

Министерство образования Республики Беларусь  
Белорусский государственный университет  
Государственный институт управления и социальных технологий  
Кафедра социальной работы и реабилитологии

СОГЛАСОВАНО  
Заведующий кафедрой  
социальной работы и реабилитологии

\_\_\_\_\_ Н.Н. Красовская

« 29 » января \_\_\_\_\_ 2018 г.

СОГЛАСОВАНО  
Директор ГИУСТ БГУ

\_\_\_\_\_ П.И. Бригадин

« 28 » марта \_\_\_\_\_ 2018 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
учебно-методической комиссии института

\_\_\_\_\_ Т.В. Борздова

« 28 » марта \_\_\_\_\_ 2018 г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ  
«Формирование успешной карьеры»

Для специальности (направления специальности):

1-86 01 01 «Социальная работа (по направлениям)

Регистрационный №

Автор: Васильева Л.П., кандидат биологических наук, доцент

Рассмотрено и утверждено на заседании Научно-методического совета БГУ

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г., протокол № \_\_\_\_\_.

Минск2018

А в т о р:  
Васильева Л.П., кандидат биологических наук, доцент,  
кафедра социальной работы и реабилитологии  
Государственного института управления и социальных технологий  
Белорусского государственного университета

Утверждено на заседании Научно-методического совета БГУ  
протокол № \_\_\_\_\_ от 2018 г. /  
Решение о депонировании вынес  
Совет ГИУСТ БГУ

Протокол № 4 от 28 марта 2018 г.

Рецензенты:  
кафедра организации и управления факультета менеджмента  
Белорусского государственного экономического университета,  
Беляцкий Н. П., зав. кафедрой, доктор экон. наук, профессор;  
кафедра нормальной физиологии  
Белорусского государственного медицинского университета,  
Семенович А. А., кандидат биол. наук, доцент.

**Васильева, Л. П.**

Формирование успешной карьеры : электронный учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Формирование успешной карьеры» для специальности 1-86 01 01 «Социальная работа» / Л. П. Васильева. – Минск : БГУ, 2018 г. – с.154.

Электронный учебно-методический комплекс предназначен для студентов для специальности 1-86 01 01 «Социальная работа (по направлениям)». Содержание ЭУМК включает 4 раздела: теоретический, практический, контроля знаний и вспомогательный, которые содержат базовый курс лекций для теоретического изучения учебной дисциплины «Формирование успешной карьеры» в объеме, установленном типовым учебным планом, тематику практических занятий по курсу, темы рефератов, примерные вопросы итоговой аттестации, перечень учебных изданий, рекомендуемых для изучения учебной дисциплины.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|   |            |
|---|------------|
| <b>ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....</b>   | <b>5</b>   |
| <b>1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....</b>   | <b>8</b>   |
| <b>ТЕМА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФПРИГОДНОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ, РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ.....</b>  | <b>8</b>   |
| 1.1 Понятие карьеры: подходы к исследованию профессиональной карьеры.   | 8          |
| 1.2 Понятие о профпригодности. Виды профпригодности. Профессиональный потенциал развития специалиста, его составляющие.....   | 12         |
| <b>ТЕМА 2 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛИЧНОСТНОГО, ИНДИВИДНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА.....</b>   | <b>14</b>  |
| 2.1 Понятие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека.....   | 144        |
| 2.2 Сценарии профессионального развития, Основные модели профессионального становления.....   | 15         |
| 2.3 Стадии профессионального становления.....   | 16         |
| <b>ТЕМА 3 ДЕТЕРМИНАЦИЯ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....</b>   | <b>20</b>  |
| 3.1 Основные противоречия в профессиональном становлении специалиста как движущая сила его развития и карьерного роста; понятие о внутренних и внешних факторах, детерминирующих профессиональное развитие..... | 20         |
| 3.2 Факторы, влияющие на профессиональную успешность и карьерный рост; личностные особенности, ограничивающие карьерный рост.....   | 233        |
| <b>Тема 4 КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....</b>   | <b>30</b>  |
| 4.1 Понятие о кризисах в развитии личности, Типология кризисов.....   | 30         |
| 4.1.1 Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.....   | 32         |
| 4.2 Психологические особенности кризисов профессионального развития.....  | 333        |
| 4.2.1 Способы разрешения кризисов. Технология успешного прохождения кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.....   | 34         |
| <b>Тема 5 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕСТРУКЦИИ ЛИЧНОСТИ.....</b>   | <b>388</b> |
| 5.1 Понятие о профессиональных деструкциях и деформациях личности специалиста; психологические детерминанты профессиональных деструкций.....  | 388        |
| 5.2 Профессиональные деструкции и деформации личности: проявления; примеры профессиональных деформаций личности специалистов социомических профессий.....   | 411        |
| 5.3 Уровни профессиональных деформаций личности профессионала.....  | 455        |
| 5.4 Синдром эмоционального (психического) выгорания как результат воздействия профессии на личность, симптомы, факторы его вызывающие, способы предотвращения.....  | 466        |
| <b>Тема 6 ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ (РЕАБИЛИТАЦИОННОЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ) СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....</b>  | <b>499</b> |

|   |   |             |
|---|---|-------------|
| 6.1   | Социально-психологическое сопровождение профессионального становления личности.....   | 499         |
| 6.2   | Задачи, функции, направления социально-психологическое сопровождение профессионального становления личности.....  | 50          |
| 6.3   | Технологии реализации.....  | 511         |
| 6.4   | Социально-психологическое сопровождение на стадии оптации, профессионального образования, профессиональной адаптации, профессионализации, мастерства, на этапе прекращения профессиональной деятельности..... | 522         |
| <b>Тема 7 СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТАТИВНОЙ РАБОТЫ .....</b>                          |   | <b>644</b>  |
| 7.1.  | Профессиональное консультирование в организации .....   | 644         |
| 7.2   | Профессиональное развитие персонала.....  | 688         |
| 7.3   | Мотивация и оценка труда персонала.....   | 71          |
| 7.4   | План развития карьеры.....  | 744         |
| <b>Тема 8 ПОСТДИПЛОМНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ .....</b>              |   | <b>80</b>   |
| 8.1   | Психология высших профессиональных достижений – акмеология. Сущность феномена "акме" в профессиональном развитии. ....  | 80          |
| 8.2   | Понятие о конкурентоспособности.....  | 888         |
| 8.3   | Личностно ориентированные технологии постдипломного образования ..  | 933         |
| <b>Тема 9 ТРУДОУСТРОЙСТВО И ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА.....</b>  |   | <b>977</b>  |
| 9.1   | Технологии, принципы и способы поиска работы .....  | 977         |
| 9.2   | Новые формы работы по отбору специалистов. ....   | 1046        |
| <b>Тема 10 ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ .....</b>                        |   | <b>1077</b> |
| 10.1  | Изучение особенностей рынка труда, структуры рынка труда.....   | 1077        |
| 10.2  | Составление резюме. Виды резюме .....   | 1133        |
| <b>Тема 11 ОТБОРОЧНЫЕ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ .....</b>                         |   | <b>1166</b> |
| 11.1  | Тестирование, интервьюирование, собеседование.....  | 1166        |
| 11.2  | Самопрезентация. Имидж и профессиональная карьера. Понятие имиджа. Деловой имидж. Функции имиджа.....   | 12121       |
| <b>2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ .....</b>   |   | <b>1299</b> |
| Тематика практических занятий по дисциплине <b>Ошибка! Закладка не определена.2</b>             |   |             |
| <b>3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ .....</b>  |   | <b>1322</b> |
| Темы рефератов по курсу «Формирование успешной карьеры» <b>Ошибка! Закладка не определена.3</b> |   |             |
| Примерный перечень вопросов к зачету .....  |   | 134         |
| <b>4. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ .....</b>  |   | <b>1377</b> |
| Учебная программа дисциплины (ФРАГМЕНТ) <b>Ошибка! Закладка не определена.3</b>                 |   |             |
| <b>РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....</b>   |   | <b>1522</b> |
| Основные источники.....   |   | 152         |
| Дополнительные источники.....   |   | 152         |
| Электронные ресурсы.....  |   | 154         |

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) по дисциплине «Формирование успешной карьеры» предназначен для студентов 1 ступени получения высшего образования специальности 1-86 01 01 «Социальная работа (по направлениям)», направление специальности 1-86 01 01-03 Социальная работа (социально-реабилитационная деятельность). Дисциплина «Формирование успешной карьеры» относится к циклу специальных дисциплин, является дисциплиной по выбору студента.

Целью изучения дисциплины «Формирование успешной карьеры» является повышение профессиональной компетентности студентов первой ступени высшего образования в изучении теоретических основ и практических навыков в данной области; получение знаний и навыков по основам профессионального консультирования, определения профпригодности, подбора профессий и видов труда для разных категорий граждан, получение знаний об актуальных, научно обоснованных технологиях, используемых при решении проблем формирования карьеры специалиста как области социальной работы, об использовании методов профессиональной диагностики, профессиональной ориентации, коррекции проблем адаптации к профессиональной деятельности, преодолении профессиональных стрессов и т.д.

Полученные знания по решению указанных проблем, существенно повысит уровень компетентности, профессионализма будущих специалистов по социальной работе, расширит сферы их профессиональной деятельности.

При освоении учебной дисциплины «Формирование успешной карьеры» студенты получают знания по построению плана консультативной работы с разными категориями граждан по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве; составлению рекомендаций по принципам и методам эффективного поиска работы; освоят и научатся использовать методы социально-психологической и профессиональной диагностики при оценке профессионально значимых качеств и психологических особенностей личности молодых и зрелых специалистов, испытывающих трудности на разных этапах профессионального становления.

В ходе изучения данной дисциплины студенты должны научиться работать с законодательными, нормативно-распорядительными, инструктивно-методическими документами, статистическими материалами, современной литературой, чтобы правильно оценивать тенденции и перспективы развития современного рынка труда, использовать эти данные в процессе консультативной и коррекционной работы с клиентами.

Современный рынок труда динамично развивается, появляются новые профессии, исчезают или становятся невостребованными старые, появляются новые рабочие места, на которых требуются дополнительные знания и умения в рамках существующих профессий. Новые профессии специальности, должности предъявляют повышенные требования к здоровью, психофизиологическим качествам работника. Все это надо учитывать при

оказании консультативной и коррекционной помощи разным категориям граждан.

В этой связи специалисты по социальной работе, занимающиеся данной областью деятельности должны обладать комплексными знаниями и умениями.

В результате изучения дисциплины «Формирование успешной карьеры» студенты получают знания по задачам, содержанию медико-социальных, психофизиологических, физиологических, психологических, психолого-педагогических, профконсультационных аспектов профессионального становления и развития специалистов, их продвижения в профессии и по служебной лестнице.

По итогам изучения дисциплины студенты должны знать:

- виды и методы профориентации, профессиональной диагностики, применяемые для определения профпригодности и ее ограничений по способности к профессиональному обучению и труду;

- принципы формирования планов построения и развития карьеры, программ, направленных, в том числе, на становление карьеры специалиста;

- принципы формирования программ, направленных, в том числе на развитие специалиста, его профессиональных качеств, важных в процессе становления карьеры;

- проблемы кризисов профессионального становления и профессиональных деформаций личности в процессе труда.

уметь:

- выдать рекомендации по принципам и методам эффективного поиска работы;

- дать рекомендации по разработке плана построения карьеры;

- дать рекомендации по эффективной подготовке к отборочным испытаниям при устройстве на работу;

- построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;

владеть:

- методами диагностики при оценке профессионально значимых качеств и психологических особенностей личности;

- оценкой профпригодности с точки зрения международных подходов;

- подходами к построению плана профессиональной карьеры;

- методами исследования, используемыми при психологическом сопровождении специалиста на разных этапах профессионального становления;

- приемами преодоления кризисов профессионального становления и профессиональных деформаций личности в процессе труда.

Дисциплина «Формирование успешной карьеры» опирается на предварительное изучение студентами следующих дисциплин: «Психология труда», «Психофизиология», «Профориентация и реабилитация», «Психодиагностика», «Психология личности» и ряда других дисциплин.

В соответствии с учебным планом по специальности 1-86 01 01 «Социальная работа (по направлениям)», направление специальности 1-86 01 01-03 Социальная работа (социально-реабилитационная деятельность). дисциплина «Формирование успешной карьеры» изучается на **4 курсе в 7 семестре** для студентов очной формы получения образования и рассчитана на **68 академических часов**, из них **50 аудиторных часов**: лекций **30 часов**, практических занятий **20 часов**; форма текущей аттестации – **зачет**. Для студентов заочной формы получения образования дисциплина изучается на **5 курсе в 9-10 семестрах** и рассчитана на **68 академических часов**, из них 12 аудиторных часов: лекций **8 часов**, практических занятий **4 часа**; форма текущей аттестации – **зачет**. Для студентов сокращенной формы получения образования дисциплина изучается на **4 курсе в 7 семестре** и рассчитана на **68 академических часов**, из них **16 аудиторных часов**: лекций **10 часов**, практических занятий **6 часов**; форма текущей аттестации – **зачет**.

ЭУМК состоит из теоретического раздела, практического раздела, раздела контроля знаний и вспомогательного раздела.

Теоретический раздел включает тезисы лекций. Содержит структурированный теоретический материал по 11 темам дисциплины «Формирование успешной карьеры».

Практический раздел охватывает вопросы и ситуации для анализа и обсуждения на практических занятиях. Материалы ЭУМК могут быть использованы для самостоятельной подготовки студентов к лекциям и практическим занятиям, что обеспечивает возможность «опережающего обучения», т. е. предварительного изучения студентами материалов темы лекции.

Раздел контроля знаний включает вопросы к экзамену по учебной дисциплине «Формирование успешной карьеры».

Вспомогательный раздел содержит фрагмент учебной программы по дисциплине «Формирование успешной карьеры», а также список рекомендуемой литературы.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## ТЕЗИСЫ ЛЕКЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ФОРМИРОВАНИЕ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ»

### ТЕМА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФПРИГОДНОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ, РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

#### 1.1 Понятие карьеры: подходы к исследованию профессиональной карьеры

Карьера (от итал. *carriera* – бег, жизненный путь, поприще; от лат. *carus* – телега, повозка) – это процесс профессионального роста человека, его влияния, авторитета, статуса, выраженный в его быстром и успешном продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы.

Карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с развитием его профессиональной деятельности и опыта на протяжении всей жизни, которые не являются зависимыми от физических границ организации и государства.

Понятия успешной карьеры и успешного карьерного поведения связываются, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Одной из популярных в психологии является теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера. В ней девять основных положений. Одно из них гласит: удовлетворенность работой (а во многом и жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая считалась подходящей на стадии профессионального развития. В теории Д. Сьюпера утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая «профессиональная Я-концепция». Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос: «Кто я?». Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на нашу общую «Я-концепцию» и самооценку. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Развитие профессиональной карьеры (*career development*) охватывает процесс, этапы и задачи продвижения от одной должности к другой. Теории и вытекающие из них приложения к психологии профессий можно подразделить на 4 основных категории: согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений.

Согласовывающие подходы. Эта категория включает теории и методы, опирающиеся на дифференциальную психологию и ситуационные теории; к последним относятся структурный подход, контекстуальный подход и подход с позиций социализации.



Дифференциальные подходы. Свое практическое оформление эти подходы получили в ходе I мировой войны, когда психологи армии США, работавшие с групповыми тестами, обнаружили значимые различия между мужчинами разными гражданских профессий, что позволило разработать приблизительную иерархию профессий, основанную на уровнях интеллектуальных способностей. Это, в свою очередь, привело к изучению специальных способностей, кульминацией которого в 1930-х гг. стало составление профилей способностей мужчин и женщин для разнообразных рабочих, конторских, управленческих и свободных («интеллектуальных») профессий. Этот подход оказался особенно полезен в краткосрочном консультировании и классификации персонала, что проявилось во время работы с ветеранами, возвращавшимися к гражданской жизни и пытавшимися найти себе применение в условиях мирного времени.

Феноменологические подходы. Д. Сьюпер и целый ряд других исследователей применили к развитию профессиональной карьеры теорию Я-концепции. Она концентрируется на индивидууме как субъекте принятия решения, признавая, что представления о себе – это не концепции себя в вакууме, но себя в ситуации. Люди действуют, исходя из их представлений не только о самих себе, но и о ситуации. Этот подход отвечал духу времени 1950-60-х гг. и породил большое количество соответствующих исследований старшеклассников и студентов колледжей.

Подходы с позиций развития. Все без исключения согласовывающие теории концентрировались на профессиональном выборе или, самое большее, на серии профессиональных выборов, в которых главный интерес представляет текущий выбор. Это означает, что они, в целом, пренебрегали характером самой серии выборов, не учитывая тем самым личных и ситуационных событий или процессов, которые связывают эти выборы в серию определенным осмысленным и значимым образом. Неудовлетворенность таким пренебрежением к психологии развития послужила причиной к возникновению в 1950-х гг. иных теоретических концепций и связанных с ними эмпирических исследований. После того, как Э. Гинзберг с соавторами опубликовали книгу «Профессиональный выбор» (Occupational choice), консультирующие психологи, профконсультанты и другие специалисты стали рассматривать профессиональную карьеру с позиций развития.

Одной из популярных зарубежных теорий карьер является теория Д. Сьюпера, которую он представил в виде "радуги жизненных карьер". Д. Сьюпер определил понятие "карьера" в его самом полном и всеобъемлющем смысле как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни. В теории Сьюпера утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая "профессиональная "Я-концепция", которую каждый человек в жизни воплощает в серию карьерных решений.

Д. Сьюпер концептуализировал карьеру в виде радуги (радуги карьер), в которой каждая полоса цвета обозначает отдельную жизненную роль, связанную с карьерой, от первой роли ребенка (обычно – единственной ролью, начиная с рождения до поступления в школу), к ролям ученика, студента,

неработающего, работника, супруга, домохозяйина (домохозяйки), родителя, гражданина и, наконец, пенсионера. Ширина окрашенного пространства или количество цветовых оттенков в полосе представляет время, уделяемое данной роли, тогда как интенсивность цвета или оттенков показывает степень личной вовлеченности в каждую из этих ролей. Эти роли взаимодействуют между собой и могут быть экстенсивными или поддерживающими, когда одна позволяет реализовать другую или получает помощь со стороны другой роли; комплементарными, когда способности, не задействованные в одной роли, успешно реализуются в другой; компенсирующими, когда некоторая роль обеспечивает желаемые выходы, не реализуемые в обычной роли. Кроме того, любая из перечисленных ролей может быть конкурирующей по отношению к другим ролям, создавая конфликт, если время или эмоциональное пристрастие, отдаваемое какой-либо роли, оказывает негативное влияние на другую важную роль. Это представление получило название подхода к развитию профессиональной карьеры в перспективе времени жизни.

Эта Радуга трудовой жизни (Life Career Rainbow) также пытается описать различные социальные и личностные детерминанты, влияющие на карьеру. Подобная модель может стать полезным графическим способом представления всей сложности временных и пространственных измерений карьеры, помимо нее были также разработаны модели пути (Path Models), которые наряду с методами путевого анализа, опирающимися на регрессионный анализ, обладают большей эвристической и научной ценностью.

Подходы с позиций принятия решений. Эпоха 1970-х гг. ознаменовалась возникновением нового подхода к изучению развития профессиональной карьеры. Так, Джемсен выделил несколько типов решений, однако Херрен и Арроба использовали методы, позволившие им определить эти типы как стили решений, каждый из которых может использоваться в определенный момент времени данным человеком, даже если ему в большей степени присущи контекстно- или содержательно-ориентированные стили. Наиболее подробно в этой области изучены рациональные процессы принятия решений о карьере, однако в центре внимания большинства из них были скорее методы принятия решений, нежели их последствия [1].

Современное и актуальное толкование термина карьера, отражающее психолого-акмеологический подход, приводит И. Д. Ладанов, определяющий сущностную характеристику карьеры не только (и не столько) как продвижение по должностным ступенькам, а как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

Исходя из данного подхода должностное восхождение в ходе карьеры выступает не как самоцель, а только в качестве одного из вариантов средств самореализации, к числу которых можно также отнести профессиональное совершенствование, вовлечение в процесс исполнения усложненных рабочих задач (при насыщении трудового процесса элементами творчества).

Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.

Многие авторы различают широкое и узкое понимание карьеры. В первом случае карьера рассматривается как “профессиональное продвижение,

профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим (в таком толковании карьера близка к траектории движения данного человека к вершинам, “акме” профессионализма). Во втором случае под карьерой понимается должностное продвижение, где на первый план выступает достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности”. Краткая сравнительная характеристика обоих толкований карьеры представлена в табл. 1(см. табл. 1)

По мнению А.К. Марковой, “человек может осознанно выбирать и строить свою карьеру как в профессиональном, так в должностном плане”, причем, обе эти стороны карьеры могут не совпадать у одного и того же человека: подлинный профессионал может не сделать служебную карьеру, и, напротив, человек на высоких должностях может не достичь столь же высокого уровня профессионализма”.

Наряду с наличием достаточно большого количества определений понятия “карьера” в психологической и социологической литературе встречается целый спектр типологий карьеры.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика “широкого” и “узкого” понимания карьеры (по А.К. Марковой).

| Понимание карьеры | Сущностная характеристика  | Основное требование успешного осуществления | Результат   |
|-------------------|--|---|---|
| “широкое”         | Профессиональное продвижение от выбора к овладению профессией, затем овладение профессиональным мастерством, творчеством                 | Профессиональная компетентность             | Высокий профессионализм, достижение признанного профессионального статуса |
| “узкое”           | Должностное продвижение, обеспечивающее профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации | Социальная компетентность                   | Достижение социально признанных стандартов профессии                      |

По среде рассмотрения карьеру традиционно делят на профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, наконец, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Наряду с профессиональной карьерой следует выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену

стадий развития работника в рамках одной организации. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

- вертикальное – именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае карьерное продвижение наиболее зримо (под вертикальным направлением карьеры буквально понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии);

- горизонтальное – имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.);

- центростремительное – данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации.

По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить такие виды карьеры, как властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная (карьера дохода).

Властная карьера связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета работника в организации.

Квалификационная карьера предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.

Статусная карьера – это увеличение статуса работника в организации, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы.

Монетарная карьера – это повышение уровня вознаграждения работника, а именно: уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот.

## **1.2. Понятие о профпригодности. Виды профпригодности. Профессиональный потенциал развития специалиста, его составляющие**

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности также входит удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Профессиональная пригодность – не врожденное качество человека. Она формируется в ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях.

Со временем формируются не только отдельные функциональные системы и психические процессы человека (профессиональное восприятие, память, мышление и пр.), но и его личность. Складывается социально-профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, особенностями общения и т.п. Нередко профессия

накладывает свой отпечаток даже на внешний облик (габитус) человека (профессиональная деформация).

Время, необходимое для формирования профессиональной пригодности, зависит от природных данных человека, уровня его мотивации и полученной подготовки (знаний, умений, навыков).

В разных профессиях и при разных условиях каждый из этих факторов имеет различный удельный вес в общей картине профпригодности. Ее формирование – всегда индивидуальный процесс. Далеко не каждый человек может в приемлемые сроки овладеть некоторыми профессиями, даже при обеспечении высокого уровня его подготовки и мотивации. Профессиональная пригодность к этим профессиям может сформироваться лишь при определенных природных данных.

Профессиональная пригодность для конкретной деятельности базируется на определенных психологических, психофизиологических, антропологических, медицинских и др. критериях.

Для определения уровня профпригодности используется разнообразный арсенал диагностических средств: психологические тесты достижений, тестирование профессионально важных психофизиологических и психических функций, методики изучения мотивации, ценностных ориентаций и др.

Определение профессиональной пригодности человека должно базироваться на медико-социальных оценочных критериях которые позволяют предельно объективизировать данную процедуру и значительно уменьшить число ошибок при ее проведении [3].

Профессионально пригодным считается человек, который может в обозначенный программой обучения срок освоить профессию, хорошо адаптироваться на рабочем месте, выполнять работу на должном уровне эффективности, иметь возможность профессионального, квалификационного роста.

Относительно пригодным признается человек, который в состоянии в целом освоить программу обучения профессии (возможно с удлинением сроков обучения, использованием индивидуального подхода в процессе обучения), удовлетворительно адаптироваться на рабочем месте (возможно при создании специальных условий). Может выполнять работу в составе профессии не в полном объеме, имеет ограничения по состоянию здоровья, по уровню рабочих нагрузок, режиму и условиям труда.

Профессионально непригодным считается человек, который не в состоянии освоить профессию в реальные сроки, имеющий противопоказания (абсолютные) по состоянию здоровья, либо по условиям труда к занятию данной профессиональной деятельностью [3].

Образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социально значимые и профессионально важные качества составляют профессиональный потенциал развития специалиста.

Реализация потенциала зависит от многих факторов:

- биологической организации человека,
- социальной ситуации,

- характера профессиональной деятельности,
- активности личности,
- потребности личности в саморазвитии и самоактуализации.

Но ведущим фактором профессионального становления личности является система объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе выполнения которой и возникают новые свойства и качества.

## **ТЕМА 2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛИЧНОСТНОГО, ИНДИВИДНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА**

### **2.1 Понятие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека**

Характеристика человека как индивида определяется его биологическими особенностями: наследственностью, особенностями организма, состоянием здоровья, физической и психической энергетикой.

Индивидуальные особенности влияют на темп и уровень развития человека и как личности, и как профессионала.

К ведущим личностным характеристикам человека относятся его отношения, мотивы, интеллект, эмоционально-волевая сфера. Они косвенно, опосредованно влияют на индивидуальное развитие и в основном обуславливают профессиональное становление.

Уровень профессиональных достижений человека определяется и индивидуальными особенностями, и личностными характеристиками.

Реальные сценарии жизни человека отличаются большим разнообразием. В зависимости от соотношения темпов различных видов развития А. А. Бодалев выделяет следующие сценарии развития взрослого человека:

1. Индивидуальное развитие значительно опережает личностное и профессиональное. Такое соотношение отражает слабовыраженное развитие человека как личности и как работника. Отсутствуют интересы, склонности и способности к какой-либо деятельности, профессиональная подготовленность не выражена, низкий уровень трудоспособности.

2. Личностное развитие человека идет более интенсивно, чем индивидуальное и профессиональное. Это проявляется в бережном отношении к окружающей среде, людям, предметам материальной и духовной культуры, привязанности к семье и др. Физическое здоровье, профессиональные достижения находятся на втором плане.

3. Профессиональное развитие доминирует над двумя другими характеристиками человека. Приоритет профессиональных ценностей, тотальная погруженность в работу – особенности так называемых трудоголиков.

4. Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития.

Это оптимальное соотношение, обуславливающее реализацию гармоничного развития человека, «выполнение» человеком себя [11].

На индивидуальное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы, на личностное – психические особенности и ведущая деятельность, на профессиональное–социально-экономические факторы и ведущая(профессиональная) деятельность.

Все три вида развития взаимосвязаны, и если учесть, что развитие идет неравномерно, то у каждого человека складывается своя уникальная траектория развития.

Большое влияние на индивидуальные сценарии профессионального становления оказывает содержание профессиональной деятельности. Профессиональные достижения, удовлетворяя потребности в самоутверждении, ведут к перестройке профессионального самосознания, оказывают влияние на систему мотивов, отношений и ценностных ориентации и в конечном счете инициируют перестройку всей структуры личности.

Итак, можно констатировать, что индивидуальное, личностное и профессиональное развитие человека в индивидуальной жизни взаимодействуют и порождают широкий спектр сценариев профессиональной жизни. Вершинные достижения человека располагаются на разных стадиях профессионального становления личности.

## **2.2 Сценарии профессионального развития, Основные модели профессионального становления**

Влияние рассмотренных факторов на сценарии (траекторию и темп) профессионального становления личности зависит от возраста, пола и стадий становления.

Выделяют следующие наиболее часто встречающиеся варианты сценариев профессионального становления и развития специалиста:

1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.

2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.

3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Изменение темпа и вектора развития происходит в основном при смене стадии становления. Решающее значение при этом имеют изменения социальной ситуации развития, ведущей деятельности и собственной активности личности. Каждый из трех основных вариантов становления имеет разнообразные версии.

Л.М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

1. адаптивную модель, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в

виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;

2. модель профессионального развития, которая характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Адаптивная модель отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта. Модель профессионального развития характеризует профессионала, владеющего профессиональной деятельностью в целом, способного к ее самопроектированию и совершенствованию.

Следует подчеркнуть, что решающее значение в профессиональном становлении личности принадлежит ее профессиональной активности; важную роль играют социально-экономические условия; биологические факторы выполняют функцию предпосылок профессионального развития, влияют на его темп, а также на профессиональную пригодность и результативность.

### **2.3 Стадии профессионального становления**

Основой концепции профессионального становления послужили исследования К. С. Абульхановой - Славской, Б.Г. Ананьева, А. Г. Асмолова, Б. Ф. Ломова, Н. Н. Нечаева, Г. В. Суходольского, В. Д. Шадрикова, А. А. Бодалева, Ю. М. Забродина, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, С. Н. Чистяковой.

Само понятие профессиональное становление личности представляет собой – процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление.

Профессиональное становление – это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35-40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, – ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделении стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Т.В. Кудрявцев, один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавших проблему профессионального становления личности, в качестве критериев выделения стадий избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он выделил четыре стадии:

1) возникновение и формирование профессиональных намерений;



2) профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности;

3) вхождение в профессию активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;

4) полную реализацию личности в профессиональном труде.

Е.А. Климов обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:

- оптация – период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении;

- адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней;

- фаза интернала – приобретение профессионального опыта;

- фаза мастерства – квалифицированное выполнение трудовой деятельности;

- фаза авторитета – достижение профессионалом высокой квалификации;

- наставничество – передача профессионалом своего опыта.

А. К. Маркова в качестве критерия выделения этапов становления профессионала избрала уровни профессионализма личности. Она выделяет 5 уровней и 9 этапов:

1) до профессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией;

2) профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;

3) супер профессионализм – также состоит из трех этапов: свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности;

4) непрофессионализм – выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;

5) после профессионализм – завершение профессиональной деятельности

За рубежом широкое признание получила периодизация Дж Сьюпера, выделявшего пять основных этапов профессиональной зрелости:

1) рост – развитие интересов, способностей (0- 14 лет);

2) исследование – апробация своих сил (14-25 лет);

3) утверждение – профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25-44 года);

4) поддержание – создание устойчивого профессионального положения (45-64 года);

5) спад – уменьшение профессиональной активности (65 лет и более).

Из краткого анализа периодизаций профессионального становления личности следует, что, несмотря на разные критерии и основания дифференциации этого процесса, выделяются примерно одинаковые стадии.

В качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности по мнению Э. Ф. Зеера оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Ниже представлена классификация стадий профессионального становления личности с точки

зрения влияния этих двух факторов на процесс профессионального становления [11].

1. Началом данного процесса является стадия аморфной оптиции, на которой происходит зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0-12 лет).

2. Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название оптиции.

Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни.

Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы.

Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. Следующая стадия профессионального становления – стадия профессиональной подготовки – начинается с поступления в учреждение профессионального образования (профессиональное училище, техникум, вуз).

Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием.

Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии.

Длительность стадии профессиональной подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

4. После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации.

Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения.

Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. Наступает стадия первичной профессионализации специалиста.

По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду.

Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными технологиями выполнения.

6. Далее наступает стадия вторичной профессионализации.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7. И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – профессионального мастерства и становления акме-профессионалов.

Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности.

Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности.

Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий.

Постижение человеком вершин (акме) профессионализма является свидетельством того, что личность состоялась.

"Акме" в профессиональном развитии (профессиональное "акме") — это психическое состояние, означающее высший для данного человека уровень в его профессиональном развитии, который приходится на данный отрезок времени.

Профессиональное "акме" — это психическое состояние, означающее максимальную мобилизованность, реализованность всех профессиональных способностей, возможностей и резервов человека на конкретном этапе жизни

(при отсутствии перенапряжения и использования предельных возможностей организма).

Причем одновременного достижения степени зрелости физической, духовной, гражданской, профессиональной, личностной, креативной не происходит.

Развитие творческого потенциала человека раскрывается в ходе профессионального и личностного роста.

Темпы протекания изменений в названных образованиях разные. Состояние зрелости не появляется у человека неожиданно и сразу. Это очень важный стимул для саморазвития специалиста.

### **ТЕМА 3. ДЕТЕРМИНАЦИЯ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

#### **3.1 Основные противоречия в профессиональном становлении специалиста как движущая сила его развития и карьерного роста; понятие о внутренних и внешних факторах, детерминирующих профессиональное развитие**

Детерминация профессионального становления личности различными психологическими школами трактуется по-разному.

Социально-психологические теории рассматривают профессиональное развитие как результат социальной селекции и предшествующей выбору профессии социализации. Большое значение придается случайности.

Психодинамические теории в качестве детерминант профессионального развития рассматривают инстинктивные побуждения и эмоционально окрашенный опыт, полученный в раннем детстве. Важную роль играет реальная ситуация в мире профессий, которую наблюдает личность в детстве и ранней юности.

Представители психологии развития факторами профессионального становления считают предшествующее (до выбора профессии) образование и психическое развитие ребенка.

Движущей силой профессионального становления и развития человека являются противоречия. В процессе профессионального становления возникают противоречия двоякого рода:

- 1) между личностью и внешними условиями жизнедеятельности;
- 2) внутриличностные.

Основным противоречием, детерминирующим развитие личности, является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности.

В становлении личности выделяют стадийное и так называемое функциональное развитие, осуществляемое внутри определенной стадии и ведущее к количественному накоплению качественно новых элементов, которые образуют потенциальный резерв.

Создание внутренних потенций профессионального развития специалиста – результат активного взаимодействия личности с социально-профессиональными группами и средствами труда. При этом происходит обогащение психики. Результатом деятельности является не только создание материальных и духовных ценностей, но также и развитие личности.

Однако, не любая профессиональная деятельность развивает личность. Есть много профессиональных видов труда, которые не обогащают личность, а, наоборот, деформируют ее.

Многое зависит от самой личности, от ее отношения к профессиональному труду. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, личность воспроизводит в себе новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, а также между собой, образуя комплексы качеств.

В профессиональном становлении также большое значение имеют социально-экономические условия, социально-профессиональные группы и активность самой личности. Субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентации и т.п.

Профессиональное становление специалиста предполагает использование совокупности развернутых во времени приемов социального воздействия на личность, включение ее в разнообразные профессионально значимые виды деятельности (познавательную, учебно-профессиональную и др.) с целью формирования у нее системы профессионально важных знаний, умений, качеств, форм поведения и индивидуальных способов выполнения профессиональной деятельности.

Иными словами, профессиональное становление – это «формообразование» личности, адекватной требованиям профессиональной деятельности.

Таким образом, можно определить профессиональное становление как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

Движущими силами развития специалиста являются противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями. Основная движущая сила развития профессионала – внутриличностное противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным». Переживание этого противоречия побуждает профессионала к поиску новых способов самоосуществления.

Большое значение в детерминации профессионального становления личности имеет характер профессионального труда.

Монотонный, однообразный, алгоритмизированный труд способствует профессиональному развитию работника лишь на стадиях профессиональной подготовки и адаптации. В дальнейшем наступает профессиональная стагнация.

Разнообразный, неалгоритмизированный труд предоставляет большие возможности для профессионального развития специалиста и становления профессионала.

Исследование закономерностей профессионального становления привело к определению детерминации этого процесса рядом объективных (внешних) и субъективных (внутренних) факторов.

Активным, производящим началом признаются объективные обстоятельства – социально – экономические условия, а следствием отражения этих воздействий – изменения в субъектах.

И так, к факторам, детерминирующим профессиональное становление и развитие, а так же развитие профессиональной карьеры, относятся объективные (внешние) и субъективные (внутренние) факторы.

