант помогает клиенту выбрать реалистичные и достижимые цели. Постановка цели бывает эффективной, если она четко сформулирована, соответствует внутренним критериям клиента и его готовности следовать по пути ее достижения.

5. Акцентирование, т.е. умение выделить основополагающие моменты в процессе консультирования для их лучшего понимания клиентом.

6. Умение эмоционально поддерживать клиента, уменьшить беспокойство и нервозность, мешающие решению проблем.

7. Установление связей и соответствий. Консультант должен уметь связывать отдельные жизненные факты и соотносить их с основной проблематикой клиента.

8. Формулирование гипотезы относительно поведения клиента и проверка этой гипотезы.

9. Умение воспроизвести то, что уже было сказано в другой формулировке для лучшего понимания и осознания некоторых моментов.

10. Выявление и идентификация эмоций клиента. Консультант должен уметь выявить эмоции клиента по проблематике и сделать их понятными для самого клиента, показать их взаимосвязь и влияние на поведение.

11. При необходимости умение прямо и резко сформулировать действительную проблематику клиента, формулирования которой сам клиент, возможно, хочет по тем или иным причинам избежать.

12. Интерпретирование проблематики клиента и фактов его жизни.

13. Суммирование или повторный обзор материала. Соединение в единое целое всего того, что было произнесено клиентом с целью фокусирования на наиболее важных моментах.

14. Эффективное окончание, которое оставляет у клиента чувство завершенности определенного этапа в разрешении своей проблемы, чувство понимания целостности сеанса с минимальным количеством недосказанности.

Как видно из вышеперечисленных умений, консультант по карьере должен обладать развитыми коммуникативными и аналитическими способностями и навыками, так как процесс консультирования – это процесс интенсивной коммуникации в пределах, обговоренных консультантом и клиентом.

Прежде всего консультант должен знать, что ситуация выбора карьеры может возникнуть в разных ее поворотных точках.

#### ***Деятельность консультанта на этапе выбора карьеры***

Задача консультанта на этапе выбора карьеры – помочь клиенту:

- осуществить выбор карьеры, т.е. определить тип карьеры, который не будет противоречить его жизненной стратегии (жизненным планам);

- определить или уточнить личностный карьерный потенциал;

- овладеть информацией о мире профессий и рынке труда;

- оказать поддержку в формировании положительной Я-концепции и уверенности в завтрашнем дне. Существенным условием работы консультанта является то, что клиент должен согласиться в процессе аналитической деятельности выполнять требуемые задания в письменном виде, поскольку работа с текстом способствует концентрации внимания и углублению информации по рассматриваемой проблеме.

#### ***Деятельность консультанта в определении карьерного потенциала клиента***

Консультанту необходимо создать у клиента положительную установку на анализ собственных склонностей и способностей. Прежде всего следует учитывать, что мир профессий чрезвычайно динамичен и требования, предъявляемые ими к работнику, неуклонно меняются.

Консультируемый, получая данные диагностики, наглядно может представить структуру своих способностей, интересов, увидеть проблемы в своем развитии, которые надо преодолеть. Полученные результаты – основа для разработки плана саморазвития, подготовки к определенному виду деятельности.

#### ***Деятельность консультанта на этапе планирования карьеры***

- Определить, есть ли у клиента какой-то карьерный замысел (план).

- Если этот план есть, то определить его протяженность во времени.

- Выяснить, что клиент понимает под планом карьеры.

- Помочь клиенту в составлении или корректировке плана карьеры.

- Помочь клиенту проанализировать разработанный карьерный план. Выявление возможных препятствий при осуществлении конкретных этапов этого плана (личностные ресурсы, внешние условия, запасные пути).

- Коррекция плана.

### ***Деятельность консультанта в начале профессиональной деятельности сотрудника в организации***

Консультант совместно с сотрудником определяет характеристики карьеры, которые станут предметом развития. Значительная часть консультации посвящена информированию относительно видов карьеры и возможностей сочетать эти виды в данной организации.

Предметом обсуждения могут стать следующие вопросы:

1. Планирует ли сотрудник профессиональную или служебную карьеру? Связывает ли он свою служебную и профессиональную карьеру с данной организацией?

Профессиональное продвижение предполагает достижение признанного высоким профессионального статуса, профессионализацию, рост профессиональной компетентности. Служебное продвижение предполагает достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, сопровождающееся занятием определенных должностей в соответствии с социально признанными стандартами в данной области.

2. Как сотрудник планирует свое профессиональное перемещение (вертикальное, горизонтальное или центростремительное)?

3. Как складывалась карьера сотрудника до его прихода в организацию?

4. Есть ли расхождения между его субъективным представлением о карьере и интересами организации?

Далее предметом обсуждения становятся факторы, влияющие на карьеру человека.

1. Какие внешние факторы среды могут способствовать, а какие – препятствовать развитию карьеры сотрудника:

- уровень безработицы в настоящее время;
- состояние рынка труда и особенно соотношение спроса на специалистов данного профиля и их предложения;
- социально-экономическая стабильность в обществе?

2. Какие внутриорганизационные факторы могут способствовать, а какие – препятствовать развитию карьеры сотрудника:

- социально-профессиональная среда;
- традиции организации;
- потребности организации в данном уровне профессиональной компетентности;
- наличие ресурсов, необходимых для развития сотрудников;
- возможности для сотрудника стать заметным и полезным в организации?

3. Какие субъективные факторы, относительно не зависящие от усилий человека, могут способствовать, а какие – препятствовать развитию карьеры сотрудника:

- возраст;
- связь выбранной профессии с возрастом;
- накопленный профессиональный потенциал;
- уровень профессиональной подготовки;
- состояние здоровья?

4. Какие субъективные факторы, зависящие от усилий самого специалиста, могут способствовать, а какие — препятствовать развитию его карьеры:

- уровень притязаний и самооценка;
- осознание стандартов труда в данной профессиональной области и стремление им соответствовать;
- сформированность индивидуального стиля деятельности, наличие своего собственного профессионального почерка в работе;
- способность и готовность к рефлексии профессионального опыта;
- достигнутый уровень профессиональной компетентности, профессиональные достижения;
- готовность к профессиональному обучению;
- результаты работы в занимаемых ранее должностях;
- готовность к эффективному партнерству с руководителем;
- мотивация развития карьеры;
- ценностные ориентации в профессиональной сфере?

#### ***Деятельность консультанта по карьере в сфере самомаркетинга клиента***

Консультант по карьере знакомит клиента с основными содержательными элементами и техникой самомаркетинга, помогает разработать стратегию самомаркетинга, показывает, какими способами и формами можно продуктивно взаимодействовать с различными субъектами рынка труда с тем, чтобы поведение носителя карьеры на этом рынке было успешным.

В целом можно условно выделить три основные линии конструирования методов, способствующих повышению активности клиента в процессе реализации карьерного плана:

1 – методы организации традиционно понимаемого взаимодействия консультанта и клиента (метод, «используемый» специалистом, а также метод, «работающий и сам по себе», лишь при незначительном участии специалиста), что также позволяет постепенно формировать у клиента мотивационную, операциональную и ценностно-нравственную готовность к активным действиям по реализации намеченных шагов (действий);

2 – методы, являющиеся внутренним средством для каждого использующего их специалиста (личное обаяние, жизненный и профессиональный опыт, а также индивидуальные приемы, которые могут использовать не все консультанты, но которые также можно специально конструировать и развивать);

3 – методы, позволяющие клиенту самостоятельно и независимо от консультанта решать свои проблемы. В последнем случае клиент должен как бы овладеть способом решения своих «карьерных» проблем, что предполагает его более системную ориентировку в конкретной ситуации на определенной стадии карьеры.

Данная модель может оказаться полезной для осознания консультантом по карьере, что же он реально делает с конкретным клиентом, каким образом корректировать свою работу и делать ее более полноценно. По-настоящему главная (идеальная) цель активизирующей консультации достигается лишь на третьем уровне. Однако существует немало случаев, когда консультанту приходится ограничиваться помощью в реализации карьерных замыслов клиента лишь на втором и даже на первом уровнях.

#### ***Деятельность консультанта по карьере при оказании помощи клиенту в ситуации кризиса карьеры***

В ситуации кризиса карьеры консультант оказывает содействие клиенту в:

- формировании адекватной самооценки, установки на поведение преодоления кризисной ситуации и уверенности человека в своей способности справиться с возникшими трудностями;
- устранении или ослаблении скрытого эмоционального неблагополучия, формировании или активизации навыков эмоциональной и волевой саморегуляции;
- анализе и активизации профессиональных потребностей и мотивов;
- формировании эффективных форм поведения и установки на поиск работы в случае ее потери.

#### **Вопросы для обсуждения в конце лекции:**

Может ли человек построить свою жизнь согласно плану, замыслу? Может ли он сам ее строить или жизнь все делает за него? Каково влияние «старта» жизни на «финиш»? Каковы критерии удавшейся жизни? Какие внутренние факторы (интеллект, мотивы, уровень притязаний и самоконтроль, активность, смелость, здоровье, зрелость и др.) связаны с успешной карьерой?

### **3.1.2. Лекция 2. Карьера: миф или реальность**

Описывая современный рынок труда, можно выделить ряд тенденций, которые оказывают существенное влияние на карьеру и карьерные пути. Часть из этих тенденций уже была освещена, и, тем не менее, остановимся на наиболее важных из них, характеризующих (в том числе и белорусскую) действительность.

1. Высокая динамика рынка труда и профессий. Во многом за

счет развития высоких технологий и тенденций к глобализации рынок труда постепенно превратился в глобальный «плавильный котел» для профессий и профессионалов. Новые профессии появляются гораздо чаще, существующие устаревают гораздо быстрее. Часто бывает, что за внешней оболочкой, казалось бы, одной и той же профессии лежит уже совершенно иное содержание. Современный инженер и инженер десять лет назад – это два совершенно разных инженера. Поэтому высокий динамизм и самого человека в профессиональном мире является неотъемлемым фактором профессионального функционирования на таком рынке труда, в том числе и в России.

2. Разнообразие карьерных возможностей. Помимо динамики самого рынка труда по профессиям можно выделить и возросшее количество вариантов применения данной профессии в работе, выходов на новые специализации, переквалификации, возможности управленческого роста, создание своего дела и т.п. По большому счету, все это есть следствия перехода российской экономики в формат глобального рыночного функционирования. Конечно, структура отечественной экономики неоднородна, как по направлениям в целом, так и по региональной специфике, но, тем не менее, основные профессиональные направления и специализации в ней прослеживаются. Как следствие, человек также должен быть готов постоянно поддерживать не только профессиональный, но и карьерный «тонус», специализироваться и быть готовым постоянно выбирать интересующий его «карьерный тренд».

3. Интенсивное экономическое развитие. Тенденции современной экономики характеризуются различными периодами роста и падения, кризисными тенденциями и появлением новых форм бизнеса, новых компаний и т.п. В связи с этим ряд профессиональных отраслей могут становиться востребованными на короткий промежуток времени, затем резко утрачивать востребованность. Все это провоцирует у работников необходимость быть готовыми к смене карьеры и специализации не столько в силу долговременных изменений, описанных выше, сколько в силу кратковременных обстоятельств. Возможно, в будущем будет возрастать количество людей, имеющих несколько профессий, часть которых приобретает просто «про запас».

Все эти тенденции актуальны для реалий, и можно выделить ряд важных характеристик современного рынка труда, которые отражают данные тенденции и позволяют сориентироваться в многообразии возможностей, которые он предоставляет, для более эффективного планирования собственной карьерой и позиционирования себя на этом рынке.

**Ситуации на рынке труда.** Рынок труда, как уже говорилось, меняется достаточно быстрыми темпами. Еще совсем недавно его

можно было охарактеризовать как «рынок кандидатов». Экономика развивалась быстрорастущими темпами, и в этих условиях компаниям приходилось жестко конкурировать друг с другом, в том числе и за квалифицированные кадры. Во многих отраслях существенно выделялась ситуация «кадрового голода», поэтому многие работники могли диктовать свои условия для компаний. На рынке присутствовала высокая мобильность персонала, когда люди могли выбирать наилучшие условия для себя во многих сферах профессиональной деятельности. Конечно, такая ситуация была характерна прежде всего для экономически развитых регионов, но, тем не менее, все это влияло и на особенности построения карьеры и выбора места работы, в том числе и для молодых специалистов. Многие компании были готовы брать в штат не только выпускников, но еще и фактических студентов, организовывая для них стажировки и практики.

Как можно увидеть, рынок труда не является неким стабильным образованием, особенно в современных условиях, наоборот – достаточно динамичен, поэтому умение гибко реагировать на изменения – основа успешного трудоустройства и успешной карьеры. Поэтому лучшей формулой здесь будет утверждение, что «не вы должны зависеть от рынка труда, а рынок труда должен зависеть от вас», то есть всегда нуждаться в ваших услугах как профессионала.

Выходя на рынок труда, можно столкнуться не только с вопросом выбора варианта трудоустройства, того, кем работать. Еще один немаловажный вопрос, который встает практически перед каждым работником – где работать. Естественно, что во многом такие выборы происходят не целенаправленно, и многое зависит как от той же ситуации на рынке, когда выбор может быть невелик, так и от профессии (строитель – на стройке, маркетолог – в офисе и т.п.). Тем не менее, следует знать об основных типах компаний и корпоративных культур, их характеризующих, чтобы, при наличии выбора, сделать его максимально близким для себя.

Можно выделить следующие типы компаний.

#### Классификация 1 (по размеру)

- Небольшие компании (до 50 чел). Как правило, в таких компаниях сотрудник выполняет разнообразное количество функций, вне зависимости от профессии. Возможен быстрый карьерный рост, приобретение разнообразного опыта. Однако масштаб деятельности, как правило, невелик. Низкие социальные льготы и гарантии.
- Средние компании (от 50 до 500 чел). Такие компании требуют от человека большей специализации и выполнения четко очерченных функций. Карьерный и профессиональный рост может происходить более медленными темпами. Средний масштаб деятельности, приобретение опыта работы в четко структурированной организации.

- Крупные компании (более 500 чел). Крупные компании характеризуются четко отлаженными процессами и функциями, где от каждого человека требуется выполнение своего специфического функционала. Как правило, карьерное и профессиональное развитие в таких компаниях носит достаточно долговременный характер, однако также достаточно четко прописано и регламентировано, а значит вполне достижимо для сотрудников. Широкий масштаб деятельности, особенно при выходе на ключевые позиции. Как правило, хороший социальный пакет, льготы.

Ясно, что в зависимости от личных потребностей и интересов каждому человеку будет перспективно поработать в компании «своего» размера, так как кому-то важнее развиваться в крупных компаниях, кому-то интереснее пробовать свои силы в небольших организациях. То же верно и по отношению к другим классификациям.

#### Классификация 2 (по типу деятельности)

Коммерческие организации. Данные компании характеризуются ориентацией на бизнес и на коммерческую деятельность, на получение прибыли. Поэтому основной критерий оценки хорошего работника в них – эффективность в получении прибыли. Такие компании отличаются повышенной динамичностью, ориентацией на современные условия. Они более чувствительны к экономической ситуации на рынке (как к подъемам, так и к спадам).

Государственные организации. Данные компании отличаются высокой стабильностью и низкой динамикой внутренних процессов. Основной критерий оценки хорошего работника – стабильность в выполнении планов и администрировании поставленных задач, а также внутренние стандарты профессионализма. Они менее чувствительны к экономическим ситуациям, так как дотируются государством. Сюда же могут относиться и общественные организации, также работающие на бюджетных основаниях.

Смешанные типы организации. Сочетают в себе особенности двух вышеописанных типов.

Помимо различных структурных особенностей организаций можно выделить так называемые типы «корпоративной культуры», которые также оказывают влияние на карьерное развитие и продвижение сотрудников, а также на стили работы, которые в них преобладают. Существуют разные особенности корпоративной культуры, специфичные для каждой организации, многие из которых, тем не менее, проистекают из менталитета, лежащего в основании компании.

#### Классификация 3 (по типу корпоративной культуры)

- Российские компании. Поскольку на отечественном рынке доля российских компаний значительно преобладает, то такой тип корпоративной культуры будет близок многим отечественным специали-

стам. Российский корпоративный менталитет опирается на коллективные тенденции, понятие справедливости и равенства в карьере, но также несет в себе черты индивидуализма и индивидуальных карьерных достижений.

- **Американские компании.** Данный тип корпоративного менталитета опирается на понятие индивидуального успеха в рамках общего дела и на амбиции в карьерном росте. В американских компаниях каждый солдат должен мечтать стать генералом. При этом и возможности для такого карьерного роста также предоставляются. Характеризуется заботой о сотруднике с точки зрения социальной обеспеченности.

- **Восточные компании.** Выделяется четкое разграничение личной и трудовой жизни. Работа воспринимается как основное благо, поэтому работник должен всегда хорошо и прилежно трудиться. Ориентация идет именно на хорошее выполнение своих обязанностей, а не на карьерный рост, который происходит очень медленно.

- **Европейские компании.** Характеризуются более умеренным отношением к работнику, хорошими социальными льготами. Однако, здесь наблюдается наибольшее количество различий. Много работы гарантируется людям, трудоустроившимся в английские компании. Страны Средиземноморья более лояльно относятся ко времени. Наилучшее сочетание рабочих факторов встречается среди скандинавских компаний.

По данным исследования ФОМ, современная молодежь достаточно ярко ориентирована на профессиональное и карьерное развитие. Проводимые опросы показывают, что около 70% молодых людей собираются «делать карьеру» в том или ином понимании. В том же исследовании были выделены и описаны основные типы современной молодежи, характеризующие основные карьерные ориентации.

1. **Тип «Госрезерв»** (12–16% молодежи). Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Разнообразный досуг. Консервативны, но инициативны. Предпочитают работу в органах муниципальной и государственной власти. Ориентируются на продвижение по службе, престижную работу. Социально активны. Значительно чаще других мечтают занять самые высокие должности. Готовы жертвовать отдыхом и развлечениями ради достижения целей. Готовы рисковать.

2. **Тип «Яппи»** (16–19% молодежи). Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Творческие и инициативные. Ориентируются на частное и индивидуальное предпринимательство, работу в коммерческом секторе. Ориентированы на высокие должности. Стремятся к самореализации. Готовы жертвовать многим. Склонны к индивидуализму, уверены в себе.

3. Тип «Офисные сотрудники» (20–22% молодежи). Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Стабильны и умеренно консервативны. Ориентируются на работу в коммерческих организациях. Умеренные должностные притязания. Стремятся больше к достижению материального благополучия.

4. Тип «Бюджетники» (11–19% молодежи). Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Предпочитают спокойные увлечения. Консервативны и не инициативны. Ориентируются на работу в бюджетной сфере. Не готовы много рисковать. Основные ценности – семья и стабильность.

5. Тип «Работники ручного труда» (17% молодежи). Представители данного типа не ориентированы на высшее образование и карьеру. Не имеют увлечений. Очень консервативны и крайне не инициативны. Важные ценности – комфорт и деньги. Вообще не готовы рисковать, проявлять высокие амбиции.

Потребность в молодых специалистах в компаниях сильно зависит от экономической ситуации. Чем сложнее общая экономическая обстановка, тем меньше потребностей в молодых специалистах испытывают компании. В ситуации экономического развития в молодых специалистах нуждаются, прежде всего, крупные коммерческие компании, в ситуации кризиса – небольшие организации и государственные компании. При этом часто сами работодатели говорят о том, что молодые выпускники имеют завышенный уровень зарплатных ожиданий. Основные требования работодателей по отношению к выпускникам – хороший уровень профессиональной подготовки и деловой потенциал. Под потенциалом работодатели чаще всего подразумевают наличие необходимых для работы деловых качеств, прежде всего готовность учиться (уже не в учебном заведении, а на рабочем месте), ответственность, активность и инициативность.

**«Психологический контракт» на современном рынке труда.** «Психологический контракт» – термин, описывающий систему отношений между работодателем и сотрудником организации. Вступая в рабочие отношения с организацией, работник заключает не только юридический контракт с работой, где четко прописано, что он должен делать и что он за это будет получать. Также работник заключает некоторый «психологический контракт», которые не является чем-то прописанным и закрепленным правилами и нормами, но содержит в себе все ожидания, которые работник испытывает по отношению к организации, а организация испытывает по отношению к работнику. Существуют разные виды «психологических контрактов». Долгосрочные контракты подразумевают, что работник собирается долгое время работать на благо организации, а организация берет на себя обязательства содействовать работнику в профессиональном и карьерном

росте внутри. Краткосрочные контракты строятся на принципе «отработал – получил», когда работник готов сотрудничать с организацией лишь на короткий промежуток времени, а организация обязуется лишь компенсировать его труд на должном уровне.

Современный рынок труда вносит свои коррективы в наполнение «психологического контракта», создавая новые формы взаимоотношений работника и работодателя.

Старый контракт работника: быть преданным работодателю, идти ему навстречу, обеспечивать адекватное качество работы.

Старый контракт организации: обеспечить работой, обеспечить карьеру, заботиться о сотруднике.

Новый контракт работника: непрерывно учиться, идти в ногу с изменениями, быть заинтересованным в успехе организации, руководить своей карьерой, обеспечить высокую производительность.

Новый контракт организации: повысить возможности работника устроиться на другую работу, обеспечить условия и средства для этого, дать возможности для оценки перспектив будущего трудоустройства, дать возможности для развития.

Раньше продвижение по службе или профессиональное развитие работники связывали с той организацией, где они работали. Сама организация была заинтересована в том, чтобы выращивать своих сотрудников. Карьера в одной организации могла занимать десятки лет, и это считалось нормальным. В современных динамичных условиях карьера работника уже не связывается с одной организацией, а сама организация ориентирована не на долгосрочное развитие сотрудника, а на краткосрочное взаимовыгодное взаимодействие с работником. Отсюда вытекает одно очень важное следствие, из-за которого понятие управления карьерой приобретает особый смысл и значимость. Карьерное развитие на современном рынке – задача самого человека. Поэтому успешного профессионала характеризует не только уровень и качество освоения своей профессии, но и особые умения – умения строить и развивать карьеру.

***Вопросы для обсуждения:***

Насколько вы конкурентоспособный человек на рынке труда?

К какому типу современной молодежи относите себя?

**Студенты на форуме могут обсуждать предложенную лекцию.**

**3.1.3. Практические задания по дидактической единице 1**

***Задание 1. Анализ ситуаций и проблем в кадровой работе (II – 2 часа, СРС – 2 часа)***

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

При выполнении данного задания возможно использование ситуативных методов диагностики, основанных на наблюдении за поведением испытуемых в инсценированных (симулированных) ситуациях. Данный метод включает в себя две части: провоцируемую ситуацию и технику наблюдения. По содержанию ситуаций можно использовать: «почтовую корзину»; анализ случаев («кейс-метод»).

В ситуативных методах всегда применяется техника структурированного наблюдения. Простейший вариант структурной основы наблюдения – *шкальные оценки*. По итогам наблюдения выставляются шкальные оценки близости поведения к требуемым действиям в провоцируемой ситуации (требования к действиям при этом соответствуют строго определенной области требований должностной позиции). Примеры процедур создания диагностических ситуаций:

«Почтовая корзина»: по отрывкам из документов (корреспонденция в почтовой корзине) необходимо сделать письменное заключение о характере проблемы, которая в них отражена, принять решение по проблеме, наложить резолюции на документы. Предлагается от 15 до 40 документов.

*Область оценки:* концептуальная подготовка, организаторский потенциал, устойчивость к стрессу, сенсibilitätность, креативность, флексибильность, инициативность, планирование, делегирование, организация контроля, устойчивость к нагрузкам.

**Прогнозируемый результат:** студенты должны подготовить «почтовую корзину» или кейс-ситуации по различным проблемам в кадровой работе.

## **Задание 2. Мини-эссе «Мое представление о карьере» (II – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Эссе (франц. *essai* – попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* – взвешивание) – небольшой прозаический текст, выражающий индивидуальную точку зрения автора.

Эссе не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета, темы. Скорее эссе – это своеобразный «поток информации», соединяющий в себе философские размышления автора и имеющий авторскую эмоциональную окраску. Кажущаяся свободной, композиция эссе должна быть подчинена внутренней логике, должна просматриваться основная мысль эссе.

*Объективное или «деловое» эссе*, в отличие от рассказа, является информацией об идеях, объяснением, убеждением, а не изображением или пересказом какой-либо жизненной ситуации.

Эссе будет выглядеть богаче и интереснее, если в нем присутствуют:

- непредсказуемые выводы;
- неожиданные повороты;
- интересные сравнения.

*Рекомендации к написанию эссе:*

1. Исследование темы.

- Не надо пытаться раскрыть тему целиком, старайтесь остановиться на том, что вам интересно, используйте свой жизненный опыт, старайтесь привнести свое видение проблемы.
- Запишите наиболее удачные, на Ваш взгляд, высказывания по данному поводу.

2. Работа с деталями.

- Подкрепите свои высказывания доказательствами, приведите факты.
- Используйте яркие описания, цитаты и т.д., которые заинтересуют читателя.

3. Самопроверка.

- Проверьте, последовательны ли ваши мысли, ведут ли они к логическому завершению темы.
- Избегайте употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно.

***Прогнозируемый результат:*** написать эссе на предложенную тему и отослать по электронной почте преподавателю на проверку.

***Задание 3. Дискуссия на тему: «История карьер в различных профессиях» (СРС – 2 часа)***

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Дискуссия – это обсуждение теоретических проблем для получения в коллективном размышлении теоретических выводов. Цель дискуссии – это решение проблемы; средство – выдвижение гипотез и проверка их в споре; результат – вывод, который удовлетворит или всех, или большинство участников.

При дискуссии необходимы более глубокий анализ и понимание «спорной» проблемы всеми студентами, а значит и лучшее усвоение ими всей темы, также нужно разбудить мысль студентов, разжечь их любознательность, вызвать интерес к проблеме, возбудить их мыслительную, познавательную активность, чтобы они, в конечном счете, глубже усвоили изучаемый предмет.

*Для выполнения данного задания необходимо ознакомиться со следующими литературными источниками:*

1. Алексеева, М. Г. (Дальневосточный гос. ун-т путей сообщения). Профессиональная карьера руководителей железнодорожной отрасли: организационный и личностный аспекты / М.Г. Алексеева //

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2009. – № 4 (24): Социальная психология труда. – С. 137–141.

2. Истории великих финансовых карьер / материал подгот. Андрей Москаленко // Карьера. – 2009. – № 5/6. – С. 20–21.

3. Истории великих банковских карьер // Карьера. – 2008. – № 9. – С. 34–35.

4. Истории великих fashion-карьер / материал подгот. Андрей Москаленко // Карьера. – 2009. – № 4. – С. 18–19.

5. Истории великих карьер в страховании / материал подгот. Ян Арт // Карьера. – 2009. – № 11/12. – С. 18–19.

**Прогнозируемый результат:** дискуссия обсуждается на форуме либо в аудитории.

#### **Задание 4. Упражнение «Закончи предложения»**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Попробуйте, не задумываясь, закончить следующие предложения:

1. Люди работают ради...
2. Мой выбор профессии является...
3. Мое будущее кажется мне...
4. Профессиональный выбор молодые люди сегодня чаще всего...
5. Я выбираю профессию, потому что...
6. Хорошо, когда люди при выборе профессии учитывают...
7. Профессия потребует от меня...
8. Я хочу, чтобы мой профессиональный выбор...
9. Я надеюсь, что избранная мною профессия будет способствовать...
10. Я хочу, чтобы моя профессия позволила мне...
11. В любом деле самое важное...
12. Со временем моя профессия...
13. Осваивая профессию, я хотел бы...
14. Когда я думаю о своем профессиональном будущем, меня...
15. Я хочу, чтобы выполняемая мной работа...

Перечитайте написанное и сделайте вывод о своем отношении к труду вообще и к избранной профессии в частности.

**Прогнозируемый результат:** проведение самоанализа для дальнейшего усвоения курса.

#### **Задание 5. Трудовой пост консультанта по карьере**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Составьте описание трудового поста консультанта по карьере, работающего в различных организациях:

- в службе занятости;
- в какой-либо производственной фирме (на предприятии);

– в учреждении социальной защиты населения (например, в учреждении медико-социальной экспертизы);

– в некоммерческой негосударственной организации, занимающейся консультированием по карьере, и др.

**Прогнозируемый результат:** студенты готовят описание трудовых операций консультанта по карьере в различных организациях.

### 3.1.4. Тестовые задания по дидактической единице 1

#### 1. Карьера – это ...

- а) один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы;
- б) уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности;
- в) средство осуществления жизненных целей, устанавливающих порядок действий;
- г) конечные результаты определенных этапов жизни, являющиеся основными ориентирами на жизненном пути.

#### 2. Профессия – это ...

- а) род труда, следствие его дифференциации;
- б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;
- в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

#### 3. Деятельность – это ...

- а) род труда, следствие его дифференциации;
- б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;
- в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

#### 4. Ориентация – это...

- а) род труда, следствие его дифференциации;
- б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;
- в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

#### 5. Специализация – это ...

- а) свидетельство об образовании, качестве товаров, присвоении какого-либо звания;
- б) характеристика деятельности, включающая описание специфических особенностей деятельности;
- в) уточнение специальности, область применения специальности;
- г) конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

#### 6. Специальность – это ...

- а) конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии;
- б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;
- в) функциональная дифференциация ролей между индивидами в данной общественной системе;
- г) целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы.

#### 7. Должность – это ...

- а) функциональные обязанности работника на каждом рабочем месте;

- б) структурный элемент организации, в которой работник выполняет конкретные задачи, наделяется определенными правами и ответственностью;
- в) субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов;
- г) определенная сфера, круг вопросов, которые человек уполномочен решать.

**8. Квалификация** – это ...

- а) устойчивая индивидуально-специфическая система психологических средств, приемов, навыков;
- б) уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности, наличие у него знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств, необходимых для выполнения им определенной работы;
- в) набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, занимающий данную должность;
- г) показатель степени сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего.

**9. В узком смысле слова «карьера» понимается как ...**

- а) профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход с одной ступени профессионализма на другую;
- б) профессиональная компетентность специалиста;
- в) разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой;
- г) самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности.

**10. В широком смысле слова «карьера» понимается как ...**

- а) профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход с одной ступени профессионализма на другую;
- б) уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности;
- в) самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности;
- г) профессиональная компетентность специалиста.

**11. Карьера первого типа требует ...**

- а) профессиональной адаптации;
- б) профессионального подбора;
- в) профессиональной компетентности;
- г) социальной компетентности.

**12. Карьера второго типа требует .....**

- а) профессиональной компетентности;
- б) профессиональной адаптации;
- в) социальной ориентации;
- г) социальной компетентности.

**13. Профессиональное самоопределение — это ...**

- а) самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, избирательное отношение индивида к миру профессий, процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности;

- б) способ достижения целей, результатов как форма личностного самовыражения;
- в) соответствие качества предлагаемой рабочей силы спросу работодателя.
- г) согласование действий, установление целесообразных отношений между субъектами.

**14. При процессуальном подходе карьера понимается как ...**

- а) определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев;
- б) способ достижения целей, результатов как форма личностного самовыражения;
- в) отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний;
- г) способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой.

**15. При статусном подходе карьера понимается как ...**

- а) результат деятельности человека, социальный статус и т.п.
- б) формирование у личности знаний, умений и навыков в определенной профессиональной области;
- в) интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающаяся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях;
- г) открытость к дальнейшему профессиональному развитию, готовность к овладению новыми средствами труда, профессиональными знаниями и умениями, активное приспособление человека к обновляющимся условиям профессионального опыта.

**16. В рамках ценностного подхода карьера понимается как ...**

- а) процесс и (или) результат овладения определенными видами профессиональной деятельности;
- б) влечение к какой-либо профессии, опирающееся на знание о предназначении профессии, осознание своих возможностей овладения ею и оценка своих потенциальных профессиональных способностей, как ощущение профессии;
- в) общественная значимость деятельности человека;
- г) длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути.

**17. С позиций индивида карьера представляется как ...**

- а) своеобразный трудовой путь.
- б) меры готовности индивида начать работать в какой-либо профессиональной области;
- в) процесс и (или) результат овладения определенными видами профессиональной деятельности;
- г) процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ его самореализации.

**18. Критериями удавшейся карьеры являются ...**

- а) удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий);
- б) социальный успех (объективный критерий);
- в) результат оценивания профессиональной компетентности человека;
- г) наиболее вероятная система замещения должностей для конкретного руководителя.

**19. Объективная внешняя сторона карьеры – это ...**

- а) внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны

- самой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.);
- б) внутренние побуждения, определяющие факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (зарботок, льготы и др.);
- в) рост профессионального уровня работников для реализации возможности выполнения работ более высокого уровня;
- г) последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций.

**20. Внутренняя сторона карьеры – это ...**

- а) как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней;
- б) система мер, направленная на актуализацию вопросов профессионального самоопределения и развития человека, пробуждение, поощрение, поддержка собственных шагов молодого человека на пути от смутных переживаний и ощущений смысла к реалистичным целям и программам их воплощения;
- в) совокупность предметных и социальных условий труда;
- г) комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, сформировавшимися способностями и с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом.

**21. Этап упрочения карьеры происходит в возрасте...**

- а) от 23 до 40 лет;
- б) от 25 до 44 лет;
- в) от 20 до 30 лет;
- г) от 35 до 44 лет.

**22. Этап упрочения карьеры – это ...**

- а) стремление работников занять прочное положение в выбранной ими сфере деятельности;
- б) совокупность решающих и обобщающих принципов у работников;
- в) процесс создания профессионального проекта, включающий оценку исходной ситуации;
- г) система мер, направленная на актуализацию вопросов профессионального самоопределения и развития.

**23. Хейвигхерст выделяет этапы профессионального пути. Соотнесите этапы с их содержанием:**

|   |  |
|---|--|
| 1. Идентификация с работником (от 5 до 10 лет)  | а) Дети научаются организовывать свое время и усилия для выполнения различных задач  |
| 2. Приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет) | б) Дети идентифицируются со своими работающими отцами и матерями, и намерение работать в будущем становится частью их «Я-концепции»                                |
| 3. Приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет)            | в) Человек совершенствует свое профессиональное мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинают продвигаться вверх по служебной лестнице     |
| 4. Становление профессионала (от 25 до 40 лет)  | г) Человек выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать. Он приобретает определенный трудовой опыт, который помогает ему сделать выбор и начать карьеру |

**24. Внешние факторы карьеры – это ...**

- а) социальная, профессиональная, организационная среда и ситуация, возможно-сти иерархической структуры организации, влияние событий, случаев и др.;

- б) потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне;
- в) презентация возможностей и способностей претендента на рабочее место;
- г) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

**25. Внутренние факторы карьеры ...**

- а) это выбор одного из нескольких вариантов профессионального самоопределения;
- б) это совокупность возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности;
- в) обусловлены интеллектом и мотивационной структурой личности, самооценкой, приобретенными знаниями, а также особенностями индивидуального личностного жизненного пути;
- г) обусловлены стремлением овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха.

**26. Развитие сотрудников – это** один из основополагающих факторов успеха ... организаций. Поэтому ... организации, ориентированные на долгосрочную, эффективную работу, берут на себя заботу о планировании и управлении развитием карьеры своих сотрудников. *(Вставьте пропущенные слова).*

**27. Выделить типы компаний:**

- а) по размеру;
- б) по типу деятельности;
- в) по типу корпоративной культуры;
- г) по времени создания.

**28. «Психологический контракт» – это ...**

- а) термин, описывающий систему отношений между работодателем и сотрудником организации;
- б) совокупность способов выявления в психотерапевтических целях особенностей переживаний и действий;
- в) контакт, ориентированный на повышение социально-психологической компетентности людей и оказание психологической помощи как отдельному человеку, так и группе, организации;
- г) деятельность психолога, конечным результатом которой является диагноз психологический;
- д) взаимные ожидания и взаимные обязательства сторон по поводу осуществляющихся отношений.

**29. Карьера определялась как «путь, ход, поприще жизни, служба, успех и достижение его», «успех в обществе, быстрое достижение чинов и орденов».**

- а) в XX в.;
- б) в IX в.;
- в) в XIX в.;
- г) в XI в.

**30. Карьера определялась как путь и продвижение человека к внешним успехам, выгодам, славе, почету, а также достижение им личного благополучия, как будущность и судьба.**

- а) в начале XX в.;
- б) в середине XX в.;
- в) в конце XX в.;
- г) в начале X в.

### 3.2. Дидактическая единица 2

*Основные понятия:* карьерное консультирование, модели карьерного поведения, карьерный рост, мотивация, уровень карьеры, профессиональное развитие персонала, развитие карьеры, планирование карьеры, управление карьерой, профессиональная карьера.

*Карьерное консультирование* – это процесс формирования оптимальной стратегии профессионального развития, который включает в себя процесс выбора, планирования, реализации и коррекции карьерного пути.

*Модели карьерного поведения* – описание объектов средствами некоторых научных теорий по карьерному поведению.

*Карьерный рост* – осуществляется только путем приобретения сотрудником необходимой компетенции, которая позволила бы ему или ей занять новые, более высокие посты в организации и выйти на принципиально новый уровень ответственности. В результате внутреннее деление и сегментация компаний происходят теперь, скорее, в терминах неодинаковых степеней поддержки, которую руководство готово предоставить различным категориям штатных работников.

*Мотивация* – рассматривается как внутреннее состояние организма, побуждающее его вести себя определенным образом.

*Уровень карьеры* – достигнутый профессиональный статус.

*Профессиональное развитие персонала* – работа консультанта, обеспечивающая реализацию сотрудниками своего профессионального и личностного потенциала.

*Развитие карьеры* – действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана. Развитие карьеры создает определенные преимущества для самого работника и для организации.

*Планирование карьеры* – это определение последовательности изменений должностной и профессиональной позиции сотрудника в организации. Планирование карьеры состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению. Пути представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов, стажировок и др.

*Управление карьерой* – инструмент развития персонала и повышения его эффективности.

*Профессиональная карьера* – это расширение объема и повышение уровня профессиональных знаний и навыков сотрудника.

### 3.2.1. Лекция 3. Карьерное консультирование как средство развития организации

#### План

1. Карьерное консультирование в организации.
2. Уровни карьеры среди руководителей.
3. Типы заказов на карьерное консультирование.
4. Модели карьерного поведения личности.
5. Механизмы карьерного процесса.
6. Мотивы в выборе личной карьеры.

#### **1. Карьерное консультирование в организации**

Существуют два вида карьеры в организации: профессиональная и внутриорганизационная. При осуществлении *профессиональной карьеры* человек проходит различные стадии в своем развитии – обучение, поступление на работу, профессиональный рост, выход на пенсию. Эти стадии человек проходит в разных организациях. В организации можно реализовать *внутриорганизационную карьеру*, при которой происходит последовательная смена работником различных ее стадий.

Внутриорганизационную карьеру принято классифицировать по разным основаниям. Существует вертикальная и горизонтальная карьера. При *вертикальной (или квалификационно-должностной) карьере* изменяется статус работника по вертикальным иерархическим уровням сложности труда. *Горизонтальная карьера* означает изменение его статуса на одном иерархическом уровне. Скорость перехода между рабочими местами дает возможность выделять стабильную, нормальную и стремительную карьеру. При *стабильной карьере* деятельность работника в течение нескольких лет осуществляется в одной должности. При *нормальной карьере* количество переходов на другую должность не превышает одного раза в три года. *Стремительная карьера* предполагает более частую смену должностей, видов деятельности и рабочих мест.

В зависимости от направленности ступеней в карьере в организации выделяют следующие ее виды: целевая карьера, при которой выбирается профессия, планируются этапы продвижения, имеется стремление к их достижению; монотонная карьера – работник определяет желаемый профессиональный статус, достигает его и дальше не стремится к продвижению в иерархии организации; спиральная карьера – работник мотивирован к перемене деятельности и продвигается по ступеням иерархии в организации; мимолетная карьера, при которой перемещение работника происходит стихийно, без видимой целенаправленности; стабилизационная карьера – работник продвигается

до определенного уровня и остается на этом уровне длительное время; затухающая карьера – работник продвигается до определенного уровня и остается на этом уровне до того момента, когда начинается движение к более низкому профессиональному статусу в организации.

Карьерой работника можно управлять. *Управление карьерой* заключается в том, что после принятия работника на работу в организацию до его предполагаемого увольнения линейный руководитель и кадровая служба организуют планомерное его продвижение по рабочим местам и должностям. Работник должен знать о перспективах своего роста. Ему должны быть известны показатели, которых необходимо добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

*Планирование карьеры в организации* означает определение конкретных путей развития работника в организации. В соответствии со штатным расписанием организации определяется последовательность должностей, которые работнику предстоит занимать. Планирование карьеры предполагает определение целей в развитии карьеры и путей, ведущих к их достижению. Оно предусматривает разработку возможной схемы замещения должностей работником в течение его работы в организации.

Продвижение осуществляется путем должностного роста и ротации. Должностной рост – это замещение должности более высокого уровня по сравнению с ранее занимаемой должностью. Ротация означает назначение работника на должность такого же должностного уровня при дополнительной его мотивации.

После приема на работу служба управления персоналом может организовать обучение работника в области планирования и развития карьеры. Обучение направлено на формирование заинтересованности работника в развитии собственной карьеры с тем, чтобы научить его пользоваться инструментами управления карьерой. Может разрабатываться план развития карьеры, в котором работник определяет профессиональные интересы, пути и методы их реализации. Сопоставляются возможности работника с требованиями, предъявляемыми к интересующей его должности, определяются степень реалистичности плана развития карьеры и необходимые для этого действия. Осуществление плана развития карьеры предполагает приобретение работником требуемой для занятия должности квалификации. Должно существовать взаимодействие и сотрудничество работника, его руководителя и службы управления персоналом в области планирования и развития карьеры. Работник несет ответственность за планирование и развитие своей карьеры. Руководитель поддерживает стремление работника к карьере, распределяет рабочее время и аттестует работника. Служба управления персоналом осуществляет профессиональное консультирование и управление процессами развития карьеры в органи-

зации. План развития карьеры и его выполнение оцениваются работником, его руководителем и службой управления персоналом.

