

## Программа вариативного модуля «Организационное консультирование» для фазы III «Магистратура». Модульный элемент «Карьерное консультирование»\*

С.Л. Богомаз, Н.В. Кухтова

Учреждение образования «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова»

*В статье представлен учебно-программный материал по модульному элементу «Карьерное консультирование», в котором отражена актуальность данной дисциплины, цель, задачи, требования к специалисту по карьерному консультированию на разных уровнях компетенций. Представлены уровни модуля, технологии реализации программы, критерии оценки знаний, формы самостоятельной работы студентов и оказания им методической помощи, структура модуля и прогнозируемый образовательный результат. Тематика модуля подается широко, показан практически весь спектр проблематики дисциплины. Разнообразно представлены методы и формы организации учебного процесса. Программа модульного элемента «Карьерное консультирование» предназначена для подготовки магистров по программе «Образовательный менеджмент» и нацелена на то, чтобы в процессе обучения и самостоятельной работы развить у магистров специальные знания и умения в области карьерного консультирования.*

**Ключевые слова:** карьера, карьерное консультирование, модуль, модульный элемент, тематика модуля, компетенции, дидактическая единица, учебно-тематический план.

## The program for variant modulus «Institutional counseling» for phase III «MA Course». Module element «Career counseling»\*

S.L. Bogomaz, N.V. Kukhtova

Educational establishment «Vitebsk State University named after P.M. Masherov»

*The article presents a curriculum material on the module element «Career counseling». It reflects the urgency of the given discipline, the purpose, the problems and the tasks, requirements to the expert on career counseling at different levels of competency. The article also describes modulus levels, technology of program implementation, criteria of knowledge evaluation and some forms of independent student's work, of rendering methodical help, module structure as well as predicted educational result. Module topics are widely presented in this article, the whole range of issues of this discipline is also shown. Various methods and forms of school learning process are represented here. The program of the module unit «Career counseling» is designed for the master's program «Educational management» and aims at the development of masters' special knowledge and skills in the field of career counseling.*

**Key words:** career, career counseling, modulus, module element, module category, competency, didactic unit, curriculum.

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 наблюдаются 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:

\* Программа создана в рамках выполнения Международного проекта «ТЕМПУС-IV» (руководитель от УО «ВГУ им. П.М. Машерова» доктор медицинских наук, профессор А.П. Солодков; координатор проекта – кандидат педагогических наук, доцент В.И. Турковский; разработчики – кандидат психологических наук, доцент С.Л. Богомаз, кандидат психологических наук, доцент Н.В. Кухтова).

нет ни узаконенного «профессионального профиля» подобного 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 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 диагностики и консультированию в этой области.

Программа направлена на получение студентами базовых теоретических и практических знаний по карьерному консультированию. Получив необходимые знания, они 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.

Для осуществления модульного элемента «Карьерное консультирование» необходимо учитывать **требования к уровню подготовки специалиста:** к академическим компетенциям, к социально-личностным компетенциям, к профессиональным компетенциям (в научно-исследовательской деятельности, учебной деятельности, экспертно-консультационной деятельности, информационной деятельности, культурно-просветительской деятельности, инновационной деятельности, социально-трудовой деятельности).

**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 знание 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 про-

фессиональных 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 его 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 оценить накопленный опыт, проанализировать собственные возможности, уметь приобретать новые знания, используя современные информационные образовательные технологии;
- быть методически и психологически готовым к изменению вида и характера своей профессиональной деятельности, к работе над междисциплинарными проектами.

***В области частных умений следует 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.

**Уровни модуля:**

– по содержанию образования представлен базовый, обязательный инвариантный уровень; «расширяющий» содержание, информацион-

ный 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.

#### **Технологии реализации программы**

Технологическое поле реализации учебной программы составляют:

- 1) такие образовательные технологии, как:
  - педагогическое проектирование;
  - информационные технологии;
  - модульные технологии;
  - интерактивные технологии;
  - рефлексивные технологии;
  - игровые технологии;
  - технологии игрового моделирования;
  - технологии модерации;
  - кейс-технологии;
  - технологии прогнозирования;
  - самообразование;
- 2) дискуссии и обсуждение;
- 3) изучение и использование программно-го 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.

#### **Критерии оценки**

1. Студент демонстрирует свободное владение теоретическим материалом в рамках заданной темы.
2. Используемые знания позволяют аргументированно изложить собственную позицию.
3. При раскрытии темы приводятся ссылки на конкретные факты.

4. Используемые факты направлены на раскрытие темы.

5. Тема раскрывается в определенном социально-экономическом контексте.

6. Выступление не содержит речевых ошибок и просторечных выражений.

**Формы самостоятельной работы 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 своих профессиональных обязанностей.