Внешние факторы:

- социально-экономические условия;
- ведущая учебно-профессиональная и профессиональная деятельность;
- технико-технологический уровень деятельности;
- система стимулирования профессионального роста;
- случайные обстоятельства и жизненно важные события;

Внутренние факторы:

- биологические и физиологические особенности;
- социально-профессиональная активность;
- мотивы и смыслы профессиональной деятельности;
- потребности в реализации своего профессионально-психологического потенциала;
- потребность в самореализации;
- кризисы профессионального становления;
- иррациональные.

Положение о первичности социальной детерминации развития личности не означает полного игнорирования биологических особенностей человека. Специалистами признается влияние биологической сущности человека на личностное развитие. Особо подчеркивается ее воздействие на темп и уровень развития.

Другой вопрос, в какой мере биологическое развитие определяет становление личности. На это ученые отвечают по-разному. Одни придают наследственности в детерминации психических свойств большее значение, другие – меньшее.

А. В. Брушлинский, специально проанализировавший проблему предпосылок психического развития личности, пришел к выводу, что на ранних стадиях онтогенеза биологическое выступает в качестве внутренних условий развития. По мере становления личности усиливается влияние внешних (социальных) факторов. При этом внешние причины действуют опосредованно через внутренние условия.

Профессиональное становление специалиста в основном обусловлено внешними воздействиями. Однако его нельзя непосредственно выводить из внешних условий и обстоятельств, так как они всегда преломляются в

жизненном опыте человека, индивидуальных психических особенностях, психическом складе. В этом смысле внешнее влияние опосредуется внутренними условиями, к которым и относится своеобразие психики личности, ее социальный и профессиональный опыт.

В процессе становления профессионала, увеличения масштаба личности, субъект все более выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами. Другими словами, профессионал может сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием.

### **3.2 Факторы, влияющие на профессиональную успешность и карьерный рост; личностные особенности, ограничивающие карьерный рост; возможные «барьеры» на пути профессионального роста.**

Анализ исследований факторов, влияющих на профессиональную успешность и карьерный рост; изучение личностных особенностей, ограничивающих карьерный рост, демонстрирует, что на успешность карьеры влияют многие, зачастую не зависящие друг от друга факторы, что осложняет прогностическую способность любых карьерных исследований.

Уровень образования не менее важен в деле построения успешной карьеры, чем абсолютно не зависящая от него способность к выстраиванию грамотных межличностных отношений. При такой разрозненной многофакторной «картине» влияния на карьерный процесс вычленение взаимозависимых переменных для выстраивания комплексных карьерных моделей представляется наиболее важным.

Таким образом, множественность факторов, оказывающих влияние на развитие карьеры, обуславливают трудность их вычленения. Систематизация факторов развития карьеры разных специалистов сложна, поэтому ограничимся приведением основных групп факторов.

#### **1. Стартовые факторы успешной карьеры:**

- уровень успеваемости во время обучения – способность получать и демонстрировать знания (что косвенно указывает на степень развития психических функций и процессов: памяти, мышления, внимания и др.);

- форма обучения (дневная или заочная), престиж вуза на рынке труда, в глазах потенциальных работодателей и т. п.;

- творческая и профессиональная активность, проявленная во время обучения в вузе, – предполагает большую вероятность того, что студент имеет более широкий кругозор знаний, системность мышления, опыт публичного выступления (приобретенного при активном участии в научных конференциях в ходе учебы в вузе), а также имеет опыт участия в совещаниях (в рамках управления карьерой следует выявить степень актуальности данного фактора при изучении резюме и в ходе собеседования, если кандидата принимают на вакантную должность).

- уровень успеваемости во время обучения – способность получать и демонстрировать знания (что косвенно указывает на степень развития психических функций и процессов: памяти, мышления, внимания и др.);

- форма обучения (дневная или заочная), престиж вуза на рынке труда, в глазах потенциальных работодателей и т. п.;

- творческая и профессиональная активность, проявленная во время обучения в вузе, – предполагает большую вероятность того, что студент имеет более широкий кругозор знаний, системность мышления, опыт публичного выступления (приобретенного при активном участии в научных конференциях в ходе учебы в вузе), а также имеет опыт участия в совещаниях (в рамках управления карьерой следует выявить степень актуальности данного фактора при изучении резюме и в ходе собеседования, если кандидата принимают на вакантную должность).

2. Социально-демографические факторы, оказывающие влияние на развитие карьеры специалиста, следующие:

- пол, возраст, семейное положение;
- статус родителей,
- место основного проживания.

Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на деловую карьеру, является частью успешной карьеры. Семья, в частности родители субъекта карьеры, играют большую роль в его предварительной ориентации на определенную профессию.

3. Профессионально-квалификационные факторы успешной карьеры:

- образование (уровень знаний на момент оценки), которое может быть дополнено учебой в других вузах, прохождением различных курсов обучения и т. п. Каждое изменение в образовательном уровне повышает профессиональный потенциал специалиста и его шансы на дальнейшее продвижение, независимо от того, кто выступал инициатором получения образования – он сам или организация; уровень профессиональной компетентности (анализируется предшествующий оценке практический опыт в различных должностях и проектах и прежде всего результаты его работы на предыдущей должности);

- стаж деятельности на определенной должности или профессии;
- уровень творческой активности в процессе трудовой деятельности является показателем степени креативности (одной из главных черт идеальной модели профессии) и проявляется в активном участии личности в обсуждении внутри фирменных проблем на совещаниях, семинарах. О творческой активности можно судить и по участию человека в написании статей во внутри фирменных, специализированных и общих печатных изданиях. Создание условий для реализации творческой активности является одной из задач системы управления карьерой.

4. Психологические факторы успешной карьеры:

- уровень развития познавательных процессов (память, внимание, мышление, воображение);

- эмоционально-волевые состояния (воля, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость);

- управленческие способности (способность своевременно принимать решения, обеспечить контроль их исполнения, умение быстро ориентироваться в сложной обстановке и разрешать конфликтные ситуации, умение владеть



собой, смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений, смелость идти на обоснованный риск и др.);

- личностно-деловые качества (уровень инициативности, степень ответственности, преобладающий тип мотивации, система базовых ценностей, уровень самоорганизации).

5. Психофизиологические факторы успешной карьеры:

- общее состояние здоровья,
- темперамент,
- особенности познавательных процессов,
- состояние анализаторных систем (органов чувств),
- речь, коммуникативные способности,
- умственная и физическая работоспособность и трудоспособность.

Анализируя работы по изучению личностных особенностей специалистов, влияющих на их карьерный рост, напомним, что писал Питер Ф. Друкер один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века: интеллект, способности, воображение, талант – существенные факторы, которые способствуют эффективности только посредством целенаправленного труда.

Взятые по отдельности эти качества всего лишь устанавливают планку возможных результатов и достижений (Ф. Друкер). Поэтому правильным и важным будет обратить внимание не на оценку IQ кандидата, его специальных способностей, а скорее на те личностные особенности, которые детерминированы мотивом карьерного роста.

Черты личности. На основе обобщения результатов многих исследований, начатых еще Г. Олпортом, Г. Айзенком, Р. Кэттелом, в современной психологии выделяется пять характеристик личности эффективного работника (“Большая пятерка”):

- Экстраверсия;
- Доброжелательность – враждебность;
- Целеустремленность;
- Нейротизм;
- Готовность приобретать новый опыт.

Личностные черты, входящие в “Большую пятерку” позволяют определить взаимоотношение человека в коллективе, тип его поведения на работе, его эффективность в работе, его профессиональную пригодность и, что еще важнее, его предрасположенность и стремление к карьерному росту.

1. Экстраверсия обозначает такие качества как разговорчивость, дружелюбие, честолюбие, напористость, коммуникабельность, чрезвычайная активность.

Доказано, что экстраверты на работе чаще, по сравнению с интровертами, испытывают положительные эмоции и удовлетворение своей работой в компании, общением с коллективом.

Экстраверты продуктивнее, чем интроверты, работают там, где требуются частые контакты с людьми, организация коммуникационных процессов.

Интровертам свойственна тенденция к независимости и индивидуальности. Для интровертов наиболее подходящими социальными ролями будут профессии в сфере инженерии и науки.

2. Доброжелательность – враждебность. Доброжелательность обозначает такие качества как доверительность, готовность к бескорыстной помощи, благожелательность, дружелюбие.

Эти качества помогают человеку расположить к себе окружающих. Это свойство является одним из факторов “эмоционального интеллекта”.

3. Целеустремленность. Термин “целеустремленность” обозначает совокупность качеств личности: надежность, ответственность, дисциплинированность, организованность и организаторские способности, умение планировать, ориентированность на результат.

Все эти черты способствуют сосредоточению человека на профессиональных и личностных целях. Обычно такие люди много работают, нацелены на карьеру.

Данные ряда исследований показывают, что экстраверсия и целеустремленность весьма точно прогнозируют профессиональную успешность человека, его карьерное продвижение и удовлетворенность работой.

4. Нейротизм. Под нейротизмом понимают показатель эмоциональной устойчивости.

Эмоционально устойчивым людям свойственно спокойствие и уверенность в себе, повышенная стрессоустойчивость, устойчивость в интересах, работоспособность. Они не склонны к бурному излиянию эмоций и могут продуктивно работать в напряженных и внештатных ситуациях.

Люди, у которых высокий уровень нейротизма, чаще всего бывают ипохондричными, беспокойными, нервными, хотя в то же время они – более чутки и отзывчивы, более критичны к себе и к своей работе.

Людьми, чьи профессии требуют преодоления стрессовых ситуаций, необходимо обладать эмоциональной стабильностью.

5. Готовность приобретать новый опыт. Такое качество – свидетельствует о хорошей самообучаемости, а значит подвижности и предрасположенности к профессиональному и карьерному росту.

Такой человек восприимчив к новому, открыт для мнений других людей, готов изменить взгляды и принципы, стремится искать новые сведения, факты и т.д., однако иногда это может оборачиваться неустойчивостью убеждений, интересов и их поверхностностью.

По данным зарубежных и отечественных исследований факторами, определяющими предрасположенность к карьерному росту и карьерный успех, являются:

- образованность и системность;
- аналитичность мышления;
- коммуникативные умения;
- высокий уровень саморегуляции;

- деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, стремление к повышению профессионализма;
- реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, адекватное самоуважение.

Среди факторов эффективной управленческой деятельности руководителя выделяют 2 фактора, которые способствуют профессиональному развитию и карьерному росту:

способность управлять собой (включающее в себя балансирование нагрузок, рациональное распределение сил и времени, управление энергией и эмоциями) и

упор на постоянное саморазвитие (М. Вудкок, М. Френсис). Эти факторы сделают успешным и эффективным в карьере не только руководителя, но и любого целеустремленного сотрудника.

Неумение управлять собой производит серьезный долгосрочный негативный эффект, последствия которого сказываются на всех сферах жизнедеятельности.

Саморазвитие, в свою очередь, является неотъемлемым фактором эффективной деятельности, так как это процесс всестороннего развития личности, в течение которого приобретает способность быть гибким, формировать благоприятные и открытые отношения с другими, участвовать в управлении текущими событиями, объективно защищать свои взгляды и т.д.

Так же на стремление к карьерному росту влияют следующие психологические характеристики:

- доминантность;
- дипломатичность;
- локус контроля;
- самооценка;
- самоконтроль;
- тревожность.

Такое качество как *доминантность* означает самостоятельность, независимость, настойчивость, упрямство, напористость, своеобразие, склонность к авторитарному поведению.

*Дипломатичность* – показатель отношения личности к людям и окружающей ее среде.

Дипломатичность как свойство личности означает умение вести себя в обществе, эмоциональную выдержанность, проницательность, осторожность, умение находить выход из сложных ситуаций, расчетливость.

*Локус контроля.* Все люди делятся на людей с преобладанием внутреннего локуса контроля и внешнего.

Люди с внутренним локусом контроля считают, что они лично контролируют совершенствование своих профессиональных навыков, качество своей работы, повышение в должности, которое, по их мнению, в большой степени зависит от их действий, способностей и усилий.

Люди с преобладанием внешнего локуса контроля, наоборот, считают, что они малоспособны влиять ни на какие-либо события, происходящие вокруг них, что все в большей степени зависит от внешних факторов.

Отличительной особенностью тех и других является то, что люди с внутренним локусом контроля больше усилий прилагают к работе, считаются надежными профессионалами, больше нацелены на карьеру и профессиональное развитие, чем люди с внешним локусом контроля.

Залогом успеха человека в карьерном росте является вера в собственные силы, чувство собственной компетентности и эффективности в том, что касается требований, предъявляемых новой должностью.

Исследования (Д. Шульц) доказывают, что чем выше люди оценивают свои способности к освоению новых навыков, тем с большей готовностью ими овладевают. Следовательно, данный психологический фактор также влияет как на результативность работы, и на стремление к профессиональному становлению, карьерному росту.

*Самоконтроль.* В исследованиях показано, что индивидуумам с высоким уровнем самоконтроля, были свойственны гибкость и быстрая адаптация к любой рабочей обстановке.

Индивидуумам, у которых низкий уровень самоконтроля, были свойственны постоянство, стабильные поведенческие паттерны, ценности и установки. Кроме того были получены эмпирические доказательства тому, что люди с высоким уровнем самоконтроля добились более высоких должностей в организации по сравнению с теми, у кого был более низкий уровень самоконтроля.

*Тревожность.* Оптимальный уровень тревожности является необходимым для эффективного приспособления к реальной обстановке.

Полное отсутствие тревоги препятствует быстрой адаптации и эффективной деятельности.

Высокий уровень тревожности проявляется в общей дезорганизации поведения и деятельности.

В ряде работ исследовалась связь тревожности с эффективностью профессиональной деятельности. Кэттелл и Шейер показали, что высокий уровень тревожности снижает успешность профессиональной деятельности.

В целом тревожность коррелирует либо отрицательно, либо не коррелирует с профессиональными критериями.

Анализ показывает, что высокий уровень тревожности характерен для лиц, профессиональная деятельность которых относительно менее регламентирована или более опасна. Тревога способствует успешной деятельности в относительно простых для человека ситуациях, а препятствует в сложных.

Экспериментально доказано, что людям с высокой личностной тревожностью свойственны более низкая самооценка и авторитарный стиль деятельности, уклонение от социальных контактов.

Полная и детальная картина относительно “барьеров развития карьеры”, представлена в работе D.T. Hall и P. M. Mirvis [7,8].

*Первый барьер* определяется недостаточным вниманием к личностному развитию сотрудников в период реорганизации, затрагивающих систему взаимодействий и управления. Такие реорганизации оправдывают возлагаемые на них надежды только на 30% (Champy). Поэтому основные усилия важно сосредоточить на “мобилизации трудовой активности работников”, которая выражается в расширении их прав и возможностей, переобучении, отчетливом понимании и реализации новых целей организации, т.е. создании условий для переживания психологического успеха.

*Второй барьер* проявляется в действии сложившегося стереотипа, что вклад в развитие работников на заключительной стадии их карьеры слишком дорого обходится организации и не оправдывает себя. В большинстве организаций опытные сотрудники, имеющие соответственно значительный стаж трудовой деятельности, занимают и более высокооплачиваемые должности. При этом зачастую они находятся в менее выгодном положении, чем их молодые конкуренты, практически так же справляющиеся с необходимыми должностными обязанностями.

Многие фирмы предпочитают увольнять более старых сотрудников несмотря на их опыт и продвигать молодых.

*Третий барьер* связан с уверенностью в том, что старшие сотрудники организации недостаточно гибки и трудно обучаемы.

Этот психологический стереотип укоренился в массовом общественном сознании вопреки данным многочисленных опросов работодателей, дающих высокие оценки качеству исполнения работы, лояльности, дисциплинированности и даже трудовым умениям и навыкам работников именно на поздних этапах профессиональной карьеры.

Существуют также данные, опровергающие утверждения о сниженной адаптивности и слабом потенциале обучения у этих работников (Branco, Williamson).

И, наконец, последний, *четвертый, барьер* создается на основании представления, что переобучение рассматриваемой возрастной категории сотрудников потребует слишком много усилий и затрат ресурсов организации, несоизмеримых с относительно небольшой численностью этой группы работников.

Тем не менее, в 1990 году, например, для США 27% всех трудовых ресурсов составляли работники в возрасте свыше 55 лет. К 2020 году, по оценкам экспертов, эта доля увеличится до 39%, число таких работников вырастет с 51 млн в 1990 г. до 93 млн в 2020 году.

Причем, проводимые статистические данные относятся только к 55-летним и имеющим большой возраст работникам, и не включают тех сотрудников организаций, которые пересекли рубеж “середины карьеры” и на которых уже начинают сказываться рассмотренные стереотипы [7, 8].

## ТЕМА 4. КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

### 4.1 Понятие о кризисах в развитии личности, Типология кризисов

Кризис – это сложное переходное состояние, возникающее в условиях невозможности (или затрудненности) жить, как прежде, и незнания, как жить дальше, связанное с мучительным переживанием своего нового «Я».

Проблемы кризиса личности в психологии рассматривают давно, однако они еще не стали предметом глубоких и длительных исследований. Вследствие этого в психологической науке представлены различные подходы и взгляды на понимание сущности кризисных явлений и их типологизации.

Дословно «кризис» (krisis) в переводе с греческого означает решение, поворотный пункт, исход. В психологии эта категория понимается:

во-первых, как жизненный кризис, то есть поворотный момент в жизни человека, а не общества;

во-вторых, как тяжелое переходное состояние, вызванное болезнью, стрессом, травмой и т.п.; как, эмоционально значимое событие или радикальное изменение статуса в персональной жизни.

По мнению А. Ребера, под кризисом понимаются резкие отклонения от обычной жизни, любые внезапные прерывания нормального хода событий в жизни индивида или общества, которые требуют переоценки моделей поведения, действий, мышления. Кризис – это общее значение потери обычных основ повседневной деятельности

Анализируя различные подходы к типологии кризисов, все кризисы личности, которые встречаются на ее жизненном пути, можно разделить на:

- кризисы психического развития;
- возрастные кризисы;
- кризисы невротического характера;
- профессиональные кризисы;
- критически-смысловые кризисы;
- жизненные кризисы.

Обобщая симптомы кризисного состояния, можно выделить следующие показатели:

- снижение адаптированности поведения;
- падение уровня самовосприятия;
- примитивизация саморегуляции.

Причиной кризисов является критические события – поворотные моменты индивидуальной жизни человека, сопровождающиеся значительными эмоциональными переживаниями. Все профессионально обусловленные критические события можно разделить на три группы:

• нормативные, обусловлены логикой профессионального становления и жизни человека: окончание школы, поступление в профессиональных учебных заведений, создание семьи, трудоустройство и т.п.;

• ненормативные, для которых характерны случайные или неблагоприятные обстоятельства: неудача во время поступления в учреждение профессионального образования, вынужденное увольнение с работы, распад семьи и др.;

• экстраординарные (сверхнормативные), которые происходят в результате проявления сильных эмоционально-волевых усилий личности: самостоятельное прекращение обучения, инновационная инициатива, смена профессии, добровольное принятие на себя ответственности и т.д.

Критические события могут иметь две модальности: положительную и отрицательную. Модальность событий определяется способами эмоционального реагирования на изменение жизненных, профессиональных обстоятельств и трудности. И само событие для двух людей может иметь противоположную модальность. События положительной модальности называются эпическими, негативной – инцидентами.

Процесс переживания кризиса усугубляется действием ряда факторов, к которым можно отнести следующие:

1. Когнитивная ригидность, т.е. нежелание человека изменить собственные представления.

2. Категоричность в восприятии альтернатив.

3. Наличие неверных представлений и установок («относительно безвредные в обычных обстоятельствах, они могут создавать проблемы на фоне сильного стресса»).

4. Инерция мышления.

5. Стремление избежать болезненных эмоциональных переживаний.

К характерным чертам кризиса как явления относят следующие:

кризис переживается как событие, не поддающееся (или слабо поддающееся) контролю. Если человеку угрожает стресс (опасность), он может попытаться спастись бегством.

При кризисе нет действия, позволяющего уйти от стресса (опасности), невозможно такое преобразование действительности, которое разрешало бы ситуацию. Дж. Каплан к жизненным событиям, ведущим к кризису, относит такие, которые ставят перед индивидом проблему, «от которой он не может уйти и которую не может разрешить в короткое время и привычным способом»;

• кризис связан с открытием чего-то весьма не приятного для себя (потеря, опасность, унижение – все это разрушает мир привычных реалий и образ «Я»);

• кризис возникает неожиданно;

• кризис носит глобальный характер, то есть он связан не с какой-то одной проблемой или сферой жизнедеятельности, а затрагивает все сферы личности;

• кризис придает будущему неопределенный характер (само будущее ставится под вопрос), лишает возможности предсказать будущее;

• кризис разрушает привычный ход событий, жизни;

• кризис включает длительное страдание (как правило, процесс травмирующего переживания может продолжаться от двух до шести недель).

#### **4.1.1 Факторы, определяющие кризисы профессионального развития**

Под кризисом профессионального становления следует понимать относительно непродолжительные по времени (до года) периоды кардинальной перестройки личности, обусловленные внутренними противоречиями и неудовлетворенностью своей профессиональной деятельностью.

Анализ профессионального становления личности подводит к выводу: переход от одной стадии профессиональной жизни к другой, как правило, сопровождается особыми кризисами, которые можно определить как кризисы профессионального становления. Эти кризисы могут и не осознаваться, но от этого они не перестают существовать и влиять на всю жизнедеятельность человека.

Причины кризисов профессионального становления:

- неудовлетворенность своим социальным и профессиональным статусом, постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности;

- социально-экономические условия жизнедеятельности человека. К таким условиям относят сокращение штатов, а иногда и организации, неудовлетворительную оплату труда, социальную незащищенность, сложность нахождения между «неугомонными» подчиненными и требовательным руководством и др.;

- ухудшение здоровья;

- профессиональная усталость;

- интеллектуальная беспомощность;

- синдром «эмоционального выгорания»;

- чрезмерная поглощенность профессиональной деятельностью

Нередко кризисы такого рода возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсе на замещение вакантной должности, аттестации

Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер [12] связывают кризисы с каждой стадией профессионального становления личности – кризис учебно-профессиональной ориентации; кризис ревизии и коррекции профессионального выбора; кризис профессиональных ожиданий (несоответствие деятельности ожиданиям человека); кризис профессионального роста; кризис профессиональной карьеры; кризис социально-профессиональной самоактуализации; кризис утраты профессии. Все перечисленные виды кризисов относятся ими к нормативным кризисам.

Кризисы профессионального становления, возникающие на отдельных стадиях этого процесса и детерминированные случайными или сверхнормативными событиями – ненормативные. Они, считает Э. Э. Сыманюк [12], протекают и внутри стадии профессионального становления, но факторы, инициирующие их проявление не укладываются в закономерное течение жизни. Это связано с наличием в жизни человека случайных и непредвиденных событий, сверхнормативных событий. Они не имеют выраженного хронологически, временного характера, время их наступления, жизненные обстоятельства, сценарии, участники кризиса, случайны. Они в результате



стечения благоприятных или неблагоприятных обстоятельств, которые извне, исподволь приносят в нашу жизнь хаос и беспорядок. Деадаптируя нас, они нарушают линию развития личности. В настоящее время возросло количество ненормативных кризисов. Социально-экономическая ситуация в обществе порождает большое количество таких событий, которые не укладываются в нормативное течение профессиональной жизни. Эти кризисы сопровождаются сильными отрицательными эмоциями, выход из них проблематичен.

Случайные и сверхнормативные события порождают ненормативные кризисы, нарушая траекторию профессионального становления: ненормативный кризис и кризис самоактуализации.

#### **4.2. Психологические особенности кризисов профессионального развития**

1. *Кризис учебно-профессиональной ориентации (15-17 лет)*. Причины кризиса в кардинально изменившейся социальной ситуации развития, вызвавшей неизбежное столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер кризиса. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.

К основным факторам, детерминирующим данный кризис, относятся неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация, несформированность «Я-концепции» и проблемы с ее коррекцией.

2. *Кризис профессионального обучения* (время обучения в профессиональном учебном заведении). Причины: неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой, перестройка ведущей деятельности с учебно-профессиональной на собственно профессиональную уже во время учебы в профессиональном учебном заведении, изменение социально-экономических условий жизни.

3. *Кризис профессиональных ожиданий*, т.е. неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации (первые месяцы и годы самостоятельной работы; иначе говоря, это кризис профессиональной адаптации). Причины: трудности профессиональной адаптации (особенно в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами, освоение новой ведущей деятельности – профессиональной; несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности).

4. *Кризис профессионального роста (23 – 25 лет)*. Причины: неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой, потребность в дальнейшем повышении квалификации, создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей.

5. *Кризис профессиональной карьеры (30 – 33 года)*. Причины: стабилизация профессиональной ситуации (для молодого человека это признание того, что развитие чуть ли не прекратилось), неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом, ревизия «Я-концепции», связанная

с переосмыслением себя и своего места в мире, новая доминанта профессиональных ценностей, когда для части работников «вдруг» обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда (вместо старых, часто внешних по отношению к труду смыслов).

6. *Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38 – 42 года)*. Причины: неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, коррекция «Я-концепции», также связанная часто с изменением ценностно-смысловой сферы, недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом, психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья, профессиональные деформации, т.е. негативные последствия длительной работы.

7. *Кризис угасания профессиональной деятельности (55 – 60 лет, т.е. последние годы перед пенсией)*. Причины: 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.

8. *Кризис социально-психологической адекватности (65 – 70 лет, т.е. первые годы после выхода на пенсию)*. Этот кризис может быть вызван множеством причин, перечислим некоторые из них. Во-первых, это новый способ жизнедеятельности, главной особенностью которого является появление большого количества свободного времени. Во-вторых, имеет место сужение финансовых возможностей. третьих, причиной кризиса может быть и социально-психологическое старение, выражающееся в чрезмерном морализаторстве, брюзжании и т.п. В-четвертых, происходит утрата профессиональной идентификации (в своих рассказах и воспоминаниях старик все больше фантазирует, приукрашивает то, что было). В-пятых, сказывается общая неудовлетворенность жизнью (отсутствие тепла и внимания со стороны тех, кому недавно верил и сам помогал). В-шестых, причиной кризиса может стать и чувство своей «ненужности», которое, по мнению многих геронтологов, является особенно тяжелым фактором старости. Наконец, происходит резкое ухудшение здоровья (часто как следствие неудовлетворенности жизнью и чувства своей «ненужности»).

#### **4.2.1 Способы разрешения кризисов. Технология успешного прохождения кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса**

Э. Ф. Зеер, С. Г. Вершловский, Л. Г. Петряевская, Ф. И. Алексеева, Л. М. Митина указывают, что кризисы, переживаемые специалистом (кризис адаптации к профессии, кризис рутинной работы, кризис упадка) обусловлены объективными и субъективными закономерностями его самореализации в различных сферах жизнедеятельности, что ведет к нарушению равновесия между специалистом и его профессией.

Сущность профессионального кризиса, по мнению В. А. Диковой, заключается в том, что противоречия внутриличностного конфликта затрагивают все аспекты профессионального становления специалиста. Их можно разделить на

- мотивационно-ценностные,
- когнитивно-деятельностные,
- поведенческие и
- смысловые.

Разрешение противоречий является неотъемлемым атрибутом процесса профессионального развития, накопление же инициирует кризис как более глубокое состояние личности и несет кардинальные изменения в деятельности и сознании.

Кризисы профессионального становления, по мнению В. А. Диковой, это закономерные периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменяющие направление профессионального развития, а также связанные с сенситивными периодами образования профессиональных деформаций.

Проявления профессионального кризиса обнаруживают, что кризис профессионального роста сопровождается ярко выраженной потребностью в самоутверждении, на фоне неудовлетворенности своим социальным статусом и самореализацией личностных потенций.

Противоречием между уровнем реализации профессиональной деятельности и возможностями карьерного роста часто сопутствуют агрессивные проявления.

Специалист, переживающий профессиональный кризис, находящийся в состоянии стагнации, профессиональной апатии, или имеющий профессиональную деформацию, не только не будет создавать усилий для эффективной реализации реформ в области профессиональной деятельности, но и будет выступать своеобразным балластом внедрения нововведений.

Субъективно кризис может переживаться как состояние поиска новых возможностей и решения проблем или как неверие в себя и свое будущее, депрессии.

Переживание кризиса, осложненное возрастными изменениями, носит индивидуальный характер и может иметь конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный способ разрешения (выхода).

Личность, считает В. А. Дикова, проходит трудовой путь в несколько стадий, каждая из которых имеет своеобразие. Переход сопровождается стадиями нормативных кризисов.

Переход личности на более высокий уровень профессионального развития как конструктивный выход из кризиса приводит к продуктивным новообразованиям, освоению новых форм деятельности.

*Кризис учебно-профессиональной ориентации (15-17 лет).* Переживание кризиса, рефлексия своих возможностей приводят к коррекции профессиональных намерений. Вносятся также коррективы в сформировавшуюся к этому возрасту «Я-концепцию».

Деструктивное разрешение кризиса приводит к ситуативному выбору профессиональной подготовки или профессии, выпадению из нормальной социальной сферы. Девушки и юноши попадают в сообщества с отклоняющимся поведением. Асоциальное поведение часто является формой

компенсации внутриличностного конфликта: переживания своей неполноценности, ненужности.

*Кризис профессионального обучения.* Это кризис ревизии и коррекции профессионального выбора. Конструктивные способы выхода из кризиса:

- смена мотивов учебной деятельности;
- большая ориентация на предстоящую практику;
- усвоение большого объема знаний в вузе намного легче тогда, когда у студента имеется какая-то идея, интересная для него проблема, цель; вокруг таких идей и целей знания как бы "кристаллизуются", но без идеи знания быстро превращаются в "кучу" знаний, которая вряд ли способствует развитию учебно-профессиональной мотивации;
- коррекция выбора профессии, специальности, факультета;

По этой причине оптимальнее, если у студента в течение первых 2-3 лет обучения имеется возможность лучше сориентироваться и уже после выбрать специализацию или кафедру.

*Кризис профессиональных ожиданий.* Конструктивным способом разрешения кризиса является активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы, деструктивный – увольнение, смена специальности, неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

*Кризис профессионального роста (23 – 25 лет).* Следующий нормативный кризис профессионального становления личности, по Э. Ф. Зееру [11], возникает на стадии первичной профессионализации, после 3-5 лет работы.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии.

Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда вплоть до ухода на пенсию.

Конструктивный выход из кризиса на данном этапе – активизация профессиональных усилий, рекомендуется в первые месяцы работы проверить себя и поскорее обозначить "верхний предел" ("верхнюю планку") своих возможностей; корректировка мотивов труда и "я-концепции".

Основой такой корректировки является поиск смысла труда и смысла работы в данной организации.

Увольнение, смена специальности и профессии рассматривается как нежелательный для данного этапа способ.

*Кризис профессиональной карьеры (30 – 33 года).* При конструктивном разрешении кризиса предыдущей стадии происходит дальнейшее профессиональное развитие специалиста, что приводит его к вторичной профессионализации.

Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности, способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный

характер. Специалист становится профессионалом с присущей ему социально-профессиональной позицией, устойчивой профессиональной самооценкой.

Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. При этом серьезной ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Перечисленные изменения возникают как следствие позитивно разрешенного профессионального кризиса. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.

Возможными сценариями выхода из кризиса может быть увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность. Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

*Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38 – 42 года).*

*Стадия мастерства* (Э. Ф. Зеер) характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности, движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности. В этот момент возникает кризис социально-профессиональной самоактуализации, – это душевная смута, бунт против себя.

*Кризис самоактуализации* может встречаться на каждом этапе профессионального развития.

Продуктивным выходом из него – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность.

К деструктивным вариантам Э.Ф. Зеер относит – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

*Кризис угасания профессиональной деятельности (55 – 60 лет, т.е. последние годы перед пенсией).* Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья.

Э. Ф. Зеер выделяет три группы лиц:

- первая группа расценивает этот этап как возможность заняться интересным делом;

- вторая – закрепиться на работе, демонстрируют профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами;

• третьи – покорно-равнодушны, утратили смысл профессиональной жизни и выход на пенсию рассматривают как возможность отойти от всяких обязанностей, ответственности и работы.

*Кризис социально-психологической адекватности (65 – 70 лет, т.е. первые годы после выхода на пенсию).* На этом этапе профессионального пути, по мнению А. К. Марковой, возможно продолжение творческой деятельности и профессионального самоопределения, выражающихся в анализе и обобщении своего профессионального опыта и передаче его следующему поколению.

Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность. Заметим, что многие пенсионеры готовы работать и за чисто символическую зарплату, либо вообще бесплатно.

## **ТЕМА 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕСТРУКЦИИ ЛИЧНОСТИ**

### **5.1 Понятие о профессиональных деструкциях и деформациях личности специалиста; психологические детерминанты профессиональных деструкций.**

Любая профессия инициирует образование профессиональных деформаций личности. Наиболее уязвимы специалисты социэкономических профессий типа «человек–человек». Характер, степень выраженности профессиональных деформаций специалиста зависят от характера, содержания деятельности, престижа профессии, стажа работы и индивидуально-психологических особенностей личности.

Профессиональные деформации – это деструктивные изменения личности в процессе выполнения деятельности.

Словарь определяет профессиональную деформацию как «когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности, и приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности».

Необходимо различать понятия «профессиональные деформации» и «профессиональные деструкции». В первом приближении можно говорить о профессиональных деструкциях как крайней форме выражения профессиональных деформаций.

Но главное, пожалуй, даже не в степени нарастания негативных проявлений. Здесь присутствуют разные психологические механизмы. При профессиональных деформациях происходят искажения структуры деятельности или свойств личности. А при профессиональных деструкциях происходит разрушение (либо деструктивное построение) – структуры деятельности (изменение ее направленности на иные цели и результаты) или личности (ориентация на противоположные трудовые, – да и жизненные, – ценности).

Все многообразие факторов, детерминирующих профессиональные деструкции, можно разделить на три группы:

- объективные, связанные с социально-профессиональной средой: социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой;

- субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;

- объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Психологические детерминанты деформаций личности, порождаются этими факторами. Следует отметить, что одни и те же детерминанты проявляются во всех трех группах факторов.

Многолетнее выполнение любой профессиональной деятельности приводит к образованию деформаций личности, снижающих продуктивность осуществления трудовых функций, а иногда и затрудняющих этот процесс.

Итак, развитие профессиональных деформаций определяется многими факторами:

- разнонаправленными онтогенетическими изменениями,
- возрастной динамикой,
- содержанием профессии,
- социальной средой,
- жизненно важными событиями
- и случайными моментами.

К основным психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся:

- стереотипы профессиональной деятельности,
- механизмы психологической защиты,
- стагнация профессионального развития,
- психофизиологические изменения в организме специалиста,
- пределы профессионального развития и акцентуации характера и др.

Предпосылки развития профессиональных деформаций коренятся уже в мотивах выбора профессии. Среди них присутствуют осознаваемые мотивы, такие как социальная значимость, имидж, творческий характер, материальные блага; и – неосознаваемые мотивы, такие как стремление к власти, доминированию, самоутверждению.

1.Пусковым механизмом деформации становятся деструкции ожидания, которые возникают на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь.

Профессиональная реальность сильно отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности.

2. В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции. В типичных условиях труда становится неизбежным образование стереотипов осуществления профессиональных функций, действий, операций. Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и индивидуального стиля деятельности.

Можно констатировать, что профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и, в тоже время, являются основой образования многих профессиональных деструкций личности. Профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные стереотипные реакции. П.Я.Гальперин указывал, что «...при неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Тогда говорят, что автоматизмы действуют вопреки пониманию».

3. К психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся разные формы психологической защиты. Многие виды профессиональной деятельности характеризуются значительной неопределенностью, вызывающей психическую напряженность, часто сопровождаются отрицательными эмоциями, деструкциями ожиданий. В этих случаях вступают в действие защитные механизмы психики.