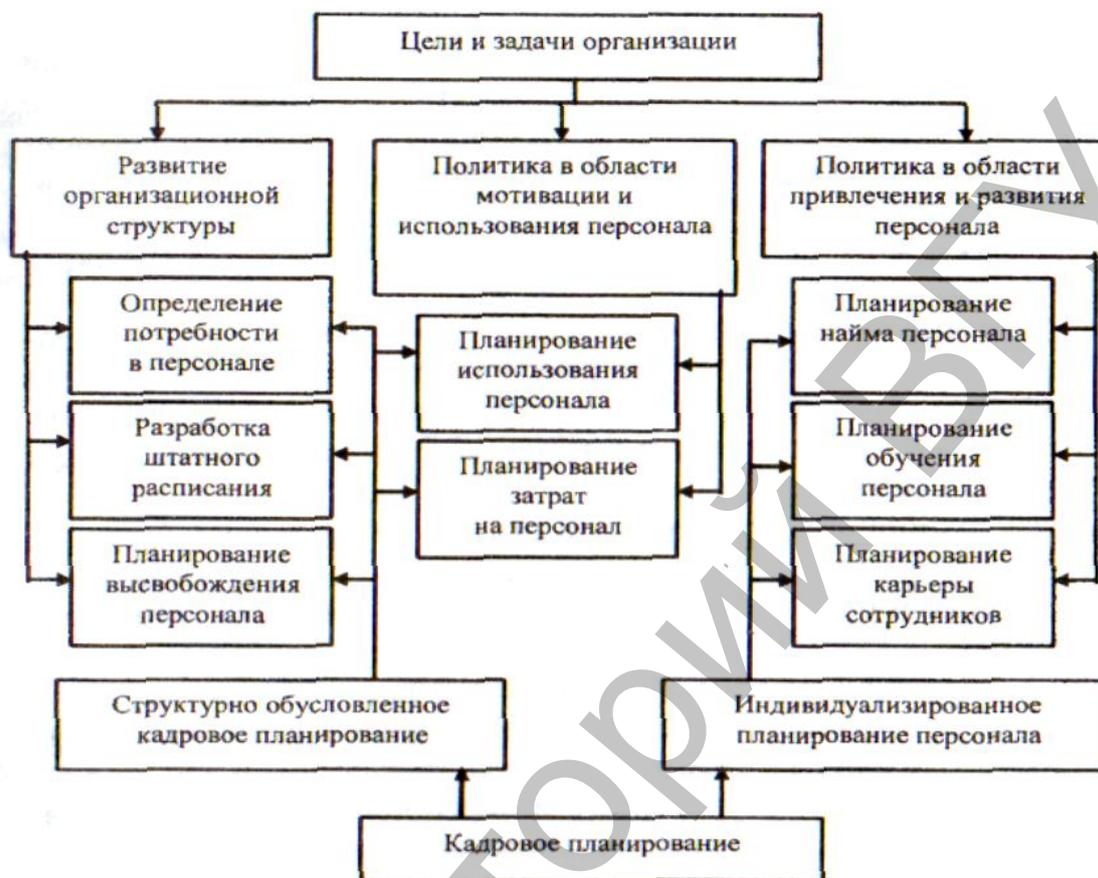


Рис. 3. Карьерное развитие в организации.

Для того, чтобы развитие карьеры в организации (рис. 3) прошло успешно, необходимо консультирование как персонала, так и управляющих, а также целенаправленное планирование карьеры, которое, по мнению А.Д. Кибанова, заключается в постановке карьерных целей, планировании карьерного продвижения, разработке стратегии и тактики карьеры и позволяет избежать карьерных плато, карьерных тупиков.

Можно заметить, что во многом такая позиция автора согласуется с теорией Э. Шейна о «якорях карьеры», определяющих карьерные цели человека. А.С. Гусева выделяет шесть принципов постановки карьерной цели в организации:

- **Привлекательность.** Цель должна быть привлекательной как в глазах общественного мнения (престижной), так и в индивидуальном плане, соответствовать личным интересам, ценностям, установкам. Такой выбор цели позволяет увлечься ею, легче преодолевать трудности «черновой» работы.

• **Реальность.** А.С. Гусева так же, как и А.Д. Кибанов, отмечает, что цель карьеры – это не должность. Реальнее поставить целью карьеры профессиональное продвижение и развитие способностей к исполнению ближайшей в организации должности, чем мечтать о самой верхней ступеньке в служебной иерархии.

• **Последовательная близость.** Разбивка цели по этапам, конкретным шагам продвижения приближает конечную цель, делает более ясными пути ее достижения.

• **Прогрессивность и последовательность.** Каждая из последующих подцелей должна предполагать наращивание способностей и возможностей. Если цель достигнута рывком, без обеспечения готовности к освоению нового положения (как, например, в случае «десантной» карьеры), то карьерный процесс теряет свою устойчивость.

• **Возможность корректировки цели.** В процессе служебного продвижения могут изменяться его мотивы, изменяться организационные условия, карьерные приоритеты. Двигаться по служебной лестнице, жестко ориентируясь на исходную цель – насилие над собой и торможение карьерного процесса.

• **Возможность оценки результатов.** Цель должна быть формализована и предполагать критерии оценки достижений. Соотношение полученных результатов с поставленной ранее целью – основа оценки эффективности своих действий и дальнейшего планирования карьерного движения. Правильная постановка карьерной цели позволяет спланировать действия по ее достижению и успешно их реализовывать.

Примерный алгоритм карьерного консультирования в организации может выглядеть следующим образом:

А. **Определение целей карьеры (чего важно достичь – рис. 4).**

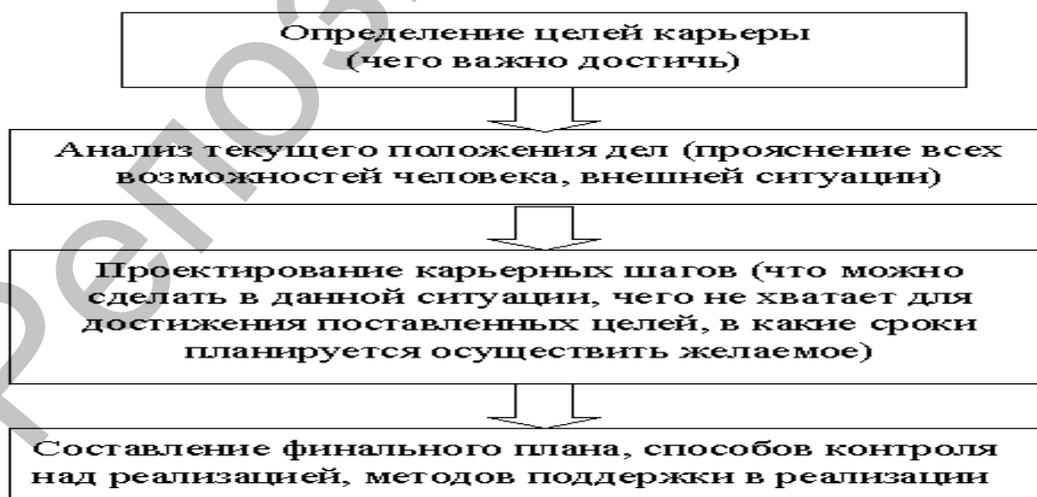


Рис. 4. Определение целей карьеры.

Алгоритм определения жизненных и карьерных целей:  
– Каких целей вы хотите достичь?

- Согласуются ли они между собой?
- Существуют ли так называемая главная цель и определенные промежуточные цели на пути к ней?
- Знаете ли вы, что сами можете сделать для этого (сильные стороны) и над чем вам еще надо работать (слабые стороны)?

Для нахождения жизненных и карьерных ориентиров в первую очередь необходимо выяснить, чего именно вы хотите, т.е. добиться ясности цели. Это является существенной предпосылкой успешности личной жизни и карьеры. Найти жизненные и карьерные цели и дать им определение означает придать своей жизни ясное направление. Например, одним из условий успешной карьеры, а значит, и во многом личной жизни, является правильный выбор профессии.

Как правило, цели устанавливаются на конкретный жизненный период, и в этом процессе существует последовательность их определения, утверждения и приведения в действие.

Шаг первый – прояснение потребностей.

Шаг второй – прояснение возможностей.

Шаг третий – принятие решения о том, что вам нужно.

Шаг четвертый – выбор типа карьеры.

Шаг пятый – уточнение цели.

Шаг шестой – установление временных границ.

Шаг седьмой – контроль своих достижений.

Б. Анализ текущего положения дел (прояснение всех возможностей человека, внешней ситуации)

В. Проектирование карьерных шагов (что можно сделать в данной ситуации, чего не хватает для достижения поставленных целей, в какие сроки планируется осуществить желаемое).

Г. Составление финального плана, способов контроля над реализацией, методов поддержки в реализации.

*Профессиональное развитие персонала организации подразумевает под собой работу консультанта, обеспечивающую реализацию сотрудниками своего профессионального и личностного потенциала. В процессе осуществления данной функции консультант решает следующие задачи:*

**1. Развитие карьеры сотрудника в организации, предполагающее наличие карьерного плана развития на каждого работника компании, в котором определены и прописаны следующие моменты:**

- ближайшие и долгосрочные карьерные цели;
- актуальные профессиональные возможности и способности;
- потенциал сотрудника;
- стратегия повышения профессионального уровня работника;
- система оценки профессионального уровня работника (рис. 5).



Рис. 5. Пирамида карьерного развития.

**2. Подготовка кадрового резерва**, который представляет собой банк данных о сотрудниках компании, обладающих способностью к управленческой деятельности, **отвечающих** требованиям к должности того или иного ранга, прошедших отбор и профессиональную переподготовку. Для успешного решения данной задачи консультанту необходимо:

- *знать актуальные способности, профессиональные умения и личностные качества сотрудника;*
- *выявить потенциал и ресурсы для развития сотрудника, а также его сильные профессиональные и личностные стороны, позволяющие претендовать на ту или иную должность;*
- *определить зоны развития сотрудника, то есть те зоны, на которые будет ориентировано обучение и повышение квалификации. Это могут быть:*
  - *различные профессиональные умения и навыки, которых не хватает сотруднику в данный момент;*
  - *личностные качества, необходимые для той или иной должности и недостаточно развитые у сотрудника в данный момент;*
- *создать информационную базу данных сотрудников, вошедших в кадровый резерв, с подробным описанием их характеристик и особенностей.*

**3. Обучение и развитие персонала** представляет собой деятельность консультанта, направленную на создание для сотрудников организации возможностей и условий профессионального и личностного роста и повышения квалификации. Обучением и развитием персонала в компании может заниматься:

- *внешняя организация, предоставляющая подобного рода услуги;*
- *менеджер, консультант по персоналу, который выполняет весь комплекс задач по работе с персоналом и одной из обязанностей которого является обучение;*

- специально нанятый для этой цели сотрудник службы персонала, в обязанности которого входит весь комплекс задач, связанных с обучением и развитием персонала (рис. 6).



Рис. 6. Действия организации по развитию карьеры.

Для успешного **выполнения поставленной задачи** консультант может использовать следующие способы:

- диагностику, то есть изучение особенностей и профессиональных умений сотрудников: составление индивидуальных характеристик, где указываются: выявление навыков и способностей, которые необходимо развивать сотруднику для достижения поставленных карьерных целей; определение зон ближайшего развития сотрудника; составление рекомендаций по необходимому обучению;
- составление индивидуального плана обучения сотрудника;
- осуществление политики обучения и развития персонала в компании;
- организацию, *проведение* необходимых обучающих мероприятий.

## 2. Уровни карьеры среди руководителей

Различные теории и закономерности дают возможность прогнозировать профессиональные стремления, достижения, удовлетворенность, профессиональную устойчивость, образовательное и карьерное поведение людей.

*Уровень карьеры* – достигнутый профессиональный статус.

Чаще всего при изучении успешной карьеры объектом исследования становятся руководители. Американские исследователи выделили три уровня карьеры среди руководителей.

**1. Низкое звено управления (технический уровень).** Это уровень управленцев, находящихся непосредственно над рабочими и исполнителями, например, мастер, медицинская сестра, заведующий от-

делом и т.д., т.е. люди, отвечающие за ресурсы, сырье, оборудование. Их работа отличается напряженностью и разнообразием. Половина рабочего времени руководителей такого ранга проходит в общении, причем более всего с рабочими или непосредственными исполнителями, немного с мастерами и менее всего со своим начальством.

**2. Среднее звено управления (управленческий уровень).** В последнее время именно это звено управления существенно возросло по численности и значимости. Большое количество руководителей среднего звена является одним из признаков современной организации. К ним относятся заведующие отделениями, начальники цехов, деканы, офицеры (от лейтенанта до полковника), и т.д. Представители управленческого звена вносят существенный вклад в решение проблем организации, но характер их работы в большей степени определяется характером работы руководимого ими подразделения, чем организации в целом. Среднее звено управления является как бы буфером между низовым и высшим звеньями управления. Представители среднего звена управления почти 90% времени проводят во взаимодействии с людьми.

**3. Высшее звено управления (институциональный уровень).** Это самый малочисленный слой управленцев – президент и вице-президент корпорации, генерал, министр, ректор. Именно представители высшего звена управления отвечают за принятие важнейших решений. Их работа чрезвычайно напряжена, существует огромный риск неудачи, и как результат – личное одиночество. Рабочая неделя управленцев такого ранга составляет 60–80 ч, почти 70% времени уходит на заседания и встречи и около 20% на работу с бумагами.

В вертикальной карьере можно различать следующие квалификационные уровни (рис. 7):



Рис. 7. Квалификационные уровни вертикальной карьеры.

### 3. Типы заказов на карьерное консультирование

Карьерное консультирование в организации может осуществляться в двух парадигмах:

1) *по ресурсам* – консультант проводит экспертизу актуального состояния профессионально-кадрового потенциала организации и предлагает конкретные решения кадровых проблем;

2) *по процессу* – консультант организует процесс решения профессионально-кадровых проблем и обучает работников организации самостоятельному решению.

Выбор парадигмы работы определяется, как правило, самим консультантом, исходя прежде всего из особенностей заказа и профессионального инструментария, которым он владеет.

Типы заказов на консультирование можно разделить на *заказы-задачи* и *заказы-проблемы*.

Парадигма консультирования *по ресурсам*, как правило, применяется в тех случаях, когда заказ формулируется в виде задачи, для решения которой необходимо лишь подобрать и использовать уже имеющийся инструментарий (табл. 5).

Таблица 5

**Типы заказов на развитие карьеры**

| Основания разделения на типы заказов  | Типы заказов                                 |   |
|---|--|---|
|   | Заказ-задача                                 | Заказ-проблема  |
| 1. Цели обращения заказчика к консультанту  | Тактические (решение конкретной задачи)      | Тактические или стратегические (потребность в разрешении проблемной ситуации) |
| 2. Степень определенности представления заказчика об итоговом продукте консультирования | Называет конкретный продукт консультирования | Описывает образ желаемого будущего  |
| 3. Основная потребность заказчика   | Решение задачи                               | Овладение способами и средствами решения проблем                              |

Консультирование *по процессу* обычно применяется, когда заказ формулируется как проблема и консультант должен либо обучать заказчика использованию специальных средств решения кадровых проблем, либо одновременно с этим создавать новые (применительно к конкретному случаю) средства для ее решения.

### 4. Модели карьерного поведения личности организации

Среди моделей первоначального выбора профессии наибольшее признание получила модель соответствия Дж. Холланда. В ней утверждается, что люди выбирают профессию, которая наиболее подходит их личностным качествам. Чем больше человек соответствует профессии, тем более вероятно, что он останется в этой области. Величина

расхождения между профилем личности и профилем профессии определяет склонность к изменению области занятий в дальнейшем.

Другая группа моделей профессионального выбора (модели процесса) описывает способ, которым люди приходят к решению о своей карьере. В моделях этой группы упор делается на динамику решения проблем и принятия решений в ответ на влияния со стороны работы, других людей, организации. Модель Я-концепции, например, описывает, как человек постепенно кристаллизует чувство «Я» и воплощает Я-концепцию в серию «карьерных» решений.

Многие работы выводят модели развития карьеры из общей и возрастной психологии. Так, К. Аргирис включает в процесс развития личности ряд компонентов, связанных со стремлением человека перейти:

1. От пассивности к активности.
2. От зависимости к относительной независимости.
3. От однообразного поведения к разнообразию.
4. От поверхностной заинтересованности к глубоким интересам.
5. От близких перспектив к далеким и долгосрочным.
6. От подчиненности к главенствованию.
7. От неуверенности к приобретению контроля и уверенности в себе.

Профиль индивида по этим параметрам характеризует процесс его самоактуализации.

В современной литературе также описываются две модели карьерного поведения личности.

♦ *Модель развития* характеризуется превращением собственного профессионального поведения в предмет практического преобразования со стороны личности. Данная модель карьерного поведения *позитивно влияет* как на саму личность (достижение мастерства, развитие профессионального самосознания, становление субъективности в осуществлении жизнедеятельности), так и на профессиональную деятельность (стимулирует ее преобразование, превращая тем самым в одну из побудительных сил развития личности).

♦ *Адаптивная модель* характеризуется преимущественно постоянным воспроизведением личностью усвоенных профессиональных действий и ее стремлением соответствовать внешним требованиям, она может вести либо к осуществлению развития личности в других видах деятельности за пределами профессиональных интересов, либо к актуализации защитных механизмов, к различным видам психосоматических и невротических расстройств. Данная модель поведения упрощает саму профессиональную деятельность и снижает качество ее выполнения.

По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной Я-концепции, которая достигает зрелости только в ре-

зультате достаточного профессионального опыта. Обычно на это уходит от одного до десяти лет работы. Важным направляющим элементом Я-концепции служит так называемый **«якорь карьеры»**. Это понятие возникло на основе эмпирических исследований карьеры менеджеров. Оно отражает *наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей* в структуре личности. «Якорь карьеры» возникает в процессе социализации на основе и в результате обучения в начальные годы развития карьеры, он устойчив и может оставаться стабильным в течение длительного времени. По терминологии, принятой в отечественной психологии, этому понятию соответствует понятие **личностной диспозиции (установки) высшего уровня**.

### **5. Механизмы карьерного процесса**

Механизмы карьерного процесса строятся на следующих принципах:

- Создание ресурсного резерва карьеры. Порой это связано с высокой энергичностью (качество биогенетического свойства, то есть является наследственным или врожденным и отмечается не у каждого человека). Тем не менее, любой человек потенциально может мобилизовать свою энергию для достижения желаемой цели, поскольку в формировании уровня энергетической активности человека участвуют такие источники энергии, как ценности, потребности, социально-психологические установки, устремления, опасения, чувство долга и ответственности. Кроме того, человек может создать ресурсный резерв на случай трудностей в карьерном продвижении, в том числе кризисного характера. Им могут стать дополнительные знания, специализация, расширение источников информации, усиление социальных связей, как в профессиональной среде, так и за ее пределами, а также действия по укреплению здоровья, психологической устойчивости.

- Принцип осмысленности. Любые карьерные действия должны быть целесообразными, продуктивными; необходима адекватная оценка достигнутого положения, состояния способностей и возможностей движения вперед. Важной представляется также высокая поисковая активность с быстрым анализом вариантов возможных карьерных действий, например, вариантов выхода из тупика.

- Принцип соразмерности. Необходимо соизмерять скорость личного продвижения с общим движением команды. Успешная карьера – это, как правило, движение в группе лидеров, но устойчивого продвижения не будет, если лидерство выражается только в высокой скорости индивидуального продвижения, так как такая карьера может встретить сопротивление со стороны профессиональной среды. Карьерное продвижение командой обычно является более надежным.

• Принцип маневренности. Прямолинейное карьерное движение возможно только на свободном от других движений «полигоне», или «чистой трассе». Движение только «вверх и прямо» чревато сопротивлением окружающих и может закончиться карьерным кризисом в случае «зажимания» такого сотрудника.

Стратегические карьерные маневры предполагают:

- умение находить компромиссный вариант карьерных действий;
- умение пропустить вперед на опасном участке склонного к риску соперника;
- умение обходить препятствия без существенного изменения маршрута;
- знание «объездных путей» и их использование с возвращением на исходную линию движения;
- умение вовремя выйти на другой служебный маршрут.

• Принцип экономичности. При карьерном продвижении выигрывает способ деятельности, дающий наибольший результат при наименьших затратах ресурсов. Важным представляется соотношение устремлений с реальными возможностями, чтобы не платить высокую цену за достижение успеха, а также умение чередовать периоды напряженного труда и отдыха.

• Принцип заметности. Если результатом профессиональной деятельности можно гордиться, то его необходимо представлять, пользуясь, удобным для этого случаем. Чем шире известность профессионала и потребность в его услугах, тем более широко его карьерное поле.

• Принцип непрерывности. Ни одна из достигнутых целей не может быть окончательной и служить поводом для остановки. Соответствие занимаемому статусу должно подтверждаться процессом его освоения и реализацией соответствующих ему служебных ожиданий. Суть карьерной стратегии и тактики, таким образом, заключается в такой организации карьерного продвижения, чтобы сам способ продвижения обеспечивал оптимальное использование механизмов карьеры и ослаблял действие любых факторов сдерживания и сопротивления, способствуя устойчивости карьерного процесса.

Очевидно, что осознанность собственных карьерных устремлений выступает одним из основных механизмов развития карьеры.

## **6. Мотивы в выборе личной карьеры в организации**

*Мотивация и оценка труда* предполагают осуществление консультантом деятельности, направленной на *работу с мотивационными установками сотрудников компании*, а также осуществление оценки их профессиональной компетентности и пригодности.

Мотивация к карьере считается одной из существенных детерминант карьерного продвижения. Определяя выраженность трех основных аспектов мотивации к карьере (карьерный инсайт, идентификация с карьерой и карьерная устойчивость – Noe A., Noe R., Bachuber J., 1990), данный автор приходит к заключению, что существенное влияние на карьерное продвижение оказывают два из трех основных аспектов: карьерный инсайт (в наибольшей мере) и идентификация с карьерой. Их наибольшая выраженность предполагает широкие возможности для осуществления успешной профессиональной и должностной карьеры. Мотивация к карьере сопряжена с уровнем управления, достигая своей наибольшей выраженности у руководителей высшего звена.

Изучая личностные факторы, влияющие на эффективность карьеры, данный автор установил, что эффективность карьерного продвижения повышается с усилением степени выраженности самоэффективности в сфере предметной деятельности, интернального локуса контроля, эмоциональной стабильности, низкого уровня психотизма. По мнению другого автора, на карьеру влияют мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье.

Д. Мак-Клеланд выделил *три основных мотива* в выборе личной карьеры.

Прежде всего, это *стремление к власти*. Те, кто стремится к власти, энергичны, откровенны в выражении своих мыслей и чувств, не боятся конфронтации и отстаивают свои позиции. Они требуют к себе внимания, стремятся к лидерству. Люди, достигшие высшего уровня управления, часто имеют такую ориентацию.

Второй основной мотив в построении карьеры – *стремление к успеху*. Чаще всего такой мотив удовлетворяется не провозглашением успеха, а процессом доведения работы до успешного завершения, определенного ее окончания. В построении своей карьеры эти люди рискуют умеренно.

Третий основной мотив – *мотив причастности*. Он формируется под влиянием желания быть включенным в определенное социальное и профессиональное окружение, потребности в общении, помощи другим, общественной работе.

Таким образом, основные мотивы построения карьеры – это:

- ◆ стремление к власти;
- ◆ стремление к успеху;
- ◆ мотив причастности.

Карьерный мотив определяется как отвечающее потребностям и ценностям субъекта представление о процессе и результатах конкретной карьеры, побуждающее его к реализации последней. Карьерная

цель трактуется как уровень достижений, которого хочет добиться человек, который опирается на ведущие ценности профессиональной сферы. Таким образом, цели карьерной стратегии субъекта формируются на основе его жизненных ценностей, осознанных в связи с профессией и карьерой. Образ идеальной карьеры участвует в формировании соответствующего потребности мотива построения карьеры. Мотивационно-целевой компонент карьерной стратегии характеризуется содержанием карьерных мотивов и целей и их согласованностью.

Карьерные мотивы и цели содержательно могут совпадать или не совпадать. Когда мотив не совпадает с целью, это говорит о неосознаваемости первого. В этом случае имеет место неадекватность отражения мотива в сознании, что ведет к постановке целей, не отвечающих или не вполне отвечающих мотиву. В случае существенного расхождения мотивов и целей «может возникнуть противоречие личностно-смысловой и установочно-смысловой регуляции ...».

#### ***Вопросы для обсуждения.***

1. Объясните суть карьерного консультирования как технологии управления человеческими ресурсами организации.
2. Каков профессиональный профиль специалиста в области карьерного консультирования?
3. Какие задачи приходится решать карьерному консультанту в организации?
4. Сравните заказ-задачу и заказ-проблему.

### **3.2.2. Лекция 4. Кризисы карьеры**

#### **План**

1. Кризисы профессионального становления.
2. Кризисы карьеры.

#### ***1. Кризисы профессионального становления***

Смена профессии в зрелом возрасте может быть как жизненным событием, так и критической жизненной ситуацией. Социально-профессиональная ситуация выбора карьеры переобучающимися специалистами может быть связана с различными кризисами профессионального становления личности.

*Различают следующие типы кризисов:* возрастной; профессиональный; жизненный; личностный; невротический.

*Э.Ф. Зеер выделил следующие фазы кризиса профессионального развития:*

- ***предкритическая фаза:*** *проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются:* в психологическом дискомфорте на работе;

раздражительности; недовольстве организацией; недовольстве оплатой труда; недовольстве руководителем;

- ***критическая фаза: осознанная неудовлетворенность работника:*** постепенно намечаются варианты изменения ситуации; рассматриваются варианты дальнейшей профессиональной жизни; усиливается психическая напряженность; часто противоречия еще больше усиливаются и перерастают в конфликт;

- ***посткритическая фаза: способы разрешения кризиса могут иметь разный характер:*** конструктивный; профессионально-нейтральный; деструктивный.

В карьере каждого человека возникают свои *кризисы* (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, 1997), изменяющие направление профессионального развития личности:

- 1) возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере;
- 2) нормативные кризисы собственно профессионального становления (кризис учебно-профессиональной ориентации, кризис ревизии и коррекции (изменения) профессионального выбора, кризис профессиональных экспектаций (ожиданий), кризис профессионального роста, кризис профессиональной перспективы, кризис социально-профессиональной самоактуализации, кризис утраты профессии);
- 3) биографические карьерные кризисы;
- 4) ненормативные кризисы, связанные с наступлением неконтролируемых личностью жизненных событий;
- 5) ненормативные кризисы как следствие особой активности личности (кризис дискредитации всей системы ценностей в связи с индивидуально-личностной формой становления личности).

Э.Ф. Зеер выделил следующие особенности кризисов профессионального становления:

#### ***Кризис учебно-профессиональной ориентации***

Факторы, обуславливающие кризис: неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация; несформированность «Я-концепции» и проблемы с ее коррекцией – неясность со смыслом, противоречия между совестью и стремлением «красиво пожить» и т.п.; случайные судьбоносные моменты жизни – подросток очень подвержен дурным влияниям.

Способы преодоления кризиса: выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки; глубокая и систематическая помощь в профессиональном и личностном самоопределении.

#### ***Кризис профессионального обучения***

Факторы, обуславливающие кризис: неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой; перестройка ведущей деятельности – испытание студента «свободой»

по сравнению со школьными ограничениями; *изменение* социально-экономических условий жизни.

*Способы преодоления кризиса:* смена *мотивов учебной деятельности*: большая ориентация на предстоящую практику; усвоение большого объема знаний в вузе легче тогда, когда у студента имеется какая-то идея, цель; коррекция *выбора профессии*, специальности, факультета; *удачный выбор* научного руководителя, диплома и т.п.

***Кризис профессиональных ожиданий (неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации)***

При наличии кризиса профессиональных ожиданий социальная ситуация выбора карьеры слушателями спецфакультета будет сходна с ситуацией выбора карьеры выпускниками вуза.

*Факторы, обуславливающие кризис:* трудности профессиональной адаптации; освоение новой ведущей деятельности; *несовпадение* профессиональных ожиданий и реальной действительности.

*Способы преодоления кризиса:* активизация профессиональных усилий; корректировка мотивов труда – *поиск смысла работы и смысла труда в данной организации*; увольнение, смена специальности и профессии – нежелательный способ.

***Кризис профессионального роста (23–30 лет)***

При наличии кризиса профессионального роста новый выбор карьеры может быть инициирован неудовлетворенностью возможностями занимаемой должности и своим профессиональным ростом, трудностями удовлетворения потребности в профессиональном самутверждении. Выбор карьеры здесь связан с повышением социально-профессиональной активности и квалификации, сменой места работы и вида деятельности.

*Факторы, обуславливающие кризис:* неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой; потребность в дальнейшем повышении квалификации; создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей.

*Способы преодоления кризиса:*

- повышение квалификации, включая и самообразование, и образование за свой счет;
- ориентация на карьеру – молодой специалист своим видом должен показывать, что стремится быть лучше, чем он есть на самом деле;
- смена места работы, вида деятельности на данном этапе допустима – молодой работник уже доказал себе и окружающим, что способен преодолевать первые трудности адаптации;
- уход в хобби, семью, быт часто является своеобразной компенсацией неудач в основной работе – не самый лучший способ преодоления кризиса в этом возрасте.

### ***Кризис профессиональной карьеры (30–38 лет)***

При наличии кризиса профессиональной карьеры новый выбор карьеры может быть инициирован неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом. В этом случае выбор карьеры связан с повышением социально-профессиональной активности, выработкой индивидуального способа деятельности, качественным улучшением способов выполняемой деятельности, освоением новой специальности, повышением квалификации, переходом на новую работу.

Факторы, обуславливающие кризис: стабилизация профессиональной ситуации; неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом; ревизия «Я-концепции» – переосмысление себя и своего места в мире; новая доминанта профессиональных ценностей – новый смысл в содержании и процессе труда.

#### Способы преодоления кризиса:

- переход на новую должность, работу: в этом возрасте лучше не отказываться от заманчивых предложений;
- освоение новой специальности и повышение квалификации;
- уход в быт, семью; социальная изоляция и т.п.;
- ориентация на эротические приключения – вариант компенсации профессиональной несостоятельности.

### ***Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38–55 лет)***

При наличии кризиса социально-профессиональной самоактуализации выбору карьеры могут предшествовать неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, психофизиологическими изменениями и ухудшением здоровья, профессиональными деформациями. В результате выбора карьеры возможны переход на инновационный уровень выполнения деятельности, сверхнормативная социально-профессиональная активность, смена профессиональной позиции.

#### Факторы, обуславливающие кризис:

- неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации;
- коррекция «Я-концепции», связанная с изменением ценностно-смысловой сферы;
- Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом;
- психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья;
- профессиональные деформации – негативные последствия длительной работы.

### Способы преодоления кризиса:

- переход на *инновационный* уровень выполнения деятельности;
- сверхнормативная социально-профессиональная деятельность;
- переход на новую должность, работу;
- смена *профессиональной позиции*, сексуальное увлечение, создание новой семьи.

### ***Кризис угасания профессиональной деятельности (55–60 лет)***

Факторы, обуславливающие кризис: ожидание ухода на пенсию и новой социальной роли; сужение социально-профессионального поля: работнику меньше поручают заданий, связанных с новыми технологиями; психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья.

### Способы преодоления кризиса:

- постепенное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности;
- социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности, предполагающая участие в этом процессе не только общественных организаций, но и специалистов.

### ***Кризис социально-психологической адекватности (65–80 лет)***

#### Факторы, обуславливающие кризис:

- новый способ жизнедеятельности, главной особенностью которого является появление большого количества свободного времени;
- сужение финансовых возможностей;
- социально-психологическое старение – чрезмерное морализаторство, брюзжание и т.п.;
- утрата профессиональной идентичности;
- общая неудовлетворенность жизнью;
- чувство своей «ненужности»;
- резкое ухудшение здоровья.

#### Способы преодоления кризиса:

- организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров;
- вовлечение в общественно полезную деятельность;
- социально-психологическая активность: участие в политических акциях, борьба не только за свои ущемленные права, но и за саму идею справедливости;
- освоение новых социально полезных видов деятельности.

## ***2. Кризисы карьеры***

Кризис карьеры (от греч. *krisis* – решение, поворотный пункт) – это тяжелое переходное состояние данного процесса, вызванное целой группой факторов: социально-экономическими условиями общества

на микро-, мезо- и макроуровнях, историческим временем, в котором человек живет, индивидуально-личностными характеристиками и др.

Одним из неблагоприятных факторов в труде человека являются профессиональные кризисы, которые могут происходить неоднократно в течение жизни, в том числе и у высокопрофессионального работника. «Карьерные кризисы» случаются на профессиональном пути каждого человека и являются прямым продолжением профессионального развития. Никакое развитие не может происходить плавно и без процессов перестроек, поэтому любой кризис нужно понимать не как «нечто страшное», а как повод и ресурс выйти на новый, более высокий виток профессионального развития.

Профессиональные кризисы могут возникать на стыке отдельных периодов внутри этапа зрелости, на этапе перехода на смежную специальность внутри профессии, при необходимости переквалифицироваться и при отсутствии внешней ломки, а только по внутренним причинам, когда человек существенно пересматривает свои профессиональные ценности и мотивы (ради чего и зачем я работаю), когда человек испытывает неудовлетворенность своими способами и приемами работы, как бы ощущая рассогласование разных компонентов профессиональной деятельности. Кризисы возникают, когда старое в профессиональном труде уже не удовлетворяет, а новое еще не найдено или когда творческие находки работника встречают внешнее сопротивление в профессиональной среде и др. При кризисе наблюдается снижение профессиональной самооценки, может появляться ощущение истощенности своих возможностей, нежелание идти даже на оправданный риск, усиление защитных мотивов, снижение интереса к дальнейшему росту или, напротив, стремление занять место, не соответствующее уровню компетентности данного человека.

#### **Признаки карьерного кризиса:**

- ✓ Нет абсолютно никакого желания идти на работу.
- ✓ Нет интереса к работе, никакого стимула.
- ✓ Перестали нравиться начальник и коллеги.
- ✓ Постоянные сожаления о решениях, принятых в прошлом.
- ✓ Вы осознаете себя несчастным, в то время как у других все в порядке.
- ✓ Вы явно чувствуете, что Вас «подсигивают» коллеги, а руководство не может оценить по достоинству Ваш профессиональный опыт и преданность фирме.
- ✓ У Вас нет никаких стимулов к работе. Даже повышение зарплаты вас не радует.
- ✓ Вам абсолютно не хочется вставать и идти каждый день на работу.
- ✓ Вам скучно на работе, и вы постоянно рассеянны. Вас все начинает злить и раздражать.
- ✓ Вы чувствуете явный упадок сил.

Кризис «середины карьеры» от незнания его причин становится большой проблемой, преградой для карьерного роста. Но даже такую неприятность, как осознание своей несостоятельности в профессии, можно преодолеть.

Финские авторы Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен и другие обращают внимание на сложности, подстерегающие нас (и прежде всего руководителей) в середине служебной карьеры, когда в какой-то момент наступает, как они выражаются, этап «брожения». Правда, учитывая, по-видимому, своеобразие индивидуального пути каждого человека, они оперируют более широким возрастным диапазоном – от 35 до 50 лет.

В это время продвижение обычно идет довольно медленно по двум причинам. Во-первых, чем ближе к вершине организационной пирамиды, тем меньше мест, и даже если работник может работать на новом уровне, то нет вакансий. Во-вторых, вакансии могут иметься в наличии, но он утратил либо возможность, либо желание ее занимать.

Для преодоления этой стадии в жизни человека, как и любой другой психологической проблемы, переживание «остановки» карьерного роста нужно, прежде всего, осознать, понять причины его возникновения.

Так называемое карьерное плато наступает в 40–45 лет при вступлении в новую должность. Человеку кажется, что, достигнув давно желаемого положения, он не способен справиться с новым грузом ответственности. Возникают и соответствующие вопросы. Человеческие возможности не безграничны? У каждого есть свой «потолок, выше которого не прыгнешь»?

Кроме этого, добавляется и ряд важных проблем, беспокоящих человека, например, проблема убывания физических сил, привлекательности и др. Кризис середины карьеры, как кризис среднего возраста, был неоднократно изображен в романах, фильмах, пьесах, психологических исследованиях. Несмотря на то, что каждая индивидуальная история отлична от других, уникальна, их сценарии имеют много общих черт. Они показывают, что этот кризис является реальностью и оказывает психологическое, а часто и физиологическое влияние, которое может стать опасным, если не попытаться правильным образом это состояние нейтрализовать.

Рекомендация по избеганию кризиса карьеры:

**Первое золотое правило – занимать активную позицию.** Помните, что Вы, как непосредственный участник в изменениях, можете способствовать развитию, либо, наоборот, замедлять его. Кризисы могут разрешаться по-разному, не каждый карьерный кризис проводит профессионала к росту в карьере. Многое зависит от Вашей активности в исследовании себя, своих потребностей, постановке целей.

**Второе – не стремитесь избавиться от кризиса как можно скорее.** Всему свое время, и излишняя торопливость может только помешать. Тем более, ожидание становится намного дольше, если Вы отсчитываете каждую секунду.

**Третье – пользуйтесь информацией.** Вы всегда можете обсудить Важные для Вас вопросы с родными и друзьями либо обратиться за помощью к карьерному консультанту. Для Вас есть много статей, над которыми можно размышлять и делать собственные выводы. Карьерный кризис – самое подходящее время не поглощать информацию, а осмысливать ее.

Для нейтрализации кризисной ситуации, связанной с «серединой карьеры», используются консультации и предоставление альтернатив в продвижении по службе.

**Консультации.** Многие фирмы держат в штате психологов, с тем чтобы помочь работникам справляться с проблемами, связанными с карьерой, здоровьем, семьей. В процессе консультаций менеджеры среднего возраста обеспечиваются профессиональной помощью, если они испытывают депрессию и стресс. Менеджеры этого ранга обычно хорошо образованны, им часто достаточно выговориться объективному слушателю, особенно если тот умеет слушать, так как это помогает четко осознать суть проблем, найти способ справиться с ними конструктивным образом.

**Альтернативы.** Эффективное разрешение проблем кризиса требует существования приемлемых альтернатив в деятельности. Организации не должны упускать возможность лишней раз проконсультировать своих работников на предмет личных или семейных проблем. Если после консультаций у психолога обнаруживается, что развитие кризиса обусловлено, прежде всего, факторами, связанными с карьерой, то организация может стать важным источником альтернатив. Во многих случаях необходимо просто предпринять служебные передвижения, даже если существует сомнение в их целесообразности. Возможны три типа таких передвижений, способных вывести персонал из кризисной ситуации: горизонтальное перемещение, понижение и перевод на прежние должности.

**Горизонтальное перемещение** заключается в передвижении на том же уровне из одного сектора организации в другой. Такого рода перемещение потребует от менеджера в сжатые сроки изучить технические требования, предъявляемые на новом месте, на что уйдет определенное время и усилия, отвлекающие от проблем. Хотя при этом уровень производительности может снизиться, зато в дальнейшем менеджер получает перспективу в обеих областях деятельности.

**Понижение** (перемещение на более низкий уровень) ассоциируется в нашем обществе с неудачей. Эффективно работающий человек

просто не в состоянии понять, как понижение может быть достойной альтернативой. Тем не менее при наличии хотя бы одного из перечисленных ниже условий такое перемещение не только хорошая, но просто необходимая, внутренне приемлемая альтернатива:

а) работник ценит качество жизни, определяемое специфическим географическим месторасположением какого-то производства, и может быть согласен на более низкую должность, с тем чтобы переехать на новое место;

б) работник рассматривает такое перемещение как способ установить и закрепить основу для будущего продвижения;

в) работник стоит перед выбором: увольнение или переход на нижестоящую должность;

г) работник желает обрести возможность к самовыражению в областях, связанных с внерабочей деятельностью: религиозной, гражданской, политической, – и по этим соображениям может с удовольствием воспринимать более низкий уровень ответственности.

**Перемещение на прежнее место** – относительно новый способ, связанный с уменьшением риска, который имеется при горизонтальном перемещении или понижении. Он заключается в том, что перемещаемый работник может вернуться на прежнее место, если возникли проблемы на новом. Фирма информирует каждого о том, что существует определенный риск (связанный с новым местом работы), но можно возвратиться, и это вовсе не будет рассматриваться как «провал». Это практика «подстраховки» высококвалифицированных специалистов.

Если человеку не удастся справиться с кризисами как естественным сопровождением профессионального роста, то могут возникать личностные деформации, то есть искажение конфигурации личностного профиля за счет угасания позитивных установок и усиления негативных отношений к себе или другим людям. Возникновению профессиональных деформаций способствуют в ряде случаев особенности самой профессиональной деятельности. Так, в печати отмечалось, что примерно у пятой части работников социальной сферы наблюдается так называемый синдром «сострадательной усталости», выражающейся в безразличии, в депрессии. Этот профессиональный недуг возникает у тех, кто имеет дело со страданиями других людей. Другим проявлением деформации личности в этих условиях являются развивающиеся из адаптации и эмоциональной сопротивляемости (например, у врачей) равнодушие, черствость, цинизм. У педагогов возникают такие профессиональные болезни общения, как истощение, «выгорание», герметизация и уход от контактов, что является следствием духовного переутомления, эмоционального «выкладывания» в профессиональной деятельности. На этой основе складываются деформа-

ции как в мотивационной сфере личности (приглушение эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, возникновение конфликтов), так и в операционально-исполнительной сфере деятельности (пропадает умение обновлять арсенал своих профессиональных приемов и т.д.). У психологов, психотерапевтов деформация личности может состоять в устойчивом стремлении манипулировать другим человеком, навязывать ему ту или иную картину мира, не учитывая мотивов и целей самого человека, нарушая суверенность личности. Некоторые виды профессий, представители которых обладают трудноконтролируемой властью (учителя, судьи, военные, медработники, полицейские) и ощущают, что от них зависят судьбы, достоинство, жизнь, свобода других людей, тоже могут предрасполагать к профессиональной деформации, к развитию качеств черствости, властности, бездушия, отгороженности от переживаний другого человека. Одним из проявлений деформации личности являются профессиональные этические ошибки – врачебные ошибки, судебные ошибки, ошибки в деятельности педагога, например, ятрогения в медицине, когда врач осуществляет «отрицательную психотерапию», сообщая без подготовки пациенту плохой диагноз, а также дидактогония в школе, когда из-за авторитарных приемов учителя у учащихся развивается неприязнь к учению. Эти профессиональные этические ошибки наиболее широко проявляются в условиях ослабления общественного контроля.