Цель самостоятельной работы студентов – 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).

*Виды самостоятельной работы студентов:*

1. Подготовка сообщений по темам практических занятий.

2. Знакомство с людьми, сделавшими карьеру в социальной сфере.

3. Приобретение опыта карьерного консультирования.

4. 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.

**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 положительный результат 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.

**Структура модуля.** 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).

**Учебно-тематический план модуля «Карьерное консультирование»**

Дидактические единицы	Методы и формы организации учебного процесса	Формы контроля и оценки	Количество часов
<p><i>Дидактическая единица 1.</i> Понятие трудовой карьеры. История развития понятия «карьера», понимание карьеры в широком и узком смысле этого слова. 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.</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 П – 4 СРС – 4</p>

<p>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). Хейвигхерст 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, самооценкой, приобретенными знаниями, а также особенностями индивидуального личностного жизненного пути.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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, смешанный тип организации. Классификация по типу корпоративной культуры: российские компании, американские компании, восточные компании, европейские компании. Типы современной молодежи, характеризующие основные карьерные ориентации. Типы «Госрезерв», «Яппи», «Офисные сотрудники», «Бюджетники», «Работники ручного труда».</p> <p>«Психологический контракт» на современном рынке труда. Современный рынок труда вносит свои коррективы в наполнение «психологического контракта», создавая новые формы взаимоотношений работника и работодателя.</p> <p>Старый контракт работника: быть преданным работодателю, идти ему навстречу, обеспечивать адекватное качество работы.</p> <p>Старый контракт организации: обеспечить работой, обеспечить карьеру, заботиться о сотруднике.</p> <p>Новый контракт работника: непрерывно учиться, идти в ногу с 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>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 П – 6 СРС – 4</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 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).</p> <p>Д. Мак-Клеланд выделил три основных мотива в выборе личной карьеры: стремление к власти, стремление к успеху, мотив причастности.</p> <p>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).</p> <p>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 ожиданий (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 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 карьеры.</p>	<p>Лекция-дискуссия «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>Л – 6 П – 8 СРС – 4</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 ней 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.</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 экстернатности и интернатности: «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. Шейна: «мимолетные карьеры», «устойчивые карьеры», «линейные карьеры», «спиральные карьеры». Классификация Ф. Филиппова: 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, экстернатность и интернатность, стабильная карьера, индивидуально-психологические различия, профессиональное развитие</p>		<p>Подготовка публичного выступления на тему «Учет особенностей личности при построении карьеры»</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; упрочение</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 реферата 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 П – 10 СРС – 6</p>

<p>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 движение 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 действительности, крушение надежд, вызов всему и неповиновение (скрытые и явные), уход от дел, осознание, решительность, убежденность.</p> <p>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».</p> <p>Е. Молл выделяет четыре группы условий, влияющих на формирование мужской и женской карьеры: общение, социально-экономические условия, кризисные условия, кадровые условия.</p> <p>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.</p> <p>Стратегии построения карьеры: стратегия создания благоприятных условий; стратегия поглощенности работой; стратегия самоназначения; выдвижение 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).</p> <p><i>Основные понятия:</i> стадии карьеры, этапы индивидуальной карьеры, планирование карьеры, развитие карьеры, карьерограмма, карьерный успех, феномен «карьерного плато».</p>			
--	--	--	--

**Заключение.** 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.

Таким образом, данный модульный элемент позволит магистранту достаточно быстро и квалифицированно решать поставленные организационные задачи, успешно осуществлять карьерное консультирование. Данный модульный элемент предназначен для магистрантов психологических и экономических (менеджмент и руководство) специальностей вузов [1–7].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования / Ф.С. Исмагилова. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 256 с.
2. Истратов, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратов, Т.В. Эксакусто. – 2-е изд. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638 с.
3. Организационная психология: мотивация деятельности, мотивация персонала. – <http://azps.ru/articles/personal.html>.
4. Образовательный менеджмент: учеб. пособие для магистратуры по 0-23 направлению «Педагогика» / сост. и общ. ред. Е.В. Иванова, М.Н. Певзнера. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. – 412 с.
5. Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие / под ред. Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – С. 134–135.
6. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Издательский дом «Красная площадь», 1996. – С. 61–63.
7. Шаповалов, В.К. Консультирование по карьере: учеб. пособие / В.К. Шаповалов, О.В. Минкина. – М.: Академический проект, 2008. – 282 с.

*Поступила в редакцию 17.06.2011. Принята в печать 30.06.2011*

*Адрес для корреспонденции:* г. Витебск, 1-я Шумилинская, д. 12, кв. 2, тел.: 8 (0-212) 35-52-96 – Кухтова Н.В.