Из огромного многообразия видов психологической защиты на образование деструкций влияют отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение.

4. Развитию профессиональных деформаций способствует эмоциональная напряженность профессионального труда. Часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния приводит к повышенной раздражительности, перевозбуждению, тревожности, нервным срывам, с ростом стажа работы снижают фрустрационную толерантность специалиста, что может провоцировать развитие профессиональных деструкций.

5. На стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для стагнации профессионального развития.

Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует профессиональной стагнации. Стагнация же, в свою очередь, инициирует образование различных деформаций.

6. На развитие деформаций специалиста большое влияние оказывает снижение уровня его интеллекта.

Исследования общего интеллекта взрослых показывают, что с ростом стажа работы он снижается. Конечно, здесь имеют место возрастные изменения, но главная причина заключается в особенностях нормативной профессиональной деятельности. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают. Однако интеллект работников, занятых теми видами труда, выполнение которых связано с решением профессиональных



проблем, поддерживается на высоком уровне до конца их профессиональной жизни.

7. Деформации обусловлены также тем, что у каждого человека есть предел развития уровня образования и профессионализма. Он зависит от социально-профессиональных установок, индивидуально-психологических особенностей, эмоционально-волевых характеристик.

Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

8. Факторами, инициирующими развитие профессиональных деформаций, являются различные акцентуации характера личности.

В процессе многолетнего выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются, вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности и трансформируются в профессиональные деформации специалиста.

У каждого акцентуированного специалиста свой ансамбль деформаций, и они отчетливо проявляются в деятельности и профессиональном поведении.

9. Фактором, инициирующим образование деформаций, являются возрастные изменения, связанные со старением. Специалисты в области психогеронтологии отмечают следующие виды и признаки психологического старения человека:

- социально-психологическое старение, которое выражается в ослаблении интеллектуальных процессов, перестройке мотивации, изменении эмоциональной сферы, возникновении дезадаптивных форм поведения, росте потребности в одобрении и др.;

- нравственно-этическое старение, проявляющееся в навязчивом морализировании, скептическом отношении к молодежной субкультуре, противопоставлении настоящего прошлому, преувеличении заслуг своего поколения и др.;

- профессиональное старение, которое характеризуется невосприимчивостью к нововведениям, канонизацией индивидуального опыта и опыта своего поколения, трудностями освоения новых средств труда и производственных технологий, снижением темпа выполнения профессиональных функций и др.

## **5.2 Профессиональные деструкции и деформации личности: проявления; примеры профессиональных деформаций личности специалистов социэкономических профессий**

Результаты расчетов показывают, сколько средств нужно было бы вложить сейчас для получения запланированных доходов, если бы ставка доходов была равна барьерной ставке (для инвестора – ставке процента в банке, для предприятия – цене совокупного капитала или через риски). Подытожив текущую стоимость доходов за все годы, получим общую текущую стоимость доходов от проекта.

Феномен профессиональной деформации определяется как проникновение „Я-профессионального“ в „Я-человеческое“, имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. После выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного „возвращения к себе“, поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе „деформирующий отпечаток“ своей профессии, деформирующее влияние профессиональной деятельности.

В психологической литературе почти не встречаются примеры деструкций специалиста по социальной работе, но поскольку деятельность педагога, психолога-практика, менеджера по персоналу имеет достаточно общего, то приведенные ниже примеры профессиональных деструкций могут быть отнесены ко многим социальным профессиям, типа «человек-человек» и по-своему быть поучительны для многих направлений практической работы данных специалистов.

Так, на примере психолога – консультанта, рассмотрим деформирующие факторы, присутствующие в его работе:

- личностные особенности консультанта и его изначальные склонности: психическая подвижность/ригидность, мировоззренческая независимость/податливость, личностная зрелость/незрелость и пр.;
- профессиональные рамки, в которые помещает себя консультант: принципы и установки, профессиональная картина мира, профессиональные навыки, контингент клиентов и их проблематика, должностные обязанности, условия работы и пр.;
- степень воздействия предыдущих факторов, зависящая от таких параметров, как: вера в метод и авторитет учителей, личностная значимость профессиональной деятельности, ощущение ответственности, эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность, мотивация, ощущение миссии, сила внешнего контроля и пр.

Это фактор, который способствует закреплению полученной формы, и связан он в основном с получением положительных эмоций, а именно, профессиональный успех, благодарность от клиентов, похвала учителей, признание коллег, восхищение окружающих и пр.[11].

В результате, если возникают обстоятельства для сочетания вышеупомянутых факторов, мы рискуем получить деформированного консультанта, который с трудом может „расправиться“, то есть восстановить свою изначальную человеческую форму (см. табл.2).

Таблица 2 – Последствия профессиональных деформаций специалиста.

| Позитивные последствия<br>(“личностный рост”) | Негативные последствия<br>(“профессиональная деформация”) |
|---|---|
| Более глубокое осознание себя,                | Проецирование негативной                                  |

|  |  |
|--|--|
| <p>понимание окружающих людей и происходящих событий.<br/> Анализ жизненных ситуаций.<br/> Способность к рефлексии.<br/> Навыки продуктивного преодоления кризисных и психотравмирующих ситуаций<br/> Коммуникативные навыки.<br/> Противостояние чужому влиянию.<br/> Саморегуляция.<br/> Способность к принятию и эмпатии.<br/> Более широкий взгляд на мир, толерантность к “инакомыслящим”.<br/> Познавательный интерес.<br/> Появление новых форм самореализации.</p> | <p>проблематики на себя и на своих близких.<br/> Навязчивая диагностика себя и окружающих (“навешивание ярлыков” и интерпретации). Консультирование окружающих.<br/> Принятие роли "учителя".<br/> Излишний самоконтроль, гиперрефлексия и потеря спонтанности.<br/> Idea fixe – "работа над собой".<br/> Рационализирование, стереотипизирование и уменьшение чувствительности к живому опыту.<br/> Пресыщение общением.<br/> Эмоциональная холодность. Цинизм.</p> |
|--|--|

Существуют некоторые „последствия“, которые мы имеем благодаря воздействию профессиональной деятельности. Часть из них, действительно, можно считать позитивными для нашей личности и вписываемыми в понятие „личностного роста“, однако другую часть, можно отнести к негативным последствиям, то есть к тому, что мы называем „профессиональной деформацией“ (см. табл. 2).

Ниже приведены примеры профессиональных деструкций педагога, психолога, менеджера.

*Профессиональная агрессия.* Проявляется в отсутствии стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных, приверженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения.

Агрессивность проявляется также в иронии, насмешках и навешивании ярлыков: «тупица», «бездельник», и т.п. Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, уменьшаются самокритичность.

Возможные причины: индивидуальные особенности, психологическая защита-проекция, фрустрационная нетолерантность, т.е. нетерпимость, вызванная любым мелким отклонением от правил поведения.

*Авторитарность.* Возможные причины: защита-рационализация, завышенная самооценка, властность, схематизация типов учащихся.

*Демонстративность.* Качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцветивании своих переживаний, в позах, поступках, рассчитанных на внешний эффект.

Эмоции яркие, выразительны в проявлениях, но неустойчивы и неглубоки.

Известная демонстративность специалисту социномических профессий профессионально необходима. Однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество профессиональной деятельности.

Причины: защита-идентификация, завышенная самооценка "образа Я", эгоцентризм.

*Дидактичность.* Причины: стереотипы мышления, речевые шаблоны, профессиональная акцентуация.

*Профессиональный догматизм.* Возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач самоуверенности и завышенной самооценке.

*Догматизм* развивается с ростом стажа работы в одной и той же должности, снижением уровня общего интеллекта, а также обуславливается особенностями характера. Причины: стереотипы мышления, возрастная интеллектуальная инерционность.

*Доминантность.* Развитие этой деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности.

В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Она может развиваться на основе акцентуации характера.

Причины: неконгруэнтность эмпатии, т.е. неадекватность, несоответствие ситуации, неспособность эмпатировать, нетерпимость к чужим недостаткам, акцентуации характера.

*Профессиональная индифферентность.* Характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей клиентов, учеников. Профессиональное взаимодействие с ними строится без учета их личностных особенностей.

Причины: защита-отчуждение, синдром "эмоционального сгорания", генерализация личного отрицательного профессионального опыта.

*Консерватизм.* Проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности устоявшимся технологиям, настороженном отношении к творческим работникам.

Развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что специалист регулярно репродуцирует одни и те же хорошо зарекомендовавшие себя формы и методы работы.

Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы специалиста, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний.

Причины: защита-рационализация, стереотипы деятельности, социальные барьеры, хроническая перегрузка профессиональной деятельностью.

*Рольевой экспансионизм.* Проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений.

Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами организации, учреждения, в преувеличении собственной роли и

значения. Причины: стереотипы поведения, тотальная погруженность в профессиональную деятельность, самоотверженный профессиональный труд, ригидность.

*Социальное лицемерие.* Причины: защита-проекция, стереотипизация морального поведения, возрастная идеализация жизненного опыта, социальные экспектации, т.е. неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации.

*Поведенческий трансфер* (проявление синдрома ролевого трансфера) Характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям. Поговорка «С кем поведешься – от того и наберешься» справедлива в отношении менеджеров правоохранительных органов: в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности правонарушителей.

У преподавателей – использование выражений и манер поведения, которые проявляют некоторые ученики, что нередко делает такого преподавателя неестественным даже в глазах этих учеников.

Причины: защита-проекция, эмпатическая тенденция присоединения, т.е. проявление реакций, свойственных воспитанникам

Э. Ф. Зеер [12] обозначает и следующие возможные пути профессиональной реабилитации, позволяющие в какой-то мере снизить негативные последствия таких деструкций.

Повышение социально-психологической компетентности и аутокомпетентности.

Диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления.

Прохождение тренингов личностного и профессионального роста. При этом серьезные и глубокие тренинги конкретным работникам желательно проходить не в реальных трудовых коллективах, а в других местах.

Рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста.

Профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста.

Овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций.

Повышение квалификации и переход на новую квалификационную категорию или должность (повышение чувства ответственности и новизны работы).

### **5.3 Уровни профессиональных деформаций личности профессионала**

Общепрофессиональные деструкции, типичные для работников данной профессии. Например: для врачей – синдром "сострадательной усталости" (эмоциональная индифферентность к страданиям больных); для работников правоохранительных органов – синдром "асоциальной перцепции" (когда каждый воспринимается как потенциальный нарушитель); для руководителей –

синдром "вседозволенности" (нарушение профессиональных и этических норм, стремление манипулировать подчиненными).

Специальные профессиональные деструкции, возникающие в процессе специализации. Например, в юридических и правозащитных профессиях: у следователя – правовая подозрительность; у оперативного работника – актуальная агрессивность; у адвоката – профессиональная изворотливость, у прокурора – обвинительность. В медицинских профессиях: у терапевтов – стремление ставить угрожающие диагнозы; у хирургов – цинизм; у медсестер – черствость и равнодушие.

Профессионально-типологические деструкции, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру профессиональной деятельности. В результате – складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

1) деформации профессиональной направленности личности (искажение мотивов деятельности, перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям);

2) деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, нарциссизм);

3) деформации, обусловленные чертами характера (ролевая экспансия, властолюбие, "должностная интервенция", доминантность, индифферентность). Все это может проявляться в самых разных профессиях.

Индивидуальные деформации, обусловленные особенностями работников самых разных профессий, когда отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и нежелательные качества, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств или акцентуаций.

Например: сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, навязчивая педантичность и др. «Данные деформации можно было бы назвать профессиональным кретинизмом» [12].

#### **5.4 Синдром эмоционального (психического) выгорания как результат воздействия профессии на личность, симптомы, факторы его вызывающие, способы предотвращения.**

Проблема эмоционального выгорания специалистов актуальна на современном этапе развития общества. Популярность исследования данного вопроса стремительно увеличивается в связи с тем, что значительное количество высококвалифицированных специалистов имеют низкую стрессоустойчивость и подвержены эмоциональному выгоранию.

Проведение мер направленных на развитие эмоциональной и психологической стрессоустойчивости, как во время обучения, так и в процессе дальнейшей работы, позволит препятствовать формированию «синдрома эмоционального выгорания», часто встречающегося у специалистов.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

Синдром эмоционального выгорания («эмоциональное сгорание») – специфический вид профессиональной деформации лиц, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Термин «burnout» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром Фрейденбергом в 1974 г. Им у волонтеров службы психического здоровья были выявлены разочарования в работе, эмоциональное и психическое истощения, которые определили как «поражение, истощение, износ, происходящий в человеке вследствие завышенных требований к собственным ресурсам и силам» [46]. Данный вопрос вызвал высокую заинтересованность и стал изучаться у работников социальных профессий, таких как медицинские работники, учителя, специалисты по социальной работе, психологи и у других представителей социальной структуры.

В литературе в качестве синонима «синдрома эмоционального выгорания», используется термин «синдром психического выгорания» или «профессиональное выгорание».

Синдром эмоционального выгорания проявляется :

а) в чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);

б) дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);

в) негативном самовосприятии в профессиональном плане – недостаток чувства профессионального мастерства.

Выделяют три основных фактора, играющие существенную роль в синдроме эмоционального выгорания – личностный, ролевой и организационный.

*Личностный фактор.* У женщин в большей степени развивается эмоциональное истощение, чем у мужчин, у них отсутствует связь мотивации (удовлетворенность оплатой труда) и развития синдрома при наличии связи со значимостью работы как мотивом деятельности, удовлетворенностью профессиональным ростом. Сотрудники, испытывающие недостаток автономности («сверхконтролируемые личности») более подвержены «выгоранию».

Фрейденберг описывает «сгорающих» как сочувствующих, гуманных, мягких, увлекающихся, идеалистов, ориентированных на людей, и – одновременно – неустойчивых, интровертированных, одержимых навязчивыми идеями (фанатичные), «пламенных» и легко солидаризирующихся.

Махер пополняет этот список «авторитаризмом» (авторитарным стилем руководства) и низким уровнем эмпатии.

В. Бойко указывает следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания:

- склонность к эмоциональной холодности,

•склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств в профессиональной деятельности.

*Ролевой фактор.* Установлена связь между ролевой конфликтностью, ролевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием. Работа в ситуации распределенной ответственности ограничивает развитие синдрома эмоционального сгорания, а при нечеткой или неравномерно распределенной ответственности за свои профессиональные действия этот фактор резко возрастает даже при низкой рабочей нагрузке.

Способствуют развитию эмоционального выгорания те профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция, в то время как успешный результат зависит от слаженных действий.

*Организационный фактор.* Развитие синдрома эмоционального выгорания связано с наличием напряженной психоэмоциональной деятельностью:

- интенсивное общение,
- подкрепление его эмоциями,
- интенсивное восприятие,
- переработка и интерпретация получаемой информации и
- принятие решений.

Другой фактор развития эмоционального выгорания – дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера.

Это – нечеткая организация и планирование труда, недостаточность необходимых средств, наличие бюрократических моментов, многочасовая работа, имеющая трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов как в системе «руководитель – подчиненный», так и между коллегами.

Выделяют еще один фактор, обуславливающий синдром эмоционального выгорания – наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные клиенты, «трудные» подростки и т.д.)

Выделяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для СЭВ:

•физические симптомы (усталость, физическое утомление, истощение; изменение веса; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья, в т.ч. по ощущениям; затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожь; повышение артериального давления; язвы и воспалительные заболевания кожи; болезни сердечно-сосудистой системы);

•эмоциональные симптомы (недостаток эмоций; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность, раздражительность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других – люди становятся безликими, как манекены; преобладает чувство одиночества);



- поведенческие симптомы (рабочее время более 45 часов в неделю; во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи – падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение);

- интеллектуальное состояние (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах – тренингах, образовании; формальное выполнение работы);

- социальные симптомы (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег).

Таким образом, СЭВ характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни.

Способы предотвращения выгорания:

- Стремление к личностному росту.
- Расширение кругозора по проблеме, т. е. информированность; создание новых проектов.
- Культивирование других, интересов, несвязанных с профессией; чтение литературы для своего удовольствия.
- Четкое разделение личной жизни и профессиональной деятельности.
- Расширение своих социальных контактов; наличие друзей других профессий.

## **ТЕМА 6. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ (РЕАБИЛИТАЦИОННОЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ) СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

### **6.1 Социально-психологическое сопровождение профессионального становления личности**

Профессиональное становление охватывает длительный период онтогенеза человека: оптация, профессиональная подготовка, профадаптация, этап прекращения профессиональной деятельности (выход на пенсию). Сценарии профессионального становления индивидуальны. Огромная вариативность траекторий, сценариев профессиональной жизни затрудняет ее полноценное сопровождение.

Следует также иметь в виду значительное социальное расслоение населения, недостаточный уровень социальной защищенности, возможность безработицы и утраты профессиональной дееспособности, которые неизбежно порождают множество проблем профессионального становления. Все это убеждает в необходимости профессионального психологического

сопровождения профессионального становления личности, построения и развития карьеры.

Психологическое сопровождение профессионального становления – это движение вместе с изменяющейся личностью, рядом с ней, своевременное указание возможных путей, при необходимости – помощь и поддержка [45, с. 689].

Цель психологического сопровождения – достижение полноценной реализации профессионально – психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Главное – помочь человеку реализовать себя в профессиональной деятельности

Основные концептуальные положения психологического сопровождения профессионального становления личности заключаются в следующем:

- наличие социально-экономических условий для того, чтобы личность могла осуществить себя в профессиональной жизни;
- необходимость для полноценного профессионального становления социально-психологического обеспечения, помощи и поддержки со стороны общества;
- признание права личности на самостоятельный выбор способов реализации своих социально – профессиональных функций;
- принятие личностью на себя всей ответственности за качество профессионального становления и реализацию своего профессионально-психологического потенциала;
- гармонизация внутреннего психического развития личности и внешних условий социально-профессиональной жизни.

## **6.2 Задачи, функции, направления социально-психологическое сопровождение профессионального становления личности**

Функции психологического сопровождения профессионального становления личности:

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов профессионального становления (выбора профессии, начального этапа профессиональной адаптации, профессионализации и т.д.);
- проектирование и самопроектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления;
- психологически компетентное оказание поддержки и помощи личности в преодолении трудностей профессионального становления, особенно, при изменении социально – профессиональной среды;
- профессиональная реабилитация личности в случаях длительного перерыва в профессиональной деятельности (женщин после рождения ребенка, инвалидов, безработных, людей, вышедших из мест заключения, и др.);
- обеспечение социально-профессионального самосохранения;
- профилактика развития профессиональных деформаций, оказание помощи в преодолении кризисов и стагнации;

Учитывая субъектность и субъективность как важные характеристики профессионального становления, основными задачами и направлениями психологического сопровождения этого процесса являются следующие:

- изучение условий и факторов, влияющих на продуктивность труда и эмоционально – психологическое состояние персонала;
- эффективное воспроизводство и сохранение профессионально подготовленного персонала предприятий и организаций;
- проектирование профессиограмм, отражающих динамику профессионального становления личности, и альтернативные варианты профессионального развития;
- формирование операциональной структуры будущей деятельности, а также целенаправленная подготовка к устойчивой и безопасной реализации профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, социальную адаптацию, реориентацию, профессиональное самосохранение и комфортную жизнь после завершения карьеры);
- формирование и развитие акмеологической культуры персонала, его потребности в самореализации и способности к оптимальной деятельности, профессиональной и индивидуальной компетенции, коммуникации;
- обеспечение психологической безопасности персонала, комфортных условий его деятельности, а также восстановление профессионально-психологического ресурса специалистов;
- психологическое содействие при решении проблем профессионального становления личности на всех его стадиях.

### **6.3 Технологии реализации**

Реализация функций психологического сопровождения возможна при использовании личностно ориентированных технологий профессионального развития, среди которых следует выделить:

- технологий развивающей диагностики;
- тренингов личностного и профессионального развития и саморазвития;
- мониторинга социально-профессионального развития; мониторинг профессионального развития – это процесс наблюдения, оценки и прогноза психологического состояния личности, включающий в себя комплекс диагностических методик, обеспечивающих контроль сформированности профессионально важных характеристик.
- технологий формирования психологической аутокомпетентности;
- психологического консультирования по проблемам социально-профессионального развития;
- проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;
- личностно ориентированных тренингов повышения социально-
- профессиональной и психолого – педагогической компетентности;
- ретроспекции профессиональной жизни (метода психобиографии);
- тренингов самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

Одна из главных задач психологического сопровождения профессионального становления – не только оказывать своевременную помощь и поддержку личности, но и научить ее самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь личности стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни. Необходимость решения этой задачи обусловлена социально-экономической нестабильностью, многочисленными переменами в индивидуальной жизни каждого человека, индивидуально-психологическими особенностями, а также случайными обстоятельствами и иррациональными тенденциями жизнедеятельности.

Психологическое сопровождение предполагает создание ориентационного поля профессионального развития личности, укрепление профессионального «Я», поддержание адекватной самооценки, оперативную помощь и поддержку, саморегуляцию жизнедеятельности, освоение технологий профессионального самосохранения.

Результатом психологического сопровождения профессионального становления является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала персонала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности.

Таким образом, психологическое сопровождение – это технология, основанная на единстве четырех функций: диагностики возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения.

#### **6.4 Социально-психологическое сопровождение на стадии оптации, профессионального образования, профессиональной адаптации, профессионализации, мастерства, на этапе прекращения профессиональной деятельности**

Психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности. На каждой стадии профессионального становления и развития специалиста существуют свои трудности, препятствия, проблемные зоны. Их преодоление часто требует профессиональной помощи специалистов по коррекции и преодолению возникших проблем. В этом также заключается одна из функций социально-психологического сопровождения личности на каждом этапе профессионального становления, развития карьеры.

*Социально-психологическое сопровождение на стадии оптации.* На стадии оптации важное значение приобретает профессиональное консультирование оптантов, которое осуществляет школьный психолог, если речь идет о школьнике, или психолог-профконсультант, если в психологической помощи нуждается безработный. Для изучения их профессиональных намерений используются разнообразные анкеты, беседы, сочинения на тему о выборе профессии. При этом необходимо выяснить, есть ли у оптанта предпочитаемые

профессии, продуманы ли пути овладения ими(в учебных заведениях или на предприятиях и т.д.), существуют ли резервные профессиональные планы, имеет ли оптант представление о содержании труда, привлекательных сторонах профессии, режиме и условиях работы и т.д.

На основе информации, извлеченной при изучения профессиональных намерений оптанта, профконсультант строит дальнейшую индивидуальную работу с ним: выявляет интересы и склонности к определенным видам деятельности, профессиям. Как правило, оптанты с выраженными интересами и склонностями практически не испытывают затруднений в выборе профессии, ориентируются на содержание труда, его процесс, результат.

Для диагностики способностей (в частности, специальных, обеспечивающих успешное овладение конкретными видами деятельности) применяются разнообразные методы: наблюдение, естественный и лабораторный эксперимент, анализ продуктов деятельности, тесты. Для диагностики артистических, музыкальных, художественных способностей требуется участие специалистов-экспертов.

Одним из признаков способностей школьников является высокая результативность в каком-либо виде деятельности. Успешное обучение по определенным дисциплинам – одно из свидетельств наличия способностей к ним. Так, можно выделить наличие гуманитарных способностей (при успехах в таких предметах, как история, литература), естественно-научных (биология, география) и физико-математических (математика, черчение, физика).

Чтобы выявить степень развития этих способностей, можно использовать не только тесты специальных способностей, но и некоторые тесты интеллекта. Например, тест Р. Амтхауэра позволяет получить тестовый профиль испытуемого по трем параметрам: выраженности гуманитарных, математических и технических способностей.

Компетентное психологическое сопровождение оптанта требует учета всех факторов профессионального самоопределения. При решении психологических проблем профконсультанту недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит индивиду, нужно также обеспечить условия, стимулирующие самостоятельное принятие решения, в результате чего оптант берет на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор.

Психологическое сопровождение помогает оптанту увидеть и осознать свои проблемы, стимулирует развитие профессионального самосознания, высвечивает сильные и слабые стороны личности, намечает реальные сценарии будущей профессиональной жизни.

В настоящее время в психологии накоплен значительный материал, характеризующий разные формы и методы социально-психологического сопровождения профессионального самоопределения школьников (Е. А. Климов, Л. М. Митина, Н. С. Пряжников, С. Н. Чистякова и др.).

*Социально-психологическое сопровождение на стадии профессионального образования.*

Исходя из сущности личностно ориентированного профессионального образования, важнейшим принципом психологического сопровождения

выступает признание права субъекта образования самому принимать решения о путях своего профессионального становления и нести ответственность за их последствия.

Сопровождение же сводится к созданию условий для полноценного профессионального становления личности, оказанию своевременной помощи и поддержки, а при необходимости – к осуществлению коррекции профессионального развития.

Реализация социально-психологического сопровождения возможна при наличии целостной комплексной программы. Ее разработка основывается на следующих принципах:

- учитывается потребность личности в самоорганизации, самоопределении и саморазвитии;
- признается приоритет индивидуальности, самоценности обучаемого, который изначально является субъектом сопровождения;
- психотехнологии сопровождения соотносятся с закономерностями профессионального становления личности.

Развитие обучаемого как личности, как субъекта деятельности является важнейшей целью профессионального образования и может рассматриваться в качестве его системообразующего фактора.

В рамках когнитивно ориентированного образования основное внимание уделяется интеллектуальному развитию. Отсюда и дидактическая доминанта, которая реализуется на практике в образовании. Между тем профессиональная школа, будучи социальным институтом, призвана готовить своего выпускника к будущей социально-профессиональной жизни.

Становление специалиста обязательно предполагает развитие:

- аксиологической направленности и профессионального сознания;
- социального и профессионального интеллекта;
- эмоционально-волевой сферы;
- позитивного отношения к миру и к себе;
- самостоятельности, автономности и уверенности в себе;
- профессионально важных качеств и аутокомпетентности.

В настоящее время в профессиональном образовании утверждается новая парадигма – личностно ориентированная.

Системообразующим фактором личностно ориентированного профессионального образования становится профессиональное развитие обучаемых в процессе организации взаимодействия всех субъектов обучения с учетом их предшествующего опыта, личностных особенностей, специфики учебного материала и конкретной учебно-пространственной среды. Решение этих задач психологического сопровождения соотносится с этапами профессионального обучения и воспитания: адаптации, интенсификации и идентификации.

На этапе адаптации бывшие школьники (первокурсники) приспособляются к условиям и содержанию профессионально-образовательного процесса, осваивают новую социальную роль, налаживают

взаимоотношения друг с другом и с педагогами. Ведущая деятельность – учебно – познавательная, которая существенно отличается от прежней.

Психологическое сопровождение заключается в оказании первокурсникам помощи в адаптации к новым условиям жизнедеятельности.

К технологиям психологического сопровождения относятся:

- диагностика готовности к учебно-познавательной деятельности, мотивов учения, ценностных ориентации, социально-психологических установок;
- помощь в развитии учебных умений и регуляции своей жизнедеятельности;
- психологическая поддержка первокурсников в преодолении трудностей самостоятельной жизни и установлении комфортных взаимоотношений с однокурсниками и педагогами;
- консультирование первокурсников, разочаровавшихся в выбранной специальности;
- коррекция профессионального самоопределения при компромиссном выборе профессии. Психологическими критериями успешного прохождения этого этапа являются адаптация к учебно-познавательной среде, личностное самоопределение и выработка нового стиля жизнедеятельности.

На этапе интенсификации происходит развитие общих и специальных способностей обучаемых, интеллекта, эмоционально-волевой регуляции, ответственности за свое становление, самостоятельности. Ведущая деятельность – научно-познавательная. Этот этап относительно благополучный.

Психологическое сопровождение сводится к диагностике личностного и интеллектуального развития, оказанию помощи, поддержки в решении проблем взаимоотношений со сверстниками и педагогами, а также сексуальных отношений. К технологиям сопровождения относятся развивающая диагностика, психологическое консультирование, коррекция личностного и интеллектуального профиля.

*Психологическими критериями продуктивности* этого этапа становления обучаемого являются интенсивное личностное и интеллектуальное развитие, социальная идентичность, самообразование, оптимистическая социальная позиция.

На завершающем этапе профессионального образования – этапе идентификации – важное значение приобретает формирование профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности по получаемой специальности. Появляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, трудоустройством. В связи с образованием семейных пар, намечающимися перспективами будущей жизни уменьшается число межличностных контактов. Происходит постепенная дезинтеграция студенческих коллективов.

Психологическое сопровождение заключается в финишной диагностике профессиональных способностей, помощи в нахождении профессионального поля для реализации себя, поддержке в нахождении смысла будущей

жизнедеятельности, консультировании по вопросам интимных и семейных отношений. Главное – помочь выпускникам профессионально самоопределиться и определиться с местом работы.

Психологические критерии успешного прохождения этого этапа – отождествление себя с будущей профессией, формирование готовности к ней, развитая способность к профессиональной самопрезентации.

Профессиональная самопрезентация – способность производить хорошее впечатление при устройстве на работу и вхождении в профессиональную группу. Определяется высокой самооценкой, уверенностью в себе, чувством личного контроля, низкой социальной тревожностью.

Таким образом, продуктивное психологическое сопровождение профессионального образования возможно при условии создания психологической службы в профессиональном учебном заведении, осуществлении мониторинга профессионального развития. Оно должно стать составной частью личностно ориентированного социально-профессионального воспитания.

*Социально-психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации.*

Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации.

Под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии, а именно:

- учится жить в относительно новых для него социально-профессиональных и организационно – экономических условиях;
- находит свое место в структуре предприятия как специалист, способный решать задачи определенного класса;
- осваивает профессиональную культуру;
- включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений.

Различают следующие виды адаптации:

- первичную – приспособление молодых специалистов, не имеющих опыта профессиональной деятельности(например, выпускников вузов);
- вторичную – приспособление специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности(например, в ситуации вынужденной смены работы).

Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают ее основные виды: психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную адаптацию. Каждый из перечисленных видов может вызвать у вновь пришедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы.

Причинами затруднений, как правило, выступают:

- недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей сориентироваться в новой ситуации и найти правильное решение;
- отсутствие необходимого профессионального опыта и квалификации;



- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно строить свое поведение;

- недостаточное представление о нормах профессионального поведения и неумение презентовать себя как специалиста;

- необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания, иногда необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе.

*Психофизиологическая адаптация* – это привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды, особенностям организации режима питания и отдыха.

Адаптационные реакции на неблагоприятные психофизиологические состояния работника вызывают психическое напряжение, которое приобретает характер стресса.

Психологическое сопровождение заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний.

Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоят в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста.

Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

*Социально-психологическая адаптация* представляет собой

- приспособление к новой социальной среде,
- включение в систему профессиональных межличностных связей и отношений,

- освоение новых социальных ролей,

- освоение норм поведения, групповых норм и ценностей,

- идентификация себя с профессиональной группой.

Наибольшую сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Групповые нормы даже в строго регламентированных деловых отношениях выступают как их основа, выполняя регулятивные, оценочные, санкционирующие и стабилизирующие функции. Уровни групповых норм зависят от степени обязательности их соблюдения. Наибольшую важность для

нового сотрудника представляет информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо.

Психологическое сопровождение заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением групповых норм поведения. Тогда необходима оперативная помощь психолога в разрешении конфликта.

Профессиональная адаптация – это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.

Главное – освоение новой профессиональной деятельности. Критерием успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности. Превалирование реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт.

Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост, создает предпосылки для самоактуализации специалиста.

Психологическое сопровождение сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности, формировании адекватной профессиональной самооценки.

Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление ее требований с возможностями специалиста.

В отдельных случаях может быть поставлен вопрос о кадровом перемещении на другую работу. Такого рода ситуации вызывают у специалиста тягостное эмоциональное состояние – фрустрацию.

Поддержка заключается в основном в выработке специалистом совместно с психологом новых целей профессиональной жизни.

Таким образом, психологическое сопровождение на стадии адаптации помогает успешному продвижению специалиста в области профессии, а также на предприятии, в учреждении, организации в направлении профессионального самосовершенствования.

*Социально-психологическое сопровождение на стадии профессионализации.*

Психологическое сопровождение на этой стадии становления заключается в оказании помощи работнику в дальнейшем профессиональном росте,

повышении квалификации и развитии карьеры, в поддержке при переживании трудностей, неудовлетворенности трудом, в конфликтных ситуациях, при увольнении, а также при приеме на работу.

На современных предприятиях и в организациях такое сопровождение осуществляется службами развития персонала и рассматривается как форма кадровой политики. Психологическое сопровождение позволяет управлять профессиональным ростом и карьерой работников, планировать повышение их квалификации, создавать резерв на выдвижение. Все это повышает конкурентоспособность работников на рынке труда.

Профессиональный рост – это приобретение опыта, совершенствование квалификации, достижение вершин профессионализма.

Карьера – успешное продвижение работника в сфере общественной, служебной, профессиональной деятельности.

Главная цель психологического сопровождения на стадии профессионализации – обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия (организации) в профессиональном становлении.

Эта цель достигается путем решения следующих задач:

- согласования целей развития организации и работника;
- предупреждение и устранение «карьерных тупиков», в которых практически не оказывается возможностей для развития работника;
- формирование и уточнение критериев профессионального роста, повышения квалификации, касающихся карьеры;
- изучения и оценки профессионального потенциала работника;
- эффективного использования путей профессионального роста;
- систематического ознакомления работника с перспективами на краткосрочный и долгосрочный период;
- установления требуемого уровня профессиональной компетентности для должностного продвижения.

Планируемое психологическое сопровождение осуществляется в следующих профессионально значимых ситуациях:

- при приеме на работу;
- при проведении аттестации и кадровых перемещений;
- перед направлением на курсы повышения квалификации;
- при выдвижении в кадровый резерв.

При трудоустройстве работника на вакантное рабочее место психологическое сопровождение может выразиться в том, что психолог оценивает его профессиональный потенциал в процессе проведения собеседования, а также подготовки им резюме о себе и своих возможностях. Цель этих двух процедур – представить работодателю кандидата на должность в качестве будущего работника.

Психолог – профконсультант принимает также активное участие в определении профпригодности кандидата на вакантную должность. В первую очередь оцениваются профессионально значимые психофизиологические свойства и умения. В основном применяются тесты, подобные работе, которую

кандидату нужно будет выполнять (математический или графический тест, тесты на цветоразличение, скорость реакций, силовой подъем, координацию движений рук и ног и др.). Оценивается также уровень развития отдельных психических способностей, внимания, памяти, мышления. В зависимости от особенностей профессиональной деятельности проводится оценка личностных качеств с использованием психодиагностических тестов.

При проведении этих процедур важно, чтобы кандидат на должность понял, что отбор проводится в его же интересах, так как обеспечит в дальнейшем безаварийную работу, позволит избежать травматизма, повысит удовлетворенность трудом, эффективность профессиональной деятельности. Участие психолога-профконсультанта в найме и оценке кандидатов на должность заключается в проведении собеседования, диагностики. Но самое главное – обеспечить бесконфликтное вхождение специалиста в новую профессиональную среду. В рекрутинге используются разнообразные методы отбора персонала. Ниже отражена сравнительная эффективность различных методов оценки кандидатов (в процентах):

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| Тесты на профпригодность – | 60      |
| Общие тесты способностей – | 50 – 60 |
| Биографические тесты –     | 40      |
| Личностные тесты –         | 40      |
| Интервью –                 | 30      |
| Рекомендации –             | 20      |
| Астрология, графология –   | 10      |

Рекрутинг – система поиска, подбора и отбора персонала, а также оценки его профессионально-психологического потенциала.

После оформления на работу психолог-профконсультант совместно с работником определяют перспективы профессионального роста и карьеры.

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

Обсуждается также профессиональное перемещение (вертикальное, горизонтальное или центростремительное). Вертикальное перемещение ориентировано на переход на более высокую ступень структурной иерархии. Горизонтальное может рассматриваться как перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, руководитель проекта), либо расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Центростремительное перемещение, как указывалось раньше, представляет собой движение к ядру, руководству организации; отдельные важные поручения руководства.