**Вопросы для обсуждения:**

Как проходит у вас кризис профессионального обучения?

Какие пути выхода из кризиса для вас приемлемы?

*Преподаватель подводит итоги, анализирует поступившие вопросы, уточняет мнение студентов о полученной ими в ходе лекции информации (также это можно делать через форум).*

**3.2.3. Практические задания по дидактической единице 2**

**Задание 1. Мини-исследование на конкретном рабочем месте «Мотивация карьерного роста» (II – 2 часа, СРС – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

1. Необходимо изучить организационные возможности для мотивации развития карьеры сотрудника в какой-нибудь организации. По результатам изучения заполнить таблицу «Система мотивации развития карьеры сотрудника в организации»:

| Профессиональные ценности сотрудника | Стимулы развития карьеры | Компенсация за неудовлетворенные ценности |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Профессиональная самореализация      |                          |   |

|                           |  |  |
|---------------------------|--|--|
| Профессиональное развитие |  |  |
| Служебный рост            |  |  |
| Творчество                |  |  |
| Профессиональное общение  |  |  |

После заполнения таблицы ответьте на следующие вопросы:

1. Какие профессиональные ценности могут быть дополнительно внесены в таблицу?
2. Какими стимулами можно способствовать развитию карьеры сотрудника?
3. Какие возможны виды компенсаций?

**Прогнозируемый результат:** результаты отсылаются преподавателю на проверку.

**Задание 2. Написание реферативных сообщений (II – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Реферат представляет собой самостоятельную письменную работу студента. Тема реферата согласуется с преподавателем. Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы (предметной области психологической науки) и отражать точки зрения психологических школ или психологов, не утративших своей актуальности. Реферат содержит следующие разделы:

1. Введение.
2. Основная часть.
3. Заключение.
4. Литература (список используемых источников).

Во *введении* автор указывает на актуальность темы, приводит ее обоснование.

В *основной части* кратко и логично излагается теоретический аспект реферируемой проблемы, приводятся результаты исследования, которые подтверждают или ставят под сомнение теоретические положения, аргументируется собственный взгляд на данную проблему.

В *заключении* автор реферата обобщает положения, высказанные во введении и основной части; формулирует гипотезу о возможности экспериментальной проверки собственной аргументации.

*Список используемых источников* оформляется по алфавиту: автор, инициалы, название работы, место, название и год издания, общее количество страниц. Список должен содержать не менее пяти публикаций, как правило, за последние четыре–пять лет, включая работы, опубликованные по данной проблеме в психологических журналах за последний год.

*Тематика рефератов*

1. Социально-психологическая компетентность руководителя.
2. Формирование команды.

3. Внутрифирменное обучение персонала.
4. Технология планирования, сопровождения и развития карьеры сотрудников организации.
5. Проектирование системы управления персоналом современной организации.
6. Методологические основы управления социальными отношениями в организации.
7. Управление поведением человека в организации.
8. Организационная психология: взаимодействие в совместной деятельности, социальный климат, совместимость.
9. Технологии развития профессионального мышления.
10. Психологические и психофизиологические возможности и ограничения специалистов зрелого возраста.
11. Профессиональное развитие специалиста: кризисы, деформации, стагнации, самосохранение.
12. Технология сохранения и развития профессиональной компетентности специалистов.

**Прогнозируемый результат:** реферат отсылается на проверку преподавателю.

### **Задание 3. Ситуационное моделирование (II – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

1. Подобрать и провести апробацию психологических методик работы со следующими неблагоприятными эмоциональными состояниями клиента как результатом ненормативного профессионального кризиса: стрессовые состояния; ситуативная тревога; фрустрация; агрессивные проявления; аффекты.

2. Провести психологическое интервью со взрослым человеком, имеющим опыт работы по специальности. По результатам интервью составить протокол, где отразить следующее:

- формулировка проблемы;
- основная информация по проблеме;
- основные противоречия, заявленные клиентом;
- формулировки клиента по проблеме;
- желаемый результат;
- поиск позитивного;
- варианты решения проблемы (не менее 4).

**Прогнозируемый результат:**

1. Предоставить перечень психологических методик для изучения состояний человека в результате ненормативного кризиса.

2. Провести исследование по предложенным методикам и полученные результаты описать, после чего прислать для проверки.

3. На основе полученных результатов разработать рекомендации.

#### **Задание 4. Лист оценки карьерных мотивов**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Оцените степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями (обведите кружком нужную цифру: 1 – совершенно не согласен, 10 – полностью согласен).

Построение своей карьеры я вижу как:

1. Освоение различных видов профессиональной деятельности на отдельных этапах своего трудового пути.  
1 23456789 10
2. Последовательную смену должностей, должностных задач и рабочих мест в течение своей трудовой жизни.  
1 23456789 10
3. Реализацию своего образа жизни.  
1 23456789 10
4. Реализацию своего призвания, предназначения.  
1 23456789 10
5. Обогащение профессиональным опытом.  
1 23456789 10
6. Прохождение такого профессионального пути, в процессе которого я буду развиваться сам.  
1 23456789 10
7. Приобретение социального достижения и признания.  
1 23456789 10

**Прогнозируемый результат:** считается средний балл по оценке карьерных мотивов и осуществляется рефлексивный анализ полученных результатов.

### **3.2.4. Тестовые задания по дидактической единице 2**

#### **1. Карьерное консультирование – это ...**

- а) процесс формирования оптимальной стратегии профессионального развития, который включает в себя процесс выбора, планирования, реализации и коррекции карьерного пути;
- б) работа консультанта, обеспечивающая реализацию сотрудниками своего профессионального и личностного потенциала;
- в) основания для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя;
- г) интервью с кандидатом на рабочее место.

#### **2. Проставьте последовательность алгоритма карьерного консультирования:**

- а) распределение целей карьеры (чего важно достичь) – 1;
- б) анализ текущего положения дел (прояснение всех возможностей человека, внешней ситуации) – 2;
- в) проектирование карьерных шагов (что можно сделать в данной ситуации, чего не хватает для достижения поставленных целей, в какие сроки планируется осуществить желаемое) – 3;
- г) составление финального плана, способов контроля над реализацией, методов поддержки в реализации – 4.

### **3. Профессиональное развитие персонала – это ...**

- а) совокупность возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности;
- б) работа консультанта, обеспечивающая реализацию сотрудниками своего профессионального и личностного потенциала;
- в) потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне.

**4. Развитие карьеры предполагает** наличие карьерного ... *плана* развития на каждого работника. (Вставьте пропущенные слова.)

**5. Подготовка кадрового резерва** представляет собой ... *банк данных* о сотрудниках компании, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям к должности того или иного ранга, прошедшим отбор и ... *профессиональную переподготовку*. (Вставьте пропущенные слова.)

### **6. Для успешного решения подготовки кадрового резерва необходимо ...**

- а) знать актуальные способности, профессиональные умения и личностные качества сотрудника;
- б) выявить потенциал и ресурсы для развития сотрудника;
- в) определить зоны развития сотрудника;
- г) создать информационную базу данных сотрудников;
- д) знать ближайшие и долгосрочные карьерные цели.

**7. Обучение и развитие персонала представляет собой деятельность** консультанта, направленную на создание для сотрудников организации ... *возможностей* и ... *условий* профессионального и личностного роста и повышения квалификации. (Вставьте пропущенные слова.)

**8. Карьерное консультирование может осуществляться в следующих парадигмах...**

- а) по ресурсам;
- б) по процессу;
- в) по результату;
- г) по выбору.

### **9. Типы заказов на консультирование можно разделить на ...**

- а) заказы-задачи;
- б) заказы-проблемы;
- в) заказы-ресурсы;
- г) заказы-результаты.

### **10. Модель развития карьерного поведения личности характеризуется ...**

- а) превращением собственного профессионального поведения в предмет практического преобразования со стороны личности;
- б) преимущественно постоянным воспроизведением личностью усвоенных профессиональных действий и ее стремлением соответствовать внешним требованиям;
- в) совокупностью условий и факторов выбора, имеющей общие и специфические черты для каждого выбирающего профессию;
- г) целостностью и непрерывностью процесса изучения и анализа, формирования, развития и коррекции всех субъектов труда и жизни.

### **11. Адаптивная модель карьерного поведения личности характеризуется ...**

- а) преимущественно постоянным воспроизведением личностью усвоенных профессиональных действий и ее стремлением соответствовать внешним требованиям;
- б) превращением собственного профессионального поведения в предмет практического преобразования со стороны личности;

- в) организованным процессом оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей;
- г) взаимным приспособлением сотрудника и организации, в результате которого сотрудник осваивается в данной организации.

**12. Мотив – это...**

- а) побудители деятельности;
- б) способность человека, проявляющаяся в преднамеренных действиях на достижении сознательных целей;
- в) психические процессы, в которых человек оценивает свое отношение к тем или иным явлениям окружающей деятельности.

**13. Мотивацией называют** процесс реализации ... мотивов, активность ... человека, которая направляется и регулируется мотивами. (Вставьте пропущенные слова.)

**14. Важнейшими источниками мотивов являются:**

- а) потребности;
- б) интересы;
- в) переживания;
- г) убеждения;
- д) влечения;
- е) воля;
- ж) эмоции.

**15. Основные методы мотивации труда:**

- а) профессиональной психодиагностики;
- б) экономические методы;
- в) метод проектирования и перепроектирования работ;
- г) метод вовлечения работников;
- д) организационные методы;
- е) целевой метод.

**16. Определите метод исследования мотивов профессиональной деятельности. Данный метод** основан на материальном вознаграждении за исполняемую работу. ...

**17. Определите метод исследования мотивов профессиональной деятельности. Данный метод** базируется на четких и ясных целях, которые сами по себе обладают мотивационным воздействием и большой мотивирующей силой ...

**18. Определите метод исследования мотивов профессиональной деятельности. Данный метод** строится на вовлечении работников в процесс организации и управления трудовой деятельностью, при этом работник является активным субъектом управления...

**19. Самое распространенное отношение к труду:**

- а) материальная заинтересованность;
- б) материальная выгода;
- в) интерес к процессу труда;
- г) социальный престиж.

**20. Основные теории, раскрывающие механизмы мотивации:**

- а) содержательные;
- б) коллективные;
- в) процессуальные.

**21. Факторы удовлетворенности трудом:**

- а) собственная работа;
- б) руководство;

- в) продвижения по службе;
- г) уровень вознаграждения;
- д) прогулы и опоздания;
- е) условия работы.

**22. Работа с мотивационной сферой сотрудников организации, предполагает ...**

- а) изучение мотивационных и ценностных установок, а также ведущих потребностей и мотивов деятельности сотрудников;
- б) коррекцию и формирование позитивных мотивационных установок сотрудников;
- в) поддержание позитивной мотивации деятельности через использование специальных технологий мотивации персонала;
- г) определенный уровень вознаграждения.

**23. Аттестация персонала, понимаемая как ...**

- а) создание в компании условий, способствующих осуществлению сотрудниками мотивов деятельности и удовлетворению своих ведущих потребностей в профессиональной сфере;
- б) специальным образом организованный процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей;
- в) требования, которые предъявляет профессия к личности работающего.

**24. Д. Мак-Клеланд выделил мотивы в выборе личной карьеры:**

- а) стремление к власти;
- б) стремление к успеху;
- в) мотив причастности;
- г) мотив избегания неудач.
- д) мотив достижения успеха.

**25. Уровень карьеры – достигнутый профессиональный ... статус.**

(Вставьте пропущенное слово.)

**26. Соотнесите уровни карьеры среди руководителей и звено управления:**

|                             |                              |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. Низкое звено управления  | а) управленческий уровень    |
| 2. Среднее звено управления | б) институциональный уровень |
| 3. Высшее звено управления  | в) технический уровень       |

**27. Соотнесите квалификационные уровни руководителей и звено управления:**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1. Низкое звено управления  | а) начальники отделов внутри департаментов, комитетов, администрации, министерства                          |
| 2. Среднее звено управления | б) министры и заместители, губернаторы и заместители, руководители комитетов органов законодательной власти |
| 3. Высшее звено управления  | в) советник, ведущий, главный, специалист   |

**28. Кто выделил основные факторы профессионального становления:**

- а) Браун;
- б) Шихи;
- в) Зеер.

**29. Кто выделил уровни профессионализма:**

- а) Зеер;
- б) Выготский;
- в) Маркова.

**30. Назвать синоним «непрофессионализма»:**

- а) апрофессионализм;

- б) псевдопрофессионализм;
- в) антипрофессионализм.

**31. Кто из исследователей выделил кризисы профессионального развития:**

- а) Зеер;
- б) Шихи;
- в) Маркова.

**32. Высший уровень профессионализма:**

- а) псевдопрофессионализм;
- б) суперпрофессионализм;
- в) неопрофессионализм.

**33. Что относится к формам труда с дистанционным управлением:**

- а) групповой труд;
- б) управление производственным трудом на расстоянии;
- в) механизированный труд.

**34. Выберите правильные фазы профессионального развития:**

- а) предкритическая фаза;
- б) критическая фаза;
- в) ультракритическая фаза;
- г) пубертатная фаза;
- д) посткритическая фаза.

**35. Что значит рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития:**

- а) когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает;
- б) ослабление профессионального мышления;
- в) появление негативных качеств отклонения от социальной и индивидуальной нормы.

**36. Кризис профессиональной карьеры проявляется в возрасте...**

- а) 25–30 лет;
- б) 27–31 год;
- в) 30–38 лет;
- г) 40–50 лет.

**37. Факторами кризиса профессиональной карьеры является:**

- а) стабилизация профессиональной ситуации; неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом;
- б) ревизия «Я-концепции» – переосмысление себя и своего места в мире;
- в) новая доминанта профессиональных ценностей – новый смысл в содержании и процессе труда;
- г) потребность в дальнейшем повышении квалификации;
- д) поиск смысла работы и смысла труда в данной организации.

**38. Кризис профессионального роста проявляется в возрасте...**

- а) 25–30 лет;
- б) 23–30 год;
- в) 30–38 лет;
- г) 40–50 лет.

**39. Факторы, обуславливающие кризис профессионального роста:**

- а) неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой;
- б) потребность в дальнейшем повышении квалификации; создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей;
- в) недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом;
- г) профессиональные деформации – негативные последствия длительной работы.

**40. Ненормативные кризисы карьеры являются следствием ...**

- а) особой активности личности (кризис дискредитации всей системы ценностей в связи с индивидуально-личностной формой становления личности);
- б) неконтролируемых личностью жизненных событий;
- в) профессионального становления;
- г) возрастных особенностей.

**41. Установите названия кризисов по их описанию:**

1. Человек стремится делать то, что должен, но типичное заблуждение состоит в том, что выбор, который они сделали, является окончательным. Основные импульсы в период такого кризиса – создание комфорта и безопасности по готовому образцу, стремление экспериментировать.
2. Молодой человек нередко впадает в фантазии в процессе проверки своих убеждений. С одной стороны, пытается стать индивидуальностью, а с другой – обеспечить комфорт и безопасность.
3. Этот кризис наиболее тяжелый, когда происходит утрата чувства молодости и угасания физических сил.
4. Происходит новый взгляд на окружающую деятельность, корректировка прежних приоритетов.
5. Если в этом возрасте человек проявляет активную позицию, то возникает чувство стабильности. Если человек смирился со своим положением – возникает чувство покорности, человек лишается поддержки тех, с кем он еще недавно поддерживал активные отношения.

**42. Кто выделил основные факторы профессионального становления?**

- а) Браун;
- б) Шихи;
- в) Зеер.

**43. Кто выделил уровни профессионализма?**

- а) Зеер;
- б) Выготский;
- в) Маркова.

**44. Кто из исследователей выделил кризисы профессионального развития?**

- а) Зеер;
- б) Шихи;
- в) Маркова.

**45. Выберите правильные фазы профессионального развития:**

- а) предкритическая фаза;
- б) критическая фаза;
- в) ультракритическая фаза;
- г) пубертатная фаза;
- д) посткритическая фаза.

**46. Что значит рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития:**

- а) когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает;
- б) ослабление профессионального мышления;
- в) появление негативных качеств отклонения от социальной и индивидуальной нормы.

### 3.3. Дидактическая единица 3

*Основные понятия:* типы карьер, экстернальность – интернальность, стабильная карьера, индивидуально-психологические различия, профессиональное развитие.

*Типы карьер* – это карьеры, которые человек сам себе ставит в профессиональной жизни и которые описывают профессиональный путь того или иного человека.

*Стабильная карьера* – устойчивая и постоянная профессиональная деятельность.

*Экстернальность и интернальность* – предрасположение индивида к определенной форме локуса контроля. Если ответственность за события, происходящие в жизни, человек в большей мере принимает на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями, это говорит о наличии у него внутреннего (интервального) контроля. Если же доминирует склонность приписывать причины происходящего внешним факторам – внешней среде, судьбе или случаю – это говорит о наличии у него внешнего (экстернального) контроля.

*Индивидуально-психологические различия* – особенности психических процессов, состояний и свойств, отличающие людей друг от друга; объект дифференциальной психологии. Известно, что на фоне общепсихологических закономерностей постоянно обнаруживаются индивидуально-психологические различия, которые могут характеризовать как более частные психические свойства и отдельные психические процессы (напр., индивидуальные пороги ощущения, время реакции, особенности восприятия, внимания, памяти мышления, эмоциональной реактивности и т.п.), так и целостные личностные образования (например, интересы, способности, характер). При этом важно иметь в виду изменчивость самих индивидуальных особенностей с возрастом, в результате обучения, тренировки и т.п. индивидуально-психологические различия могут быть разной широты и сложности, разной степени устойчивости. Индивидуально-психологические различия связаны не только с количественными показателями, т. е. с мерой выраженности тех или иных особенностей, но и с качественным своеобразием психических проявлений. В детской и педагогической психологии, в психологии труда, в патопсихологии накоплен большой эмпирический материал об индивидуально-психологических различиях. Неповторимое своеобразие каждого человека не исключает у него определенных типических черт, общих для большого числа людей.

### 3.3.1. Лекция 5. Подходы к типологии карьер

#### План

1. Основания для типологий карьеры.
2. Типы карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека по Д. Сьюперу.
3. Типология карьер (по Е. Молл).
4. Типы карьеры по К. Торшиной на основаниях экстернальности и интернальности.
5. Типы карьер в профессиональном развитии.

#### *1. Основания для типологий карьеры*

Тип карьеры в психологии определяется как «достигнутый профессиональный уровень и последовательность, частота и длительность апробированных и постоянных работ». Традиционно различают стабильные и нестабильные карьеры (Д. Сьюпер, Дж. Миллер, П. Снисало, А.К. Маркова, С.Т. Джанерьян, О.В. Ульянова).

Критериями классификации карьер являются наличие предварительной учебной деятельности (П. Снисало), возможность роста в профессии (С.Т. Джанерьян, О.В. Ульянова). Достаточно типично выделение мужских и женских карьер (Д. Сьюпер, Дж. Миллер), женские карьеры оказываются более связанными с замужеством, материнством и необходимостью ведения хозяйства.

Существуют разные критерии классификации карьер, которые могут быть поделены на объективные и субъективные. Объективные критерии связаны с отражением реально состоявшейся карьеры. К ним относятся: род занятий; последовательность профессий, рабочих мест, позиций; достижение определенного социального статуса. Субъективные критерии связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере, состоявшейся или будущей, с его пожеланиями относительно того, как она будет складываться в дальнейшем, с удовлетворенностью жизненной ситуацией.

Таким образом, **типологии карьер** базируются, как правило, на следующих основаниях:

- ◆ род занятий, профессия;
- ◆ последовательность;
- ◆ особенности образа жизни и культура среднего класса;
- ◆ различные способы идентификации личности с профессией;
- ◆ соответствие полученного образования и актуальной области профессионального труда наряду с полной или частичной занятостью работника;
- ◆ способы построения карьеры в начале профессионального пути и на этапе спада (рис. 8);

- ◆ сложившиеся и несложившиеся карьеры;
- ◆ гендерные особенности построения карьер.

В том числе в научной литературе представлено множество типологий карьерных процессов по разным основаниям: «вертикальная», иерархическая карьера управленца и «горизонтальная» – специалиста; профессиональная (как прохождение ряда стадий развития) и внутриорганизационная (как траектория движения работника в организации).

Особенности карьеры классифицируют по форме: идеальная – развитие по восходящей (прогрессивный тип); линейная – развитие и спады в непрерывной последовательности; нелинейная – скачки, прорывы после продолжительных периодов линейного роста; регрессивная (имеющая выраженные «затухающие» части); стагнирующая – отсутствие каких-либо существенных изменений в течение длительного времени.

Аналогичны вышеприведенной классификация по динамике: обычная – как профессиональное развитие с прохождением основных этапов профессиональной жизни; стабильная – как прямое продвижение по единственному и постоянному пути; нестабильная – в которой после этапов проб и упрочения следуют новые пробы. В более дифференцированном варианте различают карьеру: нормальную – постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии в соответствии с постоянно развивающимся его профессиональным опытом (считается, что должность обычно осваивается в среднем за 3–5 лет); скоростную – стремительное, но последовательное должностное перемещение по вертикали организационной структуры – должность осваивается за 1–3 года (особо одаренные, талантливые люди, «особенные случаи»); десантную – спонтанное замещение руководящих должностей.

В социологии типология карьер дается на основе особенностей возникновения, направленности, внутренней организованности, внешних связей карьерных процессов. Различают прогрессивный и регрессивный типы карьеры; линейный и нелинейный. Прогрессивный тип карьеры называется идеальным – это восходящее развитие карьеры, при котором каждая ее стадия отличается более высоким уровнем способностей и возможностей работника. Регрессивный тип – это спад, нисходящее движение, происходящее при несоответствии способностей и активности работника требованиям его статуса, при структурных реорганизациях в сфере деятельности, при заболеваниях. Линейная карьера связана с непрерывным последовательным профессиональным ростом; нелинейная карьера возникает в тех случаях, когда продолжительные периоды развития сменяются скачками или прорывами в деятельности.

На основе подхода П. Штомки предлагается типизация карьерного процесса по форме, отражающей в основном направленность и последовательность изменений уровня жизнедеятельности человека: 1) идеальная форма карьерного процесса – развитие его по восходящей (прогрессивный тип); 2) нисходящее движение карьерного процесса – «регрессивный тип»; 3) когда процессы указанных выше направленностей могут развиваться с непрерывной последовательностью – «линейный тип карьерного процесса»; 4) развитие, характеризующееся скачками после продолжительных периодов количественного роста – «нелинейный тип»; 5) когда наблюдается сходство процессов, но при этом они различаются уровнем сложности – «спиральный тип карьерного процесса»; 6) это частный случай процессов, когда в состоянии системы в течение какого-то времени не происходит существенных изменений – «стагнация».

Б.В. Лытов выделяет два измерения карьеры: социальное и личностное. Социальное измерение карьеры имеет следующие градации: уровень общества, социальной общности, профессиональной группы, трудового коллектива. Все структурные элементы общества оказывают влияние на формирование личности и процесс ее карьерной самореализации. Показателями социального измерения карьеры служащего в новых условиях автор выделяет такие категории, как эффективность, результативность труда, творческий подход к выполнению служебного долга, ответственность перед гражданином. Личностное измерение карьеры, ее личностный профиль – это определение степени соответствия способностей служащего, его профессиональных качеств требованиям службы во всем многообразии ее проявлений.

На основе типологии карьер С.Т. Джанерьян, А.М. Шевелева предлагает следующие их идеалы:

- 1) идеал профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека;
- 2) идеал последовательности должностей, профессий, мест и позиций в течение трудовой жизни человека;
- 3) идеал вида деятельности, слитого с образом жизни и включающего разные сферы жизни;
- 4) идеал профессии-призвания;
- 5) идеал профессионального опыта человека, не сводимого только к профессии или профессиональной роли;
- 6) идеал профессионального пути развивающегося человека;
- 7) идеал достижения и социального признания, включающий материальный достаток, успех и уважение.

**2. Типы карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека (по Д. Сьюперу)**

Одной из популярных является теория профессионального разви-

тия Д.Сьюпера, в которой в качестве важнейшей детерминанты профессионального пути человека указывается его представление о своей личности – профессиональная Я-концепция, которую человек в жизни воплощает в серию карьерных решений, реализуемых с разной степенью осознанности. Основанием для классификации послужил показатель стабильности карьеры. Д. Сьюпер выделил четыре типа карьеры, характерные для мужчин, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека:

1. *Стабильная карьера* характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности.

2. *Обычная карьера* – наиболее распространенная – совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы.

3. *Нестабильная карьера* характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере.

4. *Карьера с множественными пробами* – это карьера, когда изменение профессиональных ориентаций происходит в течение всей жизни.

Классификация карьер для женской выборки более развернута и включает в себя такие типы:

- ◆ карьера домохозяйки;
- ◆ обычная карьера (работа до замужества, а затем женщина становится домохозяйкой);
- ◆ стабильная рабочая (после получения образования женщина находит работу, которая становится делом жизни);
- ◆ двухлинейная (сочетание карьеры домохозяйки и стабильной рабочей карьеры);
- ◆ прерванная;
- ◆ нестабильная;
- ◆ карьера с множеством проб.

### **3. Типология карьер (по Е. Молл)**

При характеристике типа карьеры принимаются во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное своеобразие внутри типов индивидуальных карьер, которое мы наблюдаем в жизни, во многом определяется личностными особенностями.

Е. Г. Молл предлагает типологию карьер, которая может быть применена к российским реалиям (табл. 6).

Таблица 6

## Типология карьер в России (по Е. Молл)

| Тип карьер                    | Скорость продвижения по уровням иерархии | Последовательность занимаемых должностей             | Перспективная ориентация                   | Личностный смысл  | Примечания  |
|-------------------------------|--|--|--|---|---|
| 1. Супер-авантюрная           | Высокая                                  | Пропуски этапов, резкое изменение сферы деятельности | Дальнейшее продвижение, расширение влияния | Обогащение, власть, обеспечение быстрого продвижения членам семьи | Может быть: а) случайной (удачное стечение обстоятельств), б) совместной (продвижение с более сильным лидером). Связана с кризисом в экономике и обществе, заканчивается крахом |
| 2. Авантюрная                 | Высокая                                  | Пропуск нескольких позиций                           | Расширение влияния                         | Самореализация, власть, обогащение и др.                          | Связана с выборностью руководителей, отбор кадров осуществляется по типу личной преданности   |
| 3. Традиционная линейная      | Постепенная                              | Иногда пропуск одной позиции                         | Дальнейшее продвижение                     | Накопление знаний, умений, опыта, взаимодействие с людьми         | Успешность зависит от особенностей планирования управленческим развитием внутри организации   |
| 4. Последовательно-кризисная  | Нестабильная                             |  | Борьба за сохранение должности             | Личные интересы   | Постоянная адаптация к переменам  |
| 5. Прагматичная (структурная) | Средняя                                  | Изменение сферы деятельности                         | Перемещение в одном классе управления      | Личные интересы   | Простые способы решения карьерных задач   |

|                  |            |                                |   |   |  |
|------------------|------------|--------------------------------|---|---|--|
| 6. Отбывающая    | Нулевая    | Карьера завершена              | Удержать позицию                        | Личные интересы   |  |
| 7. Преобразующая | Высокая    | Скачкообразная или постепенная | Получение новой позиции                 | Освоение новой сферы деятельности, выдвижение выдающихся идей | Всегда направлена в будущее                            |
| 8. Эволюционная  | Постепенно | Постепенная                    | Продвижение вместе с ростом организации | Совмещение общественных и личных интересов                    | Борьба за власть, конфликтность коллективных установок |

#### **4. Типы карьеры по К. Торшиной на основаниях экстернальности и интернальности**

На основаниях экстернальности и интернальности К. Торшина выделяет шесть типов карьеры.

1. *«Альтинист»*. Человек с высокой самооценкой и уровнем притязаний, интернал. Делает карьеру сознательно, с полной внутренней самоотдачей. Он проходит все ступени карьеры, к следующему шагу приступает, закрепившись и подстраховавшись, это хороший профессионал, ему не надо помогать — достаточно не мешать, он не склонен к резким необдуманным решениям, стремится добиваться своей цели.

2. *«Иллюзионист»*. Высокая самооценка и уровень притязаний, экстернал. Стремится к высотам, склонен пользоваться благоприятными обстоятельствами, предпочитает казаться, чем быть. Легко усваивает внешние признаки успеха, умеет их эксплуатировать, умеет манипулировать окружающими, не берет на себя большой ответственности. Ориентирован на имидж компании, поэтому возможен уход к конкурентам. Он может выполнять представительские функции, если они не требуют ответственных решений.

3. *«Мастер»*. Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, интернал. Ему интересно осваивать новые области, профессии, получать новую информацию, но, получив информацию, может потерять к ней интерес. Продвижение по социальной лестнице его мало интересует. Главное для него внутренняя жизнь, движение вперед; может внезапно менять деятельность. Ему нужно дать возможность развиваться, осваивать новое направление.

4. *«Муравей»*. Низкие самооценки и уровень притязаний, экстернал. Хороший профессионал в своем деле, работает строго по поставленной задаче, имеет мотивацию на избежание неудач, успешен как исполнитель, его нельзя нагружать полномочиями.

5. «Коллекционер». Для него характерна низкая самооценка, но высокий уровень притязаний, экстернальность. Этот человек хочет достичь вершин, но слишком долго готовится начать профессиональную деятельность. У него несколько образований, закончено много курсов, но нет реального опыта работы, он туманно представляет себе свою карьеру, хочет сразу стать начальником, имеет высокие денежные притязания, но, если смирит свои амбиции, может стать хорошим сотрудником.

6. «Узурпатор». Этому типу карьеры присущи низкая самооценка, высокий уровень притязаний, интернальность. Этот человек всегда надеется на себя, поднимается по служебной лестнице, движимый самолюбием, проявляет чувство недоверия к окружающим, поэтому контролирует не только себя, но и других. Успешно работает в стабильной ситуации, в нестабильной хаотичен. Ориентирован на вертикальную карьеру и авторитарный стиль, ему важно видеть перспективу. Он умеет принимать ответственные решения, но результатов добиваются подчиненные.

### **5. Типы карьер в профессиональном развитии**

«Типы карьеры». Динамика развития карьеры, а также профессиональные цели, которые человек сам себе ставит в профессиональной жизни, рожают различные типы карьеры, которые иллюстрируют профессиональный путь того или иного человека. Рассмотрим несколько «типологий карьеры», которые позволят составить наглядную картинку примеров такого профессионального развития.

#### Классификация 1 (Э. Шейн):

1. «Мимолетные карьеры» – характеризуются частой сменой работы, отсутствием стабильности и определенности в профессиональном плане.
2. «Устойчивые карьеры» – выбор одной профессии на всю жизнь, устойчивое развитие в рамках одной профессии.
3. «Линейные карьеры» – стремление к продвижению вверх в определенной деятельности, ориентация на вертикальное развитие.
4. «Спиральные карьеры» – работа и развитие в одной сфере деятельности, затем переход в другую профессию.

Данная классификация отражает отношение к выбору профессии и наглядно показывает, как каждый человек может вести себя в рамках подхода «ни одна профессия мне не подходит», «для меня существует лишь одна профессия», «важна не профессия, а карьерный рост», «готов к нескольким профессиям».

#### Классификация 2 (Ф. Филиппов):

1. «Образовательная» – реализация себя в сфере обучения.
2. «Научная» – реализация себя в исследовательской сфере.

3. «Трудовая» – реализация себя в производственной сфере.
4. «Предпринимательская» – реализация себя в сфере бизнеса.
5. И т.п. (политическая, творческая и т.д.)

Данная классификация отражает интерес к различным сферам применения себя и показывает, что человек может строить карьеру в разных отраслях экономики и общественной деятельности.

#### Классификация 3:

1. «Управленческая карьера» – организация и координирование людей и рабочих процессов, контроль и планирование, развитие новых направлений дела.
2. «Профессиональная карьера» – углубленное изучение основ своей профессии, специализация, создание и реализация новых технологий, аналитическая проработка и профессиональное совершенствование.
3. «Бек-офисная карьера» – отделы поддержки, обеспечения, администрирования: аналитические, финансовые, технические позиции, секретариат и делопроизводство, бухгалтерия и т.п.
4. «Фронт-офисная карьера» – отделы «внешней работы»: продажи, развитие и маркетинг, реклама, разработки и инновации.

Данная классификация разрабатывалась в ЦТР «Гуманитарные технологии» и служит, прежде всего, целям проектирования карьеры на современном рынке труда. В основу классификации заложена предпосылка, что карьерное развитие зависит не столько от профессии, сколько от возможностей ее применения на рынке. Поэтому одна и та же профессия может быть применена разными людьми в профессиональном или управленческом ключе, в зонах поддержки или зонах развития. К примеру, получение профессии инженера на современном рынке отнюдь не означает, что данный человек может лишь чертить и конструировать. Он может выбрать управленческий путь и расти как управленец в сфере инженерии. Он может выбрать зоны поддержки, и заниматься инженерным техническим обеспечением. Он может выбрать зоны развития, и заниматься продажами в области инженерии, или инновационными разработками. Как видно, за любой профессией лежат разные пути развития, и путь этот определяется как рынком, так и человеком, строящим свою карьеру.

К этой классификации близок и еще один подход к типам карьеры, показывающий, что существует «профессиональный» тип карьеры как развитие человека в качестве профессионала. Второй тип карьеры определяется как «внутриорганизационный», и как раз в рамках него можно говорить о том, будет ли человек выбирать «вертикальный» путь развития (путь управленца), либо будет специализироваться «горизонтально», углубляя свои знания в отделах поддержки либо в отделах развития.

Существует еще масса классификаций типов карьеры, каждая из которых отражает свои грани профессионального развития. Взять хотя бы темпы карьеры – кто-то строит карьеру за 5 лет, добиваясь всех высот в профессиональной жизни, а кто-то всю жизнь медленно осваивает каждую ступеньку управленческого или профессионального роста.

И.П. Лотовой предложены и описаны 6 типов развития карьеры госслужащих в зависимости от их самооценки, уровня притязаний и локуса контроля; выделены основные этапы карьерного роста, факторы развития профессиональной карьеры, критерии ее успешности; определены и классифицированы внешние и внутренние противоречия развития карьеры; определены личностные детерминанты успешности профессиональной карьеры госслужащих.

На основе содержания профессиональной деятельности выделены типы карьер:

1. Карьера-мастерство. Содержанием выбранной карьеры является достижение профессионального мастерства. Личность стремится стать самой компетентной в своей сфере, накопить профессиональный опыт для более успешной профессиональной деятельности.

2. Карьера-призвание. Содержанием выбранной карьеры является поиск и реализация своего призвания. Личность осуществляет выбор того, что полностью соответствует ее сущности, обретает себя и развивается в своей карьере. Личность профессионала тождественна социально-психологическим, психологическим, психическим, физиологическим особенностям и морально-этическим нормам, которые необходимы для работы в данной сфере. Она как бы «растворяется» в своей работе, чувствуя свою абсолютную идентичность профессиональным требованиям: «этот человек лучше всех делает это дело, а это дело – лучшее в мире для этого человека, оно соответствует его талантам, способностям, интересам. Он создан для этой работы, а она для него». Работа может продолжаться до тех пор, пока человек сам не решит, что она завершена, независимо от того, будет она оплачена или нет.

3. Карьера материальных достижений. Содержанием выбранной карьеры является увеличение материального состояния. Целью профессиональной деятельности являются определенные материальные достижения – деньги, льготы, привилегии. Выбор вида деятельности осуществляется исходя из уровня заработной платы или возможности приобретения иных материальных ценностей.

4. Должностная карьера. Содержанием выбранной карьеры является продвижение по службе. Человек стремится к занятию более высокого поста, смене должностей, обладанию некоторыми официальными полномочиями. В подобном ключе рассматривают карьеру И.Г.

Васильев и А.К. Маркова: карьера есть «успешное продвижение вперед».

5. Карьера-деятельность. Содержанием выбранной карьеры является выполнение деятельности. Человек выбирает некоторый набор действий, то, чем ему нравится заниматься: любимую деятельность. Подобный взгляд типичен для отечественной психологии советского периода: карьера сводится к профессиональной деятельности именно как к совокупности операций, обеспечивающих получение некоторого продукта.

6. Карьера-признание. Содержанием выбора карьеры является получение социального признания. На работе человек стремится стать «своим», завоевать уважение начальства и сотрудников, участвовать в принятии ими разного рода решений, занять достойное положение среди членов профессионального коллектива. Согласованность между личностью и средой определяет успех профессиональной деятельности (Дж. Холланд): «каждый из шести типов: артистический, реалистический, исследовательский, социальный, предпринимательский, конвенциональный – стремится окружить себя определенными людьми, объектами, нацелен на решение определенных проблем, то есть создает соответствующую своему типу среду. Люди ищут среду, которая позволяет тренировать их мастерство, способности, установки и ценности и выбирать решаемые проблемы и роли». Успех достижим в тех случаях, когда описание профессиональной среды и личности совпадает. Полное рассогласование ведет к невротизации личности, выполняющей данную деятельность.

**Вопросы для обсуждения:**

Какой тип карьеры по классификации Э.Шейн ближе Вам?

Какая сфера деятельности по классификации Ф. Филиппова ближе Вам?

Что может зависеть от динамики рынка и от самого человека при рассмотрении типажа карьеры, подходящего Вам?

**3.3.2. Практические задания по дидактической единице 3**

**Задание 1. Написание «дневника с реакцией на услышанное»**  
(II – 2 часа)

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

После ознакомления с дидактической единицей студент в рефлексивной форме описывает свои впечатления от прочитанного учебного материала.

**Прогнозируемый результат:** написанный «дневник» отсылается по электронной почте преподавателю на проверку.

**Задание 2. Сравнивающее эссе «Типологии карьерного роста» с использованием техники самоописания (II – 2 часа, СРС – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Необходимо провести сравнительный анализ по различным типологиям карьерного роста (указать достоинства и недостатки каждой) и выбрать для себя приемлемую типологию с приведением аргументов. Можно использовать технику самоописания.

Эссе (*франц. essai – попытка, проба, очерк, от лат. exagium – взвешивание*) – небольшой прозаический текст, выражающий индивидуальную точку зрения автора.

Эссе не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета, темы. Скорее эссе – это своеобразный «поток информации», соединяющий в себе философские размышления автора и имеющий авторскую эмоциональную окраску. Кажущаяся свободной, композиция эссе должна быть подчинена внутренней логике, должна просматриваться основная мысль высказывания.

*Объективное, или «деловое» эссе*, в отличие от рассказа, является информацией об идеях, объяснением, убеждением, а не изображением или пересказом какой-либо жизненной ситуации.

Эссе будет выглядеть богаче и интереснее, если в нем присутствуют: непредсказуемые выводы; неожиданные повороты; интересные сравнения.

*Рекомендации к написанию эссе:*

1. Исследование темы.

- Не надо пытаться раскрыть тему целиком, старайтесь остановиться на том, что вам интересно, используйте свой жизненный опыт, старайтесь привести свое видение проблемы.
- Запишите наиболее удачные, на Ваш взгляд, высказывания по данному поводу.

2. Работа с деталями.

- Подкрепите свои высказывания доказательствами, приведите факты.
- Используйте яркие описания, цитаты и т.д., которые заинтересуют читателя.

3. Самопроверка.

- Проверьте, последовательны ли ваши мысли, ведут ли они к логическому завершению темы.
- Избегайте употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно.

**Прогнозируемый результат:** написать эссе на предложенную тему и отослать по электронной почте преподавателю на проверку.

**Задание 3. Подготовка публичного выступления на тему «Учет особенностей личности при построении карьеры» (II – 2 часа, СРС – 2 часа)**

Справочные и методические материалы по выполнению задания «Технология работы над публичным выступлением»

Публичное выступление можно разбить на фазы:

1. Докоммуникативная фаза (подготовка).
2. Коммуникативная фаза (собственно выступление).
3. Посткоммуникативная фаза (анализ).

**Вам необходимо на основе «Докоммуникативной фазы» подготовить по предложенной теме выступление.**

Подготовка к выступлению определяется видом ораторской речи, зависит от темы выступления, целей и задач, стоящих перед выступающим, его индивидуальных особенностей, от состава аудитории, в которой предстоит выступить, и т.д.

1. *Тема выступления.* Подготовка к любому выступлению начинается с определения темы выступления. Здесь возможны различные ситуации. Иногда предлагают выступить на определенную тему, то есть тема речи является заданной. В этом случае оратору необходимо ее конкретизировать, уточнить. Однако нередко тему выступления приходится выбирать самостоятельно. При этом следует исходить из своего личного опыта, а также знаний по выбранной теме. Кроме того, важно, чтобы тема представляла интерес и для выступающего, и для слушателей. Тема не должна быть перегружена проблемами, не должна быть слишком широкой: достаточно рассмотреть два-три вопроса, объединенных одной идеей.

2. *Название выступления.* Выбрав тему, необходимо продумать ее формулировку. Название выступления должно быть *ясным, четким, по возможности кратким*. Оно должно *отражать содержание* выступления и *обязательно привлекать внимание* слушателей. Следует избегать длинных формулировок, названий, включающих незнакомые слова. Общие названия также требуют освещения многих вопросов, чего не в состоянии сделать выступающий оратор.

3. *Цель выступления.* Приступая к подготовке речи, необходимо определить цель выступления. Говорящий должен ясно представлять, для чего, с какой целью он произносит речь, какой реакции слушателей добивается. Надо иметь в виду, что цель речи формулируется не только для себя, но и для слушателей. Четкая формулировка целевой установки облегчает восприятие ораторской речи, определенным образом настраивает слушателей.

Цели могут быть разными: информирование, научение, предоставление определенных сведений; формирование убеждений, представлений, которые могут стать мотивами поведения; оказание эмо-

ционального воздействия на слушателей для создания у них определенного состояния или побуждения к определенным действиям. Чаще всего цели перекрещиваются, то есть, например, выступление может быть направлено на информирование слушателей и на воздействие на них. Отсюда вытекают и задачи оратора: привлечь внимание слушателей, удержать его на протяжении всего выступления, захватить своей речью, зажечь, дать информацию, знания, призвать слушателей к действию, а в итоге – сформировать модель поведения.