К основным формам сопровождения профессионального роста и карьеры относятся:

- диагностика профессионально-психологического потенциала работника;
- анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие: возраста, профессионального опыта и квалификации, уровня профессионального образования и подготовки, состояния здоровья, динамичности карьеры – индикатора профессионального пути, свидетельствующего о том, насколько быстро работник поднимается по иерархической лестнице.
- изучение вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентации и социально-профессиональных установок;
- собеседование по вопросам профессионального роста и карьеры с работником и его руководителями;
- составление совместно с работником плана-программы карьеры, так называемой карьерограммы.

*Психологическое сопровождение на стадии мастерства.*

В особом психологическом сопровождении нуждаются работники в возрасте от 30 до 45 лет. Этот период жизни совпадает с наибольшими потенциальными возможностями человека. Работник стремится к профессиональной самореализации и успеху, он наиболее мобилен и профессионален, способен к вершинам достижений в выполняемой деятельности. Психологическое сопровождение наиболее продуктивной, акмеологической стадии профессионального становления – стадии мастерства требует особого рассмотрения.

Центральной задачей акмеологического сопровождения является развитие профессиональной компетенции. В зависимости от характера профессии содержание трех компонентов компетенции может быть различным, и для каждой профессии проектируется свой профиль профессиональной компетенции.

Профессиональная компетенция – это интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника.

Акмеологическое сопровождение ведется по следующим направлениям:

- анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника;
- разработка прогностической (проспектированной) профессиограммы и составление прогностических моделей деятельности и личности;
- подбор диагностических методик и процедур экспертного мониторинга профессионализации и мастерства специалистов;
- отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работников, необходимого для эффективного выполнения труда;

- проектирование методики оценки деятельности и компетенции работников;
- обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов;
- психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и др.;
- подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

Таким образом, психологическое сопровождение специалиста на стадиях профессионализации и мастерства направлено на то, чтобы помочь личности реализовать себя, в результате выработки индивидуального стиля деятельности обеспечить удовлетворенность трудом, лицам с отчетливо выраженным профессионально-психологическим потенциалом помочь профессионально самоактуализироваться, работникам, переживающим проблемы, оказать помощь в их преодолении. Главное – помочь работникам обрести личностный смысл профессиональной деятельности, поддержать их в трудные моменты профессиональной жизни, внести коррективы в траекторию и темп профессионального становления.

*Социально-психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности.*

В 55 – 60 лет актуальным становится выход на пенсию. Для одних людей это означает возможность заняться интересным делом: садоводством, рыбалкой, разнообразными видами социально активного отдыха (путешествия, театр), общественно-политической практикой. Другие стараются закрепить на работе, демонстрируя завидное здоровье, профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами. Главное для них – остаться на работе. Третьи покорно- равнодушны к выходу на пенсию. Они уже давно утратили смысл своей профессиональной жизни и выход на пенсию рассматривают как возможность отойти от всяких обязанностей, ответственности и работы. Люди этой группы последние 15 – 20 лет находились в состоянии профессиональной стагнации, и работа была для них обременительна.

Психологическое сопровождение каждой группы различно. Представителям первой группы пожилых людей нужны дополнительные знания и умения в области их социально-профессиональных и семейно-бытовых интересов. Конечно, выход на пенсию эмоционально переживается ими как прекращение одной жизни и переход к другой – интересной и разнообразной.

Психологическое сопровождение может выразиться в том, что за год до выхода на пенсию им предлагаются разнообразные социально значимые виды организации жизнедеятельности. В отделах социальной работы с пенсионерами должны быть социально-образовательные программы и необходимая

литература. Проведение занятий по этим программам осуществляют пенсионеры, хорошо знающие данные области социальной работы.

Психологическое сопровождение этой группы пожилых людей не вызывает особых трудностей. Важно помочь им выбрать социально приемлемый вид деятельности, объединить их по интересам, организовать занятия и предоставить им необходимую информацию о способах реализации себя в разнообразных, многоплановых видах социально важной деятельности.

Более сложным представляется психологическое сопровождение работников, которые хотят продолжать профессиональную деятельность. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты, профессионалы, и жизнь вне профессии кажется им катастрофой. Ситуация усугубляется тем, что они действительно более профессиональны, чем другие работники. Но если эти профессионалы вовремя не уйдут, то молодые и перспективные специалисты вынуждены будут либо искать возможность реализовать свои потребности в профессиональном росте на другом предприятии, либо смириться со своей профессиональной стагнацией. Значит, вынужденный уход на пенсию социально оправдан.

Психологическое сопровождение заключается в оказании помощи этим профессионально настроенным пенсионерам в перестройке, переориентации смысла предыдущей жизни, обретении новых ценностей и социальных ориентиров, нового смысла жизнедеятельности.

С данной группой потенциальных пенсионеров должен работать психолог пожилого возраста. Главное – убедить этих профессионально успешных работников в том, что жизнь вне профессии обладает огромными возможностями для реализации и самоактуализации своего социально-психологического потенциала. И конечно, они нуждаются в личностном самоопределении, диагностике социально и культурно ориентированных интересов, повышении персональной компетентности. Высокая социально – профессиональная активность, присущая этой группе пожилых людей, является залогом их дальнейшего личностного развития.

Третья группа потенциальных пенсионеров давно уже смирилась со своим профессиональным застоем. Они социально пассивны, равнодушны, и выход на пенсию не приносит им особых переживаний, обусловленных необходимостью перераспределять жизненную энергию. Они продолжают свое существование, находя смысл в удовлетворении естественных потребностей, погружены в свое «славное» прошлое. Для этих пенсионеров характерна эгоистическая центрация. Они недоверчивы, подозрительны, мнительны, а нередко еще и гигиенически запущены. И конечно, у них обусловленный возрастом букет болезней. Наличие этой группы пенсионеров отрицательно сказывается на нравственно-психологическом здоровье населения.

Психологическое сопровождение таких пенсионеров крайне усложнено ввиду их пассивности и лени. Нужна прежде всего реабилитация их «Я-концепции», помощь в обретении нового смысла жизни.

## ТЕМА 7. СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТАТИВНОЙ РАБОТЫ

### 7.1. Профессиональное консультирование в организации

Важную роль в реализации технологического подхода в работе организационных психологов играет психолого-организационное консультирование. Анализ его содержания дает возможность высказать ряд положений, а именно:

1. Психолого-организационное консультирование является производным от более общего вида деятельности «консультирование», под которым понимают любую форму предоставления помощи относительно содержания, процесса или структуры задачи или серии задач, где консультант не отвечает за выполнение задания, но помогает тем людям, которые несут за это ответственность [13].

2. Психолого-организационное консультирование следует понимать как метод совершенствования социальной практики, основное назначение которого состоит в оказании помощи организациям, их менеджерам и персоналу относительно совершенствования практики управления, повышения эффективности деятельности организации в целом и индивидуальной эффективности (профессиональной и личностной) каждого менеджера и работника.

3. Психолого-организационное консультирование – это вид профессиональной деятельности, идо осуществляется отдельными лицами и консультационными фирмами, и нуждается в социальной глубокой и серьезной подготовке специалистов для его проведения.

Следует отметить, что по своей сути психолого-организационное консультирование является, с одной стороны, видом консультирования, связанного с управлением организациями, а с другой – специальным видом психологического консультирования. Поэтому в процессе психолого – организационного консультирование необходимо четко учитывать его особенности, по сравнению с другими видами психологического консультирования.

Психолого-организационного консультирование отличается от других видов такими показателями:

1. По содержанию:

а) связь с трудовой, профессиональной деятельностью людей, а не с их личной жизнью.

Все виды психологического консультирования можно разделить на две группы.

К первой группе относится консультирование, которое касается частной жизни личности (группы). Сюда можно отнести индивидуальное и семейное консультирование.

Вторую группу составляет консультирование по проблемам профессиональной, трудовой деятельности людей. В нее входит консультирование по проблемам индивидуальной профессиональной



деятельности (выбор профессии, профессиональное становление, адаптация к профессии, смена профессии и т.п.), а также консультирование по проблемам профессиональной деятельности и развития организации (психолого-организационное консультирование).

## 2. По объектам воздействия и анализа:

- связь с деятельностью прежде всего организаций, а также отдельных групп людей, личностей, которые работают в организации;

- наличие высокого социального статуса и уровня профессиональной подготовки и развития значительной части клиентов (руководителей организаций), по сравнению с «среднестатистическими» клиентами в других сферах консультирования.

## 3. По технологиям осуществления:

- необходимость анализа сложной системы показателей, характеризующих деятельность организации (цель, структура, технологии, организационную среду, этап развития организации и т.п.), и обеспечение комплексности вмешательства в результате консультативного влияния;

- наличие специфических этапов консультирования:

- расширенной диагностической фазы (с использованием методов наблюдения, тестов, изучение продуктов деятельности, документов и т.п.);

- наличие специального этапа моделирования организационных процессов с целью развития организации и т.п.);

- использование не только индивидуальных форм консультирования, но и групповых (групповых и межгрупповых дискуссий, деловых игр, тренингов и т.п.);

- повышение требований к соблюдению психологом этических норм деятельности и правил конфиденциальности, поскольку в отличие от индивидуального и семейного консультирования (где психолог в основном работает на «чужой» территории, например, в консультативном кабинете, центре) здесь же психолог длительное время находится непосредственно в организации. От его поведения зависит как сохранение авторитета руководителя, так и гарантия работы работников, предотвращение напряженности между администрацией и персоналом, междоусобных конфликтов между работниками.

Таким образом, психолого-организационное консультирование заключается в предоставлении консультантом помощи относительно функционирования всех структурных подсистем организации:

- целей и задач организации;

- структуры организации;

- человеческих ресурсов (менеджеры и персонал);

- технологий и методов деятельности организации.

Основные виды психолого-организационного консультирования разделяют на две группы.

К первой группе относятся виды психолого-организационного консультирования, которые касаются непосредственно деятельности организации, в частности:

- определение целей и задач организации, стратегии ее развития;
- обоснование и оптимизация структуры организации;
- выбор технологий деятельности организации.

Ко второй группе относится консультирование по проблемам управления человеческими ресурсами. Оно реализует консультационные услуги при решении таких вопросов, как:

- планирование человеческих ресурсов;
- отбор менеджеров и персонала организаций;
- формирование управленческой и исполнительной команды в организации;
- адаптация менеджеров и персонала организаций;
- обеспечение положительной мотивации менеджеров и персонала организаций;
- создание условий для удовлетворения работой менеджеров и персонала организаций;
- развитие профессиональной карьеры менеджеров и персонала организации;
- предупреждения и преодоления профессионального стресса и синдрома «профессионального выгорания» у менеджеров и персонала организаций и др.

К тому же данный вид консультирования является наиболее «психологическим» по своей сути. Это обусловлено следующими причинами:

- основным объектом анализа и воздействия выступает не техническая сторона и соответствующие материально-экономические ресурсы, как это обычно свойственно другим видам консультирования, а «человеческий фактор», то есть конкретные лица или группы лиц со своими неповторимыми индивидуально-психологическими особенностями, которые очень сильно влияют на эффективность управления;
- методы воздействия, которые использует консультант при реализации этого вида консультирования, также имеют специфический характер: они связаны с влиянием, прежде всего, на психику людей (их потребности, мотивы, ценности, способности, особенности характера и темперамента и т.д.), а не с решением технических задач.

Следует отметить, что наиболее «рельефно» психологический срез психолого-организационного консультирования прослеживается на уровне ведущей подсистемы любой организации – людей.

Реализация эффективного психолого-организационного консультирования в организации предусматривает внедрение определенной модели. Анализ тематической литературы, в отношении этого вида консультирования в организациях дает основания утверждать, что такая модель должна включать в себя следующие основные компоненты [7]:

1. Мотивационный компонент – определение уровня и наличие мотивации руководителей и персонала организаций и формирование у них выраженной положительной мотивации к получению такого вида помощи.

2. Когнитивно-смысловой компонент – психологический анализ основных запросов руководителей и персонала организаций по осуществлению психолого-организационного консультирования практическими психологами (в соответствии с выделенными основными критериями).

3. Операционно-технологический компонент – обоснование целесообразности использования организационными психологами разных стратегий, методов и форм психолого-организационного консультирования, введение его основных этапов в зависимости от специфики запросов руководителей.

4. Личностный компонент – определение основных профессионально-личностных качеств организационного психолога, необходимых для эффективного психолого-организационного консультирования.

5. Организационный компонент – анализ использования практическими психологами возможных организационных форм психолого-организационного консультирования руководителей в зависимости от типа организации, вида запроса.

Психолого-организационное консультирование играет важную роль в реализации технологического подхода в деятельности организационных психологов, которая проявляется в том, что:

1. Психолого-организационное консультирование связано прежде всего с коррекционно-развивающим компонентом технологии, то есть наиболее сложным и завершающим. Следовательно, успешность его осуществления в значительной степени будет влиять на эффективность внедрения технологии в целом.

2. Психолого-организационное консультирование дает возможность реализовать несколько стратегий коррекционно – развивающего компонента технологии:

а) учебную (например, формирование психологической культуры менеджеров и персонала по определенным вопросам жизнедеятельности организации) или процессуальную (например, психологическое обеспечение лонгитюдного процесса введения изменений в организацию);

б) индивидуальную (при работе с конкретными менеджерами или работниками) или групповую (при работе с командой) форму консультирования. Вариативность этих стратегий дает возможность внедрять коррекционно -развивающий компонент достаточно гибко, в зависимости от конкретных потребностей организации и персонала.

Для лучшего понимания труда менеджера по персоналу важно выделить его основные качества и способности (Вудкок, Френсис). Основными такими способностями, обеспечивающими эффективный управленческий труд, являются [15]:

- способность управлять собой;
- разумные личные ценности;

- четкие личные цели;
- упор на постоянный личностный рост;
- навык решать проблемы;
- изобретательность и способность к инновациям;
- высокая способность влиять на окружающих;
- знание современных управленческих подходов;
- способность руководить;
- умение обучать и развивать подчиненных;
- способность формировать и развивать эффективные рабочие группы (команды).

К этому можно добавить инициативность, настойчивость при достижении намеченных планов. Важной для эффективной работы является также увлеченность самим процессом управленческого труда.

При этом сам кадровый менеджмент предполагает следующие направления (сферы) работы:

- количественное и качественное планирование персонала;
- занятость персонала (маркетинг персонала), оптимизация и сокращение штатов организации;
- обучение и переподготовка персонала;
- управление персоналом (кадровый контроль);
- политика руководства, политика стимулирования труда;
- социальная политика;
- информационная (коммуникативная) политика – "публик рилейшнз";
- содействие в деятельности предприятия (общественной и экономической).

## **7.2 Профессиональное развитие персонала**

Профессиональное развитие персонала является одним из важнейших направлений деятельности по управлению персоналом и фактором успешной деятельности производства. При этом инвестирование в развитие кадров играет большую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей.

Под профессиональным развитием персонала понимается совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических характеристик работников. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры.

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям организации отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

Мероприятиями по профессиональному развитию персонала являются семинары по маркетингу для сотрудников отдела персонала, посещение школы бизнеса коммерческим агентом, изучение английского языка инженером-механиком, работа которого связана с чтением чертежей, документов, только что принятого в организацию начальника планового отдела и т.д.

В крупных многонациональных корпорациях существуют специальные отделы профессионального развития, возглавляемые руководителем в ранге директора или вице-президента, что подчеркивает их большое значение для организации. О важности профессионального развития персонала для современных организаций свидетельствует и то, что цели в этой области включаются в личные планы (от выполнения которых зависит размер вознаграждения) высших руководителей многих корпораций: президентов, региональных вице-президентов, директоров национальных компаний.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития.

В ходе аттестации (или во время специальной встречи по профессиональному развитию) сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития. Результатом этого обсуждения становится план индивидуального развития, развития карьеры, который передается в кадровую службу (отдел профессионального развития). Специалисты по профессиональному развитию оценивают план с точки зрения его реалистичности, выполнимости, соответствия потребностям организации, ее финансовым возможностям и вносят в него необходимые коррективы. Сведенные воедино планы развития сотрудников становятся программой профессионального развития персонала организации. Эта программа определяет цели профессионального развития, средства их достижения и бюджет.

В последние годы все более популярными становятся методы психологического тестирования (центры оценки персонала), с помощью которых определяется степень развития тех или иных профессиональных навыков у сотрудников организации. Сравнение результатов оценки с портретом "идеального" сотрудника дает возможность определить пробелы в профессиональной подготовке и предусмотреть мероприятия по их ликвидации.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Примером профессионального обучения могут служить курсы по изучению новой компьютерной программы для секретарей-референтов, программа по обучению агентов по продажам, финансовый курс для высшего управленческого аппарата компании.

Профессиональное развитие – это непрерывный комплексный процесс, который включает профессиональное обучение, развитие карьеры и повышение квалификации.

Реализация концепции развития персонала предусматривает создание гибкой системы профессионального обучения, ориентированной на решение стратегических задач предприятия.

Обучение персонала позволяет решать основные задачи как в интересах предприятия – повышение эффективности и качества труда, так и в интересах человека – повышение уровня жизни, создание возможности для реализации своих способностей, обеспечение конкурентоспособности на рынке труда.

Существует большое количество методов развития профессиональных знаний и навыков. Вся их совокупность может быть представлена двумя группами: обучение непосредственно на рабочем месте и обучение вне рабочего места.

Метод обучения на рабочем месте чаще всего используется для овладения необходимыми навыками и ознакомлением новых работников с тем, как использовать имеющиеся оборудование и инструменты, методы и технологии непосредственно в процессе выполнения профессиональной деятельности. Такое обучение обычно не воспроизводит некоторые организационные условия (например, шум, напряженный ритм работы), бывает узкоспециальным, не дает возможность работнику абстрагироваться от текущей ситуации и выйти за рамки обычного поведения.

Обучение вне рабочего места более эффективно, но связано с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей. Оно может происходить по многим направлениям и многими способами: это обучение в специализированных центрах и институтах повышения квалификации или через прослушивание специализированных систематических курсов. Эффективным является посещение специалистами конференций, конгрессов или симпозиумов, где обсуждаются проблемы, касающиеся деятельности фирмы.

Определение форм и методов обучения зависит от личных качеств работников, которые обучаются (должностной уровень, образование, опыт работы, возраст и т.д.), их численности, стоимости и источников финансирования, содержания самого обучения. Бюджет на обучение находится в прямой зависимости от количества учеников, их места в организации (чем выше уровень работника, тем больше денег выделяется на его обучение) и от того, насколько велика потребность предприятия в обучении.

Формально профессиональное развитие шире, чем профессиональное обучение, и часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть чисто условным и не столь важным, поскольку и профессиональное обучение, и развитие служат одной цели – подготовке персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач. Иногда утверждают, что профессиональное обучение ориентируется, прежде всего, на задачи сегодняшнего дня, а развитие – на будущие потребности организации. Однако с ускорением изменений во

внешней для организаций среде и в самих организациях это различие становится все более условным.

### **7.3 Мотивация и оценка труда персонала**

В настоящее время наблюдается значительный рост значимости мотивации и стимулирования труда персонала предприятий как наиболее действенных инструментов эффективного менеджмента человеческими ресурсами. Посредством системы управления персоналом, выступающей как подсистема управления производственно-хозяйственной деятельности предприятия, реализуется управление людьми и их способностью производить продукцию и услуги. Эффективно управлять производственно-хозяйственной деятельностью возможно только при условии мотивированного труда персонала предприятия, поскольку именно мотивация действительно повышает базовую производительность труда человека. Рациональная оценка и мотивация персонала способствует достижению более высоких показателей и результатов труда, а изменение отношения работников к труду увеличивает общую прибыльность и конкурентоспособность предприятия, сохранение и повышение которой является в рыночных условиях первостепенной задачей.

Необходимо разграничение категорий «мотивация» и «стимулирование». Стимулирование представляет собой непрерывный процесс формирования и совершенствования системы стимулов, уникальных для каждого конкретного предприятия, посредством которых, оказывая внешнее воздействие и побуждая персонал к труду, предприятие удовлетворяет свои потребности, достигая поставленных целей и гарантируя персоналу вознаграждение за труд. Стимулирование – это процесс внешнего побуждения человека к трудовой деятельности со стороны предприятия.

Мотивация – это непрерывный процесс формирования уникальной для каждого человека системы мотивов исходя из личностных интересов и потребностей, побуждающих его к трудовой деятельности посредством осознания и желания удовлетворить возникающие потребности через реализацию интересов в процессе трудовой деятельности или по ее результатам. Мотивация – процесс самопобуждения человека к трудовой деятельности.

Таким образом, несмотря на различия, стимулирование и мотивация взаимосвязаны общей целью – побудить человека к трудовой деятельности.

В современных экономических условиях оценка труда персонала имеет фундаментальное значение для теории и практики менеджмента персонала. Большинство специалистов связывают оценку труда с полезным эффектом, получаемым предприятием в процессе трудовой деятельности персонала, следовательно, оценка выступает как экономический эффект стимулирования персонала. При оценке труда необходимо учитывать мотивацию персонала. Это утверждение основывается на том, что, осознанно мотивируя свой труд, человек также самостоятельно оценивает его сложность и его «цену», т. е. вознаграждение за выполненный труд и его результаты. Следовательно, целями оценки являются:

1) административная. Оценка труда необходима для принятия административных решений о должностных изменениях в структуре персонала предприятия;

2) информационная. Оценка помогает определять и информировать персонал о результатах его труда, значимости и роли на предприятии;

3) мотивационная. Оценка способствует стремлению персонала к развитию и самосовершенствованию, на основе сравнения формируя стереотип предпочтительного для предприятия трудового поведения.

Таким образом, оценка труда персонала предприятия представляет собой непрерывный процесс определения взаимосвязей социально-психологического состояния персонала и экономических показателей его трудовой деятельности на предмет соответствия выполненного объема работ и услуг исходя из мотивации и полученного за это вознаграждения.

Оценка труда, осуществляемая во взаимосвязи с мотивацией персонала, позволит выявить степень удовлетворенности персонала системой стимулирования, определить наиболее значимые стимулы и мотивы, побуждающие персонал к трудовой деятельности, и в результате повысить эффективность труда и конкурентоспособность предприятия.

Кадровые задачи, решаемые в ходе оценки труда:

- определение потенциала работника для его профессионального роста;
- снижение затрат на обучение;
- поддержание у сотрудников чувства справедливости и др.

Основные подходы к оценке труда:

- оценка результатов деятельности;
- оценка поведения работника;
- рейтинги успешности (на основе наблюдений за работником);
- процедуры ранжирования (для определения различия между рядом лиц по конкретному показателю).

Заметим, что реально оценка труда многих работников связана с проблемой справедливости оценки труда. К сожалению, во многих случаях эта проблема не решена.

Важнейшим событием в жизни любой организации является аттестация персонала. Главное назначение аттестации – это не только контроль исполнения, а выявление резервов повышения уровня отдачи работника [2, 5, 11].

Основные задачи аттестации:

- контроль результатов труда и способностей сотрудника (контрольная функция);
- инициирование коммуникации между руководителем и подчиненным (коммуникативная функция);
- принятие решения об изменениях в карьере работника и оплате его труда (функция отбора);
- стимулирование работника к профессиональному росту (стимулирующая, развивающая функция).



Э.Ф. Зеер выделяет следующие основные этапы аттестации:

1) Подготовка аттестации (осуществляется кадровой службой): разработка принципов и методики проведения аттестации; издание нормативных документов по подготовке и проведению аттестации (приказ, список аттестационной комиссии, план проведения аттестации и др.); подготовка специальной программы по проведению аттестации (если она проводится в первый раз).

2) Проведение аттестации: аттестуемые и руководители самостоятельно готовят отчеты (по специально разработанной схеме); аттестуемые, руководители и коллеги заполняют оценочные листы (при определении рейтингов успешности и ранжирования конкретных способностей аттестуемых); анализируются результаты; проводятся заседания аттестационных комиссий.

3) Подведение итогов аттестации: анализ кадровой информации, ввод и организация использования персональной информации; подготовка рекомендаций по работе с персоналом; утверждение результатов аттестации.

Общий анализ результатов аттестации предполагает следующие действия:

- оценка труда: выявление работников, не удовлетворяющих стандартам труда; выявление работников, удовлетворяющих стандартам труда; выявление работников, существенно превышающих стандарты труда;

- оценка персонала: диагностика уровня развития профессионально важных качеств – ПВК; сопоставление индивидуальных результатов со стандартными требованиями работы (по условиям и специфике конкретных должностей); выявление сотрудников с отклоняющимися от стандартов качествами; оценка перспектив эффективной деятельности; оценка профессионального и служебного роста; оценка возможных ротаций (перестановок кадров);

- сведение (обобщение) и обработка данных: составляются сравнительные таблицы эффективности работников; выделяются группы риска (неэффективно работающие сотрудники или имеющие недостаточный уровень развития ПВК); выделяются группы роста (работники, ориентированные на успех и способные к профессиональному развитию); готовятся рекомендации по использованию данных аттестации;

- проведение собеседования по результатам аттестации: уточняются некоторые данные; собирается дополнительная информация о сотрудниках;

- организация хранения данных: разработка особых форм ввода, хранения и оперативного извлечения информации (по персоналиям, отделам, уровням иерархии, направлениям деятельности подразделений).

Следующим важным направлением работы является формирование кадрового резерва организации. Выделяются следующие основные типы резерва (по разным основаниям):

1) По виду деятельности: резерв развития – специалисты, готовые работать по новым направлениям (возможен выбор карьеры: профессиональной или

руководящей); резерв функционирования – сотрудники, ориентированные именно на руководящую карьеру.

2) По времени назначения: группа А – кандидаты, которые могут быть предложены в настоящее время; группа Б – перспективные кандидаты (на ближайшие 1-3 года).

Основные этапы работы с резервом:

- анализ потребности в резерве;
- формирование и составление списка резерва;
- подготовка кандидатов: собственно профессиональная (по общим и индивидуальным программам) и социально-психологическая.

Отечественные промышленные предприятия обладают значительными резервами повышения мотивации труда персонала, исходя из его рациональной оценки, использование которых позволяет получить существенные социально-экономические результаты без вложения значительных дополнительных средств. Это обуславливает необходимость инновационных разработок в области экономики труда, позволяющих оценить труд персонала, повысить его эффективность и сформировать соответствующую систему мотивации, направленную на обеспечение эффективности производственной деятельности и конкурентоспособности предприятия.

#### **7.4 План развития карьеры**

Планирование карьеры сотрудников. Выделяются следующие типы карьеры:

1) Профессиональная карьера – предполагает рост знаний, умений, навыков и реализуется в следующих вариантах:

- а) специализация;
- б) транспрофессионализация (через освоение смежных или новых специальностей).

2) Внутриорганизационная карьера – связана с траекторией движения человека в данной организации. Варианты:

- а) вертикальная карьера – должностной рост;
- б) горизонтальная карьера – продвижение внутри организации, например, работа в разных подразделениях одного уровня (повышение своего мастерства в рамках данной должности или данного должностного уровня);
- в) центристремительная карьера – продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решения (необязательно с должностным ростом, например, секретари-референты или персональные водители начальников).

При этом задача менеджера и руководителя – настроить сотрудника на успешную карьеру. Для этого необходимо помочь составить сотруднику план карьеры (в виде определенного документа), карьерограмму, которые обяжут не только сотрудника делать что-то в плане своего профессионального роста, но и руководителя относиться к такому сотруднику с большим вниманием.

Карьерограмма – инструмент управления карьерой, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с

людьми на различных этапах карьеры. Проводятся специальные научные исследования в заинтересованных организациях, по результатам которых строятся карьерограммы для различных специалистов и руководителей.

Реализация карьерограммы. Для успешного построения карьеры необходимо:

- постоянно развиваться в профессиональном плане (повышать квалификацию, совершенствовать имеющиеся умения и навыки, заниматься самообразованием

- поддерживать конструктивные отношения со всеми членами коллектива;

- постараться найти наставника среди опытных коллег;

- налаживать деловые связи в профессиональном сообществе (как внутри, так и вне организации);

- использовать любую появляющуюся возможность либо благоприятное стечение обстоятельств для развития своей карьеры (не отказываться от внезапной командировки, предложения выступить с докладом на конференции и т. д.);

- научиться рационально использовать рабочее время согласно принципам и методам тайм-менеджмента;

- всегда иметь позитивный настрой.

Необходима также периодическая оценка результатов прохождения промежуточных этапов карьерограммы: определите постоянный временной промежуток, по истечению которого будет иметь смысл фиксировать изменения в карьере (например, в конце каждого года).

Следует оформить индивидуальную карту планирования карьеры, которую можно хранить личным делом. В карьерном плане, как правило, обозначают должность, возможные перспективы роста специалиста, а также знания и навыки, которыми необходимо овладеть для перехода на новую ступень, с учетом его личных намерений, планов и возможностей. Уровень компетенций, имеющихся у работника, определяют по результатам аттестации и информации, предоставленной непосредственным руководителем (они также заносятся в карьерную карту). Следующим шагом при планировании карьеры является разработка плана – графика обучения. По окончании обучающих мероприятий целесообразно провести оценку его эффективности.

Оптимальное время для планирования карьеры – обучение в вузе и начало трудовой деятельности. В этот период у старшекурсника или молодого специалиста уже есть конкретное представление о будущей специальности, сформулированы основные жизненные цели. Планировать карьеру лучше начинать в 18-24 года. Следует учесть, что, после 40 лет количество возможностей планирования уменьшается. В связи с этим, чем раньше человек начинает задумываться о том, чего он хочет и чего ждет от своей будущей профессиональной деятельности, тем легче проходит процесс его профессионального становления и карьерного роста.

На формирование и реализацию карьеры оказывает влияние множество факторов:

• Факторы, связанные непосредственно с человеком. Это его способности и интересы, особенности мотивации, особенности социализации и т.д.

Например, индивидуальными личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, могут стать: отсутствие необходимых профессионально важных качеств, низкая мотивация, ориентация на избегание неудач, нерешительность, повышенная тревожность.

• Факторы, связанные с взаимодействием личности с организационной средой.

Например, влияние родителей, друзей, коллег, руководителей на профессиональную карьеру человека, а также специфика организационной структуры, корпоративной культуры, миссия и цели организации, тип организации, система коммуникации.

Конструктивное управление карьерой невозможно, без осознания человеком своих базовых потребностей и склонностей. Планирование карьеры состоит в определении целей развития специалиста и путей, ведущих к их достижению. Цели карьеры меняются с возрастом, а также по мере того, как меняется квалификация. Возможны и другие причины. Формирование целей карьеры – это процесс постоянный. Приведем примеры некоторых целей карьеры:

• заниматься видом деятельности или иметь должность, соответствующую самооценке и доставляющую моральное удовлетворение;

• иметь работу или должность, которая носит творческий характер;

• занимать должность, позволяющую достичь независимости;

• иметь работу, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать большие доходы;

• иметь работу или должность, дающую возможность продолжать активное обучение;

• иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Высокий уровень знаний, растущее самосознание, повышенные требования к себе, готовность брать на себя ответственность делают работника более зрелым для того, чтобы планировать свою карьеру.

Как считает начальник управления по работе с персоналом Минского Транзитного Банка Н. Волхонская, главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер.

Профессиональная карьера характеризуется прохождением различных стадий развития:

• обучение,

• поступление на работу,

• профессиональный рост,

• поддержка индивидуальных профессиональных способностей,

• уход на пенсию.

Эти стадии можно пройти последовательно в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадии развития работника в рамках одной организации. Данная карьера реализуется в трех основных направлениях: вертикальное – перемещение на более высокую ступень структурной иерархии; горизонтальное – перемещение в другую функциональную область деятельности; центростремительное – движение к руководству организации.

Взаимодействие профессиональной и внутриорганизационной карьер предполагает выполнение ряда задач, а именно:

- достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- устранение "карьерных тупиков", в которых практически нет возможностей для развития сотрудника;
- повышение качества процесса планирования карьеры;
- изучение карьерного потенциала сотрудников;
- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;
- определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Планирование карьеры заключается в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы, необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение сотрудника по системе должностей или рабочих мест. Сотрудник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Основные мероприятия по планированию карьеры могут быть специфическими, особенными для разных субъектов планирования:

- Сотрудник – первичная ориентация и выбор профессии, выбор организации и должности, ориентация в организации, оценка перспектив и проектирование роста, реализация роста.

- Менеджер по персоналу – оценка при приеме на работу, определение на рабочее место, оценка труда и потенциала сотрудников, отбор в резерв, дополнительная подготовка, программы работы с резервом, продвижение, новый цикл планирования.

- Непосредственный руководитель (линейный менеджер) – оценка результатов труда, оценка мотивации, организация профессионального развития, предложения по стимулированию, предложения по росту.

Действия по планированию и управлению развитием карьеры требуют как от сотрудника, так и от организации дополнительных усилий, в то же время они создают целый ряд преимуществ, как самому сотруднику, так и организации, в которой он работает.

У каждого человека своя индивидуальная модель карьерного роста. Процесс реализации плана развития карьеры зависит от эффективного партнёрства с руководителем. Именно он оценивает потенциал и работу сотрудника в занимаемой должности, принимает решение о его продвижении.

Полноценное развитие карьеры невозможно без содействия карьерной среды, в которой создаются или отсутствуют условия для роста и реализации растущих потенциалов личности. Человеку очень важно разработать схему карьерного продвижения на ближайшие 3-5 лет с момента назначения на должность.

Важно начать с постановки проблемы и проанализировать всю информацию по этому вопросу. Затем следует приступить к разработке всех возможных вариантов решения проблемы, определить критерии, по которым можно осуществить выбор оптимального решения, детально прописать пошаговый план его реализации. Необходимо продумать собственную систему контроля, стимулирования, наказания или поощрения.

Самое приоритетное направление в карьере человека – определить «точки» личностного роста для того, чтобы двигаться к поставленной цели и при этом развивать у себя необходимые знания, умения, навыки.

Структура примерного плана построения карьеры представлена ниже.

#### 1. Построение образа профессионального будущего:

- изучение самооценки;
- изучение профессиональных интересов и склонностей;
- выявление мотивов выбора профессии;
- определение своего эмоционального отношения к выбираемой профессии;
- сравнение особенностей внимания, памяти и мышления с требованиями профессии;
- определение типа темперамента и характерологических черт своей личности;
- выявление своих способностей;
- определение уровня знаний, умений и навыков;
- сравнение требований профессии к здоровью человека со своим самочувствием;
- представление себя, выполняющим трудовую деятельность по избранной профессии;
- представление отношения других людей к тебе в процессе выполнения трудовой деятельности.

#### 2. Действия по постановке целей (умение планировать):

- дальняя профессиональная цель (мечта);
- ближние профессиональные цели (как этапы и пути достижения дальней цели);
- знание себя (знание своих способностей и возможностей для достижения дальней и особенно ближних целей);
- определение путей подготовки к достижению целей (особенно ближних) и способов работы над собой;

- планирование запасных вариантов карьеры как способов движения к дальнейшей цели.

3. Действия по достижению поставленных целей (умение принимать решение):

- сбор информации по каждому варианту решения;
- исследование шансов успешности в каждой альтернативе;
- связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека;
- разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих и препятствующих данному варианту решения проблемы.

4. Действия по изменению целей для дальнейшего развития и саморазвития (реальная подготовка к профессии):

- формулировка плана действий для новых возможностей и нового развития.

5. Предполагаемые результаты планирования карьеры:

- особенности профессии, специальности, профессиональной деятельности, которыми ты будешь заниматься в будущем;
- предполагаемый материальный доход в месяц;
- предполагаемые профессиональные достижения;
- примерный трудовой день;
- удовлетворенность выполняемой профессиональной деятельностью.

Важно задумываться о своем трудовом будущем уже со студенческой скамьи. Недаром самые перспективные студенты уже на 3-4 курсе стремятся найти себе работу, связанную с будущей специальностью по диплому.

С целью оптимизации положения молодых специалистов на кадровом рынке, идет развитие взаимоотношений «работодатель молодой специалист/студент – вуз». Такие взаимоотношения, являются положительным союзом, в котором могут быть заложены эффективные механизмы реализации интересов молодых специалистов в качественной профессиональной подготовке и перспективы их дальнейшего роста, а также формирования спроса на сотрудников со стороны предприятий.

Итак, успешная карьера предполагает наличие у специалиста следующих качеств (рис.1).



Рис. 1 – Составляющие успешной карьеры

Как следует из представленной схемы, все обозначенные личностные качества у успешного специалиста должны иметь высокий уровень развития.

На первом месте среди них – целеустремленность и умение преодолевать трудности, далее следуют – инициативность и готовность к дальнейшему обучению и развитию, и энергичность, и, наконец,- креативное мышление и умение работать в команде.

## ТЕМА 8. ПОСТДИПЛОМНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

### 8.1 Психология высших профессиональных достижений – акмеология. Сущность феномена "акме" в профессиональном развитии.

"Акме" в профессиональном развитии (профессиональное "акме") – это психическое состояние, означающее высший для данного человека уровень в его профессиональном развитии, который приходится на данный отрезок времени.

Профессиональное "акме" – это психическое состояние, означающее максимальную мобилизованность, реализованность всех профессиональных способностей, возможностей и резервов человека на конкретном этапе жизни (при отсутствии перенапряжения и использования предельных возможностей организма).

Профессиональные "акме" как формы достижения человеком высоких уровней в его профессиональном развитии изучали и описывали Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова и др.

Профессиональное "акме" – это кульминация, пик, оптимум в профессиональном развитии человека и данном отрезке жизненного пути. Б. Г.



Ананьев под кульминацией понимал момент наивысшей продуктивности творчества и наибольшей значимости созданных человеком ценностей (А. А. Деркач).

1. Фазы кульминации зависят, по Б. Г. Ананьеву, от времени и объема деятельности с момента старта, а фазы старта – от уровня методов профессиональной подготовки. Состояние "акме" можно соотнести с тем, что в литературе называют "интенсивностью бытия".

2. "Акме" в профессиональном развитии может не совпадать по времени с "акме", достигаемыми человеком как индивидом, как личностью (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев). "Пики" в развитии человека как индивида, как личности, как субъекта профессиональной деятельности могут происходить в разное время (хотя "акме", подъемы в развитии одних сфер психики могут стать источником, катализатором для появления "акме" в других сферах).

Акмеология – наука о закономерностях и механизмах психического развития взрослого человека и объективно-субъективных факторах, содействующих или препятствующих достижению личностных и профессиональных вершин творческой зрелости.

Достижения человека в той или иной сфере деятельности зависят от взаимодействия личностной и других видов зрелости, динамики их развития. Знание потенциалов своей личности, способностей и возможностей – исходная позиция в служебной карьере.

Одновременного достижения степени зрелости физической, духовной, гражданской, профессиональной, личностной, креативной не происходит.

Развитие творческого потенциала человека раскрывается в ходе профессионального и личностного роста. Темпы протекания изменений в названных образованиях разные. Состояние зрелости не появляется у человека неожиданно и сразу. Это очень важный стимул для саморазвития специалиста. Зрелое профессиональное отношение к жизни, уверенность в себе и целеустремленность помогают сформировать осознанное отношение к развитию своей карьеры.

"Акме" в профессиональном развитии – это наивысшие уровни профессиональных достижений, возможные для человека на данной ступени его профессионального развития.

"Акме" в профессиональном развитии выражаются в сформированности человека как субъекта профессиональной деятельности, профессионального общения, в зрелости его как личности профессионала, что, в свою очередь, означает возрастание разных видов профессиональной компетентности. Разные варианты профессиональных "АКМЕ" проявляются в заметном развитии различных видов профессиональной компетентности.

Условия достижения профессионального "акме".

Внутренними условиями достижения профессионального акме являются:

- мотивация достижения;
- активность человека, соответствующая наибольшей продуктивности его трудового поведения;

- "сильное" профессиональное целеполагание и построение своего профессионального пути по восходящей его траектории;
- стремление человека к достижению своего максимального уровня;
- высокий уровень притязаний, мотивация самореализации;
- способность мобилизовать имеющиеся в данный момент профессиональные возможности, сконцентрироваться на цели,
- способность к восстановлению после больших психологических затрат, стремление к сохранению и приумножению своих достижений.

Внешними условиями появления "акме" в профессиональном развитии является благоприятная и акмеологически насыщенная профессиональная среда, побуждающая человека к раскрытию его подлинных профессиональных возможностей, а также наличие "акме" – событий, могущих стать толчком к кульминациям, "пикам" в профессиональном развитии.

В ходе профессионализации человек может достигать разнообразных профессиональных "акме". Важным средством оценивания и стимулирования профессиональных акме являются профессиограмма и акмеограмма. При этом профессиональные достижения, проявляющиеся в профессиональном мастерстве и творчестве, удобно анализировать и оценивать с помощью профессиограммы, а профессиональные достижения, означающие творчество человека по отношению к самому себе – с помощью акмеограммы.

Профессиограмма – это документ, в котором зафиксированы требования к профессиональной деятельности и к личности специалиста, необходимые для достижения человеком общественно заданного результата, социально приемлемого качества продукта труда. В профессиограмме раскрываются необходимые профессиональные задачи, средства, приемы и технологии, результат труда, а также желательные качества личности работника.

Акмеограмма – это документ, в котором отражены требования к деятельности и к личности успешного специалиста. В ней отмечаются виды профессиональной деятельности и качества личности, приводящие не просто к получению человеком социально требуемого результата, но и обеспечивающие поступательное развитие и профессиональное совершенствование самого специалиста, его продвижение к высоким уровням профессионализма.

Акмеограмма может включать: цели (конечные и промежуточные); выбор модели развития; определение акмеологических технологий; возможные индивидуальные показатели профессионализма, планируемые как результаты развития.

Каждый человек в течение жизни может достигать профессиональных "акме" разной степени общественной и личностной значимости.

Общественно и объективно значимые профессиональные "акме" – это высокий уровень профессиональных достижений конкретного человека, признанный профессиональным сообществом как социально приемлемый результат, заметно превышающий нормативный уровень.

Такого рода результаты труда означают обычно уровень профессионального мастерства и переход от него к уровню профессионального

творчества, когда человек выходит за пределы профессионального опыта, включая в профессиональную деятельность новые задачи, новые приемы и технологии, достигает принципиально новых профессиональных результатов, вносит свой индивидуальный творческий вклад в опыт профессии.

Общественно значимые профессиональные "акме" могут представлять собой выдающиеся достижения (теоретические концепции и открытия) или включать отдельные творческие находки, передовой опыт новатора. У человека наряду с крупными достижениями могут иметь место и спады, паузы в творчестве, низкие результаты, слабые места в деятельности, но о профессионалах судят обычно по тем наивысшим результатам, которые они достигали.

Личностные, субъективно значимые профессиональные "акме"- это достаточно высокий уровень профессиональных достижений конкретного человека, заметно превышающий ранее достигаемые им результаты. Эти достижения порой незаметны для профессионального сообщества и не признаны им, но осознаются и оцениваются самим человеком как максимально возможный для него в данный отрезок времени уровень профессионализма.

Индивидуальные субъективно значимые профессиональные "акме" означают мобилизацию усилий человека, победу над собой, превышение человеком своих предыдущих профессиональных результатов, достижение нового для себя уровня профессионализма, способность человека придать своему профессиональному развитию восходящий прогрессивный характер.

Хотя субъективно значимые профессиональные "акме" не всегда признаются профессиональным сообществом как важные для профессии достижения, тем не менее для конкретного человека безразлично, как сообщество оценивает его возможности к новым успехам и подъемам в труде ("я уже прошел свой пик и рано или поздно об этом все узнают", – сказал о себе специалист).

Таким образом, показателями общественно значимого профессионального "акме" являются профессиональные достижения, заметно превышающие результаты высоких профессионалов в данной области.

Показателями субъективно и личностно значимого профессионального "акме" являются профессиональные достижения, превышающие предыдущие результаты в труде данного человека.

Эти виды профессиональных "акме" могут не совпадать. Наличие субъективно значимого "акме" не всегда признается социумом как объективно важные достижения. Признание успехов данного человека выдающимися, объективно значимыми не означает, что человек достиг своего субъективного максимума и "акме".

Профессиональные "акме" могут различаться по числу их вершин, пиков, подъемов.

Возможны:

- большое "акме" как главное достижение всей жизни человека, пик профессиональных результатов, как уровень, превышающий все ранее

достигнутые конкретным человеком показатели успеха в профессии (это "акме" называют одновершинным);

- малые "акме" как неоднократные профессиональные достижения конкретного человека – предшествующие большому "акме", следующие за ним или заменяющие его (эти "акме" называют многовершинным).

Профессиональные "акме" могут отличаться друг от друга:

- по разной временной длительности и временным границам, охватывая дни, недели, месяцы, реже – годы;

- по масштабности, "калибру" (А. А. Бодалев), включая одну или несколько видов профессиональной и социальной деятельности человека.

- Профессиональные "акме" различны по своему месту в общем ходе профессионального развития:

- профессиональные "акме" могут следовать за периодом спада, застоя (что может означать период скрытого развития) или за периодом стабилизации, плато в развитии;

- профессиональные "акме" могут сами приводить к спаду, опустошенности, истощенности, кризису в развитии;

- профессиональные "акме" могут стать основой новых "акме", подъемов, инноваций.

- Профессиональные "акме" могут не совпадать по своей внутренней структуре и включать:

- - высокий уровень стабильных профессиональных результатов (плато), равномерно дрящущиеся достижения;

- - несколько фаз, "скачков" резкой активизации деятельности.

Профессиональные "акме" могут состоять в овладении человеком высокими уровнями профессиональной деятельности, профессионального общения и зрелости личности. Поэтому показатели зрелости деятельности, общения и личности человека труда могут быть рассмотрены как критерии наличия видов и форм профессиональных "акме".

Показателями эффективности профессиональной деятельности являются:

1. Результативные показатели:

- эффективность, целесообразность, соответствие результата поставленным целям;

- результативность – наличие результатов в виде изменений в предмете труда, соответствующих ГОСТу в профессии, стабильность высоких результатов;

- экономичность, минимизация затрат ресурсов, времени и сил участников;

- производительность, количество продукции в единицу времени;

- оптимальность, достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и сил;

- получение результатов и владение приемами деятельности на уровне высоких образцов, эталонов профессии (профессиональное мастерство);

- постановка новых задач, нахождение нестандартных технологий, получение принципиально нового продукта, выход за пределы сложившегося профессионального опыта (профессиональное творчество).

2. Процессуальные показатели:

- разнообразие задач профессиональной деятельности;
- использование социально приемлемых и гибких технологий;
- сформированность субъекта профессиональной деятельности (способность человека ставить цели, осознавать, регулировать деятельность);
- отсутствие деформаций в профессиональной деятельности (пропусков целей, звеньев и операций);
- опора на прошлый опыт, накопленный в профессии и лично человеком;
- владение конкретными видами деятельности (специализация);
- владение несколькими смежными видами деятельности (универсализация);
- владение знаниями, умениями, навыками в профессии на уровне требований к уровням квалификации, разрядам и категориям, выработанным в профессии (квалификация).

Критериями наличия общественно значимого "акме" в профессиональной деятельности является достижение результатов в профессии, обративших на себя внимание коллег-профессионалов. Критериями субъективно значимого "акме" в профессиональной деятельности являются индивидуальные успехи человека, обозначающие для него лично превышение своих предыдущих результатов и достижение максимально возможного для данного момента результата.

У одной группы работников профессиональные "акме" складываются в деятельности и проявляются в результативности, целесообразности, технологичности труда, в соответствии результата социальному заказу, что обеспечивает деятельностную профессиональную компетентность человека.

У другой группы работников профессиональные достижения и соответственно профессиональные "акме" более заметны в сфере социальных отношений в профессиональной сфере, в умении получать высокие результаты в труде на основе высоких уровней профессионального общения, что определяет данную компетентность этих специалистов.

Показателями развитости профессионального общения являются:

- возрастание результативности профессиональной деятельности при ее совместном, коллективном выполнении;
- наличие высокопродуктивной профессиональной деятельности в профессиональном сообществе, владение приемами работы "в команде";
- проектирование новой профессиональной среды, создание новых форм делового и творческого общения;
- обеспечение взаимопознания, взаимопонимания, взаимокоррекции в совместной трудовой деятельности;
- создание условий для мобилизации резервов психического развития участников совместной деятельности;

- рациональное распределение функций и ролей в совместной трудовой деятельности;
- использование широкого спектра коммуникативных техник, исключающих манипулирование другими лицами;
- бесконфликтное сотрудничество с коллегами;
- изучение в ходе труда другого человека, сопереживание ему;
- анализ накопленных в профессиональном опыте других людей способов эффективного получения результата;
- учет интересов потребителей результатов профессиональной деятельности и формирование новых потребностей потребителя в результатах труда (маркетинг);
- обеспечение положительного психологического климата в профессиональной деятельности, создание психологического благополучия, взаимодовлетворенности участников совместной деятельности;
- конкурентоспособность как умение выделить лучшие эталоны трудовой деятельности и стремление превзойти их, представление результатов своей деятельности (или результатов деятельности организации) на рынке труда;
- соблюдение профессиональной этики, норм и языка общения, принятых в данной профессиональной среде.

"Акме" в профессиональном общении может состоять в описанных способностях, а также в умениях объединять коллег-профессионалов для решения нового круга задач профессиональной деятельности, в создании разного рода эффективных профессиональных сообществ.

Показателями зрелости личности профессионала могут выступать:

- понимание системы нравственных ценностей, менталитета данной профессии;
- способность к накоплению и анализу собственного профессионального опыта;
- проектирование себя как профессионала, умение построить оптимальный сценарий своего профессионального развития и следовать ему;
- максимальное использование человеком своих возможностей и их компенсация;
- выработка индивидуального стиля профессиональной деятельности как сочетания профессиональных задач и способов деятельности, отвечающего возможностям человека;
- адекватность и экономичность поведенческих профессиональных действий, блокирование трудовой деятельности в случаях превышения человеком своих возможностей, при угрозе самосохранению;
- способность максимально мобилизовать свои возможности, сконцентрировать усилия;
- умение сочетать высокую мобилизованность и концентрацию усилий в труде с учетом имеющихся возможностей, предупреждать перегрузки;
- способность поддерживать удовлетворенность трудом, позитивное отношение к себе как профессионалу;

- использование каждой новой возможности для профессионального совершенствования, высокая чувствительность к новым возможностям, ответственность личности за неиспользованный шанс;
- способность к выработке индивидуального профессионального оптимума;
- осведомленность о мире профессий и необходимых качествах личности;
- осознание многовершинности своего профессионального развития, возможности достижения успеха на разных уровнях и в различных формах деятельности и общения;
- близость к профессиональному типу личности и сочетанию профессионально важных качеств, наиболее адекватному для данной трудовой деятельности;
- отсутствие личностных деформаций;
- владение приемами построения индивидуальной программы движения к вершинам профессионализма, составления акмеограммы.

Критерием наличия способности достигать индивидуально значимые акме в развитии личности профессионала является умение человека обеспечить наличие прогрессивного, восходящего вектора в своем развитии, преобладание его над регрессивным вектором.

Высокие уровни сформированности у человека труда профессиональной деятельности, профессионального общения, личности профессионала создают основу для развития разных сфер и видов профессиональной компетентности.

Профессиональная компетентность – это способность человека решать определенный круг профессиональных задач.

Профессионализм складывается из многих видов профессиональной компетентности. Внутри компетентности иногда выделяют компетенции как способности к чему-либо, зависимые как от знаний, умений, так и от степени убежденности и потребности пользоваться этой способностью (Ю. Скжипчак).

Могут быть выделены группы профессиональной компетентности (компетентность в профессиональной деятельности, компетентность в профессиональном общении и компетентность в реализации личности профессионала) и виды профессиональной компетентности внутри каждой из групп.

Компетентность в профессиональной деятельности и ее виды:

- специальная (знание своего дела);
- технологическая;
- субъектная;
- профессионалогическая (осведомленность в мире профессий);
- правовая;
- экономическая и т. д.

Компетентность в профессиональном общении, ее виды:

- коммуникативная, общенческая (способность к сотрудничеству);
- социально-перцептивная (способность к восприятию другого человека);
- дифференциально-психологическая;
- диагностическая (способность к изучению другого человека);

- этическая;
- эмпатийная;
- межкультурная, социокультурная (терпимость к другим культурам);
- конфликтная и др.

Компетентность в развитии личности профессионала, ее виды:

- психологическая (умение изучать другого человека);
- индивидуальная, аутопсихологическая (умение изучать себя);
- культурная (способность к усвоению культурных норм, принятых в данном обществе как эталонов для развития своей личности),
- рефлексивная и др.

Профессиональные "акме" возникают вначале в границах профессионализма и компетентности, сложившихся в профессии в данное историческое время. Позднее могут достигаться более высокие уровни профессионального акме, означающие профессиональное творчество, выход за пределы опыта профессии, обогащение ее новыми задачами, способами и результатами.

## **8.2 Понятие о конкурентоспособности**

В результате развития рынка образовательных услуг и перехода от системы распределения к системе «свободной конкуренции», в начале 90-х сформировалась новая образовательная среда, которая к началу XXI века оказалась беспомощной перед ударами «стихийного капитализма». Именно конкуренция на рынке труда побуждает высшую школу к развитию у студентов вузов навыков конкурентоспособности.

Рыночный подход сегодня применяется и при оценке качества профессиональной подготовки, в частности, применительно к выпускникам вузов достаточно широко используется понятие «конкурентоспособности специалистов на рынке труда».

Для того чтобы добиться поставленной цели на рынке труда необходимо обладать конкурентным преимуществом, т.е. факторами, определяющими превосходство над конкурентами и измеряемые экономическими показателями для работодателя и профессиональными показателями для работника (богатый практический опыт, широкие знания специфики профессии, компетентность, профессионализм, высокая квалификация).

Чем объясняется низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда? Причины самые разные.

Первая их группа зависит от таких объективных факторов, как отсутствие достаточной квалификации после окончания учебного заведения, нежелание работодателей нести финансовые и организационные расходы, связанные с профессиональным обучением молодых работников, а также предоставлять им льготы, предусмотренные Трудовым Кодексом.

Другая группа причин связана с особенностями этой категории работников, в частности, их идеалистическими представлениями о жизни и работе, завышенными требованиями к условиям труда и первоначальному размеру заработной платы. У многих силен инфантилизм, отсутствует



уверенность в своих силах. Все это мешает их социальной адаптации. Среди основных причин низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда следующие: недостаток профессиональных знаний, отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков; совмещение значительной частью молодежи работы с учебой.

Сегодня конкурентоспособность выпускника определяется его профессиональной компетентностью, в которой специальные знания должны совмещаться с навыками общения, основами личностного роста, самодиагностики и других свойств. В условиях высокой конкуренции на рынке труда появляются новые формы представления соискателем своих профессионально-значимых достижений, позволяющих работодателю оценить его по разнообразным параметрам.

При освоении профессий типа «человек-человек» требуется формирование у будущего специалиста творческого отношения к освоению таких необходимых сегодня профессиональных умений, как умение вступать в диалог с коллегами, умение публично высказывать свою точку зрения, умение аргументировано доказать свою точку зрения, умение вызывать интерес к своей позиции у единомышленников и оппонентов, умение уважать и понимать точку зрения собеседника, умение критично относиться к высказываемым суждениям, умение управлять своими эмоциями, умение работать с научным текстом, выделять главное из представленного материала и ряд других.

Конкурентоспособность специалиста – это, во-первых, его способность соответствовать требованиям рынка труда, то есть, требованиям работодателя, рабочих мест, а также целям организации. Качества, обеспечивающие эту способность, позволяют специалисту претендовать на определенное рабочее место (должность, вакансию), участвовать и побеждать (за счет конкурентных преимуществ) в конкурентной борьбе, оказавшись более привлекательным для работодателя по сравнению с соперниками [2, 19] и, в дальнейшем, обеспечивают стабильную востребованность данного специалиста на рынке труда.

Конкурентоспособность является социально-профессиональным личностным качеством, интегрирующим социальные и профессиональные характеристики, и имеющим социальный и профессиональный уровни [17]. Наличие спроса на труд конкретного специалиста, то есть, его востребованность – наиболее яркое внешнее проявление конкурентоспособности, ее зримый результат.

Специалисты реализуют себя не только в рамках профессионального сообщества, но и во вне его, в социуме, исполняя не только профессиональные, но и иные социальные роли (гражданина страны и мира, родителей и детей, друзей и т.д.). В процессе трудоустройства и построения карьеры они контактируют с представителями различных социальных и профессиональных сообществ. От того, какое впечатление они производят на окружающих (причем, не только на потенциальных и актуальных коллег и работодателей), насколько конструктивно выстраивают систему коммуникации, во многом зависит их социальный и профессиональный успех. Поэтому, блок личностных

качеств (как показателей конкурентоспособности) должен быть расширен: речь должна идти о конкурентоопределяющих личностных качествах, в состав которых входят и профессионально значимые и социально востребованные качества личности (рис.2).

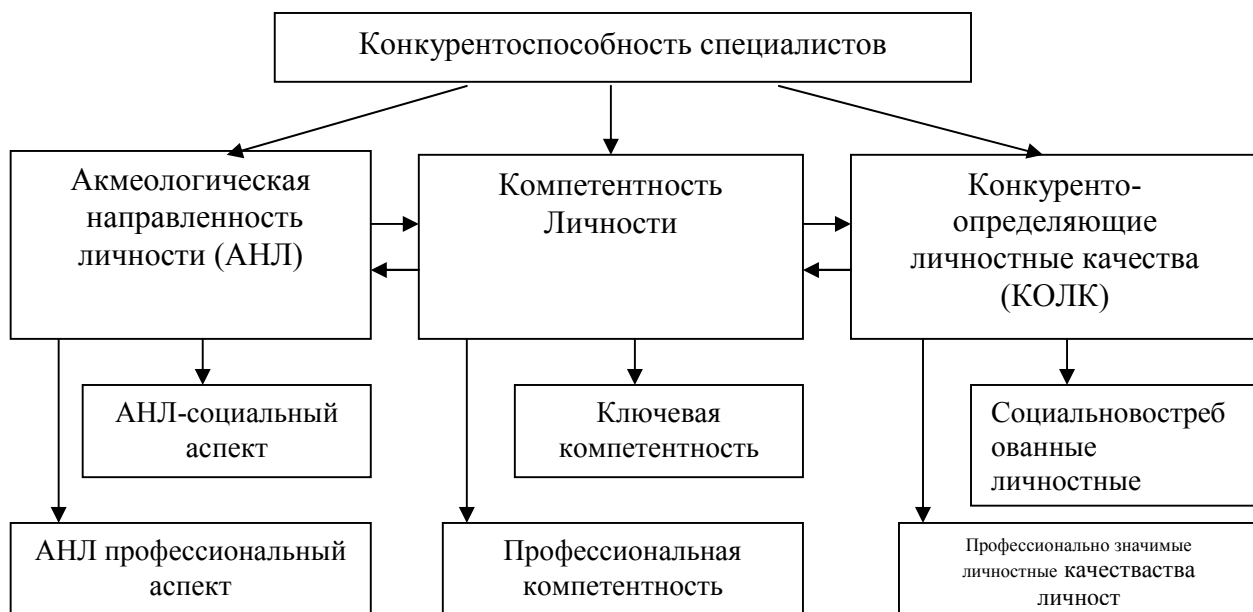


Рис.2 – Структурно-функциональная модель конкурентоспособности специалиста

Социально востребованные качества личности лежат в основе социальной, гражданской, профессиональной позиции личности – это система интеллектуальных, волевых, эмоционально-оценочных отношений к миру, социально-экономической, политической и профессиональной деятельности, а также система взглядов, убеждений и ценностных ориентаций [18].

К социально востребованным личностным качествам (СВЛК) можно отнести те, которые обуславливают эффективность исполнения человеком различных социальных ролей, конструктивность социального общения и поведения (в том числе, относительно трудоустройства и построения горизонтальной и вертикальной карьеры), востребованность выпускников на рынке труда.

В данный компонент конкурентоспособности (конкуренто-определяющих личностных качеств) достаточно включить профессиональные и некоторые «общечеловеческие» (В.В. Сорочан) способности (например, способность презентовать себя) и ряд психологических характеристик (в том числе, характерологические свойства (например, гибкость, мобильность и др.), морально-волевые качества). Мотивационно-регулятивная сфера (направленность личности) и интеллектуальная (знания, характеристики мышления) отражены в других компонентах конкурентоспособности. Схематично структура конкурентоспособности специалиста представлена на рис.2.

Обратимся теперь к категории «профессионализм». По определению А. А. Деркача, профессионализм – это «интегральная психологическая

характеристика человека труда, отражающая уровень и характер овладения человеком профессией, означающая, что человек выполняет свою трудовую деятельность на уровне высоких образцов, сложившихся в профессии к настоящему времени» [17]. Причем, в соответствии с принципом единства личности и деятельности, профессионализм – это не просто высочайший уровень знаний и умений, не только высокие результаты труда, но определенная система организации сознания, психики человека [16], хотя, прежде всего, профессионализм характеризуется высокой продуктивностью (эффективностью) профессиональной деятельности.

Таким образом, в нашем понимании, гранью, разделяющей описываемые категории, является понятие востребованности специалиста, которая, как было сказано, обуславливается рядом качеств, выходящих за пределы профессиональной сферы в сферу общечеловеческих характеристик (см. таб.2).

Это качества, одобряемые обществом, позитивно воспринимаемые окружающими (гражданственность, порядочность), помогающие специалисту ориентироваться в социуме (гибкость, активность), искать и находить в нем место, соответствующее притязаниям и уровню подготовленности (мобильность, навыки самопрезентации).

Таблица 2– Сопоставление категорий «конкурентоспособность» и «профессионализм»

| Конкурентоспособность  | Профессионализм   |
|--|---|
| Категория, в большей степени сравнительная, причем сопоставление осуществляется с имеющимися аналогами   | Категория относительно объективная, сравнение осуществляется с высшими образцами, с идеалами в данной сфере   |
| Проявляется в востребованности специалиста и не всегда сопровождается соответствием качеств личности и деятельности высшим профессиональным стандартам | Проявляется в стабильно эффективной профессиональной деятельности, высококачественных результатах, но не всегда сопровождается востребованностью специалиста на рынке труда |
| Обеспечивает возможность развития профессионализма   | Описывает профессиональную сторону конкурентоспособности  |
| Практически в равной мере обусловлена профессиональными и непрофессиональными (социальными) характеристиками   | В большей степени обусловлен профессиональными характеристиками специалиста (его личности и деятельности)   |

Заметим, что изменение уровня притязаний, которое может сопровождать личностно-профессиональное развитие специалиста, удовлетворенность специалиста своим профессиональным выбором и желание самосовершенствоваться в профессии, повышать свой профессионализм обусловит, возможно, и его стремление вновь и вновь включаться в конкурентную борьбу среди «равновеликих» ему коллег (таб.2).

При формировании конкурентоспособности важно то, какую социальную роль принял на себя специалист. Если вы на протяжении длительного времени он исполняет роль лидера, у него формируются и закрепляются необходимые черты: чувство ответственности, стремление достичь наибольших результатов, уверенность в себе, умение предвидеть, эмоциональная зрелость, высокий уровень притязаний и др. То, что было социальной ролью, становится частью его «я».

Чтобы достичь намеченной цели, необходимо быть успешным. Представьте своё идеальное «я» (каким вы хотите быть), проанализируйте своё реальное «я» (как вас воспринимают окружающие), разработайте подробный тактический план перехода от «я»-реального к «я»-идеальному. Чтобы достичь изменений, необходимо многократно воспроизводить желаемое поведение в процессе обучения, причём как на учебном месте, так и вне него. Этот аспект необходимо учитывать при планировании своего профессионального и личностного самообразования.

Карьерный рост и успешность личности, по мнению некоторых молодёжных лидеров, содействует формированию внутренней позиции, развитию уверенности в собственных силах, развитию организаторского чутья, навыков целеполагания, способности брать на себя ответственность. Модель одних из них включает постоянное самосовершенствование уровня профессионализма и продвижение в одной предметной профессиональной области. В карьере таких специалистов главной целью является желание чувствовать себя успешным, двигаться в направлении самореализации, при этом постоянно углубляя познание, накапливая опыт, приобретая умения и навыки.

Есть успешные молодые люди, которые много внимания уделяют развитию личностных качеств. Выстроить карьеру им помогают такие качества, как решительность, целеустремлённость, активность, самостоятельность, общительность, информированность, открытость, энергичность, собранность и др. Среди молодых руководителей есть те, которые много сил и энергии тратят на самопрезентацию, имидж и саморекламу.

Есть успешные молодые специалисты, для которых в карьерной модели превыше всего социабельность (свойство личности, характеризующее меру ее включенности в социальную среду и основывающееся на сочетании способности и потребности к установлению межличностных контактов), благодаря которой укрепляются и поддерживаются необходимые связи, способствующие тому, чтобы реальный внутренний рост был замечен и по праву оценён в среде сослуживцев. Доверие и уважение коллег и начальства – важные факторы для такого типа работников. Это отражается во внешнем росте и является основным компонентом карьеры.

В работах, посвященных изучению карьеры успешных молодых людей, показано, что в реальной жизни карьерного роста добиваются самые разные люди с таким многообразием личностных качеств и стилей поведения, что выделить какой-то общезначимый перечень черт очень сложно. Любая

классификация в этой сфере будет весьма условной и приблизительной (С. А. Валаханович).

Однако, важными составляющими, которые помогут продвинуться специалисту вперёд и быть конкурентоспособным на рынке труда, являются:

- контроль за своим профессионально-личностным развитием;
- актуализация роли мотивов достижение-решительность в осуществлении поставленной цели;
- ежедневная самооценка проделанной работы;
- равновесие эмоционально-волевой сферы независимо от обстоятельств;
- аналитичность, стратегичность и нестандартность мышления.

Двигаться вперёд и быть конкурентоспособным человеку помогают вера в себя и свои возможности; ответственность за свою жизнь; динамичность, гибкость; способность к адекватному, полному и дифференцированному восприятию других людей; конструктивные социальные взаимоотношения; готовность использовать все потенциальные внутренние возможности для творческого роста, нестандартность мышления, постоянная готовность и умение обучаться новому, способность быстро адаптироваться в новой обстановке, в новой профессиональной среде.

### **8.3 Личностно ориентированные технологии постдипломного образования**

Психологической основой последипломного образования является концепция профессионального становления личности, сущность которой заключается в постоянном профессиональном развитии личности, адекватной изменяющейся профессиональной деятельности и социально-экономическим условиям. В профессиональном становлении как целостном процессе можно выделить ряд стадий. Поэтому профессиональное образование, органично сопровождая весь онтогенез взрослого человека, должно строиться с учетом психологии личности на разных возрастных стадиях.

Есть все основания утверждать, что одной из современных прогрессивных идей является положение о непрерывном образовании. Его смысл и назначение – в обеспечение полноценного профессионального становления личности, создание условий для постоянного обновления, развития и самоактуализации каждого человека на протяжении всей его профессиональной жизни.

Цель последипломного образования – удовлетворение высших потребностей личности в развитии, саморазвитии, самоактуализации.

Задачи последипломного образования:

- формирование позитивной установки на инновационную деятельность и мотивирование профессионального роста и карьеры;
- обогащение социально-профессиональной и специальной компетентности специалиста;
- развитие аутокомпетентности;
- обеспечение социально-профессионального самосохранения специалиста;

- преодоление психологических барьеров профессионального развития и профессиональных деструкции (кризисов, деформаций, стагнации);
- психологическая перестройка профессионального сознания личности в условиях внедрения инноваций;
- формирование новых сценариев профессионального развития и адекватных им репертуаров профессионального поведения;
- развитие способности саморегуляции эмоционально-аффективной сферы;
- коррекция индивидуальной профессиональной самоидентификации (профессиональной идентичности) в зависимости от социально-профессионального статуса и возраста;
- развитие ключевых квалификаций и социально-профессиональных компетенций.

Эти векторы профессионального обучения и развития имеют разную значимость на различных стадиях профессионального становления и зависят от возрастных особенностей человека и траектории профессиональной биографии.

Рассмотрим основные формы последипломного образования.

Адаптационное образование осуществляется на рабочем месте в виде наставничества, курсовой модульной доподготовки и супервизорства.

Необходимость этой формы последипломного образования обусловлена тем, что профессионально-образовательные программы учебных заведений не ориентированы на подготовку специалистов для конкретного учреждения, предприятия и организации. Основной функцией адаптационного образования является ознакомление с условиями и режимом труда, ориентировка в пространственно-технологической среде, приобретение опыта выполнения нормативной профессиональной деятельности.

Супервизорство представляет собой систему социально-профессиональной помощи и психологической поддержки молодых специалистов (адаптантов). Основной целью супервизорства является сокращение сроков социальной и профессиональной адаптации выпускников профессиональных учебных заведений в трудовых коллективах, приобретение ими профессионального опыта и достижение качественных и количественных показателей квалифицированных специалистов.

Повышение квалификации, обусловленное постоянным обновлением техники и технологии производства, осуществляется с отрывом и без отрыва от работы. Его формами являются профессионально-образовательные программы, реализуемые на курсах повышения квалификации при службах развития персонала и в институтах повышения квалификации.

Повышение квалификации является важным звеном последипломного профессионального образования специалистов, стимулирующим их профессиональный рост. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста путем повышения его конкурентоспособности на рынке труда.

В энциклопедических словарях и специальной (экономической и педагогической) литературе квалификация определяется как степень и вид профессиональной подготовленности специалиста, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

Наряду с этим традиционным пониманием квалификации утверждается более объемное толкование. Квалификация определяет продуктивность выполняемой специалистом работы; для этого нужны не только знания, умения и навыки, но также определенные качества, способности личности.

Поэтому квалификацию определяют также как систему знаний, умений и навыков, а также профессионально важных качеств личности, необходимых для продуктивного и качественного выполнения профессиональной деятельности (Э. Ф. Зеер).

Система знаний, умений и навыков может быть объединена понятием компетентности специалиста, которая включает:

- социальную, правовую, экономическую, экологическую компетентность;
- общепрофессиональную компетентность;
- специальную компетентность;
- аутокомпетентность.

Обобщим эти виды компетентности одним понятием «социально-профессиональная компетентность».

Под профессионально важными качествами, термином широко применяемым в психологии труда, понимают психологические свойства, качества и способности личности, востребованные профессиональной деятельностью. В состав этих психологических характеристик включают также такие качества, как ответственность, способность к принятию решений, корпоративность, самостоятельность и т. д., которые составляют ключевые квалификации и социально-профессиональные компетенции.

Таким образом, в настоящее время под квалификацией следует понимать интегративную профессиональную характеристику специалиста, включающую социально-профессиональную компетентность, профессионально важные качества, ключевые квалификации и социально-профессиональные компетенции.

Повышение квалификации обязательно предполагает наличие профессионального опыта. Оно направлено на удовлетворение одной из важных потребностей личности специалиста – потребности в максимальной реализации своего профессионально-психологического потенциала.

Параллельное профессиональное образование осуществляется в случаях переквалификации и переподготовки специалистов в условиях смены профессии, специальности или длительного вынужденного перерыва в работе. Оно направлено на получение новой или смежной профессии в профессионально образовательных центрах или вузах. Назначение параллельного профессионального образования – расширение возможностей трудоустройства специалиста, повышение его профессиональной мобильности и конкурентоспособности.

Психологические особенности познавательной активности взрослых детерминируют применение особых технологий обучения, направленных на профессиональное развитие всех составляющих личности специалиста: направленности, компетентности, профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств. Эти формы и методы получили название личностно ориентированных технологий.