4. *Подбор материалов.* Следующий этап подготовки публичного выступления – подбор материалов для ораторской речи. При подготовке к выступлению можно пользоваться следующей литературой:

- официальные документы;
- научная, научно-популярная литература;
- справочная литература: энциклопедии, энциклопедические словари, словари по различным отраслям знаний, лингвистические словари, статистические сборники;
- художественная литература;
- статьи из газет и журналов.

Возможно использование информации из передач радио и телевидения, результатов социологических опросов. Собственные знания и опыт, личные контакты и беседы, размышления и наблюдения также могут стать материалом для ораторской речи. Для того чтобы выступление получилось содержательным, лучше использовать несколько источников.

5. *Изучение и анализ информации.* Важнейший этап подготовки публичного выступления – изучение отобранной литературы. Из книг, журналов, газет выбирается то, что можно использовать в речи. Необходимо выработать собственное отношение к предмету речи, сформулировать свои мысли по тому или иному вопросу, проанализировать собственные идеи с позиции будущей аудитории.

6. *Оценка аудитории.* Очень важно сделать предварительную оценку состава слушателей и обстановки. Неожиданная, непривычная обстановка может вызвать дискомфортное ощущение у оратора, если он психологически к ней не готов. В связи с этим следует по возможности выяснить, где будет происходить выступление, вплоть до таких, казалось бы, мелочей, как количество слушателей, наличие микрофона, трибуны, стола; размер и интерьер зала; а также время выступления (утро, вечер); отношение к другим выступлениям.

Эффективность речи возрастает, если она предназначена не аудитории вообще, а определенным группам людей, имеющим свои интересы и цели. Поэтому прежде всего следует учитывать мотивы, которые могут быть у слушателей в аудитории; интеллектуальные, моральные, эстетические интересы; степень их знакомства с данным во-

просом. Готовя выступление, необходимо представить себе, как воспримут его слушатели и что им будет непонятно.

7. *Работа над содержанием выступления.* Работа над содержанием выступления включает составление плана, отбор теоретического, фактического материала, работу с материалом, над языком, стилем речи, композиционно-логическим расположением частей выступления.

Рекомендуются следующие основные формы работы над выступлением:

1. Полный текст (не для чтения, а для пересказа своими словами).
2. Подробный конспект с основными формулировками, концовкой, цитатами, числами, именами собственными.
3. Тезисы: краткий конспект с обозначением переходов от блока к блоку, цитатами и т.п.
4. Развернутый план с цитатами.
5. Краткий план.
6. Речь без обращения к письменному тексту.

Импровизированное выступление, как правило, хорошо воспринимается аудиторией, в его ходе устанавливается живой, непосредственный контакт со слушателями. Однако оратор из-за неотработанности речи не всегда успевает уложиться в отведенное ему время, меньше успевает рассказать, некоторые вопросы остаются неосвещенными. Неизбежны какие-то отступления, вызванные новыми ассоциациями, не всегда точными бывают формулировки, возможны речевые ошибки. Поэтому не случайно французы говорят, что лучший экспромт тот, который заранее подготовлен.

Работа над речью невозможна без тщательного отбора и осмысления разнообразной информации. Ученые выделяют несколько типов информации, в том числе *содержательно-фактуальную* и *содержательно-концептуальную*. *Содержательно-фактуальная информация* представляет собой сообщение о фактах, событиях, процессах, явлениях, которые имели, имеют или будут иметь место в действительном или воображаемом мире, отношении к ним со стороны других людей. *Содержательно-концептуальная информация* – это выражение индивидуального понимания отношений между фактами, явлениями, событиями, понимание их причинно-следственных связей, значимости в нашей жизни, их взаимодействия, то есть концептуальный подход к фактам.

Факты должны быть яркими, но не случайными, атипичными, а отражающими суть явлений. К ним предъявляется требование актуальности, практической направленности и значимости, достоверности и абсолютной точности, системности и связи с общей идеей выступления, направленности на учет интересов и потребностей аудитории.

При подготовке к публичному выступлению необходимо работать с разными источниками: трудами философов, социологов, историков, экономистов, документами, архивными материалами, различной специальной литературой, журналами и газетами, энциклопедиями и справочниками. Умелый отбор, систематизация и организация фактического и теоретического материала, выражение личного отношения к нему, а также оригинальность интерпретации дают хорошие результаты: ораторская речь становится действенной, она активизирует внимание слушателей, влияет на их чувства, вызывает эмоциональное отношение к материалу, способствует эффективному его воздействию, будит творческую мысль.

**8. Репетиция перед выступлением.** Закончив подготовку материала, полезно прочитать его, уточнить время его звучания, ориентируясь на соответствующий нормам публичного выступления темп. Это промежуточная (предкоммуникативная) фаза, которую иногда называют «речь для себя», то есть произнесение текста либо мысленно (внутренний монолог), либо вслух (внешний монолог). На этом этапе следует обратить внимание на технику произношения, и в первую очередь на образцовое литературное произношение, соответствующее произносительным нормам, а также на правильное ударение в словах. Важно уметь слышать звучание своей речи, чтобы иметь возможность корректировать и совершенствовать ее. Следует обратить внимание и на дикцию – ясное, четкое, «чистое» произношение звуков.

**9. Внешний вид оратора.** Необходимо отметить, что успешность выступления в значительной степени зависит от того, как выглядит оратор, от его внешнего вида. Чистый новый, отглаженный костюм, выражающий (но не слишком категорично) индивидуальность оратора, играет огромную роль в создании позитивного настроения аудитории относительно предстоящего выступления.

**Прогнозируемый результат:** написать публичное выступление на предложенную тему и отослать по электронной почте преподавателю на проверку. Далее через скайп или он-лайн выступить.

#### **Задание 4. Подбор конкретных ситуаций (П – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

При выполнении данного задания подобрать из периодических изданий (журналов, газет и т.д.) примеры для каждого типа карьеры, описанного в лекции. Таким образом, создав «Почтовую корзину» по отрывкам из текста (корреспонденция в почтовой корзине), при этом необходимо сделать письменное заключение о характере проблемы, которая в них отражена.

**Прогнозируемый результат:** студенты должны подготовить «почтовую корзину» или кейс-ситуации с конкретными примерами по различным типам карьер.

### 3.3.3. Тестовые задания по дидактической единице 3

#### 1. Особенности карьеры классифицируют по форме:

- а) идеальная;
- б) линейная;
- в) нелинейная;
- г) регрессивная;
- д) стагнирующая;
- е) стабильная.

#### 2. К классификации карьеры по динамике относятся...

- а) обычная;
- б) стабильная;
- в) нестабильная;
- г) идеальная;
- д) нормативная.

#### 3. В дифференцированном варианте классификации карьер различают ...

- а) нормальную;
- б) скоростную;
- в) десантную;
- г) стабильную;
- д) идеальную.

#### 4. Д. Сьюпер выделил четыре типа карьеры:

- а) стабильная;
- б) нестабильная;
- в) идеальная;
- г) с множественными пробами;
- д) обычная.

#### 5. В типологии карьер (по Е. Молл) выделено

- а) 4 типа карьеры;
- б) 8 типов карьеры;
- в) 5 типов карьеры;
- г) 6 типов карьеры;
- д) 7 типов карьеры.

#### 6. Классификация типов карьеры по К. Торшиной рассмотрена на основе

- а) экстернальности;
- б) locus-контроля;
- в) стабильности;
- г) интернальности.

#### 7. Соотнесите типы карьер с их характеристиками

|                   |   |
|-------------------|---|
| 1. «Альпинист»    | а) характерна низкая самооценка, но высокий уровень притязаний, экстернальность |
| 2. «Иллюзионист»  | б) человек с высокой самооценкой и уровнем притязаний, интернал                 |
| 3. «Мастер»       | в) низкая самооценка, высокий уровень притязаний, интернальность.               |
| 4. «Муравей»      | г) высокая самооценка, низкий уровень притязаний, интернал                      |
| 5. «Коллекционер» | д) высокая самооценка и уровень притязаний, экстернал                           |
| 6. «Узурпатор»    | е) низкая самооценка и уровень притязаний, экстернал                            |

**8. Тип карьеры – это:**

- а) карьера, которую человек сам себе ставит в профессиональной жизни и которая дает представление о профессиональном пути того или иного человека;
- б) совокупность возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности;
- в) процесс формирования оптимальной стратегии профессионального развития; который включает в себя процесс выбора, планирования, реализации и коррекции карьерного пути;
- г) проектирование карьерных шагов.

**9. К типам карьеры в профессиональном развитии по Э. Шейн относятся ...**

- а) мимолетная;
- б) устойчивая;
- в) линейная;
- г) стабильная;
- д) спиральная.

**10. Классификация типов карьеры в профессиональном развитии по Э. Шейн отражает ...**

- а) отношение к выбору профессии и наглядно показывает, как каждый человек может вести себя в рамках;
- б) интернальность–экстернальность человека;
- в) типологические особенности личности;
- г) эмоциональные состояния.

**11. К типам карьеры в профессиональном развитии по Ф. Филиппову относятся ...**

- а) индивидуальная;
- б) научная;
- в) трудовая;
- г) предпринимательская;
- д) образовательная.

**12. Классификация типов карьеры в профессиональном развитии по Ф. Филиппову отражает ...**

- а) индивидуальное развитие человека в профессиональной деятельности;
- б) интерес к различным сферам применения себя и показывает, что человек может строить карьеру в разных отраслях экономики и общественной деятельности;
- в) отношение к выбору профессии и наглядно показывает, как каждый человек может вести себя в рамках.

**13. Соотнесите типы карьер с их характеристиками:**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1. Управленческая карьера   | а) отделы поддержки, обеспечения, администрирования: аналитические, финансовые, технические позиции, секретариат и делопроизводство, бухгалтерия и т.п.             |
| 2. Профессиональная карьера | б) организация и координирование людей и рабочих процессов, контроль и планирование, развитие новых направлений дела  |
| 3. Бек-офисная карьера      | в) отделы «внешней работы»: продажи, развитие и маркетинг, реклама, разработки и инновации  |
| 4. Фронт-офисная карьера    | г) углубленное изучения основ своей профессии, специализация, создание и реализация новых технологий, аналитическая проработка и профессиональное совершенствование |

**14. Индивидуально-психологические различия – это ...**

- а) особенности психических процессов, состояний и свойств, отличающие людей друг от друга;
- б) различия возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности;
- в) психические процессы, в которых человек оценивает свое отношение к тем или иным явлениям окружающей действительности;
- г) соотношение ориентировочной и исполнительской деятельности.

**15. Обычная карьера – это ...**

- а) проектирование карьерных шагов;
- б) профессиональное развитие с прохождением основных этапов профессиональной жизни;
- в) организация и координирование людей и рабочих процессов, контроль и планирование, развитие новых направлений дела;
- г) выбор одной профессии на всю жизнь, устойчивое развитие в рамках одной профессии.

**43. Стабильная карьера – это ...**

- а) прямое продвижение по единственному и постоянному пути;
- б) устойчивая и постоянная профессиональная деятельность;
- в) углубленное изучение основ своей профессии, специализация, создание и реализация новых технологий;
- г) медленное освоение каждой ступеньки управленческого или профессионального роста.

**43. Нестабильная карьера – это ...**

- а) спонтанное замещение руководящих должностей;
- б) стремление к продвижению вверх в определенной деятельности, ориентация на вертикальное развитие;
- в) карьера, в которой после этапов проб и упрочения следуют новые пробы;
- г) работа и развитие в одной деятельности, затем переход в другую профессию.

**18. «Нормальная» карьера – это ...**

- а) постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии в соответствии с постоянно развивающимся его профессиональным опытом;
- б) продвижение, обучение, тренировка в единственно постоянной профессиональной деятельности;
- в) реализация себя в производственной сфере;
- г) работа и развитие в одной деятельности, затем переход в другую профессию.

**19. Скоростная карьера – это ...**

- а) карьера, когда изменение профессиональных ориентаций происходит в течение всей жизни;
- б) стремительное, но последовательное должностное перемещение по вертикали организационной структуры – должность осваивается за 1–3 года (особо одаренные, талантливые люди, «особенные случаи»);
- в) продвижение, обучение, тренировка в единственно постоянной профессиональной деятельности;
- г) спонтанное замещение руководящих должностей.

**20. При характеристике типа карьеры принимаются во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень ... .. профессионального мастерства. (Вставьте пропущенные слова.)**

**21. Основными критериями в типологии карьеры, предложенной Е. Молл, являются ...**

- а) скорость продвижения по уровням иерархии;
- б) последовательность занимаемых должностей;
- в) перспективная ориентация;
- г) личностный смысл;
- д) индивидуальная траектория.

**22. Существует «профессиональный» тип карьеры – развитие человека как ... профессионала.** (Вставьте пропущенное слово.)

**23. «Внутриорганизационный» тип карьеры может рассматриваться как ...**

- а) «вертикальный» путь развития (путь управленца);
- б) «горизонтальный» путь, углубляя свои знания в отделах поддержки, либо в отделах развития;
- в) ускоренное развитие карьеры;
- г) повышение квалификации внутри организации.

**24. Индивидуальными личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, являются...**

- а) недостаток личностного потенциала;
- б) нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность;
- в) неконструктивные установки относительно достижений (боязнь успеха);
- г) боязнь неудачи, нереалистичность целей, избегание риска;
- д) перфекционизм (преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело).

**25. Внутриорганизационная карьера – это ...**

- а) траектория движения работника в организации;
- б) выбор одной профессии на всю жизнь, устойчивое развитие в рамках одной профессии;
- в) иерархическая карьера управленца;
- г) работа и развитие в одной деятельности, затем переход в другую профессию.

**26. Карьера с множественными пробами – это ...**

- а) карьера, когда изменение профессиональных ориентации происходит в течение всей жизни;
- б) когда карьера совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы;
- в) карьера с продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности;
- г) углубленное изучение основ своей профессии, специализация, создание и реализация новых технологий.

**27. Если ответственность за события, происходящие в жизни, человек в большей мере принимает на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями, это говорит о наличии у него внутреннего ... интервального контроля.** (Вставьте пропущенное слово.)

**28. Если доминирует склонность приписывать причины происходящего внешним факторам – внешней среде, судьбе или случаю, – это говорит о наличии у него внешнего ... экстерналистского контроля.** (Вставьте пропущенное слово.)

**29. Типологии карьер базируются, как правило, на следующих основаниях ...**

- а) род занятий, профессия;
- б) последовательность;
- в) различные способы идентификации личности с профессией;
- г) способы построения карьеры в начале профессионального пути и на этапе спада;
- д) сложившиеся и несложившиеся карьеры.

### **30. Спиральная карьера – это ...**

- а) работа и развитие в одной деятельности, затем переход в другую профессию;
- б) постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии в соответствии с постоянно развивающимся его профессиональным опытом;
- в) спонтанное замещение руководящих должностей;
- г) профессиональное развитие с прохождением основных этапов профессиональной жизни.

## **3.4. Дидактическая единица 4**

*Основные понятия:* стадии карьеры, этапы индивидуальной карьеры, планирование карьеры, развитие карьеры, карьерограмма, карьерный успех, феномен карьерного плато.

*Стадии карьеры* – период стабильного устойчивого развития карьеры, определенная степень профессионализма, характеризующаяся своими задачами и карьерными интересами.

*Этапы индивидуальной карьеры* – отрезок карьерного пути.

*Планирование карьеры* состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению. Пути представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов, стажировок и др.

*Развитие карьеры* – действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана. Развитие карьеры создает определенные преимущества для самого работника и для организации.

*Карьерограмма* – это документ, составляемый на 5–10 лет, который содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а с другой – его обязательства повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства. Для высшего уровня управления карьерограмма имеет сложную структуру.

*Карьерный успех* – для одного человека достижение высших постов в государственной власти, для другого – достижение высот в профессии, получение приличного заработка и т.п.

*Феномен карьерного «плато»* – выражается в стабилизации достигнутого профессионального уровня и выражен тем больше, чем меньше удовлетворенность от работы, возможность планирования карьеры и уровень идентификации профессионала с его организацией, предприятием.

*Технология консультирования по карьере* – это научно обоснованное взаимодействие консультанта и клиентов, осуществление которого с высокой степенью гарантированности приводит к достижению обозначенных ими совместно целей и позволяет получить аналогичные результаты в подобных условиях.

### 3.4.1. Лекция 6. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры

#### План

1. Понятие «карьерный успех».
2. Основные стадии карьеры.
3. Этапы построения карьеры.
4. Этапы развития карьеры по внутреннему содержанию (А.Н. Толстой) в эволюции индивидуальной карьеры.
5. Этапы трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок (по Д. Осгуду, Э. Шейн).
6. Гендерный аспект построения карьеры.
7. Методы планирования карьеры.
8. Технологии планирования карьеры.

#### *1. Понятие «карьерный успех»*

В понятии карьерного успеха можно выделить две ключевые составляющие – объективную и субъективную. Если говорить о второй составляющей, то можно говорить о «психологическом карьерном успехе», а именно удовлетворенности человека теми результатами, которых он смог добиться. Именно это понятие позволяет нам говорить о том, что «карьерный успех» – понятие многогранное и во многом индивидуальное (рис. 8). Для одного человека карьерным успехом может считаться достижение высших постов в государственной власти, для другого – достижение высот в профессии врача, а для третьего – получение приличного заработка и т.п. Для кого-то успехи в личной жизни, в семье гораздо важнее работы, и понятие «карьерного успеха» для такого человека может быть лишь косвенным, выражаясь в том, чтобы быть «хорошим родителем, хорошей супругой/супругом» и т.д.

Как правило, выделяют два критерия успешной карьеры: объективный и субъективный. **Объективно** процесс карьерного роста можно оценить по двум базовым параметрам: движению внутри организации и движению внутри профессии. Чаще всего в качестве основного параметра объективного успеха рассматривают продвижение по служебной лестнице.

Критерием личностной, **субъективной** успешности может быть собственное мнение человека о том, достиг ли он успеха, к которому стремился. Важным субъективным моментом является зависимость успеха от референтной группы, к которой человек себя относит. Субъективная оценка успеха связана и с внешними параметрами – тем, что для окружающих является символом успеха (заработная плата, престиж, признание).

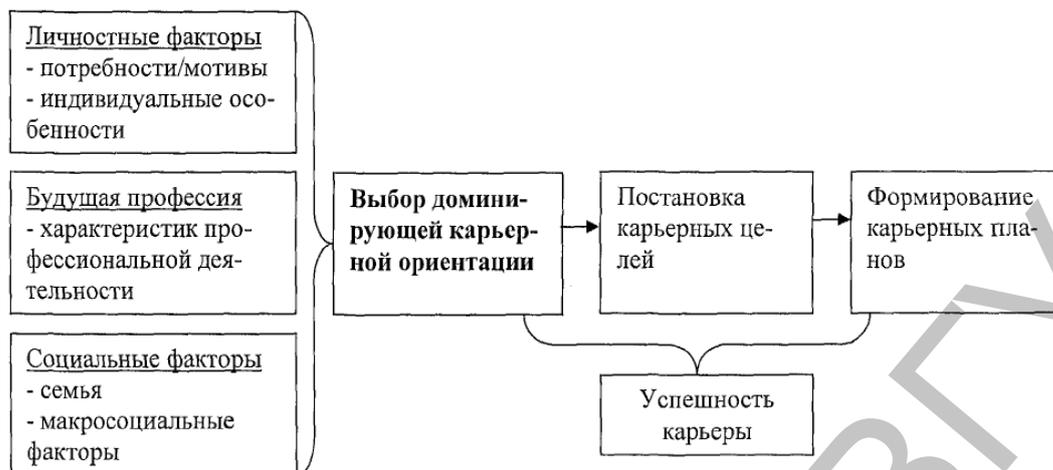


Рис. 8. Роль карьерных ориентаций в построении успешной карьеры.

Таким образом, есть группа объективных критериев, по которым обычно и измеряется достижение «карьерных успехов». Субъективно для человека могут быть важны как все из этих критериев, так и ни один из них.

1. *Уровень занимаемой должности.* Достаточно часто о карьерном успехе человека судят по должности, которую он занимает. Данное представление отражает восприятие карьеры только как «продвижение вверх по служебной иерархии».

Тем не менее, статус начальника в рамках данного критерия играет более важную роль, чем статус специалиста.

2. *Уровень карьерной мобильности.* Достаточно современный критерий, который характеризует умение человека пробовать и применять свои силы в разных организациях и даже в разных профессиях. Человек, который за 10 лет работы успел потрудиться в нескольких компаниях и на нескольких должностях, считается в карьере более успешным, чем человек с таким же стажем в 10 лет, но проработавший только в одной компании. Критерий отражает опыт и карьерную мобильность человека.

3. *Уровень оплаты труда.* Также весьма распространенный критерий оценки успеха. Чем больше стоит человек на рынке, чем больше у него уровень доходов, тем более успешной оценивается его карьера. На самом деле часто уровень доходов является производным от других критериев, таких, как должность, достижения, профессионализм и т.п.

4. *Уровень достижений.* Еще один критерий, описывающий карьерные успехи человека. В его пределах за карьерные успехи считаются количество и качество успешно проведенных дел, проектов, решений сложных задач в рамках профессиональной деятельности и т.п.

5. *Уровень профессионализма.* Важный критерий для человека, выбирающего карьеру профессионала и специалиста. Отражает уровень и качество освоения определенной профессиональной стези.

Врачи, учителя, инженеры и даже менеджеры по продажам, успешно выполняющие свою работу и достигающие верха профессионального мастерства, вполне выражают суть этого карьерного критерия успеха.

У каждого может быть свое представление о карьерном успехе. Для человека могут быть важны статус, известность и прочие карьерные цели. Важным является знание и осознание собственных критериев успеха, которые и будут определять ваши личные карьерные достижения и «карьерный успех».

Данные отечественных и зарубежных исследований в качестве инварианта профессионализма, *определяющего карьерный успех*, позволяют выделить следующее:

- образованность;
- системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений, умение мыслить масштабно и реалистически одновременно;
- коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей;
- высокий уровень саморегуляции: умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость;
- деловую направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решений, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;
- ясную Я-концепцию, реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное) самоуважение.

По мнению Е. Ное, препятствуют успешной карьере такие особенности личности, как низкая мотивация, эмоциональная нестабильность, экстернальный локус контроля, неуверенность в своих возможностях реализовать карьерный потенциал. J.D. Krumboltz рассматривает в качестве препятствий на пути к успеху такие личностные свойства, как нерешительность, тревожность, недостаточная «преданность» карьере, неумение сосредоточиться на главном, важном для достижения цели, отбросив все второстепенное.

В работе Е. Raudsepp рассматриваются наиболее общие барьеры на пути карьерного успеха. К ним автор относит:

- Боязнь успеха. Эта тенденция отражает парадоксальные установки человека по отношению к успеху: с одной стороны, успех и соревнование рассматриваются как ценность, с другой стороны, человек испытывает амбивалентные чувства по поводу успеха, одновременно желая и не желая быть успешным, что, по мнению автора, может быть связано с негативным опытом успеха в детстве, противоречивым отношением родителей и сиблингов к достижениям ребенка.

- Боязнь неудачи. Еще одна тенденция, которая не позволяет человеку быть полностью успешным, наслаждаться своими достижениями. Люди, для которых характерна боязнь неудачи, не знают о своих возможностях или неэффективно используют их, испытывают недостаток в уверенности в достижении успеха. Боясь неудачи, они ставят перед собой заведомо низкие цели, что, позволяя избежать провала и связанных с ним негативных переживаний, не дает возможности ощущать радость от реализации своих планов, которые не соответствуют настоящим целям и желаниям.

- Нереалистичность цели. По мнению исследователей карьеры, цель, которую человек поставил перед собой, должна быть реально достижимой. Е. Raudsepp говорит о том, что существует категория людей, которые выстраивают грандиозные планы, ставят очень высокую планку успеха, достичь которой заведомо невозможно. В итоге они выполняют только часть от задуманного, что порождает ощущение неуспешности, подрывает веру в себя, способствует формированию негативного отношения к себе или (и) окружающим.

- Избегание риска. Вера в успех, в правильность своих решений и действий, ошибки и провалы – все это составляющая часть достижения успеха. Те, кто реально успешны, не боятся рисковать и принимать смелые решения, учитывая, конечно, степень риска. Люди, предпочитающие покой, безопасность и стабильность, достигают немногого. Это согласуется с положением теории А. Маслоу о том, что стремление к безопасности и стабильности часто является препятствием на пути самореализации и достижения успеха.

- Перфекционизм. Еще один барьер на пути достижения успеха и наслаждения им. Люди, склонные к перфекционизму, ставят очень высокие стандарты успеха, выдвигают сверхамбициозные цели и очень настойчивы, ригидны в своих невозможных притязаниях. Мыслящие в категориях «все или ничего», они очень редко испытывают удовольствие от своих достижений, чаще же бывают слишком самокритичны, испытывают постоянную тревожность и склонны депрессивным тенденциям, что негативно сказывается на эффективности их деятельности.

Таким образом, по мнению Е. Raudsepp, препятствиями на пути достижения успеха являются неконструктивные установки человека относительно его достижений. Обобщая результаты исследований факторов, которые препятствуют карьере, можно отметить, что такими являются: недостаток личностного потенциала (отсутствие качеств, способствующих достижению успеха); неконструктивные установки, связанные с достижением успеха, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело. Анализ факторов, которые препятствуют достижению карьерного успеха позволяет целостно представить причинную обусловленность карьерного развития.

## 2. Основные стадии карьеры

Большую значимость имеет понятие стадий карьеры. Они определяются как периоды, отмеченные различными задачами развития и карьерными интересами.

Стадия карьеры – период стабильного устойчивого развития карьеры, определенная ступень профессионализма, характеризующаяся своими задачами и карьерными интересами.

Возникновение и смена этих периодов связаны с понятием «*плата*» карьеры, которое может быть двух видов: *организационным* – личность имеет потенциал, но достижение более высоких позиций в организации невозможно в силу объективных причин; *личностным* – отражает нехватку потенциала или желания работать на более высоком уровне.

Этапы развития карьеры выделяет и А.Д. Кибанов: предварительный – учеба в школе, среднем специальном и высшем учебном заведении, поиск подходящего вида деятельности; становление (25–30 лет) – освоение выбранной профессии, необходимых навыков, формирование компетентности и самоутверждение в профессиональной среде; продвижение (30–45 лет) – рост квалификации, приобретение богатого профессионального опыта, появление потребности в повышении статуса, самореализации себя как личности; сохранение (45–60 лет) – закрепление достигнутых результатов, совершенствование профессионального мастерства, творческое самовыражение; завершение (60–65 лет) – постепенный уход от дел, наставничество, поиск подходящего преемника; пенсионный – прекращение профессиональной деятельности.

По мнению Д. Холла, развитие карьеры – это результат «последовательной, повторяющейся по спирали, комбинации карьерного выбора (решения), развития соответствующей личностной подструктуры и формирования преданности карьере». С точки зрения Д. Холла, можно выделить также наиболее значимые для управления карьерой вопросы и необходимые на каждом этапе организационные мероприятия.

Стадия 1. Исследование (характеризует этап перехода из учебного заведения на работу): возможно наиболее существенная стадия. Потребности молодого человека в это время в наибольшей степени связаны с развитием профессиональных умений, а также с чувством поддержки и автономности.

Факторы, облегчающие переход: консультация по карьере в учебном заведении, и еще более полезна консультация на работе; предварительная трудовая практика; самонаправленное планирование карьеры; программа специального тренинга.

Стадия 2. Вступление в организацию (характеризует этап адаптации к организации). На этой стадии человек нуждается в развитии специализации и поддержке внутри организации. Хорошо изученный

фактор, способствующий успешному продвижению этой стадии – создание реалистического представления о работе.

Стадия 3. Стабилизация и продвижение. Это период наиболее стремительного роста в карьере, следующие факторы облегчают развитие карьеры на этой стадии: привлекательное начальное трудовое назначение; обеспечение автономности и высоких ожиданий по отношению к новым работникам; курсы развития карьеры; тренинг с моделированием поведения.

Стадия 4. Срединная и поздняя карьера. На этой стадии осуществляется сдвиг в карьере – с реализации власти на помощь и консультирование. Осуществляется постепенное отдаление от организации. На этой стадии сказываются факторы, связанные с предшествующими этапами – например, сильно влияет первое назначение в организации. Однако таких разработок недостаточно.

Интересный подход к проблеме стадий карьеры предложен С.Н. Паркинсоном. Разработанная им шкала начинается с числового обозначения возраста ( $\Gamma$ ), в котором конкретное лицо вступает на свой профессиональный путь после обучения. Каждая последующая «пора» определяется значением предыдущей с добавлением соответствующего числового коэффициента:

- ◆ пора готовности ( $\Gamma$ );
- ◆ пора благоразумия ( $B$ ) =  $\Gamma + 3$ ;
- ◆ пора выдвигания ( $B$ ) =  $B + 7$ ;
- ◆ пора ответственности ( $O$ ) =  $B + 5$ ;
- ◆ пора авторитета ( $A$ ) =  $O + 3$ ;
- ◆ пора достижений ( $D$ ) =  $A + 7$ ;
- ◆ пора наград ( $Я$ ) =  $D + 9$ ;
- ◆ пора важности ( $BB$ ) =  $H + 6$ ;
- ◆ пора мудрости ( $M$ ) =  $BB + 3$ ;
- ◆ пора тупика ( $T$ ) =  $M + 7$ .

Так, примерно с 21 года (пора готовности) до 24 лет человек находится в поре благоразумия, с 24 лет до 31 года вступает в пору выдвигания, далее до 36 лет – пора ответственности, затем приходит авторитет, к 39 годам наступает пора достижений и т.п. Последовательность стадий карьеры определяется наличием или отсутствием в ней «плато». Паркинсон полагает, что «зажимаемый», не продвигаемый по службе работник вместо указанных фаз 6–10 проходит иные фазы, а именно:

- ◆ пору краха ( $K$ ) =  $A + 7$ ;
- ◆ пору зависти ( $З$ ) =  $K + 9$ ;
- ◆ пору смирения ( $C$ ) =  $З + 4$ .

Таким образом, организационное «плато» может переходить в личностное, поскольку «зажимаемый» сотрудник уже смирился со своей жалкой участью («отзавидовал» свое).

Феномен карьерного «плато» возникает как результат представления специалиста о невозможности его карьерного продвижения. Данный феномен выражается в стабилизации достигнутого профессионального уровня и выражен тем больше, чем меньше удовлетворенность от работы, возможность планирования карьеры и идентификация профессионала с его организацией, предприятием. Но существуют способы, с помощью которых можно дать толчок развитию работника, находящегося на «плато». Это могут быть, во-первых, спонсорство, рекомендации и, во-вторых, психологическое консультирование (рис. 9).

### **3. Этапы построения карьеры**

В плане формирования карьеры и компетентностного подхода к проблеме необходимо остановиться также и на вопросе первых трех этапов профессионального пути, по А.В. Быкову.

➤ *Этап роста* (от рождения до 14 лет). В детстве начинает развиваться Я-концепция. В своих играх дети проигрывают различные роли, затем пробуют себя в разных занятиях, выясняя, что им нравится и что у них хорошо получается. У них появляются интересы, которые могут повлиять на будущую профессиональную карьеру.

➤ *Этап исследования* (от 15 до 24 лет). Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях. Основываясь на результатах такого самоанализа, они прикидывают возможные варианты профессиональной карьеры. К концу этого этапа молодые люди обычно уже подбирают подходящую профессию и начинают ее осваивать.

➤ *Этап упрочения карьеры* (от 25 до 44 лет). Теперь педагоги стараются занять прочное положение в выбранной ими сфере деятельности. В первые годы своей трудовой жизни они еще могут менять место работы или специальность, но во второй половине данного этапа наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий.

Хейвигхерст (1964) предлагает альтернативное видение *этапов профессионального пути* на основе существующих установок и трудовых навыков, которые позволяют людям стать полноценными педагогами. Здесь имеет смысл рассмотреть четыре этапа:

*1 этап.* Идентификация с работником (от 5 до 10 лет). Дети идентифицируются со своими работающими отцами и матерями, и намерение работать в будущем становится частью их «Я-концепции».

*2 этап.* Приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет). Школьники научаются организовывать свое время и усилия для выполнения различных задач, например, домашних заданий или работы по дому. Они также начинают в определенных обстоятельствах следовать принципу «сначала работа, а потом игра».

*3 этап.* Приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет). Человек выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать. Он приобретает определенный трудовой опыт, который помогает ему сделать выбор и начать карьеру.

*4 этап.* Становление профессионала (от 25 до 40 лет). Взрослые совершенствуют свое профессиональное мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинают продвигаться вверх по служебной лестнице.

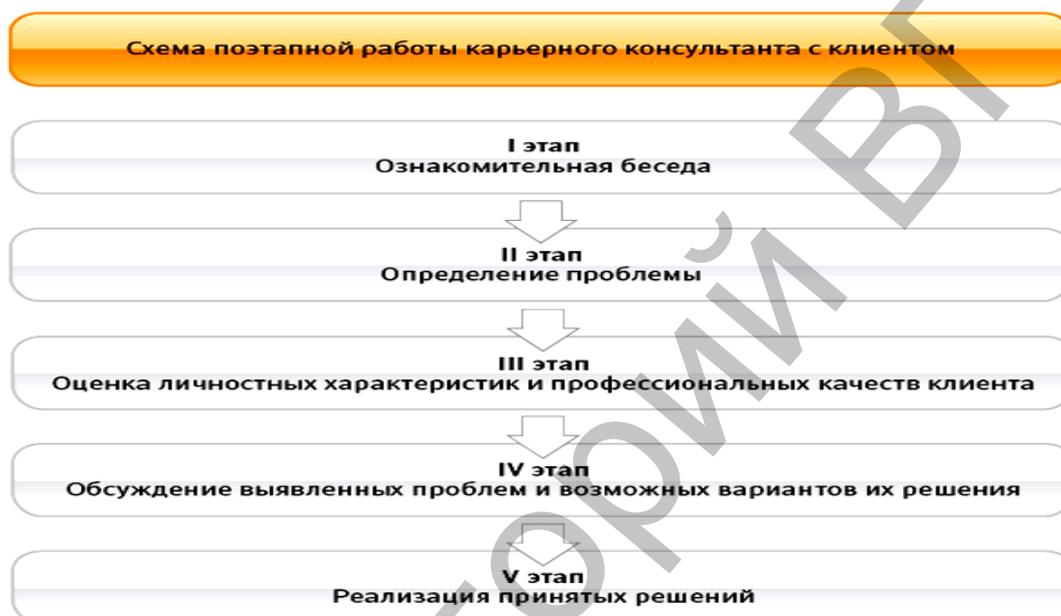


Рис. 9. Этапы работы карьерного консультанта.

#### ***4. Этапы развития карьеры по внутреннему содержанию (по А.Н. Толстой) в эволюции индивидуальной карьеры***

В процессе профессиональной деятельности человек проходит определенные этапы развития карьеры. Этап – отрезок карьерного пути.

Этапы развития карьеры различаются по своему внутреннему содержанию. В работе А.Н. Толстой (1991) выделяются девять этапов в эволюции индивидуальной карьеры.

1. *Обдумывание будущего рода занятий.* На этом этапе представление о карьере ограничено профессиональными стереотипами, а критерии успеха еще размыты, личность пока лишь готовится начать соответствующий профессии процесс обучения.

2. *Образование и тренировка.* Этот этап во многом зависит от требований конкретной профессии.

3. *Вхождение личности в мир профессии.* Для большинства людей, независимо от подготовки, возникает момент «шока от реальности». Главная психологическая проблема на этом этапе – проблема адаптации. По мере того как человек узнает о реалиях своей работы и

о своих возможностях в ней, происходит возникновение профессионального «Я-концепта».

4. *Профессиональное научение и дальнейшая специализация* индивида в условиях конкретной организации. Длительность этого этапа зависит от профессии, организации, сложности работы и т.д.

5. *Достижение членства в организации*. Человек осознает значимый образ себя как члена организации, как профессионала. Выявлены личные мотивы и личные ценности, возникает ощущение своего таланта, происходит осознание своих сил и слабостей.

6. *Принятие решения* о своем членстве в организации в случае неудовлетворенности ею или больших возможностей профессионального роста в другой организации. Обычно это происходит в первые 5–10 лет карьеры.

7. *Кризис*. Большинство людей к середине карьеры проходят через период переоценки себя, несмотря на то, что карьера складывается благополучно. Возникают вопросы о правильности первоначального выбора профессии, об уровне достижений, о будущем пути развития, оцениваются масштаб достигнутого, степень затраченных усилий, перспективы продолжения или смены рода деятельности, стратегии действий на оставшийся период профессиональной жизни. Такая переоценка создает базу для принятия решения о дальнейшем пути личности в сфере карьеры.

8. *Снижение вовлеченности в профессию и приготовление к уходу на пенсию*. Для некоторых людей приготовление к пенсии принимает форму отрицания: напряжение, возникающее в связи с перспективой возможного прекращения профессиональных занятий, выражается в агрессивном продолжении деятельности.

9. *Уход на пенсию*. Наибольший интерес представляет трансформация профессионального образа «Я», когда человек расстается с профессиональной ролью. Длительность каждого этапа различна и не всегда связана с возрастом и профессией. Степень связи с возрастом зависит от конкретной карьеры. Если человек меняет профессию, этапы могут повторяться. Конечно, приобретенная в юности профессия, как правило, определяет будущую карьеру, но многим людям за свою жизнь не один раз приходится переучиваться, получать новую специальность и начинать все сначала в совершенно иной для себя деятельности. Люди меняют работу в 30-, 40- и 50-летнем возрасте, а некоторые начинают заниматься новым делом даже выйдя на пенсию.

Принято выделять несколько этапов карьерного развития, рассмотрим наиболее распространенные из них.

1. Выбор профессии, подготовка к работе: до 25 лет. Этап узнавания себя и профессии, профессиональная подготовка. Основные трудности данного этапа: неумение понять себя, ограничение собст-

венного выбора, отсутствие достоверной информации о рынке и профессиях. На этапе критически важно заниматься собственной профориентацией для формирования четких представлений о желаемом профессиональном будущем.

2. Поступление на работу в организацию, начало карьеры: от 18 до 25 лет. Этап вхождения в работу, узнавание профессии. Основные трудности: расхождение собственных ожиданий и реальности, отсутствие навыков трудоустройства. На этом этапе важно проходить курсы и методы подготовки к трудоустройству, трудовой адаптации, учиться работать в реальной практике.

3. Упрочение позиций и достижения: от 25 до 45 лет. Этап реальных дел, достижений и развития. Начало полноценной реализации своего потенциала. Основные трудности: отсутствие достижений, содействия организации, восприятие неудач. Многие люди на этом этапе сталкиваются с ситуациями, когда осознают невозможность добиться на работе того, чего бы в реальности хотели достичь. Поэтому на этом этапе критически важно постоянно регулировать курс своего карьерного развития, уметь вовремя менять направления специализации, место работы и т.п.

4. Середина карьеры: от 45 до 55 лет. Этап стабильности или продвижения, переоценки. Осознание своего места в жизни, прицельное приложение сил, подготовка к завершению карьеры. Основные трудности: спады, кризисы, потеря интереса и развития. На этом этапе важно находить параллельные формы деятельности (передача опыта, наставничество, обучение молодежи, смена профессии).

5. Завершение карьеры: после 55–60 лет. Этап подведения итогов трудовой деятельности. Основные трудности – стереотипные представления о данном возрасте, в рамках которых принято считать, что люди данной категории уже не способны к эффективной работе. Продолжение трудовой деятельности на этом этапе возможно при поддержке организации, готовой принять потенциал и опыт такого сотрудника.

Тем не менее, несмотря на общепризнанность этой периодизации стадий карьеры, современная действительность вносит в нее свои коррективы. Как уже ранее говорилось, за профессиональную жизнь человек может менять несколько профессий, и тогда по факту цикл начинается заново, с учетом лишь того, что у человека есть определенный профессиональный опыт, накопленный за предыдущие годы.

### ***5. Этапы трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок (по Д. Осгуду, Э. Шейн)***

Американский исследователь Д. Осгуд (1992) выделяет семь этапов трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок.

1. *Идеализация действительности.* Для этого, начального этапа карьеры характерны большие надежды, ожидания и энтузиазм.

2. *Крушение надежд.* У человека возникает осознание разрыва между преувеличенными ожиданиями и желаниями, с одной стороны, и реальными обстоятельствами – с другой. Появляется чувство тревоги и беспокойства.

3. *Вызов всему и неповиновение* (скрытые и явные). Пережив этап крушения надежд, человек приходит к заключению, что дела, очевидно, не пойдут так, как хотелось бы, если он не предпримет каких-то определенных действий.

4. *Уход от дел.* Этот этап наступает тогда, когда человек начинает чувствовать, что больше не имеет смысла даже пытаться как-то изменить ход событий.

5. *Осознание.* Этот этап характеризуется чувством ответственности и желанием изменить что-то в себе.

6. *Решительность.* Волевое усилие позволяет на этом этапе перейти к реальным действиям.

7. *Убежденность.* Основная характеристика этого этапа – активное, постоянное желание улучшить положение дел.

Последовательность, в которой перечисленные этапы объективируются у разных людей, не является постоянной. Некоторые из этапов могут выпадать, другие повторяться.

Э. Шейн разработал концепцию «карьерных якорей», описывающую набор способностей, мотивов и ценностей человека, которые интегрированы в процесс построения его карьеры. По его мнению, каждый индивид обладает определенным набором «якорей» (с преобладанием какого-то одного «якоря»), «цепляющих» пристрастия человека к определенному виду профессиональной деятельности, влияющих на принятие решений по выбору места работы, формирующих мировоззрение о будущем. Карьерная ориентация – постоянный и устойчивый элемент в структуре личности. Э. Шейн выделяет восемь основных карьерных ориентаций:

1. *Профессиональная компетентность.* Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, он быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу ме-

неджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

2. Менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. Стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией – его часто называют «человеком организации» – ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом или органи-

зацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. Служение. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т.д.

6. Вызов. Основные ценности при карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша–проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

## **6. Гендерный аспект построения карьеры**

Интерес к особенностям карьерного поведения мужчин и женщин в отечественной психологии реализовался в форме многочисленных исследований лишь в конце прошлого века.

Было обнаружено, что женщины чаще самостоятельно формулируют идеалы карьеры, осознают ролевой конфликт «семья–карьера», идеализируют реальную карьеру, выбирают работу, которая согласуется с их ценностями, направлены на контекстуальную сторону карьеры – социальное окружение и межличностные отношения, предпочитают работу с людьми. Мужчины обладают более разработанными средствами построения карьеры и чаще имеют полные карьерные идеалы, выбирают более высокую зарплату, делегируют больше полномочий руководителю и выступают за более жесткий стиль отношений на работе, больше стремятся к направленной линейно вверх карьере и придают большее значение свободе и автономности деятельности.

Карьерные выборы женщин более относительны: успех женщин в семейной и межличностной сферах столь же важен, как в профессиональной, именно поэтому женщины, начиная свою карьеру на равном или чуть более высоком профессиональном уровне, чем мужчины, затем резко отстают.

Большинство мужчин и женщин обнаруживают тенденцию к выбору гендерно-стереотипного рода занятий. Мужчины, выбирающие нетрадиционные для их пола профессии, характеризуются более низкими показателями мужественности по шкале С. Бем, женщины, выбирающие нетрадиционные для пола профессии, отличаются согласованностью их интеллекта с выбором престижных профессий.

Зарубежные психологи считают, что создание карьерной теории для женщин должно включать: 1) подготовку к карьере; 2) возможности, имеющиеся в наличном обществе; 3) влияние брака, беременности и детей; 4) планирование; 5) возраст. Результаты исследований показывают наличие взаимосвязи между взаимоотношениями супругов и отношением мужа к работе жены, сохранение неравенства в распределении семейных обязанностей, большую эмоциональность и зависимость домохозяек по сравнению с работающими женами.

В России профессиональная и семейная женские карьеры противопоставлены: статус замужней женщины связывается с семейной карьерой, незамужней – с профессиональной. Это наглядно показано в исследованиях И.В. Евсевичевой: молодые незамужние женщины высоко оценивают свой карьерный потенциал и готовы отложить семейную жизнь ради достижения профессиональных целей; в то время как зрелые, состоящие в браке и работающие женщины склонны негативно описывать образ работающей женщины.

В последнее время в социально-психологических исследованиях особое внимание уделяется *гендерным аспектам построения карьеры*. По американским данным, в среднем менеджменте (в должностях со средним доходом) женщины занимают более половины мест, одна треть новых миллионеров – это женщины.

Темп привлечения женщин к предпринимательству в шесть раз превышает темп привлечения в эту сферу мужчин. По данным ООН, в ближайшие годы предполагается увеличение доли женщин до 45–50 лет на должностях руководителей, что ставит важную задачу подготовки женщин-управляющих.

В современном мире женщины продвигаются быстрее в тех областях, где старые правила не действуют, в традиционных областях женщин-руководителей немного. Таким образом, налицо явление расшатывания сложившегося стереотипа восприятия женщины как человека, не способного и не желающего делать карьеру. Основные гендерные стереотипы, касающиеся построения карьеры, связаны с полоролевой социализацией, социальными стереотипами, устройством социума, что отражается в известном изречении: «Для женщин путь к управленческой карьере связан с преодолением многочисленных препятствий, а для мужчин – с реализацией многочисленных возможностей».

Социально-психологические исследования показали, что женщины не меньше мужчин заинтересованы в продвижении по службе и повышении своего образовательного уровня, ориентированы на престиж, заработную плату; обладают не меньшим чувством ответственности. Осуществлению женской карьеры объективно мешает *естественная биологическая роль* женщины, связанная с необходимостью совмещения служебных, супружеских и родительских функций. Поэтому не вызывает удивления тот факт, что женщины, которым удается сделать карьеру и добиться руководящей должности, как правило, остаются одинокими или испытывают сильное физическое и эмоциональное напряжение и чувство вины.

В рабочей же ситуации отмечаются такие «сильные» качества женщин-руководителей, как стремление к новому, радикализм, высокая чувствительность, забота о людях, «очеловечивание» организационных интересов, направленность на взаимодействие с подчиненными, т.е. все то, что характерно для модели современного эффективного менеджмента. Стиль женского управления часто называют «*преобразовательным*» или «*мягким принуждением*». Его основными характеристиками являются:

- 1) активное взаимодействие с подчиненными;
- 2) поддержка у сотрудника самоуважения;
- 3) поддержка сотрудников в стрессовой ситуации;
- 4) стремление к созданию оптимального психологического климата в организации, профилактика конфликтов;

- 5) поддержка здоровья, организация совместного досуга;
- 6) «финансовая сообразительность», детальное планирование;
- 7) «инстинкт выживания», разумный риск, стремление удержать приобретенное и завоевать новое;
- 8) интуиция;
- 9) чувство юмора, оптимизм, вера в себя.

В исследованиях женской карьеры выделяются культурные, образовательные, юридические и психологические барьеры.

Отмечаются следующие *социально-психологические факторы*, сдерживающие женскую карьеру:

- 1) уже упомянутое выше гендерное разделение в профессиональной ориентации и сферах карьеры;
- 2) чрезвычайно высокая мотивированность;
- 3) повышенная эмоциональность, ранимость, обостренное переживание промахов и неудач;
- 4) боязнь успеха и неуверенность в себе, что мешает рисковать и творчески решать деловые и управленческие задачи.

Большинство факторов, сдерживающих карьерный рост женщин, касается организационного профессионального поведения: женщины более пассивны в планировании карьеры, менее ориентированы на состязание и конкуренцию, что обусловлено характером социализации. Доказано, что женщины, сделавшие успешную карьеру, проходят в процессе социализации такой путь, который делает их в большей степени сходными со «средним» мужчиной, чем со «средней» женщиной.

Д.В. Паюсовой (2000), изучавшей профессиональные полоролевые стереотипы, было установлено, что такие области деятельности, как лесоводство, милиция, транспорт, математика, строительство, наука, политика, воспринимаются как мужские, а искусство, образование, дизайн, сфера обслуживания, легкая промышленность – как женские. Причем понятие «мужская профессия» включает в себя категории профессионализма, трудности, наличия высшего образования и оценивается более значимо по сравнению с «женской». Понятие «женская профессия» включает категории второстепенности, биологической обусловленности, необязательности высшего образования. При сравнении со статистикой, свидетельствующей о реальном распределении работников в различных областях занятости, можно сделать вывод о тенденции занижения доли мужчин, занятых в неквалифицированных и низкостатусных областях, а также о занижении доли женщин, работающих в технических областях.

Мужчин чаще рассматривают как компетентных работников, в то время как в стереотип «идеальной женщины» не входит категория «работник». Мужчинам в целом приписывается больше способностей, которые служат базой профессиональной деятельности и карьеры, чем

женщинам. Интересно, что и женщины, и мужчины склонны оценивать мужчин как более компетентных, что, вероятно, связано с полоролевой социализацией, которая направляет женщин скорее в семью, нежели в профессиональную деятельность. Полоролевые стереотипы, относящиеся к областям деятельности, в настоящее время устойчивы и не имеют тенденции к изменению.

Специфика женской карьеры, как было отмечено, заключается в том, что женщина сочетает карьеру с активным выполнением ролей матери, жены, домохозяйки, а это служит источником «ролевого напряжения», стресса, так как профессиональная и семейные роли являются одинаково значимыми, что особенно выражено у молодых женщин. Построение карьеры часто сопровождается негативными эмоциональными переживаниями, связанными с недостаточным вниманием к близким и особенно детям.

Исследование М.В. Сафоновой (1999) показало, что важный фактор успешной карьеры женщин – практика семейного воспитания родительской семьи. В подавляющем большинстве карьерно успешные женщины – это старшие дети в полных одно-двухдетных семьях, где родители имеют высокий образовательный и социально-профессиональный статус. Сформированные в родительской семье высокие жизненные стандарты, стремление к достижению и независимости связаны с успешным построением карьеры. При этом особо важны «нетрадиционные» установки матери относительно роли женщины в обществе, а также поддерживающее поведение отца.

Существуют отличия в личностных особенностях и характере поведения женщин, занятых в традиционно «женских» и традиционно «мужских» сферах, т.е. сфера профессиональной занятости и характер организационной культуры актуализируют определенные личностные черты и особенности поведения женщин, успешных в карьере.

М.В. Сафоновой выделено пять наиболее часто встречающихся типов карьерно успешных женщин:

- ◆ «кандидаты в мастера» (молодые женщины, начинающие карьеру и стремящиеся сделать ее как можно быстрее);
- ◆ «успешные управляющие» (женщины зрелого возраста, поднявшиеся на самые высокие ступени служебной лестницы);
- ◆ «свободные художники» (женщины, склонные к творчеству, вызову, предпринимательству);
- ◆ «сестры милосердия» (женщины с ориентацией на служение);
- ◆ «жрицы науки» (женщины, реализующие себя в академической сфере).

Однако современные социальные условия, сложившиеся в России, оказывают значительное влияние на формирование как мужской, так и женской карьеры. Е. Молл выделяет четыре группы условий.

1. *Общение* – изменение количества и качества информационных потоков и процедур принятия решений, расширение международных связей; к должностному продвижению ведут способность к обучению и коммуникативность; тормозят карьерный рост догматизм, консерватизм, ригидность.

2. *Социально-экономические условия* – изменение форм собственности, освоение предпринимательской деятельности путем проб и ошибок; расслоение общества, что ведет к тому, что движущим мотивом карьеры становится завоевание и упрочение своего места, происходит ограничение в личностном развитии: чрезмерная ориентация на рынок, краткосрочные цели, усиленный контроль за результатами финансовых операций; успешной карьере способствует разнообразие сфер деятельности и создание новых уровней систем управления.

3. *Кризисные условия* – криминальный контроль, повышенный риск препятствуют успешной карьере, происходят нарушения в потребностно-мотивационной сфере в связи с легализацией черного бизнеса, несовершенством рыночных механизмов; реальное преимущество приобретают лица, не обремененные моралью; кризисные условия делают невозможным планирование карьеры, так как большое значение приобретают личные связи и протекция, нестабильность и неопределенность; для развития карьеры характерны иллюзии мгновенного восхождения по управленческой лестнице, безнаказанность и негативная оценка событий, отрицание систематической подготовки руководителей, социально неодобряемые приемы успешной карьеры.

4. *Кадровые условия* – формируется новая система подготовки специалистов; причем нет четко установленных представлений о служебной иерархии, не всегда должным образом ценятся квалификация и опыт работы, возраст; имеет место кризис в управленческой мотивации, который выражается в уходе от ответственности.

За последние годы возможности карьерного роста расширились для всех, особенно для людей активных, способных обучаться новому, имеющих личные связи. Карьера утратила функции последовательно выявления сильных и нейтрализации слабых сторон руководителя.

### **7. Методы и методики планирования карьеры**

Ряд авторов подчеркивает важность планирования карьеры, прослеживая в этом поиск путей личностного совершенствования для достижения конкретных целей с учетом индивидуальных возможностей и ограничений. Начальный этап планирования карьеры начинается с профориентации, увязанной с жизненными целями человека. Для изучения образов будущей карьеры в психологии применяются событийный и биографический подходы и программно-целевой подход к ее планированию. Программно-целевой подход к планированию карьеры

еры предполагает формулирование системы целей и определение конкретных мероприятий, обеспечивающих достижение этих целей наиболее эффективными путями. Функция такого планирования – оптимизация карьеры и интенсификация личностного развития.

Образ будущей карьеры как продукт планирования выполняет функцию регуляции построения карьеры. В его содержание входят ступени карьеры, средства и сроки их реализации.

Большое внимание в контексте проблем планирования карьеры уделяется психологическим аспектам обучения и самообучения как средствам реализации планов. Определенный интерес представляют программы самообучения, направленные на постоянное изменение поведения, деятельности.

Разрабатываются программы обучения, развития отдельных личностных качеств, деловые игры. Например, проводится обучение по формированию уверенности в себе, способности утверждать свои права, не нарушая при этом прав других людей; умений руководителя строить взаимоотношения с подчиненными.

Одним из вариантов работы по карьерному консультированию является составление алгоритма по составлению личного плана карьеры для начинающего менеджера, включающего в себя структуризацию и ранжирование проблем, которые предстоит решать или хотелось бы выполнять; систематизацию целей карьеры; определение качеств, которыми необходимо обладать для соответствия намеченным требованиям; самоформулировку видения позитивной карьеры; «инвентаризацию» системы личных ценностей, анализ сильных и слабых сторон и разработку сценария того, как можно реализовать свою миссию.

В качестве завершающего этапа процесса планирования карьеры в организации предлагается разработка плана роста, который включает в себя долгосрочные цели сотрудника в карьере и краткосрочные задачи; наиболее важные потребности по усовершенствованию знаний и опыта для достижения последующего этапа профессионального роста; задание сотруднику на следующий год, предусматривающее обучение, повышение квалификации, участие в определенных мероприятиях и обеспечивающее переход к следующему этапу профессионального роста; обязательства организации по оказанию помощи сотруднику в достижении карьерных целей.

Процесс осуществления карьеры предполагает несколько видов активности личности:

1. Сбор и систематизация информации:

- а) о себе (своих потребностях, притязаниях, мотивах, интересах, склонностях, способностях, жизненных и профессиональных целях и ценностях, адекватности самооценки, приоритетных способах принятия решения, о значимых сферах самореализации, жизненной

стратегии, индивидуальных способах саморегуляции и самопрезентации, индивидуальном стиле учебной и трудовой деятельности);

б) о выбираемой профессии и карьере (предмете, целях, средствах, условиях труда; возможных формах стимулирования и поощрения профессиональной активности; способах профессионального и должностного роста; профессионально значимых личностных качествах, требованиях к профессиональной компетентности; возможном социальном статусе и доходе);

в) о рынке труда и образовательных услугах в выбранной профессиональной сфере (возможных образовательных траекториях в государственной и частной сферах образования; востребованности выбранной профессии на рынке труда и перспективах спроса на специалистов в будущем; о перспективах развития выбранной профессиональной отрасли).

2. Построение на основе собранной информации плана карьеры:

а) определение приоритетных личных и профессиональных целей и ценностей жизни;

б) выработка технологии достижения целей (определение дорожки шагов к намеченной цели; выбор оптимальных средств; анализ собственных сильных и слабых сторон как возможных «трамплинов» и препятствий в профессиональной карьере; принятие решения о способах и формах промежуточного и итогового контроля); в) анализ плана профессиональной карьеры по критериям: реалистичность, непротиворечивость, экономичность (рациональность), привлекательность.

3. Реализация плана карьеры в практике:

а) проведение исследования по наиболее противоречивым и неясным моментам реализации профессиональных планов;

б) коррекция плана профессиональной карьеры с учетом полученных результатов исследования;

в) разработка и реализация проектов по реализации плана карьеры.

*В карьерном консультировании используется **карьерное тестирование.***

Существует специально разработанная группа тестов, которые могут помочь с прояснением вопросов направления построения карьеры. В отличие от профориентационных тестов, которые созданы для определения профессиональной направленности, карьерные тесты служат для определения карьерной направленности и позволяют формулировать цели в виде приоритетных «карьерных успехов», которых может и хочет достичь человек.

В качестве основных методик в карьерном консультировании используются:

Тест «Якоря карьеры». (Э. Шейн). Данный тест достаточно известен и распространен и является авторской методикой по диагно-

стике 9 основных «якорей» карьеры, или ценностей, которыми руководствуются люди при выборе того или иного пути карьерного развития. Методику часто можно найти в различных электронных ресурсах. К примеру, [http://old.e-xecutive.ru/tests/psycho/test\\_201/](http://old.e-xecutive.ru/tests/psycho/test_201/). Тест строится на диагностике основных карьерных предпочтений человека и позволяет сформировать карту карьерных ориентаций. Пройдя тест, каждый человек сможет увидеть, что для него является важным в карьерном развитии:

*Профессиональная компетентность* – стремление к профессиональному совершенствованию и признанию. Стремление стать знатоком своего дела, любовь к содержанию работы.

*Менеджмент* – стремление к лидерству, высокому доходу, карьерному росту, управлению, повышению уровня ответственности. Стремление принимать ключевые решения и вносить вклад в успех организации.

*Автономия (независимость)* – стремление к независимости во всем: карьере, способах выполнения работы; неприятие стандартов. Главная ценность – самостоятельность и свобода.

*Стабильность работы* – потребность в безопасности, защите, социальных гарантиях. Невысокий уровень притязаний. Предпочитают устойчивые компании и длительные контракты. Работа равна карьере, и если она есть, то и карьера тоже есть.

*Стабильность места жительства* – работа в пределах одного места жительства, без переезда и командировок.

*Служение* – стремление приносить пользу людям, видеть плоды своей работы, использовать свои таланты и опыт для общественно важной цели.

*Вызов* – успех – это преодоление непреодолимых препятствий, решение сложных проблем. Стремление к конкуренции и борьбе в работе, ориентация на победу.

*Чувство успешности* связано с постоянными вызовами профессионализму и решением проблем и препятствий.

*Интеграция стилей жизни* – стремление совмещать работу и карьеру с другими важными аспектами: семьей, хобби и т.д. Главное – это чувство уравновешенности и сохранение привычного образа жизни.

*Предпринимательство* – стремление создавать новые организации, товары, услуги, организовывать что-то новое, воплощать свои идеи в жизнь.

*Тест «Профкарьера»*. Комплексная методика карьерной ориентации, разработанная в ЦТР «Гуманитарные технологии». Тест предназначен для выявления основных карьерных интересов и мотиваций человека, а также прогнозирования карьерных возможностей и способностей. По итогам тестирования можно составить карьерный про-

филь человека, описать основные вектора карьеры, определить тип карьеры, составить список наиболее рекомендуемых должностных позиций. Также методика позволяет выявить профиль основные деловых компетенций человека и порекомендовать определенные занятия и тренинги для развития потенциала. Подробнее узнать о тесте и пройти некоторые из его частей можно на сайте [www.profcareer.ru](http://www.profcareer.ru), а также узнать, где можно пройти комплексное карьерное тестирование и консультирование – <http://teletesting.ru/modules/region/>.

С точки зрения карьерной ориентации тест проводит диагностику по наиболее предпочитаемым деловым ролям, а также по типам карьеры, свойственным тому или иному человеку.

***Список деловых ролей (тест «Профкарьера»):***

Менеджер – интерес и способности к руководящим позициям, к принятию ключевых управленческих решений, стратегическому планированию, управлению людьми и рабочими процессами.

Предприниматель – интерес и способности к работе, связанной с постановкой и реализацией проектов, развитию каких-либо направлений дела или бизнеса как внутри компании, так и в «свободном плавании».

Коммуникатор – интерес и способности к работе, связанной с оказанием услуг и взаимодействием с людьми, общением с клиентами. Работа в «front-office» организации, обеспечение внешних процессов (выставки, презентации, продажи, клиенты и т.п.).

Инноватор – интерес и способности к работе, связанной с инновационной и творческой деятельностью, разработкой новых услуг, продуктов и технологий.

Специалист – интерес и способности к позициям специалиста. Глубокое освоение участков работы, которые находятся в сфере компетентности, постоянное профессиональное совершенствование. Качественное производство продуктов и услуг.

Функционалист – интерес и способности к работе, связанной с обеспечением внутренних процессов в организации (например, документооборот, работа с кадрами, финансами, информацией и др. внутриорганизационной средой). Работа в «back-office» компании.

Аналитик – интерес и способности к работе с аналитическим уклоном, обработка и осмысление различной информации, прогнозирование рисков и перспектив.

Администратор – интерес и способности к административной деятельности, поддержка функционирования различных систем в организации, обеспечение порядка и стабильности, планирование и контроль текущей деятельности.

***Список типов карьеры (тест «Профкарьера»):***

Профессиональный тип карьеры. Направленность на условия и

содержание труда. Внутренняя мотивация, ориентация на содержание и процесс труда. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как комфортная и стабильная обстановка на работе, хорошие условия труда, определенность и уверенность в будущем, интересная и увлекательная работа, возможность творчески реализовывать себя. С другой стороны, такой человек не готов работать в условиях повышенного риска, реализовывать амбициозные планы и целенаправленно преодолевать трудности и препятствия в работе ради новых достижений

Корпоративный тип карьеры. Направленность на получение выгоды от работы и обеспечение хороших условий труда. Внешняя мотивация, ориентация на результаты и выгоды от работы. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как наличие хорошего материального достатка, статус и престиж работы и организации, стабильность и определенность в деятельности, наличие комфортных условий работы и уверенности в настоящем и будущем благополучии. Для него более важны внешние выгоды от работы, чем внутренняя удовлетворенность от процесса труда. С другой стороны, ему неважно, чтобы работа носила увлекательный, творческий характер и была интересной по содержанию. Ему важнее стабильность, материальный достаток и сохранение того, что уже есть.

Творческий тип карьеры. Направленность на профессиональную реализацию и творческое развитие. Внутренняя мотивация, ориентация на содержание и процесс труда. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как возможность достигать новых вершин, пробовать себя в новых ролях и сферах, общаться, расширять круг контактов, интересная и творческая деятельность, наличие интересных и сложных задач в работе, которые можно с успехом решать и преодолевать. С другой стороны, он может пожертвовать определенным уровнем комфорта и определенности для достижения своих целей или просто ради интересной работы. Материальная и денежная сторона также не играет для него существенной роли по сравнению с другими вещами, которые более важны в работе.

Предпринимательский тип карьеры. Направленность на достижения и результаты деятельности. Внешняя мотивация, интерес к результатам труда. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как возможность проявить себя, добиться значительных результатов, высокие материальные доходы и статус; риск, активность и социальные контакты. С другой стороны, это компенсируется тем, что для него не так важны комфортные и стабильные условия деятельности – он легко может по-

жертвовать определенностью ради новых достижений и карьерных вершин.

Статический тип карьеры. Направленность не на работу как таковую, а на условия деятельности, связанные с ней. Внутренняя мотивация, стремление сохранить имеющийся карьерный и жизненный уровень. Если для человека характерен данный тип карьеры, то он скорее заинтересован в удовлетворении потребности иметь стабильную и спокойную работу, комфортные условия труда, безопасность и определенность в будущем и настоящем. С другой стороны, такой человек не стремится добиваться нового в профессиональном плане и реализовываться в полной мере на профессиональном поприще. Содержание работы, а тем более ее результаты (деньги, статус, развитие) не играют для него существенной роли.

Соответственно, каждый человек может реализовать себя в рамках определенной карьерной роли и в рамках определенного типа карьеры. Здесь важно учитывать, что такая реализация может происходить вне зависимости от профессии, так как человек с определенной профессией может выбрать любую карьерную роль и тип карьеры. Поэтому задача карьерного тестирования – выявить наиболее приоритетные направления для человека и выстроить реальный путь достижения этих направлений с учетом его образования, опыта и уровня притязаний, а также возможностей на рынке труда.

В рамках карьерных тренингов могут быть выявлены и проработаны «карьерные компетенции» человека. Компетенции – понятие, отражающее умение человека успешно решать тот или иной круг задач. В любой деятельности можно выявить профессиональные компетенции, которые позволяют справляться с профессиональными задачами, управленческие компетенции, которые способствуют эффективному управлению собой и другими. Карьерные компетенции характеризуют умение человека развиваться в карьерном плане. К ним можно отнести такие умения, как готовность обучаться и осваивать новые знания, умение анализировать свои сильные и слабые стороны, умение проходить собеседования, умение анализировать рынок труда и планировать карьеру. Все эти умения и навыки вполне могут быть сформированы на карьерных тренингах и затем использованы в профессиональной жизни.

### **8. Технологии планирования карьеры**

Технология консультирования по карьере – это научно обоснованное взаимодействие консультанта и клиентов, осуществление которого с высокой степенью гарантированности приводит к достижению обозначенных ими совместно целей и позволяет получить аналогичные результаты в подобных условиях.

Консультирование по карьере имеет все присущие технологическому процессу компоненты (рис. 10):

- алгоритм действий (операций), понимаемый как точное предписание относительно последовательности операций, которые осуществляют преобразование объекта социальной работы (проблемы, возникшей у клиента в связи с реализацией им карьеры);

- операции как простейшие действия, направленные на достижение конкретной цели в преодолении трудной жизненной ситуации, обусловленной кризисом карьеры;

- инструментарий как арсенал средств, обеспечивающих достижение цели взаимодействия консультанта с клиентом или группой клиентов, направленных на разрешение проблем, связанных с реализацией карьеры.



Рис. 10. Технологический процесс карьерного консультирования.

В консультировании по карьере нуждаются различные по возрасту, социальному положению и профессиональному опыту группы людей. Требования дифференцированного и индивидуального подходов обуславливают использование этой технологии на индивидуальном и групповом уровнях.

Существуют технологии, которые позволяют улучшить и ускорить процесс построения карьеры и выхода на значимые для каждого конкретного человека лично карьерные достижения.

подавляющему большинству сотрудников свойственны установки и ориентации на профессиональный рост и должностное продвижение. Профессиональный статус специалиста должен позволять ему реализовывать свои постоянно растущие профессиональный опыт и профессиональную компетентность. В свою очередь, именно в процессе выполнения своих профессиональных задач специалист имеет возможность обогащать опыт и повышать компетентность. Это делает взаимосвязанными и взаимообусловленными рост профессиональной компетентности и служебно-должностное продвижение специалиста, то есть, по существу, его профессиональную и служебную карьеру.

Несмотря на то, что карьера каждого специалиста носит исключительно индивидуальный, неповторимый, своеобразный характер, можно выделить наиболее общие этапы продвижения по профессиональной и служебной лестнице. Учитывая эти этапы, профконсультант может помочь своему клиенту составить ориентировочную карьерограмму на ближайший период или на отдаленную перспективу. Технология составления карьерограммы включает проектирование одновременно двух направлений: профессионального развития и служебного роста. Так, одной из технологий является «Карьерограмма» – графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных стадиях карьеры. Карьерограмма является одним из инструментов управления карьерой.

Общая схема такой технологии представлена в табл. 7.

Таблица 7

**Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации**

| <b>Профессиональная карьера<br/>(в данной профессии)</b>                | <b>Служебная карьера<br/>(в организации)</b>                         |
|---|--|
| 1. Определение профессиональной пригодности                             | 1. Прохождение профотбора  |
| 2. Получение профессионального образования                              | 2. Выявление уровня профессиональной компетенции                     |
| 3. Профессиональная адаптация   | 3. Нахождение места в организации                                    |
| 4. Овладение профессиональным мастерством                               | 4. Разработка плана служебного продвижения в организации             |
| 5. Формирование индивидуального стиля деятельности                      | 5. Прохождение аттестации  |
| 6. Расширение и совершенствование профессионального опыта               | 6. Обучение по программам подготовки резервов управления             |
| 7. Расширение репертуара специальностей                                 | 7. Участие в ротации кадров  |
| 8. Овладение социально-психологической компетентностью                  | 8. Участие в конкурсах на замещение вакантных должностей             |
| 9. Развитие навыков профессиональной рефлексии                          | 9. Участие в разработках и внедрении инновационных проектов          |
| 10. Освоение навыков благоприятного выхода из профессиональных кризисов | 10. Повышение квалификации   |
| 11. Предупреждение и преодоление профессиональных деформаций личности   | 11. Участие в подготовке кадрового резерва: супервизорство, патронаж |
| 12. Формирование и сохранение готовности к освоению новых технологий    |  |

Еще одной технологией является составление **«Карьерного плана»**. Это представление человека о своей будущей карьере, поэтому его построение зависит от него самого, его опыта.

Планирование обычно бывает: долгосрочное (на несколько десятилетий вперед); на средний срок (несколько месяцев или лет) и краткосрочное (несколько дней, недель).

Планирование карьерного пути у человека чаще всего идет как обозначение наметок основных вех. Причем эти вехи могут быть разные: временные (например, к 23 годам закончить университет и найти хорошую работу), событийные («стать менеджером») без четкого указания возраста при совершении события.

Планируя свою карьеру, необходимо проявить максимум самостоятельности. Ошибки, пока они только в планах, исправимы. У вас есть знания о себе и о мире профессий, ведь осознанным выбор человека может быть только тогда, когда учитываются все обстоятельства дела.

При составлении плана карьеры надо обдумать свою главную цель, полезно продумать реальные пути и средства достижения поставленной цели. Необходимо помнить, что в карьерном плане всегда должен присутствовать и запасной вариант, ведь наша жизнь динамична и изменчива, и на пути к поставленной цели могут возникнуть неожиданные препятствия: неудача на вступительных экзаменах в вуз, непредвиденное снижение спроса на избранную профессию, отсутствие материальных возможностей и многое другое.

Для планирования своего карьерного пути часто используется схема профессионального планирования, разработанная Е.А. Климовым:

- главная цель (кем я буду? чего достигну?);
- цепочка более отдаленных конкретных целей (где буду учиться? первая работа, дальнейшие перспективы);
- пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т.п.);
- возможные внешние препятствия;
- свои возможности;
- запасные варианты.

**Технология «Стратегии построения карьеры»**. Поскольку карьера – собственность человека, то и стратегии ее построения во много определяются самим человеком. Многие из приведенных ниже стратегий строятся на принципах активности и ответственности в карьере.

1. Стратегия создания благоприятных условий. Строится на принципе развития востребованных навыков, получения нового опыта, освоения новых знаний. Чем вы более современны как профессионал, чем больше условий для развития себя создаете, тем более выраженными будут ваши достижения.

2. Стратегия поглощенности работой. Если работать, то до конца. Нет смысла браться за ненужную работу, а нужную следует делать на 100%. Эффективнее работать, проявлять серьезное отношение к работе.

3. Стратегия самоназначения, выдвижения себя. Человек сам должен «повышать» себя в карьерном плане, проявлять инициативу в расширении обязанностей. Не бойтесь выходить на новый уровень, бойтесь «завязнуть» на старом.

4. Стратегия поиска хорошего руководителя, наставника. Многие в карьере зависят от вашего руководителя и того, чему он может вас научить. Учитесь получать опыт от других людей.

5. Стратегия поиска связей. Россия – страна связей, поэтому построение сети личных знакомств достаточно важно в карьере. Это могут быть знакомства по работе, через социальные сети, личные знакомства и т.п.

6. Стратегия позитивных отношений. В карьере важно поддерживать хорошие отношения на работе, в деловом общении. Чем больше вы располагаете к себе, тем больше люди располагаются к вам.

Предложенные стратегии можно реализовывать через критерии карьерного процесса (табл. 8).

Таблица 8

**Критерии анализа карьерного процесса**

| <i>№</i> | <i>Критерий</i>  | <i>Характеристика критерия</i>  |
|----------|--|---|
| 1.       | <i>Критерий формы карьерного процесса</i>                                    | Позволяет отнести складывающуюся реально карьерную стратегию к тому или иному типу карьеры.   |
| 2.       | <i>Критерий результата карьеры</i>   | Итоговый результат карьерного процесса в целом, а также оценка достигнутых результатов на определенных дистанциях карьеры, в моменты ее поворотов позволяют сопоставить достигнутое с планируемым ранее.  |
| 3.       | <i>Критерий планируемости/спонтанности (случайности) карьерного процесса</i> | Результативность всякой деятельности во многом зависит от ее целеполагания, наличия образа предполагаемого конечного итога. Степень спланированности карьеры во многом детерминирована как социокультурными факторами (этнической ментальностью, религиозными, этическими нормами, характером профессиональной деятельности и др.), так и жизненными стратегиями, избираемыми, конструируемыми отдельными людьми и обусловленными их индивидуальными особенностями. |
| 4.       | <i>Критерий осознанности карьеры ее носителем</i>                            | Позволяет определить, в какой мере тот или иной человек осознает, как протекает его карьерный процесс, рефлексировать ли он над   |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | его осуществлением, степенью адекватности его восприятия.  |
| 5. | <i>Критерий экзогенности/эндогенности</i>                    | Позволяет определить соотношение доминирования объективных и субъективных факторов в реализации карьеры. В случае, когда причинные факторы находятся внутри процесса, он характеризуется как эндогенный, в случае, когда эти факторы действуют извне, – экзогенный. Обусловленность карьеры одновременно внутренними и внешними факторами дает основание отнести карьерный процесс к «экзогенно-эндогенным» процессам.   |
| 6. | <i>Критерий объекта иных возможностей реализации карьеры</i> | Для представителей различных социально-профессиональных групп позволяет анализировать предпосылки для карьеры, имеющиеся в той или иной профессии. К ним можно отнести характер профессиональной деятельности (материальное производство или духовная сфера, преобладание неквалифицированных видов труда или высоких технологий), наличие уровней менеджмента и др.   |
| 7. | <i>Критерий динамичности карьеры</i>                         | Предполагает определение степени интенсивности осуществления карьеры в объективном и субъективном плане. Внешняя оценка динамичности карьеры может не всегда совпадать с личностной оценкой, так как восприятие одного и того же процесса извне и изнутри отличается. Кроме этого, различные профессиональные группы имеют свои регламентированные стадии карьеры, правила их прохождения. В одних профессиональных сферах такие правила достаточно жесткие, а в других – нет. |
| 8. | <i>Критерий социальной мобильности</i>                       | Предназначен для определения характера социальной мобильности носителя карьеры в процессе карьерного движения. Данный критерий позволяет выяснить, какой тип мобильности (восходящий или нисходящий) преобладает в карьерных процессах представителей различных социально-профессиональных групп.  |
| 9. | <i>Критерий карьерного пространства</i>                      | Показывает зависимость конфигурации карьерного пространства, его масштабов от характера и внешних условий трудовой (профессиональной) деятельности, а также влияние карьеры на различные подпространства социального пространства носителя карьеры.  |

### 3.4.2. Практические задания по дидактической единице 4

#### **Задание 1. Подготовка реферата на темы «Карьерный успех», «Феномен карьерного «плато»» (СРС – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Реферат представляет собой самостоятельную письменную работу студента. Тема реферата согласуется с преподавателем. Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы (предметной области психологической науки) и отражать точки зрения психологических школ или психологов, не утратившие своей актуальности. Реферат содержит следующие разделы:

1. Введение.
2. Основная часть.
3. Заключение.
4. Литература (список используемых источников).

Во *введении* автор указывает на актуальность темы, приводит ее обоснование.

В *основной части* кратко и логично излагается теоретический аспект реферируемой проблемы, приводятся результаты исследования, которые подтверждают или ставят под сомнение теоретические положения, аргументируется собственный взгляд на данную проблему.

В *заключении* автор реферата обобщает положения, высказанные во введении и основной части; формулирует гипотезу о возможности экспериментальной проверки собственной аргументации.

*Список используемых источников* оформляется по алфавиту: автор, инициалы, название работы, место, название и год издания, общее количество страниц. Список должен содержать не менее пяти публикаций, как правило, за последние четыре–пять лет, включая работы, опубликованные по данной проблеме в психологических журналах за последний год.

**Прогнозируемый результат:** реферат отсылается на проверку преподавателю.

#### **Задание 2. Создание «портфолио документов» для построения карьеры (П – 2 часа, СРС – 2 часа)**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Карьерное портфолио представляет собой пакет документов (в бумажном и электронном формате), которые отражают основные достижения человека. В данный пакет могут входить личные сведения о человеке, рекомендации, данные об обучении и успеваемости, достижения и успешные проекты, реализованные в процессе учебы, профессиональные цели и планы, идеи и мысли по поводу будущего, результаты тестирований и прохождений карьерных консультаций.

Данное портфолио может быть использовано как с целью рекомендаций для потенциальных работодателей, так и для использования в личных целях, накопления ценной информации, осмысления своего карьерного пути.

В «портфолио» должны быть, прежде всего, диагностические методики, используемые для консультационных целей по вопросам сопровождения профессиональной карьеры: «Якоря карьеры» (Э. Шейн), тест «Профкарьера», шкала ценностей (D. Super, D. Nevill), «Инвентарь ценностей» (T. Staunfenbiel, I. V. Borg), «Опросник мотивации к карьере» (A. Noe, R. Noe, J. Maddux), Биографический опросник (Bottscher, Jager, Lischer), тест Самомониторинга М. Снайдера и другие. Также должны быть подобраны или составлены интервью для проведения карьерного консультирования, резюме различных типов.

**Прогнозируемый результат:** портфолио отсылается на проверку преподавателю.

### ***Задание 3. Выполнение мини-исследования***

#### ***«Индивидуальная карьера в консультировании» (П – 4 часа)***

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

На основе составленного портфолио необходимо изучить карьерные ориентации какого-нибудь сотрудника в организации. Ход выполнения индивидуальной консультации и результаты изучения необходимо расписать.

**Прогнозируемый результат:** результаты отсылаются преподавателю на проверку или он-лайн.

### ***Задание 4. Дискуссия на тему: «Мужская и женская карьера»*** ***(СРС – 2 часа)***

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Дискуссия – это обсуждение теоретических проблем для получения в коллективном размышлении теоретических выводов. Цель дискуссии – это решение проблемы; средство – выдвижение гипотез и проверка их в споре; результат – вывод, который удовлетворит или всех, или большинство участников.

При дискуссии необходимы более глубокий анализ и понимание «спорной» проблемы всеми студентами, а значит, и лучшее усвоение ими всей темы, также нужно разбудить мысль студентов, разжечь их любознательность, вызвать интерес к проблеме, возбудить их мыслительную, познавательную активность, чтобы они, в конечном счете, глубже усвоили изучаемый предмет.

**Прогнозируемый результат:** дискуссия обсуждается на форуме.

**Задание 5. Выполнение техники «Мои цели», «Мои ценности»**  
(II – 4 часа)

**1. «Мои ценности».**

**Задача:** актуализация собственных ценностей, необходимо записать в тетрадь список ценностей с кратким описанием и выполнить работу со списком.

**Инструкция.**

1. Проранжируйте список ценностей по отношению к себе. Ранжирование проводится следующим образом: первое место присваивается наиболее значимой для вас ценности, второе – второй по значимости, шестое – наименее значимой.

2. Определите три наиболее важные ценности для каждого из 4–5 знакомых людей. Определение надо проводить, ни с кем не советуясь.

3. Напишите, какие из профессий наиболее соответствуют главным для вас ценностям жизни.

Затем ответьте на вопросы:

- Что изменилось в твоём мнении о себе и будущей профессии после выполнения задания?
- Чем тебе могут быть полезны знания структуры ценностей?

**2. «Мои цели».**

**Объяснение.**

Ценности – это наиболее общие образования, они не лежат на поверхности и тем не менее определяют нашу жизнь. Обычно ценности конкретизируются в целях. Говорить о целях гораздо легче, потому что они больше осознаются человеком. Смысл поставленных целей состоит в том, чтобы сконцентрировать внимание на желаемых результатах! Цель можно определить как нечто, увязанное во времени и измеримое в смысле состояния.

**Задача:** определение приоритетных целей каждого участника группы и сопоставление целей и уровня их реализации в предполагаемой профессии.

**Инструкция.**

1. Запишите все, что вы хотите иметь, кем хотите быть, что делать. Пусть вас не волнуют порядок записи, возможность достижения желаемого или его важность. Записывайте все, что приходит в голову. Сделайте список не менее чем из 10–15 пунктов. Возможно, полученный список вас удивит или огорчит, но в любом случае это будет повод для анализа самого себя и повод для раздумий.

2. Закончив список, включите в него то, что вы уже имеете и хотели бы сохранить. Если вы не хотите избавляться от чего-либо в жизни, то сохранение этого потребует сил и времени (любимые вещи, дом, машина, семья, отношения ...).

Когда список завершен, необходимо поработать со списком ценностей.

1. Возьмите список. Если вы что-нибудь придумали позже, то допишите.

2. Прочтите список. Вычеркните то, что кажется глупым или мелким.

3. Перечитайте список. Думайте при этом о смысле вашей жизни. Вычеркните то, что ему противоречит. Если вы еще не открыли для себя смысл жизни, переходите к следующему пункту.

4. Распределите все желания на три категории: А – очень, очень важные, Б – очень важные, В – важные. Если желание не вошло даже в категорию В, то вычеркните его.

5. Перепишите все А-желания на чистый лист бумаги. Если их меньше 10, допишите к ним Б-желания. Если и сейчас оказалось меньше 10, то надо либо начинать все снова, либо пересмотреть классификацию.

6. Из нового списка выберите одну вещь, которую вам хочется больше всего. Напишите ее на новом листе бумаги. Из оставшегося выберите наиболее желаемое и перепишите под № 2. Таким же способом доведите список на третьем листе бумаги до 10.

Вот то, что вы хотите. На остальных желаниях не стоит сейчас концентрироваться. Посмотрите на вашу десятку. Представьте, какое удовольствие вы получите от каждого пункта. Что вы почувствуете, когда все это станет вашим? Можете представить и почувствовать это сейчас.

**Прогнозируемый результат:** определиться с целями и ценностями при построении карьеры.

### **Задание 6. Личностные качества успешных работников**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

1. Подберите несколько примеров известных вам (по жизненному опыту, литературе, иным источникам) представителей одной профессии, успешных в своем деле, хотя и разных по личным качествам (т.е. разных, но равноценных). Сделайте предположения, за счет каких личных качеств эти люди успешны в работе.

2. Анализ видов деятельности:

Шаг 1. Выпишите столько видов деятельности, которыми вы действительно занимались последние 5–10 лет, которые вы можете вспомнить (как связанных, так и не связанных с работой).

Не имеет значения, доставляли ли вам удовлетворение указанные действия. Если вы имеете ограниченный опыт профессиональной работы, выпишите, чем вы занимались на досуге, или укажите конкретные задачи, которые вы выполняли для себя по собственной инициа-

тиве или в какой-либо общественной организации, членом которой вы являлись. Например:

- распространение лотерейных билетов;
- участие в волейбольной команде;
- коллекционирование почтовых марок;
- работа волонтером в геронтологическом центре.

Очень важно занести в этот список как можно больше видов деятельности (хорошо бы не менее 25), которыми вам приходилось заниматься.

Шаг 2. Теперь сделайте напротив каждого вида деятельности отметку «удовлетворяет/не удовлетворяет», отвечая на вопрос: «В какой мере удовлетворяла (или не удовлетворяла) меня эта деятельность?».

Можно использовать шкалу оценок (от –10 до +10). Если какой-то вид деятельности доставлял вам истинное удовольствие, оцените его в 9 или даже в 10 баллов. Если же к какой-то деятельности вы испытывали отвращение, выставьте ей –9 или –10 баллов.