Необходимо выделить следующие функции последипломного образования:

1) диагностическую – определение социально-профессиональной направленности (мотивов, интересов, отношений, установок), выявление уровня компетентности, установление степени выраженности профессионально важных качеств и способностей;

2) профессионально-образовательную – удовлетворение потребности личности в повышении компетентности и уровня профессиональной подготовленности;

3) адаптационную – развитие профессиональной мобильности, способности к самообразованию, самоменеджменту (проектированию альтернативных сценариев профессиональной жизни), нахождение индивидуального стиля выполнения профессиональной деятельности;

4) коррекционную – внесение изменений в траекторию профессиональной жизни, преодоление профессиональных кризисов, деформаций и стагнации, гармонизацию профессионально-психологического профиля личности;

5) прогностическую – раскрытие творческого потенциала специалиста, формирование установки на профессиональный рост и карьеру, готовности к нововведениям.

Наиболее распространенными технологиями последипломного образования являются:

- словесно-иллюстративные методы: лекции, семинары и практические занятия;

- интерактивные способы обучения. К ним относятся имитационные, ролевые и деловые игры. Эти методы позволяют существенно повысить познавательную активность слушателей, что способствует значительному росту их компетентности, а также помогают развить такие профессионально значимые компетенции, как способность формулировать проблему, инициативность, самостоятельность, умение работать в команде;

- тренинги корпоративности, повышения социально-профессионального статуса, профессионального самосохранения, социально-профессиональной адаптивности, ведения переговоров и т. д. Они дают возможность развивать многие ключевые квалификации и компетенции специалистов;

- развивающая диагностика – диагностика проблем развития организации, социального и профессионального потенциала специалиста. Эта технология позволяет значительно повысить мотивацию профессионального роста, сформировать у слушателей адекватную самооценку, представление о своем профессионально-психологическом профиле;



- группы развития организации. Современные предприятия, организации и фирмы главный источник повышения качества и производительности труда видят в своих сотрудниках. Поэтому в промышленности в настоящее время популярны принципы развития организации, что подтверждается образованием Quality Circles (кружков качества), вниманием к развитию Corporate Identity (корпоративной идентичности). Группы развития решают тактические профессиональные проблемы. Предложения, проекты тщательно анализируются, оцениваются экспертами, а некоторые из них внедряются в производство. Положительное значение групп развития заключается в том, что участие в их работе приводит к консолидации ведущих специалистов вокруг инновационных проектов организации (предприятия), сводит до минимума сопротивление нововведениям, усиливает корпоративность сотрудников, способствует развитию чувства причастности к делам организации;

- метод «кейс-стади». Суть его заключается в том, что обучаемым предлагается реальная производственная проблема или ситуация. Исходным материалом при обучении является пакет (кейс), содержащий информацию о проблеме, имеющейся или имевшей место на данной фирме или в организации. Обучаемые, всесторонне проанализировав и обсудив проблемную ситуацию, предлагают и обосновывают ее решение, которое в дальнейшем подвергается экспертной оценке. В процессе анализа и поиска оптимального решения развиваются такие важные для специалиста компетенции, как мотивация достижений, гибкость мышления, корпоративность и ответственность.

Личностно ориентированные технологии профессионального развития направлены в первую очередь на перестройку сознания специалиста, ориентацию его на новые ценности, развитие профессионально важных качеств и способностей. Большое значение придается коррекции профессионально-психологического профиля личности. И, конечно, личностно ориентированные технологии профессионального развития решают конкретные проблемы повышения социально-психологической и профессиональной компетентности, нацелены на реализацию развивающей функции.

Результатом последипломного образования является развитие профессионализма, уменьшение сопротивления инновациям, актуализация профессионально-психологического потенциала, формирование профессиональной рефлексии, профессиональное воспитание специалистов.

## **ТЕМА 9. ТРУДОУСТРОЙСТВО И ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА**

### **9.1 Технологии, принципы и способы поиска работы**

Поиск работы – активная, умственная, информационно-поисковая и коммуникативная деятельность по подбору наиболее подходящего варианта работы. Удачный поиск работы заканчивается процедурой трудоустройства.

При поиске рабочего места необходимо соблюдать два правила:

- все должны знать, что Вы ищете работу;
- Вы должны знать всех, кому нужны работники.

•ваш основной ресурс – использование максимального набора форм и методов поиска работы.

Формы поиска работы можно разделить:

•на пассивные (предусматривается посредник на рынке труда, который занимается вашим трудоустройством) и

•активные (Вы сами находите потенциальных работодателей).

Информацию о возможностях трудоустройства можно получить в следующих местах:

Государственная служба занятости. Основной задачей государственной службы занятости является – содействие гражданам в поиске подходящей работы. Все услуги предоставляются бесплатно. В информационных залах государственного учреждения "Центр занятости населения " можно познакомиться с перечнем услуг, предоставляемых гражданам, просмотреть специализированные издания газет с информацией о вакансиях, а также обратиться к объявлениям, размещенным на стендах, также есть возможности, предназначенные для самостоятельного поиска работы. Они содержат информацию об имеющихся вакансиях.

Ярмарки вакансий рабочих и учебных мест. Ярмарка вакансий – это метод активного поиска работы, который помогает соединить интересы работодателей и соискателей в одно время и в одном месте. Для работодателей ярмарка вакансий – это возможность подбора работника из большого количества претендентов. Для ищущих работу ярмарка вакансий – это возможность получения информации о вакансиях и современных требованиях рынка труда, а также возможность самопрезентации большому количеству работодателей.

Средства массовой информации (СМИ). К средствам массовой информации (СМИ) относятся газеты, журналы и другие периодические издания, телевидение и радио, а последнее время еще и INTERNET. Здесь встречаются не только объявления о приеме на работу, но и различные статьи, интервью и обзоры о новом или расширяющемся бизнесе, в которых может содержаться полезная информация.

Однако, к ней нужно правильно относиться. Объем газетных публикаций или передач обычно недостаточен для того, чтобы рассказать во всей полноте о какой-то сфере бизнеса или предприятии. Более того, журналистский стиль предполагает, что разговор ведется только о самом интересном, важном или привлекающем внимание. Некоторые публикации представляют собой скрытую рекламу какой-либо фирмы и написаны для того, чтобы вызвать к ней интерес. Естественно, моменты, связанные с приемом новых сотрудников, какие-то частности и нюансы могут упускаться, а именно они и интересуют соискателя, с другой стороны, в подобных материалах скрыто рекламируется множество реально существующих возможностей для работы, и здесь необходимо проявить свои аналитические способности.

Использование СМИ при поиске работы предполагает, что следует обратиться не к одной, а сразу ко многим газетам, радио и телепередачам. Чем больше ты просмотришь объявлений, статей и т. д., тем более обширную

информацию о рынке труда и возможностях трудоустройства получишь. Наибольшее внимание следует уделить местным СМИ. Центральные газеты могут помочь только в целях самой общей ориентации в современной ситуации на рынке.

Следует обратить внимание и на газеты бесплатных объявлений (но, следует учесть, что подобные издания не несут никакой ответственности за содержание опубликованного на своих страницах). Поэтому такую информацию следует проверять особенно тщательно.

Полезно, в работе с этими источниками информации опираться на следующие принципы:

Широкий охват – изучение как можно большего количества газет, журналов, радио и телепередач.

Выделение фактов – отделение их от журналистского комментария и эмоций.

Анализ фактов – определение того, чем полученная информация может помочь тебе лично.

Уточнение и проверка – сбор дополнительной информации по интересующей вас теме с помощью телефонных звонков, личных посещений и разговоров с компетентными людьми.

Коммерческие фирмы, занимающиеся трудоустройством и подбором кадров. В большинстве случаев фирмы по подбору персонала работают полностью на коммерческой основе, т. е. берут деньги и с работодателей за подбор кадров, и с работников за предоставление возможностей трудоустройства. Рыночные отношения строги, и этим фирмам выгоднее работать либо с теми сегментами рынка труда, где существует явный недостаток в рабочей силе, либо с высококвалифицированными специалистами, за трудоустройство которых можно получить хорошую плату.

Обычно они работают следующим образом. Обратившийся работник платит за то, что его координаты внесут в банк людей, ищущих работу по специальности, которую он избрал, но плата эта, как правило, символическая. Некоторые фирмы проводят психологическое тестирование, стоимость которого либо входит в общую стоимость услуг, либо оплачивается отдельно. Кроме того, иногда за предоставление вариантов трудоустройства необходимо заплатить дополнительно.

В большинстве случаев информация об имеющихся вакансиях и реальном положении дел у фирмы, в которую ты обратился, рассматривается как коммерческая тайна, в отличие от государственной службы занятости, здесь вообще получить какую-то информацию очень непросто. Повышать твою квалификацию или обучать тебя новой профессии для коммерческой фирмы обычно тоже не выгодно. Учить тебя будут только в том случае, если есть возможность быстро возместить затраты на обучение.

Поэтому, прежде чем обращаться в рекрутинговое агентство, стоит обдумать и оценить два момента.

Во-первых, какова твоя конкурентоспособность на рынке труда. Иными словами, обладаешь ли ты специальностью или другими качествами, которые гарантируют, что фирме будет выгодно тобой заниматься?

Во-вторых, что собой представляет твой посредник. Понятно, что если агентство недавно начало свою деятельность, то его банк вакансий невелик и, следовательно, твои деньги будут потрачены без толку.

В то же время, стоит поинтересоваться, сколько будет стоить трудоустройство, потому что разброс цен здесь очень велик, и, возможно, небольшая фирма найдет вам работу за приемлемую цену.

Очень важно, чтобы она имела государственную лицензию на оказание услуг в области трудоустройства. Если такой лицензии нет, то лучше не обращаться. Ведь мошенники существуют во всех сферах человеческой деятельности и посредничество на рынке труда тоже от них не избавлено.

Особенно часто мошенники действуют через почту, потому что так их труднее поймать. Поэтому никогда и никому не стоит посылать деньги за возможное трудоустройство, анкету или размещение объявления.

Хорошим признаком честности организации, помимо лицензии, является срок ее существования. Рынок коммерческих услуг по трудоустройству очень динамичен, и если коммерческая фирма удержалась на нем полтора – два года, то ей уже можно доверять.

Телефонные и другие справочники. В этом тебе может оказать неоценимую услугу обыкновенный телефонный справочник. Многие вакансии никогда не рекламируются. Однако если наниматель имеет нужду в работнике, то твой звонок будет воспринят благосклонно и вероятность трудоустройства повысится.

Часто в телефонных справочниках имеются не только телефоны фирм, но и рекламные объявления, по которым можно оценить профиль работы многих организаций. Кроме того, наличие рекламы косвенно указывает на финансовое благополучие фирмы и стабильность ее положения на рынке. Если ты имеешь предположения, в какой сфере деятельности твоя квалификация и опыт будут наиболее полезны, смело начинай совершать «поисковые» звонки.

Практика показывает, что поиск работы с помощью телефона является одним из самых эффективных способов получить приглашение на собеседование и, следовательно, в дальнейшем получить работу. Однако, одновременно – это наименее распространенный способ интенсивного поиска работы.

Это объясняется отсутствием навыка деловых телефонных переговоров, а также собственной неуверенностью. Многим оказывается проще искать работу при помощи третьих лиц или писем, потому что в этом случае отказ не носит «личного» характера и психологически более «безопасен». Однако стоит задуматься и о том, что работодателю также психологически сложнее отказать тебе по телефону, чем просто выбросить твое письмо в корзину или сказать «нет» третьему лицу. Поэтому грамотно проведенный телефонный разговор часто завершается приглашением на личное собеседование.

Прямое инициативное обращение к потенциальному работодателю. Вы не встречали объявления такой компании о подходящей для вас вакансии, но предполагаете, что она там может быть. При использовании этого способа нужно рассылать особенно много резюме, лучше с сопроводительными письмами.

Друзья, знакомые, родственники, сотрудники организаций, представляющих для вас интерес, коллеги по бывшей работе, учебе.

Другие люди могут оказать тебе неоценимую помощь. Причем в этом качестве могут выступать не только твои близкие, но и совсем незнакомые люди.

Для того, чтобы активно и конструктивно использовать этот источник информации, Вы должны соблюдать некоторые принципы:

- общаться с максимально возможным количеством людей;
- точно знать и уметь объяснять, чего Вы хотите;
- поиск через Интернет:
- сайт Комитета по труду и занятости населения ;
- специализированные сайты по поиску работы;
- специальные порталы для выпускников;
- отраслевые порталы с разделами «Трудоустройство»;
- сайты периодических изданий: (Работа для вас и т.д.);
- социальные сообщества – где вы, можете найти полезные для себя контакты, а также объявления о вакансиях;
- полезные профессиональные знакомства легче всего завести участникам социальных сетей, здесь имеется возможность приобрести новые полезные связи или восстановить старые, найти единомышленников по интересам и сфере деятельности, получить профессиональную консультацию и рекомендации специалистов самых разных областей, узнать их мнение по тем или иным вопросам.

- разделы «Карьера» или «Вакансии» на сайтах компаний-работодателей.

Собственные объявления о поиске работы- это размещение своих собственных объявлений о поиске работы в средствах массовой информации. Точнее, источником информации будет реакция на твое объявление. Эффективность этого пути зависит от того, как ты составишь объявление. Может последовать шквал звонков, большей частью пустых. Это произойдет в том случае, если ты неправильно сформулировал цель своего поиска.

Выделите время, чтобы внимательно проанализировать те объявления, которые вызвали Ваш интерес.

Чтобы добиться выгодного предложения от работодателя, необходимо проанализировать свою стратегию поиска работы. Систематизируя все рекомендации HR-специалистов, можно выделить пять основных принципов эффективного трудоустройства.

1. Используйте все инструменты поиска работы.

Один из самых эффективных методов – размещение резюме на специализированных рабочих сайтах, а также на интернет-ресурсах тех

компаний, учреждений, центров, в которых вы хотели бы работать. Даже если сейчас в компании, учреждении, центре нет подходящих вакансий, менеджер по подбору персонала просмотрит ваше резюме и занесёт в банк вакансий: как только появится нужная должность, ваша кандидатура, возможно, окажется одной из первых на рассмотрении.

Ещё один результативный способ – рассылка резюме в крупные кадровые агентства широкого профиля, а также рекрутинговые компании, агентства по подбору персонала, занимающиеся подбором персонала для конкретных отраслей.

## 2. Грамотно составьте резюме и напишите сопроводительное письмо.

Хорошо написанное резюме – половина успеха при поиске работы. Необходимо корректировать текст резюме под каждую вакансию, делая акцент именно на том опыте работы и профессиональных навыках, которые могут пригодиться в конкретном случае. Не забывайте проверить резюме на ошибки, обновить информацию о ваших достижениях, наградах, повышении квалификации и других, значимых для работодателя параметрах. Подумайте, кто из коллег или руководства сможет дать вам положительные рекомендации.

Перед отправкой резюме ознакомьтесь с требованиями к соискателям и должностными обязанностями, которые предстоит выполнять. Специалист по персоналу обратит внимание именно на вас, если ваша квалификация и опыт будут максимально соответствовать вакансии. Можно даже буквально скопировать описание функционала, данного работодателем, и вставить в своё резюме.

Чтобы выделиться в потоке кандидатов на вакансию, вместе с резюме стоит отправить и сопроводительное письмо. Оно понадобится и в том случае, если ваше резюме не полностью соответствует вакансии, но вы предполагаете, что справитесь с обязанностями, и можете чётко аргументировать, почему эта работа должна достаться именно вам. Как правило, сопроводительные письма отправляют при устройстве на работу в средние и крупные компании.

## 3. Тщательно готовьтесь к собеседованиям.

Во-первых, не опаздывайте: лучше прийти чуть раньше, чтобы иметь возможность оглядеться, привыкнуть к незнакомой обстановке. Каждый работодатель мечтает о лояльных и преданных сотрудниках, поэтому перед интервью с HR-специалистом наведите дополнительные справки о компании, в которой вы хотите работать: это будет свидетельством вашего серьёзного отношения к предложению работодателя и нацеленности результат.

Чтобы успешно пройти собеседование, по возможности приготовьтесь к неудобным вопросам сотрудника по подбору персонала: почему вы хотите работать именно здесь, почему вы увольняетесь, что вас не устраивает на текущем месте работы, расскажите о своих недостатках и др. Продумайте, как обойти подобные щекотливые моменты, хотя посоветовать однозначно, что отвечать, нельзя. Также необходимо составить список встречных вопросов, которые вы зададите HR-менеджеру: это не только продемонстрирует ваш искренний интерес к компании, но и позволит получить дополнительную информацию о будущей работе.

Помимо вербальной стратегии, немаловажное значение имеет внешний вид соискателя, особенно если речь идёт о крупных компаниях с устоявшимся дресс-кодом.

#### 4. Расставьте приоритеты.

Прежде чем искать новую работу, составьте список пожеланий к будущему месту, наметьте цели: подумайте, чего вы сможете добиться в новой компании за год, за три, за пять. Что для вас при устройстве на работу имеет первостепенное значение: престижность учреждения, уровень доходов, возможность развиваться в профессиональном и личном плане.

#### 5. Повышайте свой профессиональный уровень.

Проанализируйте, в чём причина того, что вы не можете найти ту работу, которую хотите получить. Может быть, чтобы добиться желаемой должности, необходимо получить дополнительное образование. Например, записаться на тренинги, семинары, курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки, закончить программу MBA, использовать ресурсы компании-работодателя и пройти обучение в корпоративном университете, наконец, читать специализированную литературу и следить за последними достижениями в своей профессиональной сфере.

Существенным преимуществом перед другими кандидатами станет владение иностранными языками, поэтому используйте все возможности, чтобы повысить собственную привлекательность в глазах потенциальных работодателей.

Инвестиции в поддержку своей профессиональной формы, постоянное самосовершенствование и обновление знаний однажды помогут вам получить престижную и высокооплачиваемую должность.

На изображенной ниже схеме (рис.3) пошагово представлен порядок действий, предшествующий процедурам поиска работы:

- анализ личностных и профессиональных качеств;
- требования к работе, которую хотите получить, перспективы ее получения с учетом ситуации на рынке труда и ваших обстоятельств;
- создание сбалансированного плана действий;
- выработка соответствующей мотивации;
- собственно действия по поиску работы.

Грамотное и долгосрочное планирование карьеры поможет сделать верные шаги при выборе нового места, чётче обозначить перспективы и возможности работы в той или иной компании, фирме, центре, в которых специалист сможет не только продвигаться вверх по служебной лестнице, но и развиваться как личность. Такая схема построения карьеры находит поддержку и у экспертов ведущих кадровых агентств.

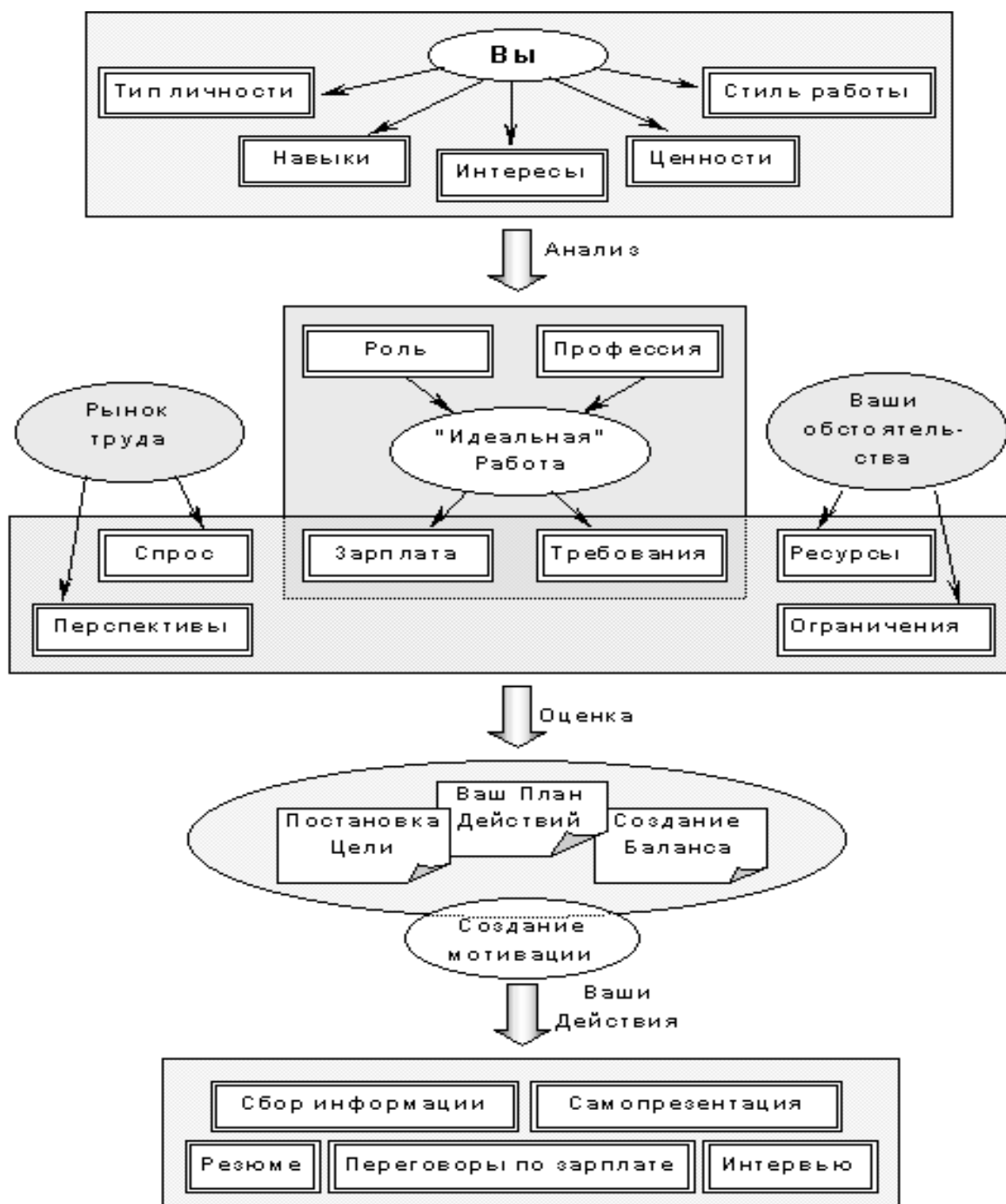


Рис. 3 – Схема, описывающая порядок действий, предшествующий процедурам поиска работы

## 9.2 Новые формы работы по отбору специалистов.

Крупные корпорации, как отечественные, так и западные, разрабатывают масштабные программы для привлечения молодых специалистов, их последующей адаптации и успешного профессионального роста. Небольшие же фирмы и предприятия не очень охотно берут недавно окончившего вуз "теоретика" на работу. Объясняется это тем, что у сотрудников таких организаций нет ни времени, ни желания тратить силы на подготовку начинающего специалиста, а уж о создании специального отдела речь вообще не идет. Если кадровому агентству и поручают найти молодого специалиста, то



часто через некоторое время заказчик поднимает "планку" и сообщает, что ему все же нужен специалист хоть и с минимальным, но все-таки опытом.

Тем не менее, практика подбора небольшими и средними компаниями, фирмами, предприятиями молодых специалистов достаточно распространена. Работодатель в данном случае хочет видеть молодого теоретика, у которого есть желание реализовать свои знания на практике и который может оживить работу компании. В этом случае есть определенный риск: новый работник может оказаться достаточно активным, чтобы отстаивать свою точку зрения и свое видение проблемы, а устоявшийся коллектив не всегда адекватно воспринимает попытку новичка, пока еще "зеленого" сотрудника, изменить привычный ход дел, даже если эти изменения будут позитивными.

Сложность заключается еще и в том, что, проучившись в вузе четыре-пять лет, молодой специалист может разочароваться в выбранной профессии на практике. Нередко в этом оказывается виновата и организация, в которой он работает. Мотивируя тем, что человек еще неопытный, его фронт работ ограничивают так называемым переключением бумажек. Занимаясь подобным делом, сложно чему-то научиться. Положительного эффекта можно добиться, расширив круг обязанностей и контролируя их выполнение, возложив на кого-либо из старших коллег функцию наставника.

По-другому складывается ситуация в организациях, в которых существуют специализированные отделы по работе с молодыми специалистами.

Естественно, крупные организации оказывают предпочтение выпускникам ведущих вузов, причем лучшим из них. Отделы по работе с персоналом руководствуются определенными правилами при подборе вчерашних студентов. Одно из них – начинать "выращивание" будущего сотрудника с момента поступления его на факультет. Обычно такая политика характерна для финансово-инвестиционных компаний и банков, добывающих компаний. Структурам, которые занимаются продажами и дистрибуцией, подобный подход менее интересен, так как успешно продвигать на рынок товар или услугу может и человек, не получивший специального образования.

Одна из самых удобных форм поиска и привлечения нового персонала – визит сотрудников HR-отдела непосредственно на факультет или кафедру вуза, которая представляет интерес для организации. Как правило, недостатка в желающих попасть на стажировку в организацию, а впоследствии и на работу, не будет.

Многие крупные организации идут еще дальше. Заключают с профильными вузами контракт, который предполагает трудоустройство некоторого количества выпускников в компанию после окончания обучения. Часто знаний подготовленных вузом специалистам бывает недостаточно для работы в организации, которую та готова предоставить выпускникам. Надо сказать, что так везет только молодым людям, закончившим профильные учебные заведения ("нефтяные" и экономические специальности занимают в этом списке первые места).

Организация может оказать и спонсорскую помощь студенту, то есть оплатить его обучение (в том числе и косвенно, пригласив на платную

стажировку), если он готов по окончании учебного заведения посвятить несколько лет работе в данной компании. Студент должен быть весьма перспективным или обладать рядом качеств, выделяющих его из числа сокурсников.

HR-отделы крупных организаций разрабатывают для молодых специалистов определенные инструкции и регламенты, "адаптационные папки", которые помогают быстрее войти в корпоративную культуру компании, получить представление о стиле и характере работы.

У каждой крупной организации существуют внутренние нормы поведения, стиль общения, даже свой язык. В институте этому не учат, а ознакомившись с "адаптационными папками", можно освободиться от большого количества проблем (которые часто носят даже характер стресса) и сосредоточиться на работе.

Выпускник вуза начинает свою работу в организации с низовых позиций, однако, при условии быстрой обучаемости и успешной работы, он, может достаточно быстро достигнуть определенного уровня, благодаря разработанной системе ротации кадров, предусматривающей возможность вертикального и горизонтального роста; и, конечно, при условии, что имеются в организации возможности для карьерного продвижения. Естественно, что при приеме на работу необходимо поинтересоваться перспективами, которые могут ожидать специалиста в обозримом будущем.

При отборе кандидатов одним из благоприятных факторов, помимо диплома престижного вуза, служит знание языка, в частности английского, реже – другого иностранного языка. Разумеется, наличие деловых качеств также приветствуется.

Когда кандидат выбран организацией и приступил к работе, наниматель должен в течение некоторого периода времени (от одного до трех месяцев) пристально следить не только за его работой, но и за тем, как он входит в коллектив, как складываются его отношения с непосредственным руководителем и коллегами.

Обычно организуются тренинги и семинары для новых сотрудников, темами которых может быть как корпоративная культура компании, так и узкая специализация. Степень активности молодого специалиста на этом мероприятии будет также влиять на успешность прохождения им испытательного срока в организации. Но и после этого для него испытания не заканчиваются. Если молодой сотрудник, который только начинает строить свою карьеру, не проявит себя в работе с лучшей стороны, организация может вновь объявить конкурс на его место.

По способу поиска специалистов организации прибегают к рекрутингу.

Рекрутинг – это поиск кандидатов на низовые или линейные позиции в компании. Данный способ предполагает пассивный подбор персонала: по базе кандидатов и по отклику на объявления в СМИ. Поиск осуществляет рекрутинговая компания или кадровое агентство среди активных соискателей, ищущих работу.

В противовес рекрутингу, хедхантинг предполагает поиск среди тех, кто не находится в активном поиске, и среди тех, кто является сотрудником в конкурентной фирме.

Хедхантинг (headhunting) – это переманивание конкретного сотрудника (руководителя, топ-менеджера, редкого специалиста) из одной компании в другую компанию по заданию компании заказчика. Этот способ поиска применяется хедхантинговыми или executive search компаниями. Услуга хедхантинга – одна из самых дорогих услуг специализированных агентств. Высокая стоимость этой услуги связана, прежде всего, с тем, что уровень позиций, как правило, чрезвычайно высок, и в 90 % из 100 %, роль переманиваемого, одна из ключевых в компании.

Рекрутинг по рекомендациям (англ. referral recruitment) -- процесс поиска персонала, в котором вакансии закрываются по рекомендациям. Сторонники рекрутинга по рекомендациям утверждают, что при рекрутинге по рекомендациям удобно навести справки о кандидате у рекомендателя, а также рекомендованные кандидаты лучше вписываются в компанию.

Основная привлекательность рекрутинга по рекомендациям в том, что данная технология позволяет «достучаться» до пассивных кандидатов, которые не находятся в активном поиске работы, но чаще всего являются самыми ценными кадрами для компаний. Также у компаний появляется возможность более личностного поиска кандидатов, так как помимо официального, сухого резюме, они получают «живую» рекомендацию от знакомого потенциального кандидата.

Рекрутинг по рекомендациям внутри компании. В последнее время стала появляться практика рекрутинга по рекомендациям внутри компании. Сотрудники компании получают список вакансий компании, и в случае если кто-то из сотрудников «закрывает» позицию своим кандидатом, рекомендатель получает вознаграждение или поощрение в какой-либо другой форме (оплачиваемый отдых, ценный подарок и т. п.).

## **ТЕМА 10. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ**

### **10.1 Изучение особенностей рынка труда, структуры рынка труда**

Рассматривая формирование и развитие карьеры с позиций экономических преобразований, нельзя не согласиться с утверждением зарубежных ученых, что экономические, научные, технологические, социальные изменения усиливают связь смысла человеческой жизни с работой.

Рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок. К основным компонентам рынка труда, на которые следует ориентироваться специалисту, относятся, в частности, спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы, стоимость рабочей силы, конкуренция между работодателями и наемными работниками.

Субъектами рынка труда выступают работодатели и их представители (союзы), работники и их представители (профсоюзы), государство и его органы (Министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты по труду и занятости населения и т. д.).

Внешний рынок труда – рынок, ориентирующийся на географическое или профессиональное перемещение рабочей силы. В рамках внешнего рынка труда организации комплектуются кадрами со стороны, выбирая уже подготовленных вне организации работников нужной профессии и квалификации.

Внутренний рынок труда – рынок, основанный на движении персонала внутри предприятая: либо по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы; либо по вертикали – работник переходит на более высокий разряд или должность.

Инфраструктура рынка труда – это нормативно-правовая среда, обеспечивающая наиболее эффективное функционирование рынка труда. Инфраструктура рынка труда включает государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм, а также общественные организации и фонды.

Функционально – организационная структура рынка труда включает в себя в условиях современной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально-квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, относительно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров, культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

Одной из принципиальных особенностей современного западного рынка труда является значительная распространенность предпринимательской деятельности. Примерно каждый десятый работающий в США, Франции, Великобритании, каждый седьмой в Японии, каждый пятый в Италии является предпринимателем. Почти 2/3 из них возглавляют средние и мелкие предприятия, каждый четвертый ведет дело, в котором занято 20 человек и менее. Около 80 % занятых в западных странах в той или иной форме выступают владельцами или совладельцами семейного дела, мелких, средних и крупных предприятий, обладателями акций фирм и корпораций.

Общий уровень квалификации трудовых ресурсов сегодня таков, что предпринимательством успешно занимаются представители многих профессий. Рынок труда финансируется государством по трем самостоятельным направлениям – трудоустройство ищущих работу; обучение пользующимся спросом специальностям необходимой квалификации; профессиональная реабилитация и обеспечение работой лиц, требующих особого социального внимания (люди с ограниченной трудоспособностью, инвалиды, иммигранты, молодежь без полного школьного образования и специальности и т. д.).

Механизм рынка труда складывается из предложения рабочей силы и спроса на нее, соотношение между которыми определяет стоимость рабочей силы и цену ее, от которых, собственно, и зависит уровень заработных плат. Ситуация на рынке труда, при которой соотношение между спросом и предложением таково, что преобладает спрос, предоставляет работникам большую свободу выбора между работодателями. В этом случае работник может позволить себе выбирать более достойное вознаграждение, более выгодные условия труда, работу с более привлекательным содержанием и большими перспективами. Оказавшись в такой благоприятной ситуации, клиент может обратиться к профконсультанту за помощью: как «выгоднее себя продать», какую выбрать работу из предложенных. Основная проблема в такой ситуации – это проблема выбора.

Ситуация на рынке труда, при которой соотношение между спросом и предложением таково, что преобладает предложение рабочей силы над спросом на нее, существенно ограничивает возможности работников. При таком соотношении спроса и предложения конкуренция идет уже не между работодателями, а, напротив, работники вступают в конкурентную борьбу друг с другом за выгодные, а иногда даже просто имеющиеся вакансии.

Эта ситуация более характерна для современного рынка труда, потому что работник становится более разборчивым в выборе подходящего места работы, а работодатель, в свою очередь, становится более требовательным к кандидатам на заявленные им вакансии. При таких обстоятельствах профконсультационные ситуации, несомненно, носят более глубокий характер, поскольку профконсультант сталкивается здесь зачастую с рассогласованием интересов клиента и интересов рынка труда. То есть клиент; как правило, хочет найти работу «более интересную, менее интенсивную и с максимально возможным вознаграждением». Работодатель же ориентирован на поиск работника, готового делать то, что требуется, а не то, что нравится, при этом готового

трудиться максимально интенсивно и при соответствующем (а не максимально возможном) вознаграждении.

Проблемой в таких ситуациях становится не только согласование интересов и возможностей работника с требованиями рынка труда, но и развитие конкурентоспособности работника на рынке труда, поскольку работник осуществляет свой профессиональный выбор в конкурентной среде.

При высоком уровне предложений и низком уровне спроса на рабочую силу эта среда становится высококонкурентной. Только обладая рядом конкурентных преимуществ, работник сможет получить искомую вакансию, если на нее претендуют кроме него другие кандидаты. Все факторы, которые определяют стоимость профессионала на рынке труда, можно подразделить на три уровня [13].

Первый уровень – факторы профессиональной пригодности.

Они дают право на занятие вакансии, являются обязательными для занятия вакансии и не дают оснований для торга с работодателем (например, образование, диплом, базовые знания в определенной области, профессионально важные качества, знание техник, методов, приемов, технологий, здоровье).

Ключевым фактором первого уровня является профессиональная квалификация работника.

Профессиональная квалификация работника – это степень и вид его профессиональной подготовленности к данному виду деятельности, обеспечивающие его способность включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологией трудовые операции.

Профессиональная квалификация работника:

а) оценивается по степени его соответствия требованиям конкретного рабочего места, которые, в свою очередь, определяются как «квалификация работ»;

б) обычно имеет формальное подтверждение в виде соответствующего образовательного документа (диплома, свидетельства, удостоверения), который выступает показателем квалификации;

в) требует от специалиста не соответствующего профессионального опыта, а соответствия приобретенных в процессе обучения знаний и умений образовательному стандарту;

г) оценивается как степень и вид профессиональной обученности (подготовленности), позволяющие специалисту выполнять работу на определенном рабочем месте.

Должность – это структурный элемент организации, в соответствии с которым работник выполняет конкретные задачи, наделяется определенными правами и ответственностью.

Должностная инструкция – документ, регламентирующий деятельность в рамках каждой должности и содержащий описание основных функций, которые обязан выполнять работник, занимающий данную должность. Должностная инструкция может быть составлена на основе типовых требований, содержащихся в квалификационном справочнике должностей руководителей,

специалистов и служащих, но с учетом изменяющихся социально-экономических и организационных условий.

Второй уровень – факторы конкурентоспособности.