*Перечень видов деятельности*

| №<br>п/п | Вид деятельности | Оценки удовлетворенности видом деятельности |
|----------|------------------|---|
| 1        |                  |   |
| 2        |                  |   |
| 3        |                  |   |
| ...      |                  |   |

Шаг 3. Выделите те виды деятельности, которые характеризуются очень высокими оценками (например, не ниже 7), и те, которые характеризуются очень низкими оценками (например, от –7 до –10). Составьте для этих видов деятельности отдельные списки.

| Виды деятельности, приносящие вам удовлетворение и успех | Способности и умения, послужившие этому | Виды деятельности, не приносящие вам удовлетворения и успеха | Причины отсутствия удовлетворения и успеха |
|--|---|--|--|
|  |   |  |  |
|  |   |  |  |

Шаг 4. Проанализируйте каждый из элементов «положительного» и «отрицательного» списков и спросите себя: «Что именно в этой деятельности так нравилось (или не нравилось) мне?».

Шаг 5. Сопоставьте содержание «положительного» списка с результатами вашей работы по дифференциально-диагностическому опроснику Е.А. Климова.

Шаг 6. Проанализируйте еще раз свои ответы на поставленные в этом задании вопросы. Не просматриваются ли в них какие-то закономерности?

Если окажется, например, что тем общим, что объединяет все виды деятельности, приносящие вам удовлетворение, являются люди, то вас будет устраивать только работа, связанная с общением. Но затем постарайтесь более четко определить критерий, который можно условно назвать «люди». Как именно вам нравится работать с людьми: в коллективе, управлять людьми или обучать их?

Затем попробуйте отыскать другие закономерности. Какие качества требуются для видов деятельности, приносящих вам удовлетворение (или наоборот, доставлявших вам неудовольствие)?

Какой принцип – состязания или сотрудничества – преобладал в этих видах деятельности?

**Прогнозируемый результат:** разобраться в себе, т.е. подтвердить то, о чем, возможно, вы уже догадывались, но у вас просто не было времени как следует обдумать это.

### **Задание 7. Планирование жизненных и карьерных событий**

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

Разделите свои жизненные цели по временным критериям, для чего можно использовать временной ряд в форме нижеприведенной таблицы:

| Год    | Собственный возраст | Основные жизненные события | Основные карьерные события |
|--------|---------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2011   |                     |                            |                            |
| 2012   |                     |                            |                            |
| 2013   |                     |                            |                            |
| 2014   |                     |                            |                            |
| и т.д. |                     |                            |                            |

В соответствии с этой моделью построения плана продумайте ответы на следующие вопросы:

1. Какова ваша главная цель (каким хочешь быть, чего хочешь достичь, кем хочешь стать)?
2. Каковы ваши ближайшие жизненные планы?
3. Какие существуют пути и средства достижения цели (какие шаги надо предпринять для того, чтобы достичь цели)?
4. Какие существуют внешние условия для достижения цели?
5. Какие у вас есть внутренние условия (возможности) для достижения цели?
6. Каковы запасные варианты и пути достижения цели?

Ответы на эти вопросы – и есть ваш пока еще «смутный» план карьеры.

В соответствии с этим проектом попробуйте спланировать, что вам необходимо сделать, чтобы достичь поставленной цели. А после

того как план готов, необходимо начать по нему действовать.

Процесс принятия человеком любого решения обычно разделяют на несколько этапов:

1. Сбор возможных вариантов решения: глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записывать и подвергнуть анализу.

2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы.

3. Исследование шансов успешности в каждом варианте: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?».

4. Разработка конкретного плана действий: определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.

### ***Задание 8. Личный план карьеры (П - 2 часа)***

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

*1. Анкета «Личный план карьеры».*

Задание выполняется на основе предложенной ниже анкеты.

#### **1. Оценка жизненной ситуации.**

##### **1.1. Работа**

- Имею ли я четкую картину своей работы и ее целей?
- Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей?
- Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе?
- Какую работу я хотел бы выполнять через пять лет?
- Есть ли у меня воодушевление и мотивация?
- Что является для меня мотиватором сейчас?
- Что будет являться для меня мотиватором через пять лет?
- Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?
- К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным потребностям?

##### **1.2. Экономическое состояние**

- Каково мое экономическое положение?
- Есть ли у меня личный бюджет – каков он, придерживаюсь ли я его рамок?
- Какие меры я могу в случае необходимости применить для улучшения экономического положения?

##### **1.3. Физическое состояние**

- Какова моя общая форма?

- На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты и т.д.)?
- Бываю ли я регулярно на осмотрах у врача?

#### 1.4. Социальное состояние – человеческие отношения

- Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других?
- Как я их учитываю?
- Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы? Интересует ли меня другое мнение?
- Навязываю ли я другим свои мысли и мнения?
- Умею ли я слушать?
- Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь?
- Как это проявляется на практике?
- Способствую ли я развитию людей, с которыми общаюсь?
- Как я забочусь о дружеских отношениях?
- Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

#### 1.5. Психологическое состояние

- Каково мое психическое состояние?
- На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты, результаты медицинского обследования)?
- Какие стрессоры беспокоят меня в настоящее время?
- Не следует ли мне в настоящее время поменять работу?
- Какие стрессоры могут ожидать меня в ближайшем будущем?
- Не следует ли мне поменять образ жизни, круг общения, хобби?
- Нуждаюсь ли я в помощи психиатров?

#### 1.6. Семейная жизнь

- Имеются ли у меня условия для создания семьи?
- Следует ли завести еще одного ребенка?
- Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям?
- Как лучше проводить досуг в кругу семьи?
- Куда поехать на отдых?
- Куда пойти учиться детям?
- Как помочь детям, имеющим свою семью?

### **2. Постановка личных конечных целей карьеры.**

2.1. Целями моей карьеры являются:

1... 2... 3...

2.2. Моя карьера должна осуществляться до 20 г. самое позднее \_\_\_\_\_

2.3. Какие факторы способствуют осуществлению моей карьеры, а какие препятствуют?

2.4. Каковы наиболее критические пункты в осуществлении моей карьеры? Что я могу сделать в этом плане?

2.5. Что мне нужно задействовать для осуществления карьеры: время, деньги, здоровье и т.д.?

2.5.1. Готов ли я задействовать эти факторы, или мне нужно изменить свои цели?

**3. Частные цели и планы деятельности, способствующие осуществлению моей карьеры:**

|  |             |       |
|--|-------------|-------|
| Для достижения поставленных жизненных целей мне нужно решить следующие частные задачи  | Мероприятия | Время |
| 3.1. В области развития служебной деятельности<br>3.2. В области экономического состояния<br>3.3. В области здоровья и физического воспитания<br>3.4. В области социального взаимодействия, дружеских отношений и увлечений<br>3.5. В области моральной мотивации и психологического состояния |             |       |

*2. Разработка личного плана карьеры*

*Справочные и методические материалы по выполнению задания:*

1. План карьеры предлагается составлять не менее чем на ближайшие десять лет. Следует тщательно продумать все компоненты плана. Рекомендуется рассматривать достижение каждой цели плана как отдельный проект, встроенный в последовательность проектов по достижению долгосрочных карьерных целей.

2. Проанализируйте свой карьерный план по следующим критериям:

- реалистичность,
- логичность,
- последовательность,
- непротиворечивость жизненным целям и ценностям,
- привлекательность для вас.

3. Внесите коррективы в карьерный план, основываясь на результатах его анализа:

| Цели     | Год достижения | Шаги достижения цели | Возможные препятствия |            | Способы преодоления |                        |
|----------|----------------|----------------------|-----------------------|------------|---------------------|------------------------|
|          |                |                      | внешние               | внутренние | внешних препятствий | внутренних препятствий |
| <b>1</b> |                |                      |                       |            |                     |                        |
|          |                |                      |                       |            |                     |                        |
|          |                |                      |                       |            |                     |                        |
|          |                |                      |                       |            |                     |                        |
| <b>2</b> |                |                      |                       |            |                     |                        |
|          |                |                      |                       |            |                     |                        |
|          |                |                      |                       |            |                     |                        |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
|   |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |

**Прогнозируемый результат:** составление личного плана карьеры.

### 3.4.3. Тестовые задания по дидактической единице 4

#### 1. Карьерограмма – это...

- а) описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач;
- б) выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности;
- в) типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку;
- г) документ, который содержит обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а также его обязательства повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства.

#### 2. Стадия карьеры – это ...

- а) период стабильного устойчивого развития карьеры, определенная ступень профессионализма, характеризующаяся своими задачами и карьерными интересами;
- б) период, когда сотрудник предпринимает что-либо для реализации своего плана;
- в) достижение высот в профессии;
- г) отрезок карьерного пути.

#### 3. «Плато» карьеры может быть ...

- а) организационным;
- б) личностным;
- в) ситуативным;
- г) профессиональным.

#### 4. Сколько стадий карьеры предложено С.Н. Паркинсоном:

- а) 8;
- б) 10;
- в) 11;
- г) 13.

5. Феномен карьерного «плато» возникает как результат представления специалиста о невозможности его ... .. карьерного продвижения. (Вставьте пропущенные слова.)

6. Феномен карьерного «плато» выражается в стабилизации достигнутого профессионального уровня, и выражен тем ... больше, чем ... меньше удовлетворенность от работы, возможность планирования карьеры и идентификация профессионала с его организацией, предприятием. (Вставьте пропущенные слова.)

**7. К способам развития работника, находящегося на «плато», относятся ...**

- а) спонсорство;
- б) психологическое консультирование;
- в) зарплата;
- г) рекомендации.

**8. Выделяют следующие критерии успешной карьеры...**

- а) объективный;
- б) внешние;
- в) внутренние;
- г) субъективный.

**9. Середина карьеры – это этап ...**

- а) реальных дел, достижений и развития;
- б) стабильности или продвижения, переоценки;
- в) вхождения в работу, узнавания профессии;
- г) подведения итогов трудовой деятельности.

**10. Основной трудностью завершения карьеры являе(ю)тся ...**

- а) стереотипные представления о данном возрасте, в рамках которых принято считать, что люди данной категории уже не способны к эффективной работе;
- б) передача опыта, наставничество, обучение молодежи, смена профессии;
- в) неумение понять себя, ограничение собственного выбора, отсутствие достоверной информации о рынке и профессиях;
- г) расхождение собственных ожиданий и реальности, отсутствие навыков трудоустройства.

**11. Начало карьеры обычно начинается в возрасте...**

- а) от 20 до 30 лет;
- б) от 28 до 35 лет;
- в) от 25 до 45 лет;
- г) от 18 до 25 лет.

**12. Психологический карьерный успех – это...**

- а) удовлетворенность человека теми результатами, которых он смог добиться;
- б) умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений;
- в) умение мыслить масштабно и реалистически одновременно;
- г) высокий уровень доходов.

**13. Соотнесите объективные критерии «карьерного успеха» с их характеристиками:**

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1. Уровень занимаемой должности  | а) отражает уровень и качество освоения определенной профессиональной стези   |
| 2. Уровень карьерной мобильности | б) чем больше «стоит» человек на рынке, чем больше у него уровень доходов, тем более успешной оценивается его карьера           |
| 3. Уровень оплаты труда          | в) отражает восприятие карьеры только как «продвижение вверх по служебной иерархии».  |
| 4. Уровень достижений            | г) количество и качество успешно проведенных дел, проектов, решений сложных задач в рамках профессиональной деятельности и т.п. |
| 5. Уровень профессионализма      | д) характеризует умение человека пробовать и применять свои силы в разных организациях и даже в разных профессиях               |

**14. Сколько этапов развития карьеры по внутреннему содержанию в эволюции индивидуальной карьеры выделено А. Н. Толстой...**

- а) 5;
- б) 7;
- в) 9;
- г) 8.

**15. Соотнесите этапы трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок Д. Осгуда с их характеристиками:**

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. Идеализация действительности | а) человек начинает чувствовать, что больше не имеет смысла даже пытаться как-то изменить ход событий  |
| 2. Крушение надежд              | б) человек приходит к заключению, что дела, очевидно, не пойдут так, как хотелось бы, если он не предпримет каких-то определенных действий       |
| 3. Вызов всему и неповиновение  | в) характеризуется чувством ответственности и желанием изменить что-то в себе  |
| 4. Уход от дел                  | г) волевое усилие позволяет на этом этапе перейти к реальным действиям   |
| 5. Осознание                    | д) характерны большие надежды, ожидания и энтузиазм  |
| 6. Решительность                | е) активное, постоянное желание улучшить положение дел   |
| 7. Убежденность                 | ж) у человека возникает осознание разрыва между преувеличенными ожиданиями и желаниями, с одной стороны, и реальными обстоятельствами – с другой |

**16. Отмечаются следующие социально-психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру:**

- а) высокий уровень притязаний;
- б) гендерное разделение в профессиональной ориентации и сферах карьеры;
- в) чрезвычайно высокая мотивированность;
- г) повышенная эмоциональность, ранимость, обостренное переживание промахов и неудач;
- д) боязнь успеха и неуверенность в себе, что мешает рисковать и творчески решать деловые и управленческие задачи.

**17. М. В. Сафоновой выделены типы карьерно успешных женщин:**

- а) «кандидаты в мастера»;
- б) «успешные управляющие»;
- в) «свободные художники»;
- г) «сестры милосердия»;
- д) «жрицы науки».

**18. Условия, оказывающие влияние на формирование мужской и женской карьеры (по Е. Молл):**

- а) общение;
- б) социально-экономические условия;
- в) кризисные условия;
- г) кадровые условия;
- д) гендерные особенности.

**19. Проставьте последовательность схемы работы карьерного консультанта с клиентом:**

- а) определение проблемы;
- б) обсуждение выявленных проблем и возможных вариантов их решения;
- в) ознакомительная беседа;
- г) реализация принятых решений;
- д) оценка личностных характеристик и профессиональных качеств клиента.

**20. Карьерное тестирование – это ...**

- а) специально разработанная группа тестов, которые могут помочь с прояснением вопросов направления построения карьеры;
- б) обследование психологом-консультантом личности клиента с целью выяснения индивидуальных ее особенностей;
- в) процесс формирования оптимальной стратегии профессионального развития, который включает в себя процесс выбора, планирования, реализации и коррекции карьерного пути;
- г) социально значимая деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, умений и навыков.

**21. Стратегия создания благоприятных условий в построении карьеры строится на принципе:**

- а) развития востребованных навыков, получения нового опыта, освоения новых знаний;
- б) развития невостребованных навыков, получения нового опыта, освоения новых знаний;
- в) развития востребованных навыков, анализа старого опыта, освоения новых знаний;
- г) развития невостребованных навыков, анализа старого опыта.

**22. Стратегия поглощенности работой в построении карьеры строится на принципе:**

- а) если работать, то до конца;
- б) развития востребованных навыков, получения нового опыта, освоения новых знаний;
- в) чем больше вы располагаете к себе, тем больше люди располагаются к вам;
- г) многое в карьере зависит от вашего руководителя и от того, чему он может вас научить.

**23. Стратегия самоназначения, выдвижения себя в построении карьеры строится на принципе:**

- а) многое в карьере зависит от вашего руководителя и от того, чему он может вас научить;
- б) чем больше вы располагаете к себе, тем больше люди располагаются к вам;
- в) человек сам должен «повышать» себя в карьерном плане, проявлять инициативу в расширении обязанностей;
- г) развития востребованных навыков, получения нового опыта, освоения новых знаний.

**24. Карьерные компетенции характеризуют умение человека развиваться в ... .. карьерном плане. (Вставьте пропущенные слова.)**

**25. Тест «Якоря карьеры» позволяет изучить ...**

- а) прогнозирование карьерных возможностей и способностей человека;
- б) основные карьерные интересы и мотивацию человека;
- в) основные «якоря» карьеры, или ценности, которыми руководствуются люди при выборе того или иного пути карьерного развития;

г) внутриличностный конфликт в карьере.

**26. Тест «Профкарьера» позволяет изучить ...**

- а) индивидуальные особенности личности;
- б) основные карьерные интересы и мотивацию человека, также прогнозирование карьерных возможностей и способностей;
- в) основные «якоря» карьеры, или ценности, которыми руководствуются люди при выборе того или иного пути карьерного развития;
- г) внутриличностный конфликт в карьере.

**27. Основной трудностью начала карьеры являются ...**

- а) стереотипные представления о данном возрасте, в рамках которых принято считать, что люди данной категории уже не способны к эффективной работе;
- б) передача опыта, наставничество, обучение молодежи, смена профессии;
- в) неумение понять себя, ограничение собственного выбора, отсутствие достоверной информации о рынке и профессиях;
- г) расхождение собственных ожиданий и реальности, отсутствие навыков трудоустройства.

**28. Планирование карьеры состоит в ...**

- а) определении целей развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению;
- б) достижении высших постов в государственной власти;
- в) стабилизации достигнутого профессионального уровня;
- г) определении отрезка карьерного пути.

**29. Развитие карьеры – это ...**

- а) обязательства повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства;
- б) определение целей карьеры и путей, ведущих к ее достижению;
- в) действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана;
- г) определенный отрезок карьерного пути.

**30. Объективно процесс карьерного роста оценивается по следующим базовым параметрам:**

- а) движение внутри организации;
- б) движение внутри специальности;
- в) движение внутри профессии;
- г) движение внутри государства.

#### IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учебно-методический комплекс модульного элемента «Карьерное консультирование» представляет собой систематизированное изложение актуальных проблем психологии, основных тенденций ее развития на современном этапе в области карьерного консультирования. Программа по «Карьерному консультированию» нацелена на то, чтобы в процессе обучения и самостоятельной работы развить у студентов специальные знания и умения в области карьерного консультирования.

В пояснительной записке дается аннотация, где обосновывается необходимость построения курса на полидисциплинарной основе. В программе четко сформулированы цель, задачи при изучении дисциплины. Содержание тем раскрывается в лекционных и практических занятиях. Последовательность тем выстроена логично и последовательно. Тематика «Карьерного консультирования» подается широко, показан практически весь спектр проблематики дисциплины.

В работе представлены методы и формы организации учебного процесса. Предложено использование разнообразных видов лекционных и практических занятий: вводной лекции, проблемной лекции, лекции-визуализации, лекции – пресс-конференции, лекции-дискуссии, ситуационного моделирования, анализа ситуаций и проблем в кадровой работе, написания свободного конспекта, анализа конкретных ситуаций (метод «кейса»), техники самоописания на основе одной из типологий, имитационных деловых игр на построение индивидуального карьерного консультирования.

В том числе в работе отражены разнообразные формы контроля и оценки: написание мини-эссе, экспресс опрос, дискуссии, мини-исследования на конкретном рабочем месте, активная групповая и межгрупповая деятельность с последующей рефлексией группового процесса, реферативные сообщения, тестовый опрос, написание «дневника с реакцией на услышанное», сравнивающее эссе, разработка проектов, публичные выступления, создание «портфолио документов» для построения карьеры и т.д.. После каждой дидактической единицы дается тестовый контроль.

Представленная в учебно-методическом комплексе тематика и последовательно реализуемый теоретико-рефлексивный подход к исследованию и практическому приложению деятельностного и личностного оснований в решении психолого-педагогических задач высшего образования делает данное учебное издание полезным для самого широкого круга читателей.

## У. ЛИТЕРАТУРА

### Основная

2. Александрова, М.В. Принцип регионализации в управлении профессиональной карьерой учителя / М.В. Александрова // Интеграция образования. – 2006. – № 2. – С. 79–83.
1. Абрамова, С.Г. Психология в управлении и для управления: руководителям и подчиненным / С.Г. Абрамова. – М.: Изд. фирма «Сентябрь», 1998.
4. Александрович, П.И. Психология управленческой деятельности: учеб. пособие для студентов, аспирантов, преподавателей / П.И. Александрович, А.П. Александрович. – Минск: БГТУ, 2005.
5. Алексеева, М.Г. (Дальневосточный гос. ун-т путей сообщения). Профессиональная карьера руководителей железнодорожной отрасли: организационный и личностный аспекты / М.Г. Алексеева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2009. – № 4 (24): Социальная психология труда. – С. 137–141.
6. Базылев, И.В. (Новороссийский филиал Белгородского гос. технолог. ун-та им. В.Г. Шухова). Вопросы карьерного роста персонала на малом предприятии / И.В. Базылев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 132–134.
7. Бурлачук, А.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / А.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 1999.
8. Батаршев, А.В. Психодиагностика в управлении: практическое руководство / А.В. Батаршев. – Москва: Дело, 2005.
9. Беляцкий, Н.П. Менеджмент: Деловая карьера / Н.П. Беляцкий. – Минск: Вышэйшая школа, 2001. – 302 с.
10. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учеб. пособие для студ. экон. спец. вузов / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. – 2-е изд., стер. – Минск: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2003. – 352 с.
11. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
12. Глуханюк, Н.С. Психология безработицы: введение в проблему: учеб.-метод. пособие / Н.С. Глуханюк. – М.: МПСИ, 2003.
13. Глушаков, В.Е. Современные технологии менеджмента, маркетинга и практической психологии / В.Е. Глушаков, Т. Глушакова. – Минск: ИПП «Технопринт», 2000.
14. Глэддинг, С. Психологическое консультирование / С. Глэддинг; пер. с англ. А. Можаяев. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 736 с.: ил. – (Мастера психологии).
15. Дебро, Ж. Ротация кадров как элемент управления деловой карьерой персонала / Ж. Дебро // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – № 7 (июль). – С. 68–71.
16. Дульчевская, А.П. Проблемы перестройки психологии управления: материал в помощь лектору / Изд. о-ва «Знание» БССР, науч.-метод. секция по теории и методике лекционной пропаганды и лекторскому мастерству. – Минск, 1986.
17. Захаров, Н.И. Мотивация и управление / Н.И. Захаров. – М.: Изд-во РАГС, 1999.
18. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. – М.; Воронеж: МПСИ; МОДЭК, 2003.
19. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования: пособие для соц. работников службы занятости. – М.: Изд-во Моск-го псих.-соц. инст.; Воронеж: МОДЭК, 2003.

20. Истории великих fashion-карьер / материал подгот. Андрей Москаленко // Карьера. – 2009. – № 4. – С. 18–19.
21. Истории великих банковских карьер // Карьера. – 2008. – № 9. – С. 34–35.
22. Истории великих женских карьер / материал подгот. Андрей Москаленко // Карьера. – 2009. – № 3. – С. 22–23.
23. Истории великих финансовых карьер / материал подгот. Андрей Москаленко // Карьера. – 2009. – № 5/6. – С. 20–21.
24. Карпов, А.В. Психология принятия управленческих решений / под ред. В.Д. Шадрикова. – М.: Изд. группа «Юристъ», 1998.
25. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: учеб. для вузов по специальности «Менеджмент» / В.И. Кнорринг. – М.: Норма: Инфра-М, 1999.
26. Козубовский, В.М. Управленческий риск: ситуативные и личностные аспекты: учеб. пособие / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, каф. гос. упр. – Минск, 1997.
27. Котоманова, О.В. Особенности профессиональной карьеры женщины / О.В. Котоманова // Вестник Бурятского государственного университета. – 2008. – Вып. 5. – С. 215–220.
28. Кочетков, В.В. Индивидуально-психологические проблемы принятия решения / Рос. АН, Ин-т психологии. – М.: Наука, 1993.
29. Кочеткова, А.И. Психологические основы современного управления персоналом: учеб. пособие / А.И. Кочеткова. – М.: Зерцало, 1999.
30. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов по специальностям «Менеджмент» и «Маркетинг». – М.: Изд. объединение ЮНИТИ, 1999.
31. Кремень, М.А. Пути эффективного руководства / М.А. Кремень. – Минск: Бел. наука, 2000.
32. Кухарчук А.М. Психодиагностика в профсамоопределении учащихся.
33. Ладанов, И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. – М.: учеб. центр «Перспектива», 1997.
34. Лоренц, К. 10 причин, способных загубить карьеру / К. Лоренц // Отдел кадров. – 2009. – № 9. – С. 133.
35. Лучшие псих. тесты для проф. отбора и проф. ориентации. Описание и руководство к использованию / авт.-сост.: А.И. Андрианов, Н.А. Волчков, Л.Г. Десфотейнес [и др.].
36. Маевская, А.В. Моделирование карьерного продвижения / А.В. Маевская // Сацьяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. – 2008. – № 1. – С. 130–140.
37. Маковская, Н.В. Трудовая мотивация: социально-психол. аспект: курс лекций / Н.В. Маковская. – Могилев, 2003.
38. Маковская, Н.В. Конспект лекций по курсу «Управление персоналом в государственных учреждениях»: учеб.-метод. пособие для студ. всех форм обуч. по спец. «Гос. и муниципальное управление» / Н.В. Маковская; Маковская Н.В.; МГУ им. А.А. Кулешова. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2001. – 64 с.
39. Машков, В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / В.Н. Машков. – СПб.: Речь, 2005.
40. Митина, Л.М. Психология выбора профессии. Психология профессионального развития учителя. – Флинта, 1998. – 200 с.
41. Организация управления коллективом: учеб. пособие / спец. науч.-произв. об-ние «Алгоритм», Мин. науч.-учеб. центр. – Минск, 1990.
42. Потеряхин, А.Л. Психология управления: основы межличност. общения / А.Л. Потеряхин. – Киев: ВИРА-Р, 1999.

43. Потребность незанятого населения в проффор. услугах Респуб. центр занятости населения РБ, отд. соц. иссл. С.И. Мартынюк и др. – 1997.
44. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – Спб.: Речь, 2001. – 448 с.
45. Пряжников, Н.С. Комплект из 4-х методич. пособий под общим названием «Методы активизации проф. и личностного самоопределения». – М., Воронеж: НПО «МОДОМ», 1997.
46. Пряжников, С.Н. Психология труда и человеческого достоинства: уч. пос. для студентов вуза / С.Н. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Изд. центр «Академия», 2001. – С. 480.
47. Психология труда, профессиональной и организационной деятельности: словарь: учеб. пособие для студ. / под ред. Б.А. Душкова. – М.: Академический проект, 2003. – 847 с.
48. Психология труда: учеб. для студ. вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.
49. Резапкина, Г.В. Секреты выбора профессии: научно-популярное издание. – М.: Генезис, 2002. – 80 с.: ил. – (Психология для жизни).
50. Ростунов, А.Т. Формирование профпригодности / Нац. ин-т образования. – Минск, 1998.
51. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности: учеб. пособие. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 220 с.
52. Санюкович, И. Развитие карьеры HR-специалиста / И. Санюкович // Отдел кадров. – 2009. – № 9. – С. 106–107.
53. Свергун, О., Пасс, Ю., Дьякова Д., Новикова А. HR – практика. Управление персоналом: как это есть на самом деле. – СПб.: Питер, 2005.
54. Стрелков, Ю.К. Инженерная проф. психология: учеб. пособие для студ. высш. завед. – М.: Академия, 2001. – 360 с.
55. Чернышева, Л. Кому поможет карьерное консультирование? / Л. Чернышева // Кадровое дело. – 2009. – № 9. – С. 81–86.
56. Чернявская, А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с. – (Психология для всех).
57. Шарухин, А.П. Психология менеджмента: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2005.
58. Шидов, А. Ротация кадров как элемент управления деловой карьерой // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 90–95.

### Дополнительная

59. Андреева, Н. «Задача вуза – не трудоустроить студента, а помочь ему сделать карьеру» / Н. Андреева; беседовал Борис Старцев // Элитное образование. – 2007. – № 5. – С. 39–41.
60. Аракелов, Г.Г. Использование полиграфа при отборе кадров // Вестник Моск. ун-та. Сер.14. Психология. – 2003. – № 3. – С. 33–43.
61. Арруда, У (коуч, основатель агентства персонального брендинга Reach, автор книги Career Distinction: Stand Out Building Your Brand). IQ+EQ+RQ: новая формула успеха / У. Арруда // Маркетолог. – 2007. – № 7. – С. 60–61.
62. Байденко, В.И. (проф.; Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов). Болонские преобразования = Humanistic orientation of true bolong reforms: проблемы и противоречия (статья четвертая) / В.И. Байденко // Высшее образование в России. – 2009. – № 11. – С. 26–40.

63. Бехтерев, В.М. Личность и труд / В.М. Бехтерев // Психологическая диагностика. – 2004. – № 3. – С. 125–130.
64. Бондаренко, Е.Н. Диагностика профессионально-педагогической деятельности студентов-стажеров и учителей, работающих за рубежом / Е.Н. Бондаренко // Педагогическое образование и наука. – 2009. – № 3. – С. 55–59.
65. Бородин, И.А. Психологический подбор и отбор персонала // Психологическая газета. – 2003. – № 7. – С. 23–27.
66. Веселков, А.Ф. К вопросу о надежности оценочных процедур и эффективности их использования // Журнал прикладной психологии. – 2001. – № 5. – С. 3–8.
67. Глоссарий // Отдел кадров. – 2004. – № 8. – С. 136.
68. Дружилов, С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4–5. – С. 35–42.
69. Дружилов, С. А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 6. – С. 56–60.
70. Жилкин, Д.С. «Леди-босс» // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 3. – С. 21–23.
71. Зайцева, Т.В. Жизненные доминанты: карьера и семья / Т.В. Зайцева // Журнал практического психолога. – 2005. – № 5. – С. 19–25.
72. Зайцева, Т. В. Карьерная и семейная идентичность супругов / Т.В. Зайцева // Журнал практического психолога. – 2006. – № 6. – С. 34–38.
73. Ермолаева, Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда // Психол. журнал. – 2001. – № 5. Том 22. – С. 69–77.
74. Иванова, С. Только развитие – путь к успеху / С. Иванова // Отдел кадров. – 2009. – № 2. – С. 124–125.
75. Истории великих карьер в страховании / материал подгот. Ян Арт // Карьера. – 2009. – № 11/12. – С. 18–19.
76. Кашина, М.А. (канд. философских наук; доц. каф. социологии и социальной работы Северо-Западной акад. гос. службы). Деловая и профессиональная карьера женщины в высшей школе: предопределенность сценария / М.А. Кашина // Личность. Культура. Общество. – 2005. – Т. 7, № 1. – С. 210–223.
77. Кондаков, И. Экспериментальный анализ некоторых структурных особенностей профессиональных интересов // Психологическая наука и образование. – 1997. – № 2. – С. 62–74.
78. Канеман, Д. Рациональный выбор, ценности и фреймы: [Психология труда] // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 4. – С. 31–42.
79. Карезин, Валерий. Карьера от МГУ / Валерий Карезин; беседовал Юрий Ленге // Элитное образование. – 2007. – № 5. – С. 36–38.
80. Карьера выпускников: мониторинг силами вузов / Дарья Орешина, Дмитрий Родионов // Платное образование. – 2007. – № 6. – С. 22–25.
81. Квинн, В. Прикладная психология : учеб. пособие для студ. вузов и слушателей курсов психол. дисциплин / В. Квинн. – 4-е междунар. изд. – СПб. : Питер, 2000. – 559 с.
82. Климов, Е.А. «Стремиться не к карьере, а старательно служить делу» / Е.А. Климов; интервью провел В.И. Артамонов // Психол. журнал. – 2004. – Т. 25, № 5. – С. 104–114.
83. Клюева, Н.В. Технология работы психолога с учителем / Н.В. Клюева. – М.: Сфера, 2000. – 186 с. – (Практическая психология).
84. Кори, Д. Как стать хорошим психологом. Решение психологических проблем /

- Д. Кори, М. Шнайдер-Кори; [пер. с англ. З. Замчук [и др.]]. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 475 с.
85. Крисковец, Т.Н. (канд. пед. наук; доцент; Оренбургский государственный пед. ун-т). Учительство Оренбуржья как социально-профессиональная группа: карьерная ориентация современного учителя / Т.Н. Крисковец // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 7. – С. 77–80.
  86. Крюкова, Т.Л. Методология исследования и адаптация опросника диагностики совладающего (копинг) поведения / Т.Л. Крюкова // Психологическая диагностика. – 2005. – № 2. – С. 65–75. – Библиогр.: с. 70–71 (29 назв.); 75 (5 назв.). – Прилож.: методика «Копинг-поведения в стрессовых ситуациях» (адаптированный вариант методики Н.С. Эндлера, Д.А. Паркера «Coping Inventory for Stressful Situations»).
  87. Крупенникова, А. Как вырастить эффективного управленца / А. Крупенникова // Отдел кадров. – 2009. – № 2. – С. 112–115.
  88. Леонтьев, Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 57–65.
  89. Лебедев, В. Царевна-амфибия, или Немного о семье и карьере: [Семья и карьера в жизни современной женщины] // Православная беседа. – 2004. – № 1. – С. 10–13.
  90. Лопухова, О.Г. Методика диагностики устойчивости профессиональной направленности личности // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 1. – С. 30–36.
  91. Михайлов, Г.С. Оценка деятельности управленческого персонала / Г.С. Михайлов, В.А. Мурадян // Журнал прикладной психологии. – 2002. – № 4–5. – С. 2–7.
  92. Молодиченко, Т.А. Проблема акмеологизации профессионала в аспекте социального развития общества / Т.А. Молодиченко // Практическая психология и логопедия. – 2004. – № 3. – С. 9–15.
  93. Никольская, О. Диплом с претензией / О. Никольская // Карьера. – 2008. – № 12. – С. 6–10.
  94. Покровская, С.Е. Понятие «профессиональная направленность личности» в современной психологии: анализ содержания / С.Е. Покровская // Белорус. психол. журнал. – 2004. – № 2. – С. 38–43.
  95. Поликовская, А. Я самая-самая: любовь, секс, карьера / А. Поликовская. – М.: АСТ, 2007; СПб.: Сова, 2007. – 383 с.
  96. Понасенкова, С.В. К вопросу о профессиональном развитии личности / С.В. Понасенкова // Адаптация к профессиональной деятельности как психолого-педагогическая проблема: методологические основания, пути и способы решения: материалы II Междунар. научно-практич. конф., 23–24 апр. 2003 г.: в 3-х ч. – Барановичи, 2003. – Ч. 1. – С. 269–274.
  97. Переход от обучения к работе в рамках теорией рынка и теории сетей: их применение к индустриализованным обществам / Джеймс Розенбаум [и др.]; пер. с англ. Д. Эршлера // Вопросы образования. – 2006. – № 3. – С. 153–195.
  98. Позняков, В. Психология успешного предпринимательства: опыт исследования и практической работы // Прикладная психология. – 1998. – № 5. – С. 33–43.
  99. Ростунов, А. Психологические предпосылки профессиональной пригодности // АiВ. – 1997. – № 3. – С. 70–86.
  100. Сизанов, А.Н. Профессиональная зрелость человека / А.Н. Сизанов // Отдел кадров. – 2004. – № 2. – С. 53–56.
  101. Складенко, А.Н. Профессионализм или карьера? / А.Н. Складенко // Среднее профессиональное образование. – 2007. – № 11. – С. 10–12.

102. Социальная психология личности в вопросах и ответах: учеб. пособие для студ. вузов / С.А. Беличева [и др.]; ред. В.А. Лабунская. – М.: Гардарики, 1999. – 397 с.
103. Стрыгина, В. Архитекторы карьеры / В. Стрыгина, К. Булдакова // Карьера. – 2009. – № 11/12. – С. 52–55.
104. Фокс, Д.Дж. Как стать генеральным директором. Правила восхождения к вершинам власти в любой организации / Д.Дж. Фокс; [пер. с англ. А. Хонякова]. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 159 с.
105. Фрумкин, А.А. Альт – ассессмент / А.А. Фрумкин, А.Н. Доценко // Психол. газета. – 2004. – № 4. – С. 10–12.
106. Фрумкин, А.А. Альт – ассессмент / А.А. Фрумкин, А.Н. Доценко // Психол. газета. – 2004. – № 5. – С. 20–23. – Продолж., нач. № 4.
107. Цой, Л.Н. Проектирование процессов развития сознания профессионала в ситуации неопределенности и в конфликтах // Мир психологии. – 2001. – № 3. – С. 209–221.
108. Угрюмова, И. Зияющая... вершина – женщина-руководитель / И. Угрюмова // Туризм: практика, проблемы, перспективы. – 2007. – № 3. – С. 40–43.
109. Kreitner, R. Organizational behavior: International student edition / R. Kreitner, A. Kinicki. – 2nd ed. – Burr Ridge; Boston; Sydney: IRWIN, 1992. – 810 p.
110. Johnson, E.M. Sales management: concepts, practices, and cases / E.M. Johnson, D.L. Kurtz, E.E. Scheuing. – 2nd ed. – New York: McGraw-Hill, Inc., 1994. – 564 p.
111. Skinner, S.S. Business for the 21 st century / S.S. Skinner, J.M. Ivancevich. – Homewood; Boston: IRWIN, 1992. – 864 p.
112. Reed, A. J. S. In the Classroom: An Introduction to Education / A. J. S. Reed, V. E. Bergemann. – 2nd ed. – Guilford: The Dushkin Publishing Group, Inc., 1995. – 627 p.
113. Yena, D.J. Career directions / D.J. Yena. – Homewood: IRWIN, 1989. – 144 p.
114. Women`s Growth In Connection: Writings from the Stone Center / J. V. Jordan [и др.]. – New York; London: The Guilford Press, 1991. – 310 p.

### **Научные исследования**

1. Соколова, А.С. «Консультирование для карьеры» как вид образования взрослых в США: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – М., 1998. – 232 с.
2. СклЯров, К.О. Совершенствование деятельности компании на основе инновационного консультирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / СклЯров К.О.; [Место защиты: Рос. науч.-техн. центр информации по стандартизации, метрологии и оценке соответствия]. – М., 2009. – 22 с.
3. Пашкова, А.П. Психолого-акмеологическое сопровождение студентов на начальном этапе планирования карьеры: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / А.П. Пашкова; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов н/Д, 2010. – 24 с.
4. Ситдикова, С.Н. Акмеологические особенности развития карьерной успешности женщин: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / С.Н. Ситдикова; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов н/Д, 2009. – 196 с.: ил.
5. Оскамитна, С.Н. Структурные и личностные предпосылки осуществления трудовой карьеры: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Киев, 1995. – 19 с.
6. Вилкова, Л.М. Личностные детерминанты карьеризма менеджеров среднего звена: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Л.М. Вилкова; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов н/Д, 2009. – 21 с.

7. Кушнарева, И.Ю. Личностные аспекты построения карьеры руководителя: социально-философский анализ: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. – Краснодар, 2006. – 190 с.
8. Шерет, Т.Д. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Ростов н/Д, 2006. – 246 с.
9. Смахтина, Т.А. Развитие профессионального самосознания в индивидуальных стратегиях карьерного роста государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Т.А. Смахтина; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ]. – М., 2008. – 233 с.: ил.
10. Желаевская, Н.Ф. Профессиональная ответственность личности как детерминанта карьерного продвижения: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Н.Ф. Желаевская; [Место защиты: Ин-т образ. тех. Рос. акад. образ.]. – Сочи, 2009. – 21 с.
11. Фаллер, О.В. Акмеологическая диагностика потенциала карьерного роста государственного служащего: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / О.В. Фаллер; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ]. – М., 2008. – 245 с.: ил.
12. Урупаева, Т.В. Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих: дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. – Иркутск, 2007. – 229 с.: ил.
13. Снегова, Е.В. Психологические факторы возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. – СПб., 2006. – 287 с.
14. Килба, А.Р. Акмеологические особенности индивидуальной стратегии карьерного развития государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2007. – 26 с.
15. Жданович, А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / А.А. Жданович; [Место защиты: Гос. ун-т – Высш. шк. экономики]. – М., 2008. – 277 с.: ил.
16. Жуковская, О.В. Проектирование профессиональной карьеры российской молодежи в системе высшего образования: управленческий аспект: автореферат дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / О.В. Жуковская; [Место защиты: Тихоокеан. гос. ун-т]. – Хабаровск, 2010. – 23 с.
17. Пышковский, А.В. Социально-психологические основы формирования и реализации ожиданий в профессиональном выборе и карьере: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. – М., 1999. – 481 с.: ил.
18. Жорникова, Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: автореферат дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.13 / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2003. – 27 с.
19. Хапов, А.Б. Совершенствование системы управления карьерой персонала организаций региональной экономики: на примере Кабардино-Балкарской Республики: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Кабард.-Балкар. гос. с.-х. акад. – Нальчик, 2003. – 22 с.
20. Бадулина, Ж.В. Особенности профессионального самосознания субъектов в разных типах карьеры: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Ж.В. Бадулина; [Место защиты: ГОУВПО «Российский государственный педагогический университет»]. – СПб., 2008. – 153 с.
21. Круглов, Д.С. Карьера стратегического руководителя: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Саратов, 2000. – 207 с.: ил.
22. Полянская, Е.Н. Индивидуально-типические особенности настойчивости, инициативности и карьерных ориентаций студентов: дис. ... канд. психол. наук:

- 19.00.01 / Полянская Е.Н.; [Место защиты: Рос. ун-т дружбы народов]. – М., 2008. – 197 с.
23. Амбалова, А.Б. Управление карьерой государственного гражданского служащего: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2006. – 24 с.
24. Коминова, О.Л. Формирование карьерной ориентации студентов техникума: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – СПб., 2001. – 181 с.
25. Масликова, Ж.В. Личностные детерминанты карьерной успешности предпринимателя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – Ставрополь, 2001. – 240 с.: ил.
26. Макаев, Х.Ф. Профилирование иноязычной подготовки студентов как фактор повышения мотивации к профессиональному и карьерному росту: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01, 13.00.08. – Ижевск, 2005. – 297 с.
27. Плотников, М.А. Карьера как акмеологический механизм профессиональной самореализации кадров управления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / М.А. Плотников; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ]. – М., 2010. – 149 с.: ил.
28. Бойдаченко, И. П. Планирование карьеры руководителей и специалистов как фактор роста эффективности деятельности организации: на примере структурных подразделений ОАО «Газпром»: дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. – М., 2005. – 156 с.: ил.
29. Шевелева, А.М. Идеалы профессиональной карьеры у обучающихся психологии: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – Ростов н/Д, 2000. – 214 с.
30. Гучинская, О.Ф. Разработка методического подхода к организации карьеры персонала фирмы: дис. ... канд. техн. наук: 08.00.28. – Кострома, 1999. – 154 с.: ил.
31. Сезенин, В.Е. Формирование карьерных ориентаций студентов вузов и работников предприятий в современной России: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / СПб. ун-т экономики и финансов. – СПб., 2004. – 21 с.
32. Зайцева, Л.А. Характеристики и факторы выбора карьеры в связи с индивидуально-психологическими особенностями и этапами профессионального становления субъектов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Ростов н/Д, 2006. – 185 с.: ил.
33. Маркова, Т.И. Факторы карьерной мобильности в современной России: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Т.И. Маркова; [Место защиты: Рос. гос. социол. ун-т]. – М., 2008. – 30 с.
34. Васильева, Е.О. Карьерный успех в жизненных стратегиях управленческого персонала современной организации: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Е.О. Васильева; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов н/Д, 2009. – 26 с.
35. Терновская, О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Оренбург, 2006. – 155 с.: ил.
36. Задорожникова, Е.Б. Профессиональная карьера женщин: социологический анализ состояния в условиях радикальных перемен: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Нижний Новгород, 2003. – 245 с.: ил.
37. Иванов, В.Ю. Формирование системы управления деловой карьерой менеджера в организации: организационно-методический аспект: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.07. – М., 1999. – 159 с.
38. Волосевич, Д.Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – М., 2001. – 165 с.
39. Бондарева, В.Б. Аутопсихологическая компетентность как психологическая детерминанта карьерной успешности государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / В.Б. Бондарева; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов н/Д, 2007. – 210 с.

40. Молл, Е.Г. Психология управленческой карьеры: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03. – СПб., 1994. – 486 с.
41. Руцкая, С.С. Профессиональная карьера популярных тележурналистов: проблемы творческого кризиса: зарубежный и отечественный опыт: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.01.10 / С.С. Руцкая; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Фак. журналистики]. – М., 2009. – 25 с.
42. Никитина, Н.В. Муниципальная система сопровождения карьерного роста дошкольных работников: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Н.В. Никитина; [Место защиты: Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого]. – Великий Новгород, 2009. – 24 с.
43. Александрова, С.А. Становление социально-квалификационной карьеры педагога в муниципальном сельском районе: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / С.А. Александрова; [Место защиты: Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого]. – Великий Новгород, 2010. – 24 с.
44. Илгунова, О.Е. Динамика становления стилей профессиональной деятельности на разных этапах карьеры государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – М., 2005. – 197 с.
45. Панкратова, И. А. Особенности образа карьеры государственных гражданских служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / И.А. Панкратова; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов н/Д, 2008. – 214 с.
46. Хойдаченко, И.П. Планирование карьеры руководителей и специалистов как фактор роста эффективности деятельности организации: на примере структурных подразделений ОАО «Газпром»: автореферат дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Акад. труда и соц. отношений. – М., 2005. – 30 с.
47. Овсейчик, Н.В. Карьерные ориентации руководителя в условиях структурных изменений отрасли на современном этапе развития российского общества: на материалах Забайкальской железной дороги: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Н.В. Овсейчик; [Место защиты: Бурят. гос. ун-т]. – Улан-Удэ, 2009. – 26 с.
48. Миронова-Тихомирова, А.С. Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Хабаровск, 2006. – 161 с.
49. Митюнина, С.В. Модели профессиональной карьеры личности: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Нижний Новгород, 2006. – 168 с.
50. Гончарова, А.А. Социально-психологические барьеры, препятствующие построению карьеры женщин: на примере службы занятости по Московской области: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – М., 2004. – 150 с.
51. Долгодворова, Т.И. Проектно-исследовательская деятельность учителя как средство самореализации в педагогической карьере: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Омск, 2000. – 179 с.
52. Кирт, Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – М., 2000. – 158 с.: ил.
53. Шевчук, Л.Ю. Методы и алгоритмы поддержки принятия управленческих решений при планировании карьеры сотрудников предприятия: дис. ... канд. техн. наук: 05.13.10. – М., 2005. – 189 с.
54. Сафонова, М.В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – СПб., 1999. – 233 с.
55. Могилевкин, Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – М., 1998. – 146 с.
56. Макеев, В.В. Политическая карьера: дис. ... д-ра филос. наук: 09.00.10. – Ростов н/Д, 2000. – 340 с.

57. Мигель, А.А. Развитие представлений студентов вуза о психологических факторах карьерной успешности управленцев: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – Ставрополь, 2006. – 237 с.
58. Крисковец, Т.Н. Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Оренбург, 2005. – 208 с.
59. Шаповалов, А.В. Процессуальный анализ карьер представителей различных социально-профессиональных групп: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Ставрополь, 2006. – 160 с.
60. Титова, Е.В. Влияние карьерной успешности супругов на отношения в семье: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – Ставрополь, 2001. – 156 с.
61. Рудакова, С.В. Личностные детерминанты карьерных планов предпринимателей: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Ростов н/Д, 2003. – 232 с.
62. Галиакберова, Н.Р. Статус и карьера женщины в современном российском обществе: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Пенза, 2003. – 178 с.
63. Каграманян, Э.В. Самоуправление и управление карьерным ростом: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Э.В. Каграманян; [Место защиты: Пятигор. гос. техн. ун-т]. – Пятигорск, 2009. – 180 с.
64. Орлова, В.Н. Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: особенности, факторы управления: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Орел, 2001. – 140 с.
65. Клейменова, Ю.Э. Влияние социально-психологических факторов на успешность карьеры в малом бизнесе: дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05. – М., 2007. – 184 с.
66. Васильев, И.Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – М., 1999. – 153 с.
67. Толгурова, Э.Е. Формирование представлений о профессиональной карьере в процессе жизненного самоопределения старшеклассника: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Ставрополь, 2005. – 190 с.
68. Мельник, А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / Ур. гос. ун-т им. А.М. Горького. – Екатеринбург, 2004. – 22 с.
69. Гарипова, Л.Г. Особенности формирования профессиональной карьеры женщин в трансформирующемся российском обществе: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Казань, 2006. – 213 с.
70. Давидюк, И.А. Управление развитием карьеры российских государственных служащих в современных условиях: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / И.А. Давидюк; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов н/Д, 2008. – 196 с.: ил.
71. Забиров, И.У. Факторы карьерной мобильности руководителей на промышленных предприятиях: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / И.У. Забиров; [Место защиты: Башкир. гос. ун-т]. – Уфа, 2009. – 180 с.
72. Морозова, Г.П. Организация и методика планирования карьеры менеджера в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Сходня, 2004. – 203 с.
73. Ткач, Д.А. Профессиональная карьера современной молодежи: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Саратов. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского. – Саратов, 2004. – 17 с.
74. Поленц, И.А. Формирование системы управления карьерой в организации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Екатеринбург, 2006. – 236 с.
75. Сафина, Р.Г. Выбор студентами профессиональной карьеры: гендерные аспек-

ты: на примере Республики Татарстан: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Казань, 2005. – 193 с.

76. Коган, Е.А. Проблемы конструирования карьеры политики в регионе: на примере депутатского корпуса Твери и Тверской области: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – М., 2005. – 135 с.

77. Бурляева, В.А. Подготовка старшеклассников в учреждении дополнительного образования к планированию профессиональной карьеры: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Ставрополь, 2002. – 178 с.: ил.

78. Еремина, Е.В. Карьерные ценности государственных служащих: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Пенза, 2002. – 172 с.: ил.

79. Афанасенко, И.В. Я-концепция как детерминанта карьерной стратегии у представителей технономических профессий: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Ростов н/Д, 2005. – 217 с.

80. Ковалева, Л.Ю. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников в процессе планирования карьеры: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Томск, 2000. – 174 с.: ил.

81. Биликтуева, Е.Б. Карьерные стратегии государственных гражданских служащих: на материалах Республики Бурятия: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Е.Б. Биликтуева; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. – М., 2010. – 25 с.

82. Садон, Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Е.В. Садон; [Место защиты: Дальневост. гос. ун-т путей сообщ.]. – Владивосток, 2009. – 218 с.: ил.

83. Данькова, Е.В. Карьерная стратегия в государственной службе: социально-технологический аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 1999. – 163 с.: ил.

84. Малахова, Т.Ю. Система управления профессиональной карьерой ректорского корпуса высших учебных заведений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10 / Т.Ю. Малахова; [Место защиты: Пенз. гос. ун-т архитектуры и стр-ва]. – Пенза, 2007. – 24 с.

#### **Полезные интернет-ресурсы:**

1. <http://www.profcareer.ru>
2. <http://www.vedomostivuz.ru/career-guide/>
3. <http://career.ru/web/quest/library>
4. <http://www.jobfair.ru/>
5. <http://www.e-graduate.ru/Main.html>
6. <http://www.igraduate.ru/>
7. <http://www.futuretoday.ru>
8. <http://www.physcareer.ru/articles/>
9. <http://hh.ru/graduate.do>
10. <http://vocabulary.ru/dictionary>

## VI. ТЕЗАРИУС

**Вертикальная карьера** – продвижение человека по ступеням определенных структурных иерархий посредством использования сложившихся в них каналов и механизмов и в соответствии с имеющимися системами норм и правил «делания» карьеры.

**Горизонтальная карьера** – тип карьеры, предполагающий либо выполнение определенной профессиональной, служебной, социальной роли в одной сфере деятельности, либо перемещение в другую функциональную область деятельности, не связанную с непременным и постоянным движением вверх по ступеням какой-либо иерархии.

**Изучение личности клиента** – психодиагностическое обследование психологом-консультантом клиента как личности с целью выяснения тех индивидуальных его особенностей, которые желательно знать для более глубокого понимания проблемы, с которой клиент обратился в психологическую консультацию. Изучение личности клиента необходимо также для того, чтобы довести до сознания клиента суть его проблемы и найти наиболее эффективные пути ее решения при активном участии самого клиента.

**Имидж профессии** – эмоционально окрашенный стереотип восприятия профессии массовым, обыденным сознанием.

**Инновационное обучение** стимулирует к внесению инновационных изменений в существующую культуру, социальную среду.

**Инструктаж** представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов работы непосредственно на рабочем месте и проводится или сотрудником, давно выполняющим эту работу, или специальным инструктором. Инструктаж является недорогим и эффективным методом развития простых навыков, поэтому широко используется в организациях.

**Карьера** – означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию. В широком понимании карьера – профессиональное продвижение, рост как этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних его уровней к другим. Результат карьеры – высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса. В более узком понимании карьера – это должностное продвижение. То есть это не только овладение уровнями и ступенями профессионализма, но и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. Этот тип карьеры начинается с выбора престижной профессии и включает достижение в ней определенных социально признанных стандартов в профессиональной деятельности. Основа такой карьеры – общественно признанные шкалы профессий, статусов, рода занятий,

за которыми стоят образы профессиональных и социальных достижений (следует отметить, что эти ранговые шкалы престижности профессий достаточно динамичны и связаны с политической и социально-экономической ситуацией). Результатом карьеры будет профессиональный статус, должность. Таким образом, *карьер* – успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности; род занятий, профессия.

**Карьера** – движение и положение (статус) человека, субъекта трудовой деятельности в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и др. отношений, обусловленные складывающимся соотношением между его личностными позициями, ресурсами и социально-экономической ситуацией (внешними условиями, обстоятельствами) в конкретный период жизненного пути.

**Карьеризм** – эгоистическое стремление в деятельности к успеху и должностному продвижению, что является одним из проявлений мотивации достижения (см. *Достижения мотив*).

**Карьерное консультирование** – это процесс формирования оптимальной стратегии профессионального развития, который включает в себя процесс выбора, планирования, реализации и коррекции карьерного пути. Карьерное консультирование – это, если: человек уже поступил в вуз и думает, какие специализации и дополнительные курсы принесут наибольшую пользу для последующего карьерного роста; это будущий выпускник, и его терзают сомнения, берут ли сейчас на работу вчерашних студентов и где лучше всего начинать свою карьеру; человек не знает, как наилучшим образом написать свое резюме и подать себя на собеседовании; когда необходимо скорректировать профессиональный путь.

**Карьерное поведение** – формы и способы взаимодействия носителя карьеры с различными субъектами его карьерного пространства.

**Карьерное пространство** – поле деятельности, часть социального пространства субъекта (носителя) карьеры, представляющая собой совокупность социальных групп, индивидов и других факторов, значимых для него и оказывающих непосредственное или опосредованное влияние на реализацию карьерных замыслов личности.

**Карьерный потенциал** личности носителя карьеры – совокупность четырех субъективных факторов, детерминирующих карьерный процесс: 1 – психофизические характеристики индивида (склонности и способности, здоровье, работоспособность); 2 – личностные характеристики (потребности, интересы, мотивы, личностные качества); 3 – компетентности (квалификации, объем и качество знаний, умений и навыков); 4 – жизненные и карьерные ориентации (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний).

**Карьерный процесс** – движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходят изменения его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала.

**Карьерный рост** – может осуществляться только путем приобретения сотрудником необходимой компетенции, которая позволила бы ему или ей занять новые, более высокие посты в организации и выйти на принципиально новый уровень ответственности. В результате внутреннее деление и сегментация компаний происходят теперь скорее в терминах неодинаковых степеней поддержки, которую руководство готово предоставить различным категориям штатных работников.

**Карьерный успех** – достижение высших постов в государственной власти, для другого человека – достижение высот в профессии, получение приличного заработка и т.п.

**Карьерограмма** – это документ, составляемый на 5–10 лет, содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а с другой – его обязательства повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства. Также это графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных стадиях карьеры. Для высшего уровня управления карьерограмма имеет сложную структуру.

**Квалификационная характеристика** – государственный документ, определяющий обобщенные требования к личности и профессиональной компетентности специалиста.

**Квалификация** – уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности, наличие у него знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств, необходимых для выполнения определенной работы.

**Комбинированное (функционально-хронологическое) резюме** – резюме, обладающее признаками и хронологического, и функционального резюме, т.к. не только демонстрирует квалификацию и достижения соискателя работы, но и позволяет читателю получить более отчетливое представление о его карьере.

**Компетентность** (от лат. *competens* – соответствующий, способный) – глубокое знание сущности выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующего объема знаний и умение актуализировать их в процессе реализации своих профессиональных функций.

**Консультирование по карьере** – деятельность, направленная на оказание непосредственной социальной и психологической помощи людям в связи с выбором, планированием и реализацией карьеры, осуществляемая посредством советов и рекомендаций.

**Коучинг** применяется в тех случаях, когда практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов. Этот вид обучения столь эффективен, что в некоторых случаях становится постоянной формой работы менеджера с подчиненными.

**Кризис карьеры** (от греч. *krisis* – решение, поворотный пункт) – тяжелое переходное состояние данного процесса, вызванное группой факторов: социально-экономическими условиями общества на микро-, мезо- и макроуровне, а также качеством карьерного потенциала личности.

**Модели карьерного поведения** – описание объектов средствами некоторых научных теорий по карьерному поведению.

**Мотивационные тенденции человека** – побуждения к деятельности, исходящие из потребностей, интересов и мотивов **данного** человека.

**Мотивация** – в наиболее общем смысле мотивация рассматривается как внутреннее состояние организма, побуждающее его вести себя определенным образом.

**Мотивация к достижению** – склонность к настойчивой работе над трудными задачами, бросающими вызов человеческим способностям. Различие в мотивации достижения позволяет объяснить, почему дети со средними умственными способностями иногда учатся лучше, чем их более сообразительные товарищи.

**Мотивация клиента** – то, ради чего клиент обращается в психологическую консультацию.

**Мотивы поведения человека** – основные побудительные причины, в силу которых данный человек ведет себя вполне определенным образом.

**Носитель карьеры** – субъект, осуществляющий карьерный процесс.

**Оптация** (от лат. *optatio* – желание, выбор) – принятие принципиального решения о выборе пути профессионального развития.

**Планирование карьеры** состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению. Пути представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов, стажировок и др.

**Поведение на рынке труда** – взаимодействие носителя карьеры с субъектами трудовых отношений, направленное на реализацию стратегии самомаркетинга.

**Поворот карьеры** – изменение карьерного процесса, выражающееся в смене должности внутри организации, уходе в другую организацию без смены профессии или в смене профессии, вида основной деятельности, открывающей новую стадию карьеры.

**Подготовка к проведению психологического консультирования** – совокупность действий психолога-консультанта, связанных с обеспечением оптимальных условий для проведения психологического консультирования. Работа на данном этапе включает в себя выбор и оборудование помещения для консультации, подготовку необходимых для консультирования документов и материалов, предварительное знакомство психолога-консультанта с информацией, касающейся клиента и его проблемы.

**Поддерживающее обучение** направлено на поддержание, воспроизводство существующей культуры, социального опыта, социальной системы.

**Практические ситуации (кейсы)** представляют собой анализ и групповое обсуждение реальных ситуаций; при этом слушатели играют активную роль, развивают навыки в принятии решений, имеют возможность ознакомиться с опытом других организаций.

**Престиж профессии** – общественная оценка профессии, оказывающая огромное влияние на работающего и претендента на вакантную должность.

**Проблемы мотивационного характера** – психологические проблемы клиента, связанные с отсутствием у него интересов, характерных для большинства людей соответствующего пола, возраста, социального положения. Они могут также проявляться в чрезмерно сильном, необычном развитии у данного человека определенных потребностей и интересов.

**Профессиология** – наука, объектом которой являются различные профессии, изучаемые методами социологии, психологии, физиологии, гигиены, медицины, педагогики; предметом – их взаимодействие с работниками и коллективами; задачами – их рационализация и проектирование с целью улучшения трудовой экспертизы, профессиональной подготовки, оздоровления условий и режима труда, повышения его производительности и удовлетворенности им.

**Профессиография** – описание (составление профессиограмм) и классификация существующих профессий по различным (технологическим, экономическим, педагогическим, медицинским и психологическим) критериям.

**Профессиограмма** – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Также это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку.

**Психограмма** – часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства,

психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

**Профессия** – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы.

**Профессионал** – человек, избравший какое-либо занятие своей профессией; специалист в своем деле.

**Профессионализм** – высокий уровень овладения какой-либо профессией, специальностью; высокое мастерство.

**Профессиональная адаптация** – процесс приспособления молодого работника к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время нормальной производительности труда. Профессиональная адаптация позволяет обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствует закреплению молодых специалистов на предприятии.

**Профессиональная деятельность** – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности.

**Профессиональная идентичность** – профессиональный Я-образ, включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного Я, осознание своей тождественности с профессиональным образом Я.

**Профессиональная карьера** – это расширение объема и повышение уровня профессиональных знаний и навыков сотрудника. Характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку индивидуальных профессиональных способностей, наконец, уход на пенсию.

**Профессиональная компетентность** – сочетание психических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно (действенная компетентность), обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции.

**Профессиональная мобильность** – способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие в новых условиях знания и умения, обеспечивающие успешность новой для данной личности профессиональной деятельности.

**Профессиональная ориентация** – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

**Профессиональная пригодность** – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, и навыков приемлемой производительности труда; в понятие профессиональной пригодности входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

**Профессиональная проба** – это профиспытание и профпроверка, моделирующие элементы конкретного вида профессиональной деятельности. Профессиональная проба способствует сознательному, обоснованному выбору профессии оптантом, выступающим в качестве субъекта профессионального выбора. Ее цель – актуализация процесса самоопределения личности через специально организованную, профессионально направленную учебно-трудовую, познавательную деятельность.

**Профессиональная склонность** – потребности личности в определенной профессиональной деятельности.

**Профессиональная характеристика** – описательная модель профессии, определяющая ее место в народном хозяйстве, содержание трудовой деятельности, требования к содержанию профессионального образования и к личности обучающихся.

**Профессионально важные качества** – свойства индивида, обеспечивающие успешность профессионального обучения и профессионального труда, ослабление которых приводит к стойким ошибочным действиям.

**Профессиональное консультирование** – метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также в преодолении трудностей профессиональной жизни.

**Профессиональное развитие персонала** – работа консультанта, обеспечивающая реализацию сотрудниками своего профессионального и личностного потенциала.

**Профессиональное самоопределение** – самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, избирательное отношение индивида к миру профессий, процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности, а также нахождение смысла

выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации.

**Профессиональные способности** – индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

**Профессиональный выбор** – решение, затрагивающее ближайшую профессиональную перспективу, конкретный жизненный план с учетом или без учета отдаленных последствий принятого решения.

**Профессиональный отбор** – специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и к успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях. В профессиональном отборе выделяются четыре компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический.

**Профессиональный план** – заключительный этап профессионального самоопределения школьников, включающий в себя осознанный выбор профессии и путей ее получения.

**Психологическое консультирование** – практическое оказание действенной психологической помощи советами и рекомендациями людям, нуждающимся в этой помощи, со стороны профессионально подготовленных специалистов, психологов-консультантов.

**Развитие карьеры** – те действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана. Развитие карьеры создает определенные преимущества для самого работника и для организации.

**Резюме** – краткая автохарактеристика, обычно представляемая соискателем работы или должности работодателю.

**Ротация** – метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых умений, навыков. Ротация широко используется в организациях, где приветствуется идея взаимозаменяемости сотрудников. Помимо обучения в результате ротации растет мотивация сотрудников. Многие организации используют ротацию для стабилизации персонала, особенно в тех случаях, когда ограничены возможности должностного роста по вертикали.

**Самомаркетинг** – разработка и реализация программы действий носителя карьеры, ориентированной на достижение его конкурентоспособности на рынке труда.

**Самоменеджмент** (персональный менеджмент) – целенаправленное и последовательное применение испытанных наукой и практикой методов менеджмента в повседневной жизнедеятельности для того, чтобы наилучшим образом использовать свое время и собственные

способности, сознательно управлять течением своей жизни, умело преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни.

**Семантическое пространство** – это осознание человеком сложности и многоплановости экологического, поведенческого и эмоционального пространства; чем разнообразнее осознаваемые человеком пространства, тем гибче его поведенческие реакции, тем выше приспособленность к разным условиям деятельности.

**Специальность** – конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

**Стабильная карьера** – устойчивая и постоянная профессиональная деятельность.

**Стадии карьеры** – период стабильного устойчивого развития карьеры, определенная ступень профессионализма, характеризующаяся своими задачами и карьерными интересами.

**Стадия карьеры** – часть карьерного процесса между двумя ее ближайшими поворотами, характеризующимися определенными статусами.

**Стратегия самомаркетинга** – совокупность действий носителя карьеры, направленных на нахождение максимально благоприятных условий для развития и использования карьерного потенциала и охватывающих четыре элемента комплекса маркетинга: товар, цену, распределение, коммуникации.

**Ступенчатая карьера** – карьера, совмещающая в себе элементы горизонтальной и вертикальной карьер, в которой продвижение работника осуществляется посредством чередования вертикальных и горизонтальных дистанций. В некоторых исследованиях она обозначается как комбинированная.

**Типы карьер** – описывают профессиональный путь того или иного человека.

**Управление карьерой** – инструмент развития персонала и повышения его эффективности.

**Уровень карьеры** – достигнутый профессиональный статус.

**Феномен карьерного «плато»** – выражается в стабилизации достигнутого профессионального уровня и выражен тем больше, чем меньше удовлетворенность от работы, возможность планирования карьеры и идентификация профессионала с его организацией, удовольствием.

**Функциональное резюме** – резюме, дающее представление о профессиональных навыках, опыте и достижениях носителя карьеры, а не о конкретных видах работы, которыми ему приходилось заниматься в различные годы.

**Хронологическое резюме** – резюме, дающее представление о послужном списке и трудовых достижениях носителя карьеры в хронологической последовательности (в прямой или в обратной).

**Цели психологического консультирования** – ожидаемые конечные результаты психологического консультирования, цели, на фактическое достижение которых оно направлено.

**Эмоциональное пространство** – это переживание пространственного положения человека, его эмоциональная реакция на свое пространственное расположение. Если эмоции положительные, то чувство дискомфорта отсутствует, общий тонус повышается, деятельность стимулируется «хорошим настроением». Если эмоции отрицательные, то ощущение дискомфорта сковывает физическую активность человека, подавляет психологический настрой на деятельность, снижает ее эффективность. Эмоциональное пространство в значительной мере обуславливается характеристиками поведенческого пространства, о котором говорилось выше.

**Этап карьеры** – один из четырех периодов карьеры, присущ всем типам карьер: 1 – выбор карьеры, 2 – ее планирование, 3 – реализация и 4 – оценка и коррекция. Каждый из этапов имеет свою социально-профессиональную характеристику.

**Этапы индивидуальной карьеры** – отрезок карьерного пути.

**Этапы психологического консультирования** – последовательные шаги в проведении психологического консультирования, рассчитанные на достижение частных целей консультирования, которые преследуются в его процесс. К этапам психологического консультирования относятся, в частности, настрой клиента на исповедь, выслушивание психологом-консультантом исповеди клиента, прояснение сути проблемы клиента, поиск и формулирование рекомендаций по ее практическому решению.

## VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

### Примерный алгоритм первичного самоанализа карьерного пути

1. Каким образом и когда вы приняли решение учиться по данной специальности?
2. Каков средний балл вашего аттестата, диплома?
3. Какие любимые предметы у вас были в школе, ПТУ, техникуме, вузе? Почему?
4. Какие еще профессии, специальности, учебные заведения вас тогда привлекали?
5. Почему вы не выбрали эти специальности для своего обучения? Сожалеете ли вы об этом?
6. Кто или что повлияло на ваше решение?
7. На каких курсах вы обучались?
8. Каким образом вы туда попали?
9. Каков результат вашего обучения на этих курсах, что вы изменили в своей профессиональной деятельности?
10. Какие вы строите профессиональные планы на ближайшее будущее (1–5 лет)?
11. Какие профессиональные планы вы строите на далекое (от 5 лет) будущее?
11. Какой доход вы планируете получать через год, три года, пять, десять лет?
12. Какие действия вы готовы предпринять для достижения материального благополучия?
13. Каковы ваши планы относительно дальнейшего образования?
14. Каковы ваши лучшие профессиональные достижения?
15. Сколько часов в день вы обычно работаете?
16. Сколько дней в неделю вы обычно работаете?
18. Где и каким образом вы искали работу (кроме данного предприятия)?
19. Каковы ваши успехи в этом поиске?
20. Кто из вашего руководства, ваших коллег, подчиненных мог бы вас рекомендовать? Укажите фамилию, имя, отчество, ваши профессиональные взаимодействия, телефоны для связи.

**Анкета  
для изучения выбора карьеры**

Инструкция:

«Вашему вниманию предлагается шесть различных типов карьер, а также обстоятельства их выбора – сходные утверждения по каждой из карьер. Насколько Вы согласны с каждым из утверждений?

Ставьте крестики на прямых  $\min$ \_\_\_\_\_  $\max$  ближе к  $\min$  (в том случае, когда Вы скорее не согласны с утверждением) или  $\max$  (если скорее согласны)».

**Раздел 1. Призвание человека.** Личность обретает себя в карьере и развивается в своей профессиональной деятельности. Человек выбирает такие профессию и карьеру, которые полностью соответствуют его сущности.

1. В основном люди хотят найти призвание в своей карьере.
2. Для человека, ищущего в карьере призвание, важна престижность его работы.
3. Нахождение призвания в карьере является традиционно мужским занятием.
4. Нахождение призвания в карьере является традиционно женским занятием.
5. В выборе люди должны ориентироваться на свое материальное положение, если стремятся найти в карьере призвание.
6. При определенной политико-экономической ситуации в стране для человека становится важным поиск своего призвания в карьере.
7. Мнение родителей является самым важным при стремлении к нахождению призвания.
8. Профессиональные планы друзей имеют значение, если человек ищет в своей карьере призвание.
9. Человек, собирающийся найти в своей карьере призвание, обладает совершенно отличным от других характером и складом ума.
10. Уверенный в правильности своего выбора человек стремится найти в карьере призвание.
11. Человек, приобретающий второе высшее образование, прежде всего хочет найти в своей карьере призвание.
12. Нахождение призвания в карьере должно соответствовать возможностям и интересам человека.
13. Человек способен самостоятельно достигнуть поставленных целей, стремясь к нахождению призвания.
14. Только с помощью других людей можно найти призвание в своей карьере.

15. Благоприятное стечение обстоятельств обязательно для нахождения призвания.

16. Сильные переживания обязательны для тех, кто стремится к нахождению призвания в своей карьере.

17. Человек попросту выполняет задуманное, отыскивая в карьере свое призвание.

18. Человек скорее мечтает о нахождении призвания в карьере.

19. Обсуждение своих профессиональных планов помогает нахождению призвания.

20. Для большинства людей их карьера – это поиск своего призвания.

**Раздел 2. Обретение профессионального мастерства.** Личность стремится стать самой компетентной в своей сфере, накопить профессиональный опыт для более успешной данной профессиональной деятельности.

1. В основном люди выбирают в карьере обретение профессионального мастерства.

2. Для выбирающего обретение в карьере профессионального мастерства важна престижность его работы.

3. Обретение в своей карьере профессионального мастерства является традиционно мужским занятием.

4. Обретение в своей карьере профессионального мастерства является традиционно женским занятием.

5. В своем выборе человек должен ориентироваться на свое материальное положение, если он хочет обрести в карьере профессиональное мастерство.

6. Только при определенной политико-экономической ситуации в стране человек стремится к обретению профессионального мастерства.

7. Мнение родителей является самым важным при стремлении к обретению профессионального мастерства.

8. Профессиональные планы друзей имеют значение, если человек выбирает карьеру как обретение профессионального мастерства.

9. Желая обрести в карьере профессиональное мастерство человек обладает совершенно отличным от других характером и складом ума.

10. Уверенный в правильности своего выбора человек предпочитает обретение в карьере профессионального мастерства.

11. Человек, приобретающий второе высшее образование, стремится прежде всего к обретению профессионального мастерства.

12. Выбор обретения профессионального мастерства в карьере всегда соответствует возможностям и интересам человека.

13. Человек способен самостоятельно достигнуть поставленных целей, стремясь к обретению профессионального мастерства.

14. Только с помощью других людей можно обрести в карьере профессиональное мастерство.

15. Благоприятное стечение обстоятельств обязательно для обретения в карьере профессионального мастерства.

16. Сильные переживания обязательны для тех, кто стремится к обретению профессионального мастерства.

17. Человек попросту выполняет задуманное, стремясь к обретению профессионального мастерства.

18. Человек скорее мечтает об обретении в карьере профессионального мастерства.

19. Обсуждение своих профессиональных планов помогает обретению в карьере профессионального мастерства.

20. Для большинства людей их карьера – это обретение профессионального мастерства.

**Раздел 3. Увеличение материального состояния.** Целью профессиональной деятельности являются определенные материальные достижения – деньги, льготы, привилегии. Выбор вида деятельности осуществляется исходя из уровня заработной платы или возможности приобретения иных ценностей.

1. В основном в карьере люди хотят увеличить свое материальное состояние.

2. Для стремящегося к увеличению материального состояния важна престижность его работы.

3. Стремление к увеличению материального состояния является традиционно мужской карьерой.

4. Стремление к увеличению материального состояния является традиционно женской карьерой.

5. В своем выборе люди должны ориентироваться на свое материальное положение, если хотят увеличить в карьере материальное состояние.

6. При определенной политико-экономической ситуации в стране для человека становится важным увеличение материального состояния.

7. Мнение родителей является самым важным при стремлении к увеличению материального состояния.

8. Профессиональные планы друзей имеют значение для того, кто стремится к увеличению своего материального состояния.

9. Нацеленный прежде всего на увеличение своего материального состояния человек обладает совершенно отличным от других характером и складом ума.

10. Уверенный в правильности своего выбора человек предпочитает увеличение в карьере материального состояния.

11. Человек, приобретающий второе высшее образование, стремится, прежде всего, к увеличению материального состояния.

12. Выбор увеличения материального состояния всегда соответствует возможностям и интересам человека.

13. Человек способен самостоятельно достигнуть поставленных целей, стремясь к улучшению материального положения.

14. Только опираясь на помощь других, человек способен увеличить в карьере свое материальное состояние.

15. Благоприятное стечение обстоятельств обязательно для увеличения материального состояния.

16. Сильные переживания обязательны для тех, кто выбирает увеличение материального состояния.

17. Человек попросту выполняет задуманное, стремясь к увеличению материального состояния.

18. Человек скорее мечтает об увеличении в карьере своего материального состояния.

19. Обсуждение своих профессиональных планов помогает увеличению материального состояния.

20. Для большинства людей их карьера – это увеличение материального состояния.

**Раздел 4. Продвижение по службе.** Человек стремится к занятию более высокого поста, смене должностей, обладанию некоторыми официальными полномочиями.

1. В своей карьере чаще всего люди стремятся к продвижению по службе.

2. Для выбирающего продвижение по службе человека важна престижность его работы.

3. Продвижение по службе является традиционно мужской карьерой.

4. Продвижение по службе является традиционно женской карьерой.

5. В своем выборе люди должны ориентироваться на свое материальное положение, если видят в карьере продвижение по службе.

6. При определенной политико-экономической ситуации в стране человек стремится к продвижению по службе.

7. Мнение родителей является самым важным при стремлении к продвижению по службе.

8. Профессиональные планы друзей имеют значение, если человек предпочитает в своей карьере продвижение по службе.

9. Нацеленный прежде всего на продвижение по службе человек обладает совершенно отличным от других характером и складом ума.

10. Уверенный в правильности своего выбора человек предпочитает продвижение по службе.

11. Человек, приобретающий второе высшее образование, стремится, прежде всего, к продвижению по службе.

12. Выбор продвижения по службе всегда соответствует возможностям и интересам человека.

13. Человек способен самостоятельно достигнуть поставленных целей, стремясь к продвижению по службе.

14. Только опираясь на помощь других, человек может продвигаться по службе.

15. Благоприятное стечение обстоятельств обязательно для продвижения по службе.

16. Сильные переживания обязательны для тех, кто выбирает продвижение по службе.

17. Человек попросту выполняет задуманное, стремясь к продвижению по службе.

18. Человек скорее мечтает о том, что его карьерой будет продвижение по службе.

19. Обсуждение своих профессиональных планов просто необходимо для продвижения по службе.

20. Для большинства людей их карьера – это продвижение по службе.

**Раздел 5. Выполнение определенной деятельности.** Человек выбирает некоторый набор действий, то, чем ему нравится заниматься: любимую деятельность.

1. В основном в своей карьере люди просто хотят выполнять некоторую деятельность.

2. Для стремящегося к выполнению определенной деятельностью человека важна престижность его работы.

3. Выполнение определенной деятельности является традиционно мужской карьерой.

4. Выполнение определенной деятельности является традиционно женской карьерой.

5. В своем выборе люди должны ориентироваться на свое материальное положение, если стремятся выполнять некоторую деятельность.

6. При определенной политико-экономической ситуации в стране в своей карьере человек просто выполняет некоторую деятельность.

7. Мнение родителей является самым важным при стремлении к выполнению некоторой деятельности.

8. Профессиональные планы друзей имеют значение, если человек в своей карьере предпочитает выполнять определенную деятельность.

9. Люди, привыкшие делать сознательные выборы, рассматривают свою карьеру как выполнение определенной профессиональной деятельности.

10. Уверенный в правильности своего выбора человек стремится к выполнению профессиональной деятельности.

11. Приобретающий второе высшее образование человек стремится, прежде всего, к выполнению профессиональной деятельности.

12. Выбор выполнения в карьере некоторой деятельности всегда соответствует возможностям и интересам человека.

13. Человек способен самостоятельно достигнуть поставленных целей, стремясь к выполнению предметной деятельности.

14. Только опираясь на помощь других, человек может в своей карьере выполнять некоторую деятельность.

15. Благоприятное стечение обстоятельств обязательно для выбора в карьере выполнения определенной деятельности.

16. Сильные переживания обязательны для тех, кто выбирает выполнение профессиональной деятельности.

17. Человек попросту выполняет задуманное, стремясь к выполнению некоторой деятельности.

18. Человек скорее мечтает о выполнении в своей карьере определенной деятельности.

19. Обсуждение своих профессиональных планов необходимо при выборе выполнения предметной деятельности.

20. Для большинства людей их карьера – это выполнение определенной деятельности.

**Раздел 6. Получение признания коллектива.** На работе человек стремится стать «своим», завоевать уважение начальства и сотрудников, участвовать в принятии ими разного рода решений, занять достойное положение среди членов профессионального коллектива.

1. Чаще всего в карьере люди хотят получить признание сослуживцев.

2. Для стремящегося к получению признания коллектива важна престижность его работы.

3. Стремление к получению признания коллектива является традиционно мужской карьерой.

4. Стремление к получению признания сослуживцев является традиционно женской карьерой.

5. В своем выборе люди должны ориентироваться на свое материальное положение, если хотят получить признание коллектива.

6. При определенной политико-экономической ситуации в стране в своей карьере человек стремится получить социальное признание.

7. Мнение родителей является самым важным при стремлении к получению признания сослуживцев.

8. Профессиональные планы друзей имеют значение, если человек хочет получить в карьере признание коллектива.

9. Люди, привыкшие делать сознательный выбор, видят в карьере скорее получение признания коллектива.

10. Уверенный в правильности своего выбора человек стремится к получению признания коллектива.

11. Приобретающий второе высшее образование человек стремится, прежде всего, к получению признания сослуживцев.

12. Стремление к получению признания профессионального коллектива всегда соответствует возможностям и интересам человека.

13. Человек способен самостоятельно достигнуть поставленных целей, стремясь к получению признания сослуживцев.

14. Только опираясь на помощь других, человек может получить признание сослуживцев.

15. Благоприятное стечение обстоятельств обязательно для получения признания коллектива.

16. Сильные переживания обязательны для тех, кто хочет получить признание сослуживцев.

17. Человек попросту выполняет задуманное, стремясь к получению признания коллектива.

18. Человек скорее мечтает о получении признания коллектива.

19. Обсуждение своих профессиональных планов помогает получению признания коллектива.

20. Для большинства людей их карьера – это получение признания коллектива.

### **Разработка общих представлений о жизненных устремлениях**

1. Дифференциация во времени жизненных целей.
2. Разработка ключевых представлений в профессиональной сфере.
3. Инвентаризация целей.

Так этот процесс выглядит более детально:

Разработка представлений о жизненных устремлениях. Попробуйте изобразить для себя настоящую и возможную (будущую) картину вашей жизни, к примеру, в виде так называемой траектории жизненной стратегии («линии жизни»), отметив на ней важные достижения и неудачи в личной и трудовой сферах. Отметьте на «линии жизни» то место, где вы сейчас находитесь, а также напишите ключевые слова, характеризующие успехи или неудачи, рядом с экстремальными точками вашей «линии жизни». Попробуйте представить свое будущее и продолжите «линию жизни» дальше.

После этого наметьте и запишите пять пунктов (целей), которых вы еще хотите достичь до конца своей жизни.

1. Дифференциация во времени жизненных целей.
2. Разработка ключевых представлений о профессиональной сфере. Определите свои жизненные профессиональные цели (ориентиры) по схеме:

а) личные желания:

- долгосрочные (жизненные цели);
- среднесрочные (5 лет);
- краткосрочные (ближайшие 12 месяцев);

б) профессиональные цели:

- долгосрочные (карьерные цели);
- среднесрочные (5 лет);
- краткосрочные (ближайшие 12 месяцев).

3. Инвентаризация целей. Эти действия помогут вам провести инвентаризацию своих целей, отфильтровывая при этом важнейшие позиции, т.е. жизненные и карьерные цели.

Для этого вам необходимо определить, где вы находитесь в настоящее время в своей стратегии жизни, отметив ваши крупнейшие успехи и неудачи, проанализировав, какие качества для этого потребовались и каких не доставало.

Определить свое нынешнее местонахождение на траектории стратегии жизни можно, ответив на следующие вопросы.

В личной сфере:

– Мой жизненный путь: какими были мои крупнейшие успехи и неудачи?

– Каково влияние семьи на эти успехи и неудачи (детство, юность, родители, братья и сестры, другие близкие родственники)?

– Каковы дружеские связи? Неприязненные отношения?

– При каких обстоятельствах я чувствую себя сильным, побежденным, слабым?

– Какие меры я хочу предпринять для предотвращения опасностей, трудностей, проблем?

– В чем могут раскрыться мои возможности? В чем не могут? Что я могу сделать?

– Что я хочу конкретно сделать с пользой для себя и окружающих?

В профессиональной сфере:

На основании анализа основных этапов своей жизни составьте баланс личных успехов и неудач.

Следующим шагом будет группировка ваших достоинств и недостатков и выделение двух-трех важнейших сильных и слабых сторон.

**Анкета**

**«Характеристики действий, реализующих карьерную стратегию»**

Оцените степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями (обведите кружком нужную цифру: 1 – совершенно не согласен, 10 – полностью согласен).

**1. Каким образом принималось решение относительно Вашей карьеры?**

1.1. Решение устроиться работать на завод принадлежало мне одному.

123456789 10

1.2. При поиске правильного решения относительно построения своей карьеры (смена места работы, перевод на другую должность и т.п.) я полагаюсь на мнения близких или сведущих людей.

123456789 10

1.3. Если ко мне придет мысль сменить место работы – это будет мое собственное решение и никого другого.

123456789 10

1.4. Все мои профессиональные действия продиктованы требованиями руководства и моего непосредственного начальника.

123456789 10

1.5. Четкое и своевременное выполнение моих профессиональных обязанностей зависит только от меня.

123456789 10

1.6. Я не могу повлиять на течение моей профессиональной карьеры и поэтому полностью полагаюсь на судьбу.

123456789 10

**2. Ваши действия в свой адрес как субъекта профессиональной деятельности.**

2.1. В разговоре с мастером или начальником участка я чувствую себя так же спокойно и уверенно, как и в разговоре с рабочим.

123456789 10

2.2. Я проверяю каждое свое действие при работе с техникой, не полагаясь на свой опыт и знания.

123456789 10

2.3. В спорных профессиональных ситуациях, касающихся моей профессиональной деятельности, я в основном полагаюсь на свое мнение и свой профессиональный опыт.

123456789 10

2.4. Ради «сверхурочных» я останусь работать, даже если неважно себя чувствую.

123456789 10

2.5. Я склонен ориентироваться на свой индивидуальный стиль работы, а не подстраивать его под кем-то выдуманные шаблоны.

123456789 10

2.6. Я доволен собой только в тех случаях, когда получаю больше денег за «сверхурочные часы».

123456789 10

### **3. Ваши действия в адрес профессионального окружения.**

3.1. Если бы я мог распоряжаться «сверхурочными», я постарался бы обеспечить ими своих коллег по работе.