Они являются основанием для участия в конкурсном отборе на вакансию, торга с работодателем, планирования карьеры и служебного роста, пересмотра индивидуального трудового договора (например, опыт применения полученных знаний, дополнительное образование, специальные способности, авторские разработки, возраст; пол, семейное положение).

Ключевыми факторами второго уровня являются компетентность и профессиональные компетенции работника. Примеры компетенций: стратегическое мышление, предпринимательская активность, напористость, оперативность мышления, хорошая дикция, инициативность, ответственность, умение работать в группе.

Под профессиональной компетентностью понимают обладание способностями и умениями выполнять определенные трудовые функции.

Таким образом, можно считать, что человек компетентен в той степени, в какой его работа соответствует требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности.

Компетентность может быть измерена через следующие показатели: область, глубину, характер осведомленности работника относительно определенной профессиональной деятельности и профессионального поля, в котором он действует, интегрированных в способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта.

Компетентность работника определяется тем, какие границы и уровни своей осведомленности он стремится установить. Когда то, что составляло его компетентность, со временем перемещается в сферу профессионального опыта, становится возможным (или, напротив, затруднительным) развитие нового уровня и границ компетентности в соответствии и на основе приобретенного профессионального опыта.

Третий уровень – факторы конкурентного преимущества.

Эти факторы служат основанием для заключения особого психологического контракта с работодателем (со своим особым пакетом бонусов), позволяют быть успешным в консалтинговой и менторской сфере, расширяют источники дохода за счет высокого спроса на рынке труда (например, успешный опыт применения редких знаний, высокие профессиональные результаты, репутация, успешный опыт применения инновационных технологий и методов, индивидуальный высокоэффективный трудновоспроизводимый другими стиль работы).

При оценке компетентности специалиста обращают внимание на следующие ее характеристики.

Уровень профессиональной компетентности: 0- не знает; 1 – знает, но не умеет; 2 – знает, как делать, но под контролем; 3 – знает и может работать автономно (самостоятельно); 4 – знает и может объяснить (помочь) другим.

Вид профессиональной компетентности:

- 1) специальная,
- 2) социально-психологическая,
- 3) экстремальная,
- 4) личностная,
- 5) ключевые квалификации.

Области профессиональной компетентности:

- 1) рабочее место,
- 2) смежные рабочие места,
- 3) производственный участок,
- 4) организационная подструктура,
- 5) организация,
- 6) организация в деловой среде.

Молодой специалист чаще всего стартует в профессии, имея в своем профессиональном репертуаре только факторы первого уровня, потому и труд его стоит сравнительно недорого.

Опытный профессионал часто выходит на второй уровень и, к сожалению, так же часто на нем застревает. И только единицам удается выйти на третий уровень и сделать свой опыт своим безусловным конкурентным преимуществом.

Конкурентные преимущества работника сегодня обеспечиваются за счет ориентации на смысловое поле работодателя, а именно:

- а) интегрированного видения профессиональной среды и себя в ней;
- б) адекватного требованиям работодателя уровня профессиональной компетентности;
- в) готовности развивать компетенции в соответствии с требованиями работодателя [19, 30].

Повышение конкурентоспособности на рынке труда предполагает активизацию специалистом личностных ресурсов в процессе самоанализа, самопознания, выбора путей профессионального саморазвития, самореализации и самосохранения.

Работнику все чаще приходится сегодня иметь дело с противоречиями между изменяющимися (постоянно обновляющимися) требованиями рынка и собственным профессиональным опытом, сформировавшимся в течение 15-20 лет работы в прежних условиях.

Решение лежит в поиске баланса между профессиональным опытом как результатом профессионального прошлого и профессиональным опытом как условием успешности профессионального настоящего и будущего субъекта.

Суть проблемы в том, что в опыте постепенно накапливаются устаревающие характеристики, и проблема успешно интегрировать их в актуальную профессиональную деятельность или осваивать новые есть проблема конкурентоспособности специалиста.

В настоящее время специалист должен быть сориентирован на повышение своей конкурентоспособности на рынке труда и в организации, а также на формирование готовности к постоянному профессиональному развитию и изменению. Последнее связано с нестабильностью и высокой динамичностью



экономической ситуации, заставляющей специалиста быть готовым к смене рабочего места, организации, профессии, специальности, а при необходимости – целеустремленно искать работу, психологически и экономически выживать в ситуации вынужденной безработицы.

## **10.2 Составление резюме. Виды резюме**

К числу наиболее распространенных и часто применяемых методов отбора следует отнести: заполнение анкет и написание автобиографий; проведение бесед в форме интервью. Резюме – один из эффективных способов знакомства с претендентом на ту или иную вакансию.

Резюме (от фр. *résumé* -«сводка».Синоним – CV – от лат. *curriculum vitae* – «течение жизни», жизнеописание, в советской традиции автобиография) – документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу.

Жизнеописание, то есть CV, отличается от резюме объемом и, как правило, пишется кандидатами на высокие посты. В нём даётся более подробная, чем в резюме, информация о себе, своём образовании и квалификации.

Резюме – это описание способностей человека, которые делают его конкурентоспособным на рынке труда. Оно должно отображать три основных качества, требуемых от сотрудника:

- образованность,
- продуктивность и
- неограниченность способностей.

Каждый претендент на замещение вакансии должен составлять свое резюме сам. Резюме, как правило, оформляется в печатном виде, на бумаге хорошего качества, снабжается фотографией.

Цель резюме – привлечь внимание к себе при первом, как правило, заочном знакомстве, произвести благоприятное впечатление и побудить пригласить на личную встречу. Если приглашение на собеседование получить не удалось, значит, резюме по каким-то причинам не привлекло внимание.

На основании резюме формируется первое и довольно устойчивое мнение о человеке, которое, однако, субъективно и зависит от стереотипов восприятия людей.

Резюме, с которым работодатель ознакомился до собеседования, позволяет быстро узнать главное о кандидате, сформулировать дополнительные вопросы и не записывать необходимые данные о кандидате, что сокращает время и повышает эффективность собеседования.

По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные, хронологически-функциональные, целевые и академические.

1) Хронологическое или ретроспективное резюме подходит специалистам, много лет проработавшим в одной и той же области и желающим в ней продолжать свою деятельность. Описание трудового опыта и имеющегося образования располагается в обратном хронологическом порядке, начиная с последнего места работы или учебы. Если человек работал только на одном

месте, следует разделить трудовой стаж на хронологические части соответственно продвижению по должностной лестнице. Годы работы и учебы располагаются на странице слева. Под датами никаких других данных не пишут.

2) Функциональное резюме применяется при описании специфического трудового опыта и круга знаний, когда нет необходимости располагать в хронологическом порядке процесс накопления этого опыта. Эта форма резюме приемлема в тех случаях, когда был большой перерыв в работе или есть необходимость сменить профессию.

3) Хронологически-функциональное резюме используется наиболее часто для освещения каких-то особых достижений, в нем в то же время сохраняется хронологическая последовательность изложения трудового стажа и образования.

4) Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредоточивается на соискании определенной должности и запрос подкрепляется изложением знаний и способностей.

5) Академическое резюме используется для поиска профессорско-преподавательской работы. Самостоятельную часть такого резюме составляет перечень научных работ и публикаций, научных достижений, наград и званий.

#### Структура резюме

Специалисты, работающие на рынке труда, считают наиболее универсальной следующую структуру резюме:

1. Заголовок – фамилия, имя, отчество кандидата. Располагается обычно вверху страницы по центру. Слово «резюме», «характеристика» и другие названия в заголовке не пишутся.

2. Основные личные данные – дата рождения, адрес, телефон, семейное положение. Обычно располагаются в верхнем левом углу под заголовком и печатаются более мелким (11-12) шрифтом.

3. Цель обращения – на какую работу, в какой должности и на каких условиях претендует кандидат (2-3 строки, но не более 6).

4. Образование – даты поступления и окончания, наименование учебного заведения, полученная специальность и присвоенная квалификация. Можно сообщить о наградах, подчеркнуть те изученные дисциплины, которые соответствуют цели соискателя, участие в научно-исследовательской работе. Излагается в обратном хронологическом порядке, т.е. начинается с последнего места учебы.

5. Опыт работы – даты приема и увольнения, название организаций, занимаемые должности, выполняемые функции и профессиональные достижения. Это главная часть резюме, однако, непропорциональная подробность изложения этих данных нежелательна. Опыт работы обычно излагается в обратном хронологическом порядке.

6. Дополнительная информация – данные о дополнительных знаниях и навыках, имеющих отношение к данной работе, важные факты биографии и личные качества:

1) владение иностранными языками («свободно», «в совершенстве», «читаю и перевожу со словарем»; однако последнее не приветствуется), в настоящее время молодые сотрудники должны владеть английским хотя бы на бытовом уровне – это минимальное требование;

2) владение навыками работы на компьютере (желательно с указанием применяемых компьютерных средств), желательны хотя бы первичные навыки системного администратора или хорошего пользователя;

3) наличие водительских прав и опыта вождения (можете указать вид автомобиля и коробки передач);

4) членство в профессиональных объединениях;

5) сведения об общественной деятельности;

6) сведения о военной службе и воинских званиях (в первую очередь для мужчин);

7) серьезные увлечения на досуге, имеющие отношение к данной работе или достигнутым успехам;

8) указание о готовности к сверхурочной работе, длительным и дальним командировкам, смене места жительства;

9) сведения о рекомендациях;

10) личные деловые качества и характеристики, например, «аккуратен», «трудолюбив», «честен», или действительно важные, например, «высоко заинтересован», «энергичен и целеустремлен», «требователен к себе и другим», «лидерские качества». Этот пункт в разделе «Дополнительная информация» лучше выделить. Например, под названием раздела написать «Личностная характеристика», а справа дать сам текст.

7. Дата составления резюме – датирование резюме повышает достоверность заинтересованности в данной работе, старая дата может свидетельствовать о том, что кандидат давно и безуспешно ищет работу. Исходя из этого, дата Вашего резюме всегда должна быть свежей.

Не рекомендуется в резюме указывать свой пол, количество членов своей семьи, перечислять их, указывать влиятельных родственников

Стиль написания резюме должен отвечать следующим требованиям:

1) краткость – отсутствие лишних слов, непонятных сокращений и терминов;

2) конкретность – отсутствие неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии;

3) целенаправленность – изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность;

4) честность – отсутствие недостоверной информации. Помните, что все можно проверить;

5) активность (используйте активные глаголы, показывающие активность). Например, если у вас есть только начальные знания бухучета, а они необходимы для данной должности, то нужно писать «владею основами бухучета и аудита». Не следует писать «участвовал», «оказывал помощь», т.к. это позволяет думать, что вы стояли в стороне и от случая к случаю оказывали разовые услуги;

б) избирательность (не считайте, что чем больше дано разношерстной информации, тем лучше; отбирайте информацию исходя из цели резюме).

Ошибки при составлении:

- несоответствие трудовой биографии, образования, опыта работы претендента объективным требованиям к должности или выставленным работодателем условиям;

- слишком короткое резюме – непонятно, то ли автору нечего сказать о себе, то ли он – «серая мышка», скромность сегодня является недостатком;

- демонстрация частой смены мест работы без объяснения объективных причин данной смены;

- отсутствие указаний на профессиональный рост;

- указание множества различных обучающих курсов и семинаров.

В разных странах структура резюме, или CV, может отличаться. В последнее время получили широкое распространение Интернет-резюме, заполняемые по определённому шаблону и размещаемые на специализированных сайтах рекрутинговых агентств.

Существуют также профессиональные службы, предлагающие составление «грамотных» резюме.

Ещё одним, пока малораспространённым, типом резюме является видеорезюме, которое представляет собой короткий видеоролик, в котором кандидат рассказывает о себе, своих навыках и пр. И так же, как и в случае с Интернет-резюме, для них существуют специализированные сайты, на которых можно их разместить, и компании, которые занимаются их записью и размещением.

## **ТЕМА 11. ОТБОРОЧНЫЕ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ**

### **11.1 Тестирование, интервьюирование, собеседование**

Существует множество способов организации собеседования. Менеджер по персоналу выбирает тот, который наиболее подходит для поставленной цели. На принятие подобного решения, в первую очередь, влияет характер должности: насколько она ответственна, какими качествами должен обладать подходящий кандидат и т.д. Соответственно, можно выделить следующие методы проведения собеседования:

- Интервью по компетенциям;
- Тестирование;
- Стресс-собеседование;
- Групповое собеседование;
- Интервью по компетенциям

Один из самых распространенных вариантов собеседования при отборе на работу. И это логично, ведь на подобной встрече проверяются знания, умения и навыки кандидата. Рекрутер оценивает, насколько у кандидата выражены те качества, которые необходимы для эффективной работы на обсуждаемой должности. Заранее составляется список компетенций и подбираются вопросы

с заданиями, направленные на их проверку. Основная идея заключается в том, что по информации о прошлом и поведении в настоящем можно сделать вывод о том, каким человек будет работником.

Обычно в ходе интервью, направленного на проверку компетенций, обсуждаются реальные ситуации, с которыми человек сталкивался в прошлом. Как правило, подобная беседа начинается с обсуждения одного или нескольких ключевых достижений соискателя на предыдущем месте работы.

Велика вероятность, что в процессе разговора всплывут сразу несколько компетенций, ибо они нужны для достижения успеха. Далее рекрутер просит соискателя привести примеры того, в каких еще аналогичных ситуациях он проявил важные для будущей работы знания и навыки.

Но следует заметить, что такая схема обычно применяется на собеседовании с кандидатами, уже прошедшими предварительный отбор.

Метод кейсов – это еще прием, активно используемый рекрутерами при проведении интервью. Здесь для оценки компетенций соискателя используются конкретные проблемные ситуации, решение которых он должен предложить в течение ограниченного времени. Они всегда приближены к рабочим или вообще взяты из реальной практики. Вообще кейсы можно разделить на несколько групп:

- исследующие ценности и взгляды соискателя;
- проверяющие необходимые для должности знания и навыки;
- демонстрирующие индивидуальные модели поведения и личностные качеств.

Сейчас метод кейсов активно используется при проверке кандидатов на любые вакансии: юриста, бухгалтера, менеджера по продажам, маркетолога, руководителя направления, психолога и т.д. В любом случае главное – это предложить конкретные действия, а не объяснить их и детально описать. Ваши идеи должны быть конструктивными и эффективными, и тогда данный этап будет вами пройден с блеском!

Тесты активно используются при проведении всевозможных отборочных мероприятий и собеседований. Это очень удобно для работодателя: результаты теста помогает ему решить вопрос о профпригодности кандидата.

Методики составляются опытными психологами и имеют внутри себя сложные шкалы лжи, обмануть которые практически невозможно. Так что надо стараться быть по максимуму честным в ответах на вопросы.

Для того чтобы подготовиться к процедуре тестирования, полезно знать, какие бывают методики:

- Направленные на оценку способностей;
- Наиболее часто используются методики для определения уровня интеллекта, объема внимания и памяти. Подготовиться к ним можно при помощи специальных пособий – они продаются в любом книжном магазине. А память и внимание можно тренировать, например, не записывая список покупок, а просто запоминая его.
- Направленные на комплексное описание типа личности;

•Эти тесты полны вопросов о вашей жизни и ваших привычках, ответы на которые позволяют сделать какое-то заключение о вас. Не стоит пытаться нарисовать образ идеального работника – хороший HR-менеджер сразу же поймает вас на лжи. Будьте честным, но не выпячивайте свои недостатки.

•Направленные на оценку уровня необходимых для работы навыков и в зависимости от вакансии вам могут предложить тесты для маркетологов, IT-специалистов, бухгалтеров, юристов и любых других специальностей.

Для того чтобы хорошо пройти подобное тестирование, нужно просто хорошо разбираться в предмете. Это как обычный экзамен, и к нему надо готовиться, как к экзамену.

При прохождении тестов не стоит излишне волноваться, – от одного теста ни в коем случае не зависят ваша судьба и даже будущая карьера. Отнеситесь к ним как к обычной работе: сделайте глубокий вдох и выдох, успокойтесь – и выполните все задания. Не стесняйтесь перед тестом уточнить те детали, которые остались для вас непонятными, но не докучайте интервьюеру вопросами в процессе тестирования. И помните, что обычно тест отсеивает лишь тех, кто совсем не годится на должность, а с более-менее подходящими кандидатами будут разговаривать дальше.

Одной из разновидностей тестирования является проективное интервью. Оно отличается от обычного тем, что вместо вашей фигуры вы с рекрутером обсуждаете людей вообще или какого-либо персонажа.

Этот тип собеседования основан на том, что психологи называют проекцией, а именно склонностью приписывать другим людям свои мысли, чувства, черты характера и другие элементы внутреннего мира личности. Примером могут быть следующие вопросы: “Что побуждает людей работать эффективно?”, “Зачем люди хотят сделать карьеру?” и т.д. Конкретно здесь оценивается мотивационная сфера кандидата. Лучше отвечать на такие вопросы в положительном ключе.

Иногда рекрутерами используется техника проективных тестов. Как правило, это рисуночные или наполовину рисуночные методики, которые человек должен описать, пересказать или придумать им интерпретацию.

В этом случае подготовиться к такому тесту гораздо сложнее, ведь тонкости интерпретации известны лишь квалифицированному специалисту, а вам запомнить их все просто не под силу. Поэтому в такой ситуации вам просто предстоит быть честным и надеяться на то, что вы действительно подходите на должность.

Стресс – собеседование.

В некоторых случаях рекрутеры ведут себя совершенно некорректно: грубят, опаздывают и делают другие неприятные вещи. Это хорошо продуманный ход – так называемое стресс-собеседование. Задача менеджера по персоналу на такой встрече – постараться вывести кандидата из себя и посмотреть, как он будет себя вести. Только так по-настоящему можно проверить стрессоустойчивость, а не верить словам, написанным в резюме.

Менеджерами по персоналу используются следующие методы, для того, чтобы повергнуть в стресс кандидатов на должность.

Психологическое давление. К нему относятся как какие-то помехи для комфортного взаимодействия, так и поведение рекрутера. Например, постоянный шум за окном вполне способен довести человека, слушающего его в течение часа, до белого каления. Или жара и духота, в которых просто невозможно находиться. Ваша беседа может затянуться настолько, что это начнет очень серьезно нервировать. Ну, и, конечно же, грубость и заносчивость интервьюера – все это способствует созданию негативной психологической атмосферы.

“Перекрестный допрос”. Рекрутер может сначала задавать вопросы, касающиеся вашей семейной жизни, а потом резко и неожиданно переходить к обсуждению рабочих планов. И вам просто-напросто сложно переключить с одного на другое! Кроме того, беседа действительно начинает напоминать допрос, ведь рекрутер выпрашивает у вас самые мельчайшие подробности и обращает внимание на любые несостыковки, а это очень неприятно.

“Хороший и плохой полицейский”. Уже ставший классикой, но по-прежнему остающийся эффективным метод психологического давления на человека.

Интервью с вами проводят два рекрутера: один ведет себе очень доброжелательно и корректно, а второй постоянно “наседает” на вас. Причем первый обязательно делает акцент на то, что второго “лучше не злить”.

HR-менеджеры активно используют стресс-собеседование. В первую очередь, оно необходимо для подбора персонала на должности, связанные с постоянной эмоциональной и психологической нагрузкой, работой с людьми: менеджеры по продажам, маркетологи, топ-менеджеры и т.д.

На такой встрече кандидат раскрывается по-настоящему, и можно посмотреть, как он в действительности, а не на словах, ведет себя в стрессовых ситуациях. Кроме того, стресс-собеседование отлично демонстрирует такие навыки соискателя, как умение быстро соображать, распределять внимание, принимать решения и реагировать на конфликт.

Однако, следует отличать такое собеседование от банального хамства и агрессии со стороны рекрутера и работодателя. После настоящего стресс-собеседования интервьюер обязательно должен извиниться и объяснить вам ситуацию, иначе у вас останется неприятный осадок, либо вы вообще передумаете устраиваться на работу в эту организацию, либо заранее настроите себя на агрессию по отношению к руководству.

В случае отсутствия пояснений вы можете сами задать этот вопрос и задуматься о перспективах дальнейшего трудоустройства, если вам не смогли дать на него вразумительного ответа.

#### Групповое собеседование

Не стоит сразу же хлопать дверью, если вы пришли на собеседование и оказались в компании таких же соискателей. Это не всегда означает какой-то обман, скорее, работодатель предпочитает экономить человеческие и временные ресурсы при отборе персонала, оптимизируя данный процесс.

Кроме того, на групповом собеседовании всегда видно, как человек ведет себя в команде, какие решения принимает и насколько хорошо он может владеть собой.

Существует несколько сценариев, по которым проводится массовое интервью:

1. Самопрезентация. Каждому кандидату предлагается возможность выступить и в течение пяти минут рассказать о себе. Задача перед ним стоит непростая, ведь за эти несколько минут соискатель должен положительно выделиться и убедить менеджера по персоналу нанять именно его. Нередко на это собеседование приглашают руководителей направлений, ведь именно им в будущем предстоит работать с тем, кто пройдет процедуру отбора.

2. Круглый стол. Основная характеристика – в процессе взаимодействия менеджера по персоналу и кандидатов происходит обсуждение компании. Интервьюер рассказывает о компании, кратко описывает вакансию и задает кандидатам вопросы, касающиеся их мотивации и уровня подготовки.

3. Деловая игра. Менеджер по персоналу создает такую ситуацию, в ходе которой кандидаты “входят в роль” работников и наглядно демонстрируют, как бы они справлялись с потенциальными должностными обязанностями. Особенно хорошо это работает со всевозможными менеджерами по продажам: половина группы становятся покупателями, половина – работниками. Разумеется, лучших из них принимают на работу.

У группового собеседования есть свои достоинства и недостатки. Минус заключается в длительности собеседования и в ограниченности объема внимания менеджера по персоналу. Есть вероятность, что он может попросту проглядеть вас. Но хуже, когда у кандидата возникает уверенность, что на него не смотрят, и он расслабляется, что, естественно, попадает в поле зрения рекрутера.

С другой стороны, именно в этом формате кандидат может продемонстрировать хорошие навыки работы в команде, быструю ориентацию в информации и креативность. Не стоит заранее настраиваться на неудачу, т.к. вам неизвестно, каковы критерии отбора у конкретного менеджера. Очень важно будет взять себя в руки и проявить вашу индивидуальность и навыки.

Стоит учитывать тот факт, что чаще всего работодателем проводится обычное собеседование в формате разговора и обсуждения интересующих обе стороны вопросов с небольшими вкраплениями стрессового, кейсового и других методов. Главным образом рекрутеры проверяют кандидата на честность и открытость, поэтому не стесняйтесь сообщать интервьюеру, что вы волнуетесь или допускали неудачи в прошлом (не забывая, однако, рассказать, как вы с ними справились).

Основным инструментом такого интервью являются вопросы, которые могут охватывать самый широкий спектр информации о вас: где работали, почему уволились, как складывались отношения на предыдущем месте, каковы ваши основные достоинства и недостатки, кем вы видите себя через пять лет и т.д. Отвечайте на них искренне, но с упором на ваш профессионализм. И не



забудьте уточнить у интервьюера подробности об обсуждаемой вакансии – вдруг это не то, что вам нужно.

Устройство на работу – это важный этап в жизни любого взрослого человека. Каждому кандидату предстоит найти ту должность и то дело, которые он ищет. По сравнению с этим, прохождение любого собеседования – гораздо менее значимая проблема. Но и ее можно решить, хорошо подготовившись к встрече с потенциальным работодателем.

## **11.2 Самопрезентация. Имидж и профессиональная карьера. Понятие имиджа. Деловой имидж. Функции имиджа**

Самопрезентация (англ. self-presentation) – акт самовыражения в процессе общения, направленный на создание определенного впечатления о себе у аудитории, в качестве которой может выступать как отдельный человек, так и группа людей. В англоязычной литературе наряду с термином самопрезентация используется понятие «управление впечатлением».

Самопрезентация (с лат. – «самоподача») – это процесс представления человеком собственного образа в социальном мире, характеризующийся намеренностью на создание у окружающих определенного впечатления о себе.

Самопрезентацией называют процесс позиционирования своей личности перед группой людей или одним человеком.

Теоретической базой для развития исследований самопрезентации. послужили труды представителей символического интеракционизма Дж. Г. Мида, Ч. Кули, Г. Блумера, И. Гофмана, которые впервые исследовали закономерности социальной перцепции в процессе межличностного взаимодействия. Символический интеракционизм (англ. symbolic interactionism) – направление в социологии, преимущественно в американской, а также культурологии и социальной психологии, изучающее «символические коммуникации», как один из аспектов социального взаимодействия, то есть общение и взаимодействие, осуществляемое при помощи символов: языка, телодвижений, жестов, культурных символов и т.д.

Рассматривают самопрезентацию двух видов:

- природная, называемая природным распределением,- свойственна всем индивидам и характеризующаяся не надуманностью процесса и естественностью. В результате природной самопрезентации происходит определение человека в системе общественного сознания. Отличительными особенностями самопрезентации данного вида является невозможность контроля и корректировки, что можно расценить в качестве недостатка природной самопрезентации в силу неизвестности характера произведенного эффекта.

- искусственная самопрезентация, в рамках которой применяются специально наработанные навыки представления себя, с спланированным результатом. Главной целью искусственной самопрезентации является формирование положительного отношения со стороны значимых для субъекта воздействия людей.

Выделяют также два типа самопрезентации:

- соответствует собственной самооценке, – в качестве основной цели такой самопрезентации выступает стремление субъекта воздействия к идеалу себя, сформированному в своем сознании.

- соответствует ожиданиям и предпочтениям аудитории – наиболее часто встречающийся тип самопрезентации, который направлен на формирование образа субъекта воздействия в глазах окружающих.

Неоспоримым фактом является выразительность самопрезентации, что обусловлено стремлением людей создавать себе образ, соответствующий их личной идентичности. Но часто, идентификацию субъекта общество контролирует из-за существования условных правил поведения в каждой сфере

Многие исследования самопрезентации посвящены выявлению стратегий самопрезентаций., под которыми понимается совокупность поведенческих актов личности, разделенных во времени и пространстве, направленных на создание определенного образа в глазах окружающих. Стратегия самопрезентации включает в себя ряд отдельных тактик (приемов создания желаемого образа). Э. Джонс и Т. Питтман в 1982 г. создали одну из первых классификаций стратегий С. Она включает 5 стратегий:

- инграция (цель – казаться привлекательным);
- самопродвижение (демонстрация компетентности);
- примерность (цель – казаться морально безупречным);
- запугивание (демонстрация силы);
- самоуничижение (демонстрация слабости с целью получения помощи).

Существуют и другие классификации стратегий и тактик самопрезентации [20, 24, 25].

Самопрезентация – вербальная и невербальная демонстрация собственной личности в системе внешних коммуникаций (это то, как вы выглядите и что представляете собой в глазах вашего окружения, будь то профессиональная сфера коммуникаций, или общение с родственниками, или же просто прогулка по улицам города).

Самопрезентацию можно рассматривать как взаимосвязанный трёхуровневый процесс.

Познавательный уровень самопрезентации основан на представлениях субъекта имиджа о самом себе. При этом субъект всегда завышает свою значимость, независимо от того, основывается ли его представление о себе на объективном знании или на субъективном мнении. Этот уровень самопрезентации связан с самопознанием своих положительных и отрицательных черт характера, с выявлением устойчивых тенденций своего поведения, избирательности своего восприятия.

Интересные разработки проблемы самопрезентации представлены в работах Д. Майерса, который считает, что у большинства людей завышена самооценка, и они ожидают позитивного отношения к себе со стороны окружающих, что может и не всегда оправдаться в действительности («социальная психология»).

Оценочный уровень самопрезентации связан с осознанием того, что качество, которое мы приписываем собственной личности, далеко не всегда объективны и с ними не всегда готовы согласиться другие люди. Не вызывает разногласия лишь возраст, пол, рост, профессия и некоторые другие данные, обладающие достаточной неоспоримостью. В попытках охарактеризовать себя присутствует сильный личностный оценочный момент.

Источник оценочных представлений субъекта о себе – его социальное окружение и социальные реакции на какие-то его проявления. При этом новые социальные оценки могут изменить представление субъекта о самом себе. Таким образом, самооценка отражает степень развития у субъекта чувства самоуважения, ощущения собственной ценности и позитивного отношения ко всему тому, что входит в сферу его Я. Низкая самооценка предполагает неприятие своего Я, самоотрицание, негативное отношение к своей личности. Поэтому для повышения степени самооценки субъекта имиджа можно использовать метод самовнушения, который похож на гимн «Я-любимый» и способен повысить заниженную самооценку. Самооценка проявляется в сознательных суждениях субъекта, в которых он пытается сформулировать свою значимость. Для этого важно помнить следующие три момента:

1) сопоставлять образ реального Я с образом идеального Я, что формирует представление о том, каким человек хотел бы быть;

2) для формирования самооценки необходимо интериоризировать социальную реакцию на себя, то есть оценить себя так, как, по его мнению, его оценивают другие;

3) субъект оценивает успешность собственных действий и проявлений через призму своей идентичности и испытывает удовлетворение от того, что с наибольшим успехом «вписывается» в структуру общества.

Поведенческий уровень самопрезентации связан с достижением результата и по своей сути является самым актом самопрезентации. Существуют концепции, которые утверждают, что человек всегда идёт по пути достижения максимальной внутренней согласованности. Представления, чувства, идеи субъекта, вступающие в противоречие с другими представлениями, чувствами, идеями, дегармонизируют личность, создают психологический дискомфорт. Чтобы восстановить утраченное состояние внутренней гармонии, субъект готов к различным действиям: отказаться видеть вещи такими, какие они есть, стремиться изменить каким-то образом себя и окружающих и т.д.

Дисгармонию субъект устраняет при помощи защитных механизмов. Одним из таких механизмов выступает рационализация. Этот механизм исследовал Ф. Дж. Роджерс, который доказывал, что субъект, реагируя на состояние диссонанса как на угрозу, использует один из двух защитных механизмов – искажение или отрицание [20]. Искажение используется, чтобы изменить личностную значимость переживания, а отрицание как бы устраняет сам факт наличия переживания. Внутренние противоречия часто становятся источником стресса, так как субъекту свойственна способность реально оценивать ситуацию.

Самопрезентация как бы объединяет три установки:

1) реальное Я – установка, связанная с тем, что субъект воспринимает свои актуальные способности, роли, свой актуальный статус, то есть его представления о том, каков он на самом деле;

2) зеркальное (социальное) Я – установки, связанные с представлением субъекта о том, как его видят другие;

3) идеальное Я – установки, связанные с представлениями субъекта о том, каким бы он хотел стать (Н. А. Некрасова, У. С. Некрасова, 2007).

Самопрезентация, самоподача, самопредъявление – все эти слова означают, как человек предъявляет себя аудитории.

Самопрезентация – это умение эффективно и выигрышно подавать себя в различных ситуациях, индивидуальный стиль общения, неповторимый образ, который не только нравится самому себе, но и привлекателен для окружающих.

Народная мудрость утверждает: как придешь, так и прослывешь. Первое впечатление содержит эмоциональный и оценочный компоненты. Что фиксируется при формировании первого впечатления:

- внешний облик
- оформление внешности
- экспрессия, внешняя выразительность
- выполняемые действия
- предполагаемые качества личности.

Очевидно, что каждому имеет смысл специально продумывать, как будет формироваться это первое впечатление, какие акценты уместно расставить в момент появления перед публикой.

Современное определение имиджа характеризует его как сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа, эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо.

Формирование имиджа происходит стихийно, но чаще оно является результатом работы специалистов в области политической психологии, психологии рекламы, маркетинга и т. д.

Значительно дополняет предыдущее понимание имиджа, следующее определение – это «целенаправленно сформированный образ (какого-либо лица, явления, предмета), выделяющий определённые ценностные характеристики, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т.п.»

Различные авторы дают самые разнообразные определения понятию «имидж».

Специалист в области «имиджелогия» В. М. Шепель даёт следующее определение данному явлению: «Имидж – собирательное понятие. Это облик, то есть та форма жизнепроявления человека, благодаря которой «на люди» выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики. Среди них приоритетными следует признать воспитанность, эрудицию, профессионализм» [14]. Согласно его представлению – это явление охватывает все стороны жизни человека. Имидж; по мнению В. М. Шепеля, возникает как результат работы каждого человека не только над своим внешним обликом и

поведением, но и как результат преобразования своего духовного мира, обретение качественно нового состояния.

По инициативе В. М. Шепеля в отечественной науке возникло такое направление как имиджология. Подобное же направление – «имиджеведение», ещё раньше предложил учредить известный американский экономист К. Боулдинг, рассматривающий имидж, как универсальный механизм, участвующий в управлении социальными процессами.

Большинство зарубежных авторов определяют имидж как способ психологического воздействия на мотивацию поведения, как механизм управления массовым и индивидуальным сознанием или освещают его практическое применение в области пропаганды и рекламы.

Удачный деловой имидж влияет не только на восприятие личности деловым окружением, но и на восприятие личности самой себя (Семпсон Э.).

Личностный имидж определяется как сочетание ряда внешних и внутренних факторов, задающих самоимидж, который отражает состояние самоуважения.

Воспринимаемый имидж, то есть представление окружающих о личности.

Требуемый имидж предполагает соответствие определенным имиджевым характеристикам.

Личностный имидж воздействует на личность в той же степени, в какой он воздействует и на окружающих его людей.

Выделяют целый ряд принципов построения делового имиджа. К основным принципам относятся:

- 1) реалистичная, непредвзятая самооценка;
- 2) учет ожиданий делового окружения;
- 3) ясные, четко сформулированные цели;
- 4) изменение собственного имиджа в сторону большего профессионализма;
- 5) создание делового имиджа во многих направлениях;
- 6) соответствие основным параметрам выбранного имиджа.

Деловой имидж – это публичное «Я» человека, которое достаточно часто может отличаться от его внутреннего «Я». Это портрет, который предоставляется на обозрение деловому окружению. Его основная задача – работать на делового человека, а не против него. Поэтому, при его создании из всего набора личностных характеристик, необходимо предъявлять лишь те, которые встретят позитивную оценку делового мира – это так называемые сильные стороны личности.

Осуществляя «имиджтворчество», в целях успешного карьерного продвижения в сфере профессиональных интересов, необходимо ориентироваться на определенную последовательность выстраивания собственного имиджа (рис.4).

Существует целый ряд требований, предъявляемых к внешности делового человека, который должен соответствовать его внутренней сути и прогнозируемым профессиональным целям, гармонизировать с духом времени, с оценками и представлениями своего делового окружения. Соответствие этим

правилам выстраивания имиджа дает стабильное доверие и уважение к деловому человеку со стороны его коллег, партнеров и клиентов, создает у них уверенность в его компетентности, профессионализме, моральной и физической надежности.

Таким образом, обладание деловым имиджем является существенной личностной и профессиональной характеристикой современного специалиста.

Итак, имидж – это неотъемлемая часть современной общественной и профессиональной жизни. Он является способом завоевания и закрепления определенного положения в обществе, в профессиональной среде. Человек, в определенном смысле, становится идеалом для многих людей.

Работа по созданию имиджа осуществляется в процессе общения, так как это основной вид деятельности делового человека. В ходе него можно создать такую атмосферу, которая будет способствовать благоприятному решению возникших проблем.

Категория "общение" занимает важное место в социальной психологии. Это связано с тем, что общение является сутью человека и его главным признаком. В процессе общения человек устанавливает контакты с другими людьми, получает знания и усваивает социальный опыт в целом. В результате такого взаимовлияния формируется его собственное мировоззрение, происходит формирование личности.

Совместное сосуществование, совместная деятельность людей порождает общение, которое представляет собой «сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми», он «включает в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека».



Рис. 4 Последовательность выстраивания собственного имиджа

Особую роль играет положительный образ в трудовой деятельности, деловой карьере и, в первую очередь, он необходим тем людям, деятельность которых связана с взаимодействием с большим количеством людей.