123456789 10

3.2. Меня не интересуют личные проблемы коллег по работе, для меня важно, чтобы было сделано то, что от них требуется.

123456789 10

3.3. Я заинтересован тем, каким профессионалом я выгляжу в глазах своих коллег по работе.

123456789 10

3.4. В моей профессиональной деятельности важна исполнительность всех рабочих, а их творческая инициатива ни к чему.

123456789 10

3.5. Я ценю партнерство и равенство в профессиональных отношениях с коллегами по работе.

123456789 10

3.6. Если это нужно будет для моей профессиональной карьеры, я «нарушу обязательства» перед своими коллегами по работе.

123456789 10

### **4. Ваши действия в адрес на профессиональной деятельности.**

4.1. Для меня является важным выработать свой стиль, порядок осуществления профессиональной деятельности.

123456789 10

4.2. Я терпеть не могу задерживаться на работе дольше положенного времени, даже если работа еще не сделана.

12345678910

4.3. Если я чего не знаю или не понимаю в своей работе, я возьму чертежи, обращусь к коллегам и, в конце концов, сделаю все как следует.

123456789 10

4.4. К своей профессиональной деятельности я отношусь только как к средству зарабатывать деньги.

123456789 10

4.5. Я стремлюсь внести в профессиональную деятельность что-то новое, улучшающее ее качество или облегчающее ее исполнение.

123456789 10

4.6. Время на работе для меня тянется медленно, а профессиональная деятельность кажется скучной.

123456789 10

## **5. Насколько Вы активны в своей профессии и карьере.**

5.1. В результате моей работы у меня появилось много новаторских идей, касающихся моей профессиональной деятельности, и я стараюсь их активно воплощать в жизнь.

123456789 10

5.2. Условия моей профессиональной деятельности и развития моей карьеры меня устраивают, и у меня не возникает желания тратить свои силы на какие-либо изменения или преобразования.

123456789 10

5.3. Я готов приложить максимум усилий, чтобы получить повышение (более престижную должность).

123456789 10

5.4. Я не стремлюсь к большим достижениям и не гонюсь за более престижным местом.

123456789 10

5.5. Я получаю, необходимый для меня результат, работая «сверхурочно» при любой возможности, и работал бы больше, если бы позволяли обстоятельства.

123456789 10

5.6. Мне безразлично, можно ли или нет улучшить производительность труда, усовершенствовать технологический процесс или каким-либо иным образом повлиять на развитие своей карьеры.

123456789 10

**6. Оцените степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями (обведите кружком нужную цифру: 1 – совершенно не согласен, 10 – полностью согласен).**

6.1. Я всегда в своей профессиональной деятельности старался максимально использовать свои способности и развивать их дальше.

123456789 10

6.2. В процессе построения своей карьеры я всегда стремился заниматься только интересным для меня делом.

123456789 10

6.3. В ходе своей профессиональной деятельности я постоянно предпринимал шаги, чтобы попасть в круг людей, приближенных к руководству предприятия.

123456789 10

6.4. Я всегда стремился выполнять свою работу лучше и качественнее других.

123456789 10

6.5. В процессе построения карьеры я всегда работал так, чтобы результаты моей работы говорили сами за себя.

123456789 10

6.6. Я использовал кое-какие имеющиеся у меня знакомства и связи, чтобы получить место или продвинуться по службе.

123456789 10

6.7. У меня есть свои принципы в профессиональной деятельности, которых я всегда придерживался и давал знать о них окружающим.

123456789 10

6.8. Я всегда избегал такого вида профессиональной деятельности, когда не видно конечного результата труда.

123456789 10

6.9. На любом месте работы я старался наладить контакты с нужными людьми.

123456789 10

6.10. На любом месте работы я добивался для себя удобства и комфорта на своем профессиональном месте.

123456789 10

6.11. Где бы я ни работал, я прилагал усилия, чтобы досконально изучить специфику своей профессиональной деятельности.

123456789 10

6.12. В своей профессиональной деятельности я предпринимал определенные шаги, чтобы коллектив, в котором я работаю, пользовался заслуженным уважением на предприятии.

123456789 10

6.13. В своей профессиональной сфере я всегда стремился быть оригинальным и непохожим на других.

123456789 10

6.14. Для построения своей карьеры я старался получить как можно больше специальных знаний.

123456789 10

6.15. В процессе построения своей карьеры я всегда стремился завоевать доверие окружающих меня людей.

123456789 10

6.16. Я вырабатывал свой индивидуальный стиль работы, чтобы выделяться на фоне других.

123456789 10

6.17. В своей работе я стремился, прежде всего, к тому, чтобы быстро и точно выполнить свою задачу.

123456789 10

6.18. На любом месте работы я пытался окружать себя умными и интересными людьми.

123456789 10

6.19. Я старался работать и вести себя так, чтобы завоевать авторитет в глазах коллег и руководства.

123456789 10

6.20. В основу своей карьеры я кладу добросовестное выполнение своей профессиональной деятельности.

123456789 10

6.21. В ходе построения своей профессиональной карьеры я всегда готов терпеть неудобства ради того, чтобы другим людям было приятно со мною работать.

123456789 10

6.22. При каждом удобном случае я старался блеснуть в глазах начальства.

123456789 10

6.23. Я всегда старался быть в курсе последних достижений, имеющих отношение к сфере моей профессиональной деятельности.

123456789 10

6.24. В ходе построения своей карьеры я строил хорошие взаимоотношения с окружающими меня людьми.

123456789 10

## **Средства самомаркетинга в карьерном консультировании**

Резюме – краткая автохарактеристика, обычно представляемая соискателем работы или должности работодателю.

В.А. Поляков обращает особое внимание на два ключевых момента:

1. У вас единственный шанс преуспеть с помощью резюме – в тот момент, когда его читают в первый раз. Как правило, на просмотр резюме затрачивается не более двух–трех минут. Если внимание привлечь не удалось, значит, резюме не сработало.

2. Удачное резюме поможет вам получить интервью, т.е. личную встречу с работодателем или его представителем, а не работу. Это необходимо твердо осознавать. Ваша цель – добиться, чтобы читающий захотел встретиться с вами лично.

Резюме состоит из следующих основных блоков:

А. Личные данные (имя, адрес, телефон).

Б. Цель (не обязательно, но желательно): краткое описание того, на получение какой работы и почему вы претендуете (не более 6 строк, а лучше 2–3).

В. Опыт работы (обычно в обратном хронологическом порядке; эта часть – основная, соблюдайте пропорциональность, поскольку чрезмерное расширение одной информации за счет другой настораживает).

Г. Образование (чем больше прошло времени после окончания учебного заведения, тем меньше места этот пункт должен занимать в резюме; для выпускников и студентов следует помещать его перед предыдущим, так как опыт работы если и есть, то менее значителен. Можно сообщить о наградах, подчеркнуть те изученные дисциплины, которые соответствуют вашей цели; участие в научно-исследовательской работе упомяните и здесь, и в опыте работы).

Д. Дополнительная информация (не обязательно, но желательно): владение иностранными языками и компьютером, наличие водительских прав, членство в профессиональных организациях и т.п. (хобби следует упоминать только в том случае, если это тесно связано с желаемой работой).

Пять основных требований к стилю написания резюме: краткость, конкретность, активность (используйте энергичные глаголы, показывающие активность, никогда не пишите «участвовал», «оказывал помощь» и т.п. Это позволяет думать, что вы стояли в стороне, а от случая к случаю оказывали разовые услуги), избирательность (не считайте, что, чем больше дано разношерстной информации, тем

лучше; отбирайте информацию, исходя из цели резюме) и честность.

Различают три типа резюме:

- хронологическое,
- функциональное,
- комбинированное.

Ясно, что третий тип резюме является комбинацией первых двух.

Хронологическое резюме дает представление о вашем послужном списке и трудовых достижениях в хронологической последовательности (в прямой или в обратной). Это самый распространенный тип резюме. Как и каждый из трех типов, этот тип резюме имеет свои преимущества и недостатки.

К преимуществам хронологического резюме можно отнести то, что оно дает работодателю удобную для анализа картину вашей трудовой биографии. В нем отчетливо выделяются те моменты, которые большинство людей считают наиболее важными критериями для приема на работу: чем вы занимаетесь в настоящее время и чем вы занимались в течение всех предшествующих лет, начиная со студенческой скамьи. Недостатком хронологического резюме является то, что в определенных ситуациях оно может представить вас в невыгодном свете, потому что какой-то аспект вашей трудовой биографии, имеющий непосредственное отношение к интересующей вас работе, окажется удаленным от сегодняшнего дня на пять лет, после чего вы сменили три места работы. В резюме хронологического типа эпизод, который вам хотелось бы поставить на первое место, окажется в середине послужного списка.

Функциональное резюме дает представление о ваших профессиональных навыках, опыте и достижениях, а не о конкретных видах работы, которыми вам приходилось заниматься в различные годы. В таких резюме места и время вашей прежней работы либо не указываются, либо они описываются в самых общих чертах.

Преимуществом функционального резюме является то, что оно позволяет вам выделить те аспекты своей карьеры, которые, на ваш взгляд, могут представлять интерес для потенциального работодателя. Одновременно резюме функционального типа не сосредоточивает внимание на тех аспектах трудовой биографии, которые могут помешать вам успешно пройти этап начального отбора (например, длительные периоды безработицы). Функциональное резюме концентрирует внимание на ваших достижениях.

Существенным недостатком функционального резюме является то, что многие работодатели относятся к таким резюме с большим предубеждением. Работодателям важно знать, какие конкретные работы, которые позволили вам продемонстрировать квалификацию, указанную в функциональном резюме, вы выполняли, а также как давно и

в течение какого времени вы занимались той или иной работой. Многие работодатели предполагают, что если вы решили использовать резюме функционального типа, то вам, вероятно, есть что скрывать.

Резюме комбинированного типа, которое иногда напоминает функционально-хронологическое резюме, обладает признаками и хронологического, и функционального резюме, т.к. не только демонстрирует ваши квалификацию и достижения, но и позволяет читателю получить более отчетливое представление о вашей карьере.

Существенным достоинством резюме комбинированного типа является то, что оно дает вам возможность сразу обратить внимание работодателя на ваши реальные достижения, а также на профессиональные навыки и опыт, которыми вы располагаете.

К недостаткам комбинированного резюме можно отнести то, что некоторым работодателям может показаться, что вы пытаетесь скрыть какие-то аспекты своего профессионального прошлого.

Резюме комбинированного типа используется сегодня довольно часто.

Еще несколько советов по составлению резюме.

Формулировки в резюме должны быть предельно конкретными:

| <b>не следует писать</b>   | <b>следует писать</b>   |
|--|---|
| занимался обучением, ...<br>помогал уменьшить ошибки ...<br>быстро усваиваю новые знания ... | обучил двух новых служащих ...<br>сократил ошибки на 15%, чем сэкономил фирме 40000 рублей<br>освоил новые процедуры в рекордно короткий срок – за одну неделю .... |

Не будьте многословны и избегайте пассивных форм:

| <b>не следует писать</b>   | <b>следует писать</b>                                      |
|--|--|
| отвечал за выполнение... находил применение следующим возможностям...<br>нес ответственность за... | выполнил...<br>эффективно использовал...<br>отвечал за.... |

Предпочитайте позитивную информацию негативной:

| <b>не следует писать</b> | <b>следует писать</b> |
|--------------------------|-----------------------|
|                          |                       |

|  |   |
|--|---|
| улаживал жалобы на...<br>препятствовал снижению доли продаж...<br>перешел с должности... | помогал клиентам в...<br>повысил потенциал продукта на рынке...<br>продвинулся на должность.... |
|--|---|

Концентрируйте внимание на ваших достижениях:

| <b>не следует писать</b>                                 | <b>следует писать</b>  |
|--|--|
| проработал там три года и выполнял дополнительную работу | получил повышение в должности и для повышения оплаты всегда выполнял работу в срок |

За рубежом есть разнообразная литература, помогающая овладеть искусством составления резюме. Идеально составленное и оформленное резюме представляет собой маленький шедевр. Многие люди годами работают над постепенным улучшением своего резюме, оттачивая каждую фразу, каждое слово. Полезно изучить книгу, переведенную на русский язык, председателя и директора-распорядителя компании Robert Half International Inc. Макса Мес-СМтера «Поиск работы для «чайников», в которой вы найдете много квалифицированных советов по саморекламе и саморекламе.

## Рекомендации по составлению резюме

Детальное изучение новой стадии карьеры. Прежде чем вы круто измените направление своей карьеры, необходимо все серьезно обдумать. Перемены требуют много времени, усилий, а зачастую и денег. Так что вам стоит собрать настолько много информации, насколько это возможно, чтобы гарантировать, что любая новая стадия карьеры, которую вы начнете, будет делать вас более счастливым.

1. Используйте Интернет и библиотеки, чтобы изучить материалы по этой тематике.

2. Войдите в контакт с отделом по связям с общественностью или ассоциацией выбранного вами профиля (если есть таковые); некоторые из них имеют даже собственный профсоюз. Так, например, существуют общество офтальмологов, ассоциация психологов, ассоциация менеджеров, союз предпринимателей и др. Побудите каждое профессиональное сообщество посылать вам так много информации, как только можно. Спросите также, есть ли там список нужных людей, с которыми вы могли бы встретиться и поговорить.

3. Войдите в контакт с известными колледжами, университетами и другими организациями, которые могут обеспечить обучение по этому профилю. Узнайте о курсах. Следует организовать встречи с бывшими студентами или слушателями соответствующих курсов, чтобы узнать, как сложились их карьеры после того, как они получили эту новую квалификацию.

4. Используйте свой круг общения для встреч с людьми, уже работающими в этой сфере. Попробуйте поговорить с клиентами, контактирующими с этим направлением, и спросите их об опыте контактов с представителями этой профессии: что было хорошо и что – плохо?

5. Читайте периодические издания по данному профессиональному направлению, чтобы войти в курс того, что происходит в этой области. Они могли бы обеспечить и возможность встретиться с работающими в этой области людьми, собрать информацию относительно предпринимателей, обучения и его финансирования.

Информационные источники вроде Интернета и ресурсы библиотек могут помочь, но лишь отчасти. Самая ценная информация идет от встреч с людьми. Когда вы найдете, с кем поговорить, стоит обсудить следующие темы.

1. *Сама работа:*

– В чем заключается рутинная ее часть?

– Как они проводят рабочее время?

- Что им больше всего нравится в работе?
- Что представляется худшим и скучным?
- На что похожи часы, проводимые на работе, и сама ее система?

2. *Отрасль:*

- Какие возможности трудоустройства есть в этой области? Люди стараются устроиться в этом бизнесе и работать на себя?
- Кто является вашими клиентами или покупателями? Как вы находите их?
- Профессия востребована? Какие социально-экономические тенденции влияют на рост или стабильность этой отрасли?

3. *Обучение:*

- Они всегда работали в этой области? Если нет, то что делали прежде? И почему изменили направленность своей карьеры?
- Каким был их опыт до изменения карьеры? С какими подводными камнями они сталкивались? И какой совет дали бы вам?
- Что они знают о различных курсах обучения и путях к признанию в этой профессии?

### Кризисы карьеры

#### 1. Поиск причин удовлетворенности/неудовлетворенности работой.

Ситуация кризиса карьеры зачастую возникает по причине не-удовлетворенности работой, которой в настоящее время занят человек. Недостаточная продуманность ситуации и поспешность в принятии решения о смене должности, организации или даже профессии может привести к неблагоприятным для носителя карьеры последствиям. Поэтому полезно прислушаться к советам Роба Юнга и выполнить некоторые упражнения, направленные на анализ причин неудовлетворенности работой.

*Напишите на чистом листе бумаги эти два заголовка*

| <i>Нравится</i> | <i>Не нравится</i> |
|-----------------|--------------------|
|                 |                    |

Запишите под первым заголовком не менее 10 причин, по которым вы, скорее всего, любите свою работу, коллег, организацию, отношения в ней. Только после того, как вы найдете 10 положительных причин, запишите не менее 10 причин, объясняющих ваше недовольство работой.

Вы можете возвращаться к заполнению данных двух списков на протяжении всего обдумывания обстоятельств, обусловивших вашу ситуацию поворота карьеры.

#### 2. Самопроверка степени неудовлетворенности работой.

Инструкции: Прочтите следующие утверждения и сделайте следующие отметки:

- свое согласие с утверждением отметьте 1;
- свое несогласие с утверждением отметьте 0.

| Утверждения  | Степень согласия |
|--|------------------|
| 1. Я часто чувствую, что не могу приспособиться к работе.  |                  |
| 2. Не использую свои лучшие навыки в работе, которую выполняю.   |                  |
| 3. Мне не нравится способ, которым принимаются решения на моей работе.   |                  |
| 4. Если говорить честно, не думаю, что я столь же хорош при выполнении этой работы, как большинство сотрудников моей группы. |                  |

|   |  |
|---|--|
| 5. Мне не нравится то, как обычно относятся ко мне коллеги.   |  |
| 6. Хотелось бы делать что-то совершенно другое.   |  |
| 7. Вещи, которые кажутся очень важными моим коллегам, не кажутся мне такими.  |  |
| 8. Я избрал свою профессию только потому, что она традиционна для членов моей семьи                                     |  |
| 9. Я мало уважаю своего начальника (или не уважаю совсем).  |  |
| 10. Я достиг вершины в своей работе, но мало что вызывает у меня неподдельный интерес своей сложностью и нерешенностью. |  |
| 11. Не люблю слишком часто общаться с коллегами вне работы: я провожу с ними достаточно времени в течение дня.          |  |
| 12. Мне неинтересно быть в курсе последних событий в моей профессиональной области.                                     |  |
| 13. Не чувствую, что собственная работа находится у меня под полным контролем.  |  |
| 14. Из всех сил пытаюсь справиться с некоторыми из сторон своей работы.   |  |

Оценка степени неудовлетворенности состоит из двух частей.

1. Сначала вы узнаете, в какой степени вы несчастны на работе. Для этого подсчитайте, какую сумму составили выставленные вами «единицы», и прочитайте соответствующий комментарий в приведенной ниже таблице.

| <i>Ваш</i> | <i>Комментарий</i>   |
|------------|--|
| 0–5        | Вы, по-видимому, очень счастливы на своей работе. Видимо, получаете удовлетворение от самого ее характера. И вы к тому же любите работать с коллегами.   |
| 6–10       | Вы, вероятно, попадаете в ту же категорию, что и большинство людей работоспособного возраста. Часть работы вам нравится, и некоторые коллеги вам приятны, но есть и рабочие моменты, и коллеги, которые раздражают или напрягают вас. На мгновение оставьте результаты этого опроса и спросите себя: будете ли счастливы, оставшись в вашей должности в этой компании в течение следующих пяти лет? Если необходимо, измените свой карьерный план. |

|       |  |
|-------|--|
| 11–14 | Вы, кажется, очень несчастны на работе. Может быть, вы потеряли интерес к самому ежедневному ее процессу? Или проблема в отношениях, принятых на работе, у некоторых из коллег или даже у вашего начальника? Если это положение будет сохраняться слишком долго, оно может оказать пагубное воздействие как на ваше психическое, так и на физическое здоровье. Так сколько времени вы собираетесь терпеть все это, и что держит вас? |
|-------|--|

2. Вторая часть направлена на то, чтобы помочь вам найти стороны вашей работы, которые делают вас несчастным. При этом помним, что можно быть несчастным как из-за поведения и отношения к вам людей на работе, так и из-за характера самой работы. Для этого вам следует посчитать результат следующим образом:

– добавьте себе один балл для определения неудовлетворенности атмосферой организации, если вы согласились с нечетными утверждениями 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13; запишите результат, представляющий собой сумму всех «единиц», проставленных против соглашений с этими номерами, и добавленного балла;

– добавьте еще один балл для определения неудовлетворенности работой, если вы согласились с четными утверждениями 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14; запишите результат, представляющий собой сумму всех «единиц», проставленных против соглашений с этими номерами, и добавленного балла. Прочитайте то, что эти показатели могут означать для вас и вашей карьеры.

Неудовлетворенность атмосферой компании. Если полученный результат достаточно высокий (между пятью-семью баллами), то, может быть, вам не нравятся отношения, принятые в вашей организации, и/или между вашими коллегами. Самое простое определение культуры – «способ, которым мы делаем «в данном месте». Так что это касается не рабочей атмосферы, а способа, которым люди принимают решения, ведут себя и повседневно относятся друг к другу.

2. Обсудите все внутри своей организации. Если руководитель не особенно готов помочь, не уходите сразу. Поскольку вам нравится обстановка в компании и устраивают прочие условия, вы должны попытаться найти выход в пределах компании, прежде чем решать вопрос об уходе. Если ваш начальник не очень хочет дать вам возможность попробовать себя в новой роли, наверное, есть другие руководители, которые могли бы дать такой шанс? Переход на новое место в пределах своей фирмы менее опасен, чем уход из нее. Многие большие компании предлагают новые места своим сотрудникам: может быть, есть должности, которые могли бы вас заинтересовать? Кроме того, попробуйте расширить свой круг общения в пределах компании, что-

бы познакомиться и переговорить с другими руководителями. Ищите рабочие места, которые позволили бы не только использовать ваши навыки, но и приобрести новые.

3. Ничего не делайте. Вы можете продолжать работать в той же должности у нынешнего предпринимателя и продолжать быть несчастным. Возможно, вы решите, что группа, в которой вы работаете, или пакет оплаты достаточно хороши, чтобы выносить неприятности еще некоторое время. Или не хотите «нарушить покой», потому что работа обеспечивает вас финансовой безопасностью и позволяет сосредоточить энергию на вашей жизни вне работы. Однако будет ли это правильный выбор для оставшейся части вашей жизни на работе?

4. Подумайте о новом варианте карьеры. Может быть, пришла пора полного изменения карьеры. То, что вы работали и/или приобрели достаточную квалификацию на одной должности, не подразумевает, что вы должны продолжать делать ту же работу и дальше.

### *3. «Анализ просчетов и планирование их устранения».*

Если вы решите, что смена направления и характера карьеры на новой ее стадии – то, чего вы действительно хотите, то следует серьезно спланировать дальнейшие шаги. Это поможет вам перевести нечеткие цели в набор конкретных действий, а также обнаружить возможные внешние и внутренние препятствия (барьеры), определить действия, необходимые для их преодоления или устранения, и установить реальные сроки для достижения поставленных очередных карьерных целей.

Действуйте, руководствуясь следующими соображениями.

Какие навыки, опыт и квалификация, которые вы имеете сейчас, были бы полезными на новой стадии вашей карьеры? Возьмите лист бумаги и составьте список из них в левой части листа.

Теперь подумайте о необходимых навыках, опыте и квалификации, которые гарантируют успех на предстоящей стадии карьеры. Перечислите их на правой стороне листа.

Сравните оба списка и определите несовпадения между ними. Составьте таблицу, как указано далее, для каждого недостающего навыка, с которым будете работать.

| <i>Отсутствующий<br/>навык</i> | <i>Действия по его<br/>формированию</i> | <i>Необходимое для<br/>этого время</i> | <i>Ресурсы</i> |
|--------------------------------|---|--|----------------|
|                                |   |  |                |

Для первого отсутствующего навыка подумайте о действиях, которые следовало бы совершить, чтобы он у вас появился. Например, не надо ли вам пройти курс обучения?

4. Подумайте о сроках выполнения каждого действия. Может ли это быть достигнуто за несколько месяцев или нужно больше времени?

5. Какие потребуются ресурсы, чтобы овладеть недостающим навыком? Самые большие проблемы у многих людей бывают с финансами: необходимость достаточного количества денег, чтобы поддержать себя и семью, возникнет одновременно с необходимостью платить за обучение. Однако есть ресурсы, которые вы могли бы привлечь, например, поддержка супруга (супруги) или спонсора из предпринимателей.

6. Сделайте то же самое для каждого недостающего навыка. Как только закончите формирование плана действий, обратите внимание на сроки его выполнения и скомбинируйте требования по ресурсам. Учитывая, что многие действия вам, вероятно, придется предпринимать одновременно, подумайте, насколько реальны намеченные сроки. Не превышают ли ваши запросы имеющихся ресурсов? Если да, то вы, наверное, должны подумать о замедлении темпа, в котором пытаетесь изменить свою карьеру, чтобы действовать практично, создав финансовый задел для реализации цели.

7. Наконец, еще раз посмотрите на план действия и попробуйте оценить, сколько часов дополнительных усилий потребуется каждую неделю, чтобы достигнуть намеченных целей. Насколько они реальны? Многие люди устанавливают излишне амбициозные цели, которые требуют слишком многих действий за короткий период времени. А осознав невозможность их выполнения, ощущают большую удрученность и полностью сдаются. Поэтому советуем вам ориентироваться на реальные цели и сроки.

**Опросник**  
**«Полноценная карьера: возможности и реальность»**

Заполнение данного вопросника поможет вам приблизиться к адекватной оценке ваших жизненных и карьерных целей, правильно-сти выбранного вами пути к этим целям и соответствию его вашему карьерному потенциалу.

Отметьте галочкой «Да» или «Нет» для каждого вопроса.

|      | Вопрос  | Да | Нет |
|------|---|----|-----|
| 1.   | Чувствуете ли вы, что ваши интересы, способности и темперамент соответствуют сфере вашей деятельности?  |    |     |
| 2.   | Можете ли вы указать сферу деятельности, в которой вы с большей вероятностью проявите себя как лидер?   |    |     |
| 3.   | Сделали ли вы все возможное на этой стадии вашей карьеры, чтобы получить необходимую профессиональную или специальную подготовку?                                 |    |     |
| 4.   | Есть ли у вас опыт работы в нескольких областях и профессиях, опыт выполнения нескольких функций?   |    |     |
| 5.   | Интересуетесь ли вы потенциально важными областями, примыкающими к сфере вашей деятельности?  |    |     |
| 5.1. | Иногда.   |    |     |
| 5.2. | Никогда.  |    |     |
| 5.3. | Всегда.   |    |     |
| 6.   | Как можно оценить вашу гибкость внутри сферы вашей деятельности:  |    |     |
| 6.1. | Хорошая – вы реагируете на изменение ситуации с заметной гибкостью: вы хорошо осмысливаете ситуации и реагируете так, как подобает лидеру.                        |    |     |
| 6.2. | Адекватная – вы доказали свою компетентность в одних ситуациях, но боитесь других; вы лучше всего чувствуете себя тогда, когда ситуация нормальна и предсказуема. |    |     |
| 6.3. | Слабая – вы хорошо приспособлены к определенной рабочей среде, но не выносите перемен, вас часто называют консервативным или негибким.                            |    |     |

|       |   |  |  |
|-------|---|--|--|
| 7.    | Интерес к самой работе у вас невелик или отсутствует совсем.  |  |  |
| 8.    | У вас такое чувство, что вы находитесь «не на своем месте».   |  |  |
| 9.    | Вы избегаете разговоров о работе.   |  |  |
| 10.   | Вам особенно не нравится определенная часть работы.   |  |  |
| 11.   | Вы приходите на работу поздно и уходите рано.   |  |  |
| 12.   | Вы постоянно мечтаете об отпуске.   |  |  |
| 13.   | Вам действительно нравится ваша работа, если рассматривать ее в целом?  |  |  |
| 14.   | Согласны ли вы, что обладаете выдающимся талантом, который можете тут же назвать?   |  |  |
| 15.   | Распознают ли другие этот талант, что проявляется в виде похвалы, вознаграждения или продвижения по службе?   |  |  |
| 16.   | Обнаружили ли вы этот талант в раннем возрасте?   |  |  |
| 17.   | Можете ли вы назвать врожденные способности:  |  |  |
| 17.1. | Лучшего друга.  |  |  |
| 17.2. | Вашего руководителя.  |  |  |
| 17.3. | Каждого члена вашего коллектива.  |  |  |
| 18.   | Можете ли сказать, что ваша теперешняя работа расширяет и развивает ваши способности?   |  |  |
| 19.   | Согласитесь ли вы на меньшую зарплату или вообще бесплатно работать, если предложенная вам работа как нельзя лучше будет соответствовать вашим знаниям и навыкам? |  |  |
| 20.   | Приходилось ли вам из собственных средств оплачивать обучение, которое усиливало и совершенствовало какой-либо ваш природный дар?                                 |  |  |
| 21.   | Можете ли вы назвать лидера, который вдохновлял или мотивировал вас?  |  |  |
| 22.   | Можете ли вы вспомнить, встречали ли вы в течение нескольких последних месяцев человека, который сказал нечто такое, что воодушевило вас?                         |  |  |
| 23.   | Вспомните, попадалась ли вам за последнюю неделю газетная статья или телевизионная передача, которая вызвала у вас душевный подъем?                               |  |  |
| 24.   | Испытываете ли вы энтузиазм и преданы ли вы делу, которым занимаетесь?  |  |  |

|       |  |  |  |
|-------|--|--|--|
| 25.   | Кто из перечисленных ниже людей использовал определения «энтузиазм» и «преданность делу» по отношению к вам в последние три месяца:            |  |  |
| 25.1. | Начальник.   |  |  |
| 25.2. | Коллега.   |  |  |
| 25.3. | Член руководимого вами коллектива.   |  |  |
| 26.   | Когда дела идут плохо, склонны ли вы брать ответственность на себя и не обвинять других?   |  |  |
| 27.   | Можете ли вы назвать три способа, посредством которых вы показываете пример?   |  |  |
| 28.   | Точно ли вы знаете разницу между мотивированием других словом и делом и попыткой манипулирования другими?                                      |  |  |
| 29.   | Является ли пример, который вы подаете другим, естественным, не рассчитанным на внешний эффект?  |  |  |
| 30.   | Легко ли вы сдаетесь?  |  |  |
| 31.   | Уверены ли вы, что работа соответствует вашим интересам, способностям и темпераменту?  |  |  |
| 32.   | Бывали ли с вами случаи, когда ваши слова или действия оказывали воодушевляющее воздействие на другого человека, на коллектив или организацию? |  |  |

#### Как оценить результаты?

1. Если вы ответили «Да» на вопросы, выделенные цветом, и таких ответов оказалось больше 65%, и если вы ответили «Нет» на вопросы, не выделенные цветом, и таких ответов оказалось больше 65%, то вы находитесь в весьма благоприятной ситуации для развития карьеры.

2. Если вы ответили «Да» на вопросы, выделенные цветом, и таких ответов оказалось менее 35%, и если вы ответили «Нет» на вопросы, не выделенные цветом, и таких ответов оказалось менее 35%, то вы находитесь в зоне неблагоприятной ситуации для развития карьеры. Возможно, вам необходимо подумать о переменах

## **Определение способностей (основные составляющие вашего карьерного потенциала)**

Согласно Биллу и Майклу Фауст, можно выделить четыре основных этапа в определении и характеристике ваших способностей:

1. Вернитесь назад к своей карьере и рассмотрите каждую из предыдущих ее стадий в качестве отдельного проекта, обдумывая в каждой из них цель, которую вы ставили перед собой на той стадии, ваш анализ существовавшей тогда ситуации, действия, которые вы совершали для достижения цели, и конечный результат.

2. Подумайте, какие цели, аналитические и практические действия, результаты характеризуют ваше поведение и мотивы.

3. Обозначьте ваши карьерные возможности, рассмотрев модели вашего поведения на каждой из прежних стадий карьеры и способности, которые при этом проявились.

4. Создайте ваш банк карьерной ДНК, т.е. дайте объективную оценку нынешнего состояния ваших способностей, которые могут быть вескими аргументами как для вас, так и для работодателя в принятии решения в сегодняшней ситуации поворота вашей карьеры.

### *Шаг I. Анализ предыдущих ситуаций вашей карьеры.*

Для того чтобы приступить к этому процессу, вам необходимо тщательно проанализировать вашу карьеру, обращая внимание на те ситуации, где вы добились максимального успеха. Вы должны рассмотреть не только макро-, но и микроцели, реализация которых обеспечила достижение вами этого успеха.

Возможно, вы уже проделали эту работу при своей оценке, составляя резюме. Одним из полезных инструментов может стать подход, условно обозначенный «цель–анализ–действие–результат» (ЦАДР). Это объективный стандартный подход для оценки результатов в рамках данных параметров:

- Какие были цели?
- Какой анализ вы провели?
- Какие действия вы предприняли?
- Каковы были результаты?

Следует учитывать, что действительно важная информация может содержаться и в менее значимых шагах, которые вы предприняли для достижения общей цели. Например:

Какие исследовательские методы вы использовали для изучения ситуации в сфере занятости инвалидов?

Каким образом вы устанавливали контакты с работодателями?

Какие юридические знания вам пришлось приобрести в процессе создания некоммерческого партнерства?

Затем вы должны проанализировать каждую из этих мини-целей и спросить себя, что вы сделали, как вы это сделали, почему вы это сделали. Вы можете столкнуться с необходимостью сделать этот анализ более детальным, для чего повторять процесс несколько раз. Сравнение с принципом русской матрешки поможет вам понять весь этот процесс: открывая одну куклу, вы видите следующую и так далее. Каждая новая кукла углубляет ваш анализ и условия, которые составляют ваш путь при достижении большей цели.

При поверхностном рассмотрении вы подумаете, что отвечать на эти вопросы легко и просто. Однако обращение к прошлому, когда вы снимаете слой за слоем, может оказаться более сложным, чем это представляется на первый взгляд. Вот ряд вопросов, которые могут вам помочь:

- Как вы достигли целей?
- Какие навыки вы использовали для анализа проекта?
- Как вы приступили к реализации целей и проведению анализа?
- Какие были получены результаты?
- Что вы на самом деле предприняли для решения этой проблемы?
- Какой вклад сделали другие?
- Как были использованы ресурсы?
- С какими трудностями вы столкнулись?
- Какое влияние они оказали на прохождение анализируемой стадии карьеры?
- Что имело значение, было важным?
- Какие были организационные факторы?
- Какие модели вашего поведения работали успешно и почему?

Возможно, самый легкий способ сделать это – написать рассказ. Упомянуть в нем все. Затем переписать его несколько раз, пока не получится логичная и лаконичная история.

*Шаг 2. Понимание того, что анализ, действия и результаты говорят вам: кто вы, как вы это делали, что вы сделали и где вы это сделали.*

Характеризуя основные элементы каждой из предыдущих стадий карьеры, вы должны понять, что на самом деле означает каждый из них.

Цель дает возможность осмыслить контекст стоявшей тогда перед вами проблемы и ваши возможности. Анализ ситуации и предпринятые вами действия указывают на модели вашего поведения на соответствующей стадии карьеры. Осмысление двух этих основных компонентов помогают вам ответить на вопрос: «Как вы работаете?».

Конечный результат показывает, что вы сделали на определенной стадии карьеры. В будущем вы будете добиваться результата путем использования выработанных на прежних карьерных стадиях моделей поведения, пытаясь применить их в новых ситуациях поворота карьеры.

Анализ предыдущих стадий карьеры и каждая ЦАДР-схема помогают вам понять ваши модели поведения, их особенности и мотивы. Ниже приведен список отдельных примерных словесных конструкций, с помощью которых вы можете размышлять над тем, как вы могли бы описать свое поведение на конкретных стадиях карьеры. Вспомните типовые вопросы, которые вам задавали во время собеседования. Есть несколько классических вопросов типа: «Приходилось ли вам руководить группой во время кризиса? Как это отличалось от более спокойных времен?» или «Расскажите нам о времени, когда вам пришлось столкнуться с новыми для вас проблемами». Обдумайте все подобные вопросы, которые пытаются проникнуть в вашу суть, и выделите свои модели поведения. Запишите эти вопросы. Запишите вопросы, которые вы задаете другим. Ищите похожие модели поведения. Обдумайте вашу возможную реакцию на возможные вопросы. Вернитесь к своему ЦАДР-анализу. Познакомьтесь с наиболее используемыми характеристиками:

- Хороший переговорщик.
- Делаю прогнозы.
- Вижу модели и тренды.
- Концентрируюсь на работе с клиентом.
- Гибкость и адаптивность.
- Справляюсь с неожиданностями.
- Двигаюсь вперед и не задерживаюсь на одном этапе.
- Быстрота ума.
- Расположен к сотрудничеству в рамках определенной модели.
- Неважно, что вы делаете, важно, как вы это делаете.
- Люблю работу.
- Исправляю неточности.
- Помогаю другим в достижении успеха.
- Находчивый.
- Точный стратегический планировщик.
- Работаю с помощью других для достижения цели.
- Всегда в курсе коммерческих событий.
- Созидатель и новатор.
- Аналитик.
- Активный участник различных событий.
- Разрабатываю бизнес-стратегии.
- Управляю ресурсами и людьми.
- Хороший оратор.

- Мотивационный лидер.
- Предлагаю практические и деловые решения.
- Стремлюсь достичь результата.
- Строю бизнес.
- Понимаю людей.
- Развиваю бизнес.
- Последовательный.
- Собираю информацию.
- Отслеживаю развитие ситуации.
- Эффективно налаживаю коммуникацию.
- Обладаю техническими и практическими способностями.
- Создаю отличные команды.
- Строю взаимные и партнерские отношения.
- Бросаю вызов традициям.
- Развиваю торговлю.
- Обладаю влиянием.
- Решаю проблемы.
- Определяю мотивацию для других.
- Забочусь о людях.
- Управляю и оцениваю.
- Принимаю решения.
- Управляю посредством системы.
- Планирую.
- Работаю один.
- Успешно справляюсь с трудностями.
- Обеспечиваю успех организации.
- Думаю наперед.
- Определяю жизнеспособные деловые возможности.
- Интеллектуальная энергия.
- Рациональный аналитический ум.
- Думаю на долгую перспективу.
- Определяю основное из того, что необходимо.
- Определяю приоритетные действия.
- Даю другим простор и свободу действий.
- Определяю концепции, тренды и модели.
- Делаю выводы.
- Абстрактное мышление.
- Убедительная аргументация.
- Стремлюсь к цели.
- Стремлюсь делать все по-другому.
- Забочусь о стиле.
- Принципиален.
- Интеграция и доверие.

- Честь.
- Преданность.
- Интеллектуальная широта и глубина.
- Определяю приоритеты.
- Спокойно справляюсь с рисками и неопределенностью.
- Могу работать в разном темпе.
- Хороший наставник.
- Понимаю и использую неформальную сеть для выполнения поставленных задач.

*Шаг 3. Определение уровня квалификации относительно каждой способности способствует возрастанию вашего карьерного потенциала.*

В выполнении данного шага под квалификацией следует понимать устойчивость той или иной модели вашего поведения в карьерном процессе. Такая устойчивость может выражаться количеством раз, когда вы использовали какую-либо вашу способность в конкретной модели карьерного поведения. Под карьерным поведением мы понимаем формы и способы взаимодействия носителя карьеры с различными субъектами его карьерного пространства. Вы можете определить это, установив частоту воспроизводства той или иной модели карьерного поведения в проанализированных вами стадиях карьеры. При этом вы еще раз должны ответить себе на вопрос: «Насколько эффективно вы использовали свои возможности, и какое влияние это оказало на результаты ваших действий на определенных стадиях карьеры?». Это поможет вам определить истинную ценность (значимость) той или иной вашей способности.

На данном шаге важно отобрать ряд примеров, подтверждающих использование вами конкретной способности, которую вы намерены продемонстрировать работодателю, исходя из своих карьерных устремлений в данной ситуации поворота карьеры. Если вы заявляете о своем творческом отношении к делу, то вам необходимо предоставить несколько примеров в подтверждение этого заявления. Доказательством обладания какой-либо способностью будут лучшие примеры вашей деятельности не предыдущих стадиях карьеры.

*Шаг 4. Создание вашего банка карьерной ДНК.*

Многие из нас располагают множеством способностей. Но не все они востребованы в одно и то же время.

Некоторые из них уже сформированы, тогда как другие находят-ся в стадии развития. Это постоянный процесс, осуществляемый в течение всей вашей карьеры.

Вы закончили с определением последовательно и постоянно используемых моделей карьерного поведения. Теперь это необходимо описать для их включения в вашу оценку собственных карьерных возможностей (карьерного потенциала).

Итак, алгоритм методики оценки вашей карьерной ДНК состоит из следующих шагов.

*Шаг 1.* Определить, какие ключевые слова лучше всего положительно и реалистично описывают ваши способности. Вы должны убедить читателя, что являетесь лучшим кандидатом на роль, которую желаете выполнять, поэтому тщательно выбирайте слова. Стиль и тон демонстрации ваших способностей обязательно должны наиболее полно и выгодно представлять вас, составляя вашу собственную рекламу. На данном этапе не стоит забывать о том, что есть такие фразы, которые могут быть расценены негативно, произвести неблагоприятное впечатление. Это надежный способ быть уверенным, что вы не употребите их по ошибке.

*Шаг 2.* Вы отобрали ключевые слова и/или фразы для описания и подтверждения ваших способностей. Сейчас вам необходимо рассмотреть те стадии вашей карьеры, которые могли бы подтвердить наличие этих способностей и, что самое важное, которые вы хотели бы особо выделить. Прежде ваши способности были определены путем использования методики ЦАДР-анализа. Для подтверждения каждой способности, составляющей ваш карьерный потенциал, ваши карьерные возможности, вы отбираете множество примеров из различных стадий карьеры.

*Шаг 3.* Вы отобрали актуальные для данного поворота карьеры особенности с примечаниями, в которых утверждаются ваши карьерные успехи. Теперь вам необходимо объединить их все, используя ваш имеющийся опыт, и сформулировать всесторонне подтвержденные компоненты вашего карьерного потенциала. Помните, что следует отказаться от использования профессионального жаргона и аббревиатур. Теперь вы демонстрируете свой карьерный потенциал и стремитесь произвести реальное и превосходное первое впечатление.

*Шаг 4.* Составьте описание вашего карьерного потенциала путем изложения характеристик каждой способности, которая является необходимой для выгодной продажи вашей рабочей силы в данной ситуации поворота карьеры.

Учебное издание

**КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

Учебно-методический комплекс

Авторы-составители:

**БОГОМАЗ** Сергей Леонидович

**КУХТОВА** Наталья Валентиновна

Технический редактор

*Г.В. Разбоева*

Компьютерный дизайн

*Т.Е. Сафранкова*

Подписано в печать 2012. Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 12,78. Уч.-изд. л. 11,72. Тираж экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования

«Витебский государственный университет им. П.М. Машерова».

ЛИ № 02330 / 0494385 от 16.03.2009.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный университет им. П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.