Деловой человек, профессионал должен уметь рекламировать свои способности: психологические, интеллектуальные, профессиональные, т.к. без этого наивно рассчитывать на достойную репутацию в обществе, профессиональной среде. Он должен уделять большое внимание тому впечатлению, которое он производит на других людей, так как во многом именно от этого зависит его карьера.

Таким образом, имидж, являясь средством категоризации другого человека, выступает эталоном, мерой оценивания индивидом личности. Вследствие этого имидж является носителем социальных установок и поэтому выполняет регулятивную функцию, оказывая воздействие на мнения и поступки окружающих.

Кроме того, формирование имиджа сотрудника организации связано как с объективными факторами (личностные качества, поведение, результаты

деятельности), так и с субъективными (особенности индивидуального восприятия).

Имидж делового человека и деловые взаимоотношения являются важными показателями социально-психологического климата коллектива и непосредственно взаимосвязаны друг с другом [2, 3, 6, 23, 33].



## 2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### **Тема 1. Кризисы профессионального становления личности**

##### **Практическое занятие № 1.**

###### Рассматриваемые вопросы:

1. Понятие о кризисах в развитии личности, Типология кризисов.
2. Особенности кризисов профессионального становления специалиста.
3. Технология успешного прохождения кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.

*Форма проведения:* устный опрос, полемика по обсуждаемым вопросам.

#### **Тема 2. Профессиональные деструкции личности**

##### **Практическое занятие № 1.**

###### Рассматриваемые вопросы:

1. Понятие о профессиональных деструкциях и деформациях личности специалиста; психологические детерминанты профессиональных деструкций.

2. Профессиональные деструкции и деформации личности: проявления; примеры профессиональных деформаций личности специалистов социэкономических профессий. Способы профилактики и борьбы.

3. Методы исследования признаков профессионального выгорания как пример отрицательного воздействия профессии на личность работника.

*Форма проведения:* дискуссия в форме «круглого стола». Письменные ответы на вопросы, связанные с практическим использованием изучаемых феноменов.

#### **Тема 3. Современные направления профконсультативной работы**

##### **Практические занятия № 1 и №2 (4 ч.).**

###### Рассматриваемые вопросы:

1. Профессиональное консультирование в организации.
2. Особенности профконсультирования в службе управления персоналом.
3. Мотивация и оценка труда персонала.
4. Особенности формирования плана развития карьеры для достижения максимально рационального продвижения по службе.
5. Портфолио карьерного продвижения (ПКП), структура ПКП, электронный вариант карьерного портфолио, алгоритм составления карьерного портфолио.

*Форма проведения:* презентация рефератов, обсуждение изучаемых вопросов, оформление контрольных протоколов проведенных исследований.

#### **Тема 4. Трудоустройство и деловая карьера**

##### **Практические занятия № 1 – №2 (4 ч.).**

###### Рассматриваемые вопросы:

1. Технологии, принципы и способы поиска работы.
2. Новые формы работы по отбору специалистов.
3. Использование сети поиска работы, ресурсов Интернета, СМИ, изданий с предложениями о работе, ярмарок обучения и карьеры, ярмарок вакансий при поиске рабочих мест.
4. Какие направления развития личности специалиста – самооценка, постановка жизненных целей, карьерное развитие, цели поиска вы считаете наиболее важными?
5. Модели поиска работы для разных категорий соискателей.
6. Организации, оказывающие профессиональные услуги по поиску работы.

*Форма проведения:* дискуссия в форме «круглого стола», доклады с презентациями, оформление контрольных протоколов проведенных исследований.

#### **Тема 5. Подготовительный этап при трудоустройстве на работу**

##### **Практические занятия № 1 – №2 (4 ч.).**

###### Рассматриваемые вопросы:

1. Изучение особенностей рынка труда.
2. Анализ востребованности профессий, специальностей, тенденций развития в интересующей отрасли.
3. Сравнительная характеристика и подготовка основных документов, используемых при трудоустройстве.
4. Оценка тенденций развития в интересующей профессиональной отрасли рынка труда.
5. Исследование смежных областей профессиональной деятельности.
6. Анализ основных документов, необходимых для эффективного трудоустройства.

*Форма проведения:* дискуссия, блиц-опрос, защита реферативных работ, оформление контрольных протоколов проведенных исследований.

#### **Тема 6. Отборочные испытания при устройстве на работу**

##### **Практические занятия № 1 и №2 (4 ч.).**

###### Рассматриваемые вопросы:

1. Виды отборочных испытаний при устройстве
2. Самопрезентация.
3. Имидж и профессиональная карьера. Понятие имиджа. Типология имиджа, его виды. Структура личностного имиджа.

4. Функции имиджа: личноно возвышающая, комфортазация межличностных отношений, психотерапевтическая.

5. Виды тестов для определения специальных знаний и навыков, личностных особенностей и профессионально важных качеств специалиста

6. Собеседование при устройстве на работу. Типы собеседования.

*Форма проведения:* обсуждение рефератов, использование материалов СМИ по обсуждаемой проблеме.

### **3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ**

#### **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ПО КУРСУ «ФОРМИРОВАНИЕ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ»**

1. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития
2. Психологические особенности кризисов профессионального развития.
3. Социально-психологическая поддержка специалистов во время профессиональных кризисов.
4. Способы разрешения кризисов.
5. Понятие о профессиональных деструкциях и деформациях личности специалиста. Факторы их вызывающие
6. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деформаций личности профессионала.
7. Синдром эмоционального ( психического) выгорания: симптомы, подходы к описанию данного феномена, факторы его вызывающие, способы предотвращения.
8. Алгоритм составления и примеры эффективного плана развития карьеры.
9. Пример составления портфолио карьерного продвижения (ПКП), структура ПКП, демонстрация электронного варианта портфолио карьерного продвижения (ПКП).
10. Типичные проблемы в организации работы по развитию мотивации и оценки труда персонала организации и способы их решения.
11. Методы и формы работы, используемые по подбору кадров на современном этапе.
12. Оценка и анализ профессиональных возможностей соискателей.
13. Анализ стратегий поиска соискателем предпочитаемых рабочих мест.
14. Алгоритм составления и примеры эффективного резюме. Виды резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое Структура резюме. Анализ основных ошибок при его написании.
15. Анкетирование при прохождении соискателем предварительного этапа отбора при трудоустройстве. Структура анкет. Порядок и качество их заполнения.
16. Рекомендательные письма, сопроводительные письма при поиске работы. Правила их написания и использования. Примеры сопроводительных и рекомендательных писем.
17. Деловой имидж. Технологические функции имиджа: межличностной адаптации, высвечивания лучших личностно-деловых качеств, затенения негативных личностных характеристик, организация внимания, преодоления возрастных рубежей.
18. Деловое общение. Принципы и правила делового общения.

19. Собеседование при устройстве на работу. Подготовка к нему и правила поведения. Основные ошибки соискателя при собеседовании.
20. Как правильно подготовиться и успешно пройти тестирование.
21. Типы интервьюирования. Подготовка к интервью.
22. Оценка соискателем предложений о работе.

## ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Профпригодность. Классификация профессий по пригодности (К.М. Гуревич). Современные представления о профпригодности как совокупности качеств человека, формирующейся в ходе его профессионального развития.
2. Этапы формирования профпригодности. Особенности ее формирования на каждом этапе. Методы и критерии оценки, характерные для каждого этапа.
3. Критерии оценки, градации профпригодности. Профессии с абсолютной, относительной пригодностью. Их характеристика.
4. Профессиональное становление специалиста, историческая обусловленность, современное состояние проблемы.
5. Основные противоречия профессионального становления и развития. Этапы профессионального становления личности (по Э.Ф. Зееру). Характеристика стадии аморфной оптации, профподготовки профессионального становления по 3 критериям: социальная ситуация, ведущая деятельность, психологические новообразования стадии.
6. Характеристика стадии профессиональной адаптации.
7. Характеристика стадий первичной и вторичной профессионализации.
8. Характеристика стадии профессионального мастерства.
9. Периодизация процесса профессионального становления личности, разработанная Е.А. Климовым.
10. Периодизация основных этапов профессиональной зрелости Дж.Сьюпера.
11. Профессионально обусловленная структура личности (четырёхкомпонентная структура личности).
12. Профессиональное становление личности. Модели и варианты сценариев профессионального становления.
13. Роль мотивационной сферы личности в процессе профессионального становления. Структура и иерархия мотивационной сферы, виды мотивов в профессиональной деятельности.
14. Понятие о кризисах профессионального становления личности, факторы их предопределяющие.
15. Психологические особенности кризисов профессионального развития. Типы конфликтов профессионального развития личности.
16. Детерминация профессионального становления.
17. Факторы детерминации и основные противоречия профессионального становления личности.
18. Профессиональное становление личности. Модели профессионального становления.
19. Закон Лехмана об определении среднестатистического значения деловой активности специалистов в зависимости от их физического (биологического) возраста.
20. Основные варианты сценариев профессионального становления личности.

21. О взаимодействии индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Ведущие индивидуальные, личностные характеристики человека, факторы, определяющие их развитие.
22. Основные сценарии профессионального развития человека, обусловленные соотношением темпов формирования индивидуального, личностного, профессионального.
23. Профессиональные деструкции, профессиональные деформации. Факторы, влияющие на их возникновение.
24. Уровни профессиональных деформаций личности, их профилактика и коррекция. Профессии с высоким риском возникновения деформаций.
25. Особенности профессиональных деформаций на примере специалистов социомических профессий. Характеристика, роль профессиональных факторов в этом процессе.
26. Феномен психического выгорания в профессиональной деятельности. Характеристика синдрома профессионального выгорания. Группы симптомов профессионального выгорания.
27. Характеристика факторов, способствующих развитию симптома профессионального выгорания. Методы профилактики и коррекции.
28. Конфликт и способы его регулирования. Тактики поведения в конфликте. 2 категории рабочих конфликтных ситуаций, их характеристика, способы разрешения.
29. Методы исследования поведения человека в конфликтных профессиональных ситуациях. Способы регулирования профессиональных конфликтов.
30. Владение способами конструктивного преодоления профессиональных конфликтов – важное условие успешного развития карьеры.
31. Психологическое (реабилитационное для инвалидов) сопровождение процесса профессионального становления личности на стадии оптации, профессионального образования, профессиональной адаптации.
32. Психологическое (реабилитационное для инвалидов) сопровождение процесса профессионального становления личности на стадии профессионализации, мастерства, на этапе прекращения профессиональной деятельности.
33. Современные направления профконсультативной работы. Профессиональное консультирование в организации.
34. Профконсультирование в службе управления персоналом.
35. Профконсультационная работа по профессиональному развитию персонала.
36. Профессиональный потенциал развития специалиста. Факторы, определяющие его реализацию.
37. Постдипломное образование как эффективная форма успешного профессионального развития специалиста.
38. Формы постдипломного образования, способствующие профессиональному становлению личности специалиста.

39. Личностно ориентированные технологии постдипломного образования.
40. Трудоустройство и деловая карьера. Технологии, принципы и способы поиска работы.
41. Модели поиска работы для разных категорий соискателей: общее и особенности.
42. Подготовительный этап при трудоустройстве на работу. Составление резюме. Заполнение анкет. Рекомендательные письма.
43. Отборочные испытания при устройстве на работу: характеристика и особенности каждого вида испытаний.
44. Психодиагностические тесты, используемые при приеме на работу (охарактеризовать).
45. Процедура тестирования при приеме на работу. Подготовка к хорошему результату.
46. Применение вербальных, логических, числовых тестов при приеме на работу.
47. Имидж и профессиональная карьера. Понятие имиджа. Деловой имидж. Функции имиджа. Технологические функции имиджа. Типология имиджа, его виды. Структура личностного имиджа.
48. Портфолио карьерного продвижения. Его структура и функции.



**4. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**  
**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (ФРАГМЕНТ)**  
**БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ А.Л. Толстик  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2017г.  
Регистрационный № УД- \_\_\_\_ /уч.

**ФОРМИРОВАНИЕ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ**

**Учебная программа учреждения высшего образования  
по учебной дисциплине для специальности:  
1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям)**

направление специальности  
1-86 01 01-03 Социальная работа  
(социально-реабилитационная деятельность)

2017 г.

Учебная программа составлена на основе ОСВО 1-86 01 01-2013 и учебных планов УВО № М86-023/уч. 2013г., № М86-024/уч. 2013г., №М86з-026/уч. 2013г., №М86з-027/уч. 2013г., №М86з-029/уч. 2013г.

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

Л.П. Васильева, кандидат биологических наук, доцент кафедры социальной работы и реабилитологии УО «Государственный институт управления и социальных технологий БГУ»

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой социальной работы и реабилитологии учреждения образования «Государственный институт управления и социальных технологий БГУ»  
(протокол № 5 от 18.12. 2017г. )

Научно-методическим Советом Белорусского государственного университета  
(протокол № 5 от 19.12.2017г.)

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа по дисциплине «Формирование успешной карьеры» разработана для студентов 1 ступени получения высшего образования специальности 1-86 01 01 «Социальная работа (по направлениям)», направление специальности 1-86 01 01-03 Социальная работа (социально-реабилитационная деятельность). Дисциплина «Формирование успешной карьеры» относится к *циклу специальных дисциплин, является дисциплиной по выбору студента*. Программа по дисциплине подготовлена для студентов очной, заочной и сокращенной форм получения высшего образования.

Современная ситуация в социально-экономической и производственной сфере отличается сложностью и динамизмом. Существенно изменился рынок труда. Появились новые профессии, новые виды деятельности, ориентированные на поиск, привлечение и отбор квалифицированных специалистов. Это обусловило необходимость профессиональной мобильности и конкурентоспособности работников и породило новые проблемы профессиональной жизни человека.

Профессиональная успешность человека определяется рядом факторов, главными из которых являются взаимодействие личности с самой профессиональной деятельностью, адекватный выбор профессии, успешность и качество ее освоения, содержание и условия деятельности, формирование профпригодности в процессе труда, профессиональное становление, реализация профессионального потенциала развития специалиста, переживание и преодоление кризисов профессиональной жизни, профессиональных деструкций, а также необходимость психологического сопровождения профессионального становления.

Потребности людей в социально-психологической помощи и поддержке при профессиональном самоопределении, преодолении трудностей профессиональной жизни, профадаптации, реориентации безработных, профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями, построении успешной карьеры, при эффективном поиске работы требуют профессиональной помощи специалистов. Это возможная сфера деятельности специалистов по социальной работе.

Важнейшим предварительным этапом деловой карьеры является правильный выбор места работы. Карьерное развитие будет более эффективным при использовании обдуманной тактики достижения поставленной цели, применении апробированной технологии поиска работы. Знание общих принципов поиска работы, основных каналов трудоустройства, моделей поиска для разных категорий специалистов, а также подготовка к прохождению важнейших при трудоустройстве испытаний (тестирование и собеседование), составление резюме и заполнение специальных анкет поможет сориентироваться человеку в сложных ситуациях поиска работы, сделать тактику достижений целей в этой сфере максимально эффективной.

Карьера – успешное продвижение работника в сферах профессиональной, служебной, общественной, научной деятельности.

Профессиональное становление – это процесс формирования профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграция, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных методов и приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

Теории, концепции, методология данной дисциплины позволяют обогатить профессиональное мышление специалиста по социальной работе, вооружив его необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками, необходимыми для оказания помощи в вопросах выбора профессии, построения карьеры, прохождения кризисных периодов в профессиональном становлении человека, построении и развитии карьеры и другим социально значимым аспектам жизни. Различные подходы к проблеме личности в профессии, личности в труде, влияния профессионального труда на личность взаимно дополняют друг друга, обогащая компетенции специалистов – профессионалов, работающих в данной области, вооружая их новыми современными технологиями для оказания социальной помощи нуждающемуся населению.

Специалисты по социальной работе должны ориентироваться в видах и методах профориентации, профессиональной диагностики, применяемых для определения профпригодности и ее ограничений по способности к профессиональному обучению и труду; принципах формирования планов построения и развития карьеры, программ направленных в том числе на становление карьеры специалиста, знать цели, задачи, содержание психофизиологических, физиологических, психологических, психолого-педагогических, профконсультационных аспектов построения и развития карьеры.

*Целью изучения дисциплины ««Формирование у спешной карьеры»» является формирование у студентов – будущих специалистов по социальной работе – теоретических знаний и практических навыков в данной области. Получение знаний и навыков по основам профессионального консультирования, определения профпригодности, подбора профессий и видов труда для разных категорий граждан, в том числе имеющих ограничения жизнедеятельности, представлений о современных научно обоснованных подходах к решению данной проблемы как области социальной работы, о методах профессиональной диагностики и профессиональной ориентации, существенно повысит уровень компетентности, профессионализма будущих специалистов по социальной работе.*

*Основными задачами учебной дисциплины являются:*

усвоить теоретико-методологические основы и основные понятия профпригодности, профессионального становления личности;

ознакомиться и научиться использовать методы диагностики при оценке профессионально значимых качеств и психологических особенностей личности;

сформировать рекомендации по принципам и методам эффективного поиска работы;

уметь построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;

дать рекомендации по эффективной подготовке к отборочным испытаниям при устройстве на работу.

уметь использовать полученные знания в своей практической деятельности.

Преподавание и изучение дисциплины «Формирование успешной карьеры» основывается на изучении классических теорий и концепций, как психологии труда, так и общей психологии, психологии личности, социальной психологии и других областей психологической науки, кроме того – психофизиологии, физиологии и гигиены труда, а так же учебно-методической литературы по изучаемым проблемам. В процессе изучения дисциплины каждый студент должен сформировать у себя представление о профессиональной психологической структуре личности и профессиональном становлении человека в процессе труда с точки зрения концептуальных подходов ведущих школ и направлений психологической науки.

Преподавание учебного материала предполагает усвоение студентами необходимого комплекса терминов и понятий. Данная учебная программа по дисциплине «Формирование успешной карьеры», которая входит в цикл дисциплин по выбору на первой ступени высшего образования, предназначена для обучения студентов высших учебных заведений специальности 1-86 01 01 «Социальная работа» (по направлениям).

Место учебной дисциплины в системе подготовки специалиста с высшим образованием.

Знания, полученные студентами в ходе изучения курса «Формирование успешной карьеры», могут быть использованы в самых различных сферах практической деятельности специалиста по социальной работе:

– в практике образования и воспитания, где необходимо осуществление индивидуального подхода к учащимся в обучении и профориентации, в оценке профпригодности (детям с различным уровнем умственного, психофизиологического развития) и подборе профессий для разноуровневого профобучения, оказания им коррекционной помощи в социальной и профессиональной адаптации и т.д.;

– в области медико-социальной экспертизы и реабилитации, где указанные знания помогут в оценке профпригодности и подборе профессий для обучения и труда, построения плана карьеры при проведении мероприятий по медико-социальной экспертизе и реабилитации лиц с ограниченными возможностями; кроме того, для обеспечения эффективной профессиональной деятельности нередко требуется отбор по психологическим и психофизиологическим качествам;

- для оказания социально-психологической помощи индивидам, оказавшимся в ситуации объективного или субъективного неблагополучия при решении практических вопросов социальной и профессиональной жизни;
- при коррекционной и профилактической деятельности с лицами, оказавшимся в ситуации объективного или субъективного неблагополучия;
- при консультативной работе по разрешению проблем профессионального роста и развития, построению карьеры.

Связи с другими учебными дисциплинами. Знания, необходимые для освоения курса «Формирование успешной карьеры»:

- дисциплина «Психология»
- дисциплина «Психология труда»
- дисциплина «Профориентация и реабилитация»
- дисциплина «Основы медицинских знаний»
- дисциплина «Психофизиология»
- дисциплина «Психодиагностика»
- дисциплина «Эргономика и охрана труда»

Требования к освоению учебной дисциплины (включая требования образовательного стандарта).

#### **Требования к академическим компетенциям специалиста**

Специалист должен:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.
- АК-5. Быть способным выработать новые идеи (обладать креативностью).
- АК-6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.
- АК-7. Иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и работой с компьютером.
- АК-8. Обладать навыками устной и письменной коммуникации.
- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

#### **Требования к социально-личностным компетенциям специалиста**

Специалист должен:

- СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.
- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.
- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.
- СЛК-4. Владеть навыками здоровья сбережения.
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- СЛК-6. Уметь работать в команде.
- СЛК-7. Владеть способностью формирования этического сознания.

#### **Требования к профессиональным компетенциям специалиста:**

Специалист должен:

- ПК-21. Определять профессиональные проблемы лиц, страдающих социальной недостаточностью вследствие невозможности получения профессионального образования (невозможности переобучения), затруднений профессионального роста и развития и т.д.

- ПК-22. Обеспечивать социальный блок работы в деятельности медико-реабилитационных экспертных комиссий, используя методы диагностики при оценке профессионально значимых качеств и психологических особенностей личности; выдавать рекомендации по принципам и методам эффективного поиска работы;

- ПК-23. построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;

- ПК-24. Выполнять социально-реабилитационные функции в бригадной форме организации реабилитационной работы, разрабатывать и обеспечивать реализацию социального и профессионального блоков индивидуальной программы реабилитации.

- ПК-25. Обеспечивать профессиональную диагностику и профориентацию лиц с ограничениями жизнедеятельности.

- ПК-26. дать рекомендации по эффективной подготовке к отборочным испытаниям при устройстве на работу.

По учебному плану курс «Формирование успешной карьеры» относится к циклу специальных дисциплин: дисциплины по выбору.

Общее количество часов: **68**

Количество аудиторных часов:

- **50** часов для студентов дневной формы обучения;

- **12** часов для студентов заочной формы обучения;

- **16** часов для студентов сокращенной формы обучения;

Форма получения высшего образования:

- дневная;

- заочная;

- сокращенная

Распределение аудиторного времени по видам занятий, курсам и семестрам:

| Форма обучения | Курс, семестр           | Лекции (к-во час.) | Практические занятия (к-во час.) | Лабораторные занятия (к-во час.) |
|----------------|-------------------------|--------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Дневная        | 3 курс,<br>5 семестр    | 30                 | 20                               |                                  |
| Заочная        | 5 курс,<br>9,10 семестр | 8                  | 4                                |                                  |
| Сокращенная    | 4 курс,<br>7 семестр    | 10                 | 6                                |                                  |

**Форма текущей аттестации по учебной дисциплине: зачет**

В процессе подготовки студентов первой ступени высшего образования используются в активные и интерактивные методы обучения:

коммуникативные технологии (дискуссия, учебные дебаты);

метод case-study или метод конкретных ситуаций (от англ. case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуативного анализа, который широко используется в обучении путем решения конкретных задач ситуаций (решение кейсов).

Средства обучения:

- печатные (учебники и учебные пособия, раздаточный материал и т.д.);

- электронные образовательные ресурсы (мультимедийные учебники, сетевые образовательные ресурсы, электронные базы нормативно-правовой информации и т.п.);

- аудиовизуальные (слайды, слайд-фильмы, и т.п.);

- наглядные плоскостные.

Методы воспитания:

- методы формирования сознания личности: лекция, организация занятий, пример поведения;

- методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения личности: подготовка и организация воспитывающих ситуаций, педагогическое требование, иллюстрации примеров положительного общественного поведения в виде презентаций, подготовка и организация воспитывающих ситуаций;

- методы стимулирования и мотивации деятельности и поведения личности: эмоциональное воздействие преподавателя и студентов, познавательная игра, дискуссия.



## СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

### **Тема 1. Теоретико-методологические основы профпригодности, профессионального становления личности, развития карьеры**

Понятие карьеры: подходы к исследованию профессиональной карьеры. Широкое и узкое понимание карьеры. Процессный, статусный, ценностный и психолого-акмеологический подходы к карьере. Типы карьер. Модель карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры.

Понятие о профпригодности, его эволюция. Виды профпригодности. Факторы, определяющие показанные, непоказанные, относительно показанные профессии. Ключевые понятия. Профессиональный потенциал развития специалиста, его составляющие. Историческая обусловленность профессионального становления личности, современное состояние проблемы.

### **Тема 2. Взаимодействие индивидного, личностного и профессионального факторов в развитии человека**

Понятие индивидного, личностного и профессионального в развитии человека.

Своеобразие траекторий развития человека в зависимости от вклада каждого из этих факторов. Характеристика и особенности основных траекторий развития человека.

Сценарии профессионального развития. Стадии профессионального становления. Основные модели профессионального становления.

### **Тема 3. Детерминация процесса профессионального становления личности**

Понятие о внутренних и внешних факторах, детерминирующих профессиональное развитие. Их характеристика. Основные противоречия в профессиональном становлении специалиста как движущая сила его развития и карьерного роста.

Конфликтующая реальность и пути ее преодоления. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.

Психологическая готовность к профессиональной деятельности. Факторы, влияющие на профессиональную успешность и карьерный рост.

### **Тема 4. Кризисы профессионального становления личности**

Понятие о кризисах в развитии личности, Типология кризисов. Особенности кризисов профессионального становления специалиста. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.

Психологические особенности кризисов профессионального развития. Способы разрешения кризисов.

Технология успешного прохождения кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса. Социально-психологическая поддержка специалистов во время профессиональных кризисов.

## **Тема 5. Профессиональные деструкции личности**

Понятие о профессиональных деструкциях и деформациях личности специалиста. Факторы их вызывающие. Профессиональные деструкции и деформации личности: проявления. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деформаций личности профессионала. Профессии с риском возникновения профессиональных деформаций. Примеры профессиональных деформаций личности специалистов социэкономических профессий. Синдром эмоционального ( психического) выгорания: симптомы, подходы к описанию данного феномена, факторы его вызывающие, способы предотвращения.

## **Тема 6. Психологическое (реабилитационное для лиц с ограниченными возможностями) сопровождение профессионального становления личности**

Социально-психологическое сопровождение: исходные теоретические положения.

Социально-психологическое сопровождение профессионального становления личности, задачи, функции, направления, технологии реализации.

Социально-психологическое сопровождение на стадии оптации, профессионального образования, профессиональной адаптации, профессионализации, мастерства, на этапе прекращения профессиональной деятельности.

## **Тема 7. Современные направления профконсультативной работы**

Профессиональное консультирование в организации. Профконсультирование в службе управления персоналом.

Формирование персонала организации. Профессиональное развитие персонала. Мотивация и оценка труда.

Портфолио карьерного продвижения (ПКП), структура ПКП, электронный вариант карьерного портфолио, алгоритм составления карьерного портфолио, план развития карьеры, карьерное эссе.

## **Тема 8. Постдипломное образование как форма профессионального развития специалиста**

Психолого-акмеологические составляющие карьеры. Психология высших профессиональных достижений – акмеология.

Формирование профессионального самосознания, профессиональной активности, профессиональной направленности личности, личностного смысла в профессиональном труде.

Построение модели профессионального будущего. Понятие о конкурентоспособности.

## **Тема 9. Трудоустройство и деловая карьера**

Технологии, принципы и способы поиска работы. Модели поиска работы для разных категорий соискателей. Новые формы работы по отбору специалистов. Новые виды услуг по подбору кадров на современном этапе.

Самооценка личности специалиста, постановка им жизненных целей, карьерное развитие, цели поиска работы – важные факторы эффективного трудоустройства.

Использование сети поиска работы, ресурсов Интернета, СМИ, изданий с предложениями о работе, ярмарок обучения и карьеры, ярмарок вакансий.

Самопрезентация, собеседование, сопроводительное письмо, рекомендательное письмо, действия после интервью, оценка предложения о работе – составляющие технологии эффективного поиска работы.

### **Тема 10. Подготовительный этап при трудоустройстве на работу**

Изучение особенностей рынка труда, структуры рынка труда, секторов рынка труда (частный сектор, некоммерческий сектор, государственный общественный сектор).

Оценка востребованности профессий, специальностей, тенденций развития в интересующей отрасли. Исследование смежных областей деятельности.

Составление резюме. Виды резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое Структура резюме. Основные ошибки при его написании.

Рекомендательные письма, сопроводительные письма Анкетирование как предварительный этап отбора при трудоустройстве. Структура анкет. Порядок и качество их заполнения.

### **Тема 11. Отборочные испытания при устройстве на работу**

Тестирование, интервьюирование, собеседование. Типы интервьюирования. Подготовка к интервью. Оценка предложения о работе.

Самопрезентация. Имидж и профессиональная карьера. Понятие имиджа. Деловой имидж. Функции имиджа: личностно возвышающая, комфортизация межличностных отношений, психотерапевтическая.

Технологические функции имиджа: межличностной адаптации, высвечивания лучших личностно-деловых качеств, затенения негативных личностных характеристик, организация внимания, преодоления возрастных рубежей. Типология имиджа, его виды. Структура личностного имиджа.

Виды тестов для определения специальных знаний и навыков, личностных особенностей и профессионально важных качеств специалиста.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА**  
**дисциплины «Формирование успешной карьеры»**  
**(очная форма получения образования)**

| Номер раздела, темы | Название раздела, темы   | Количество аудиторных часов |                      |                     |                      |                                    |      | Форма контроля знаний  |
|---------------------|--|-----------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|------|--|
|                     |  | Лекции                      | Практические занятия | Семинарские занятия | Лабораторные занятия | Управляемая самостоятельная работа | Иное |  |
| 1                   | 2  | 3                           |                      |                     | 6                    | 7                                  | 8    | 9  |
| 1.                  | Теоретико-методологические основы профпригодности, профессионального становления личности, развития карьеры                    | 2                           |                      |                     |                      |                                    |      | Опрос, обсуждение, вопросы зачета  |
| 2.                  | Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального факторов в профессиональном развитии человека.                 | 2                           |                      |                     |                      |                                    |      | Опрос, вопросы зачета  |
| 3.                  | Детерминация процесса профессионального становления личности   | 2                           |                      |                     |                      |                                    |      | Опрос, вопросы зачета  |
| 4.                  | Кризисы профессионального становления личности   | 4                           | 2                    |                     |                      |                                    |      | Опрос, вопросы зачета  |
| 5.                  | Профессиональные деструкции личности.  | 4                           | 2                    |                     |                      |                                    |      | Опрос. Вопросы зачета  |
| 6.                  | Психологическое (реабилитационное для лиц с ограниченными возможностями) сопровождение профессионального становления личности. | 2                           |                      |                     |                      |                                    |      | Опрос, вопросы зачета  |
| 7.                  | Современные направления профконсультативной работы.  | 4                           | 4                    |                     |                      |                                    |      | Опрос, вопросы зачета, оформление контрольных протоколов проведенных исследований. |

|     |   |    |    |  |  |  |  |   |
|-----|---|----|----|--|--|--|--|---|
|     |   |    |    |  |  |  |  | Подготовка докладов с презентациями.  |
| 8.  | Постдипломное образование как форма профессионального развития специалиста. | 2  |    |  |  |  |  | Опрос. Вопросы зачета.  |
| 9.  | Трудоустройство и деловая карьера.  | 4  | 4  |  |  |  |  | Опрос, Вопросы зачета, оформление контрольных протоколов проведенных исследований. Подготовка докладов с презентациями. |
| 10. | Подготовительный этап при трудоустройстве на работу.                        | 2  | 4  |  |  |  |  | Опрос, оформление контрольных протоколов проведенных исследований, обсуждение результатов<br>Вопросы экзамена           |
| 11. | Отборочные испытания при устройстве на работу.                              | 2  | 4  |  |  |  |  | Опрос, Вопросы зачета. Подготовка докладов с презентациями.   |
|     | Всего: 50 часов   | 30 | 20 |  |  |  |  | Зачет   |

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА**  
**дисциплины «Формирование успешной карьеры»**  
**( заочная форма получения образования)**

| Номер раздела, темы | Название раздела, темы  | Количество аудиторных часов |                      |                     |                      |                                    |      | Форма контроля знаний              |
|---------------------|---|-----------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|------|------------------------------------|
|                     |   | Лекции                      | Практические занятия | Семинарские занятия | Лабораторные занятия | Управляемая самостоятельная работа | Иное |                                    |
|                     | 2   | 3                           | 4                    | 5                   | 6                    | 7                                  | 8    | 9                                  |
| 1.                  | Теоретико-методологические основы профпригодности, профессионального становления личности, развития карьеры | 4                           |                      |                     |                      |                                    |      | Опрос. Вопросы зачета              |
| 2.                  | Кризисы профессионального становления личности. Профессиональные деструкции личности.                       | 2                           |                      |                     |                      |                                    |      | Опрос. Вопросы зачета              |
| 3.                  | Современные направления профконсультативной работы. Трудоустройство и деловая карьера. .                    | 2                           | 4                    |                     |                      |                                    |      | Контрольные протоколы исследований |
|                     | Всего: 12 часов   | 8                           | 4                    |                     |                      |                                    |      | Зачет                              |

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА**  
**дисциплины «Формирование успешной карьеры»**  
**(сокращенная форма получения образования)**

| Номер раздела, темы | Название раздела, темы  | Количество аудиторных часов |                      |                     |                      |                                    |      | Форма контроля знаний                                     |
|---------------------|---|-----------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|------|---|
|                     |   | Лекции                      | Практические занятия | Семинарские занятия | Лабораторные занятия | Управляемая самостоятельная работа | Иное |   |
| 1                   | 2   | 3                           | 4                    | 5                   | 6                    | 7                                  | 8    | 9   |
| 1.                  | Теоретико-методологические основы профпригодности, профессионального становления личности, развития карьеры | 4                           |                      |                     |                      |                                    |      | Опрос. Вопросы зачета                                     |
| 2.                  | Кризисы профессионального становления личности. Профессиональные деструкции личности.                       | 4                           | 2                    |                     |                      |                                    |      | Опрос. Вопросы зачета. Протоколы проведенных исследований |
| 3.                  | Современные направления профконсультативной работы. Трудоустройство и деловая карьера                       | 2                           | 4                    |                     |                      |                                    |      | Контрольные протоколы проведенных исследований            |
|                     | Всего: 16 часов   | 10                          | 6                    |                     |                      |                                    |      | Зачет   |

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### Основные источники

1. Обухов, А. С. Введение в профессию/ А. С. Обухов, А. М. Федосеева, Э. Байфорд Психолог образования: Учебник и практикум (+ CD-ROM). – М.: Юрайт, 2014. – 522 с.
2. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : электронный учеб.-метод. комплекс для специальностей: 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)», 1-23 01 04 «Психология» / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис; БГУ, фак. философии и социальных наук, каф. психологии. – Минск: БГУ, 2016. – 519 с.
3. Трусъ, А. А. Психология управления: практикум: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям управления и психологии: с электронным приложением / А. А. Трусъ. – Минск : Вышэйшая школа, 2015. – 348 с.
4. Психологические основы социальной работы. Психология личности : учеб.-метод. комплекс для специальности 1-86 01 01 «Социальная работа (по направлениям)» / А. А. Колмаков ; ГИУСТ БГУ, каф. социальной работы и реабилитологии. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2016. – 292 с.
5. Трусъ, А.А. Профессиональный отбор и аттестация сотрудников : учебное пособие / А.А.Трусъ. – Минск: Психея, 2014. – 282 с.
6. Чистякова, С.Н. От учебы к профессиональной карьере: Учебное пособие/ С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев. – М.: Academia, 2013. – 176 с.

### Дополнительные источники

7. Могилёвкин, Е.А. Выбор карьерного пути на ранних этапах профессионального самоопределения // Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников вузов. Вып. 3 / Отв. ред. Е.А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. . – С. 56–61.
8. Могилёвкин, Е.А., Щербина, М.В., Кленина, А.Н., Бажин, А.С. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления. // Е.А., Могилёвкин, М.В., Щербина, А.Н. Кленина., А.С. Бажин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2010. –24 с.
9. Васильева, Л. П. Профессиональная реабилитация: профориентация и отбор на профессиональное обучение лиц с ограниченными возможностями / Л. П. Васильева, К. Э. Зборовский. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2012. – 124 с.
10. Березовская, Р.А. Психология профессиональной карьеры: Учебное пособие // Р.А. Березовская. – СПб : Издат-во СПб ГУ, 2012. –152 с.
11. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 4-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект; фонд «Мир», 2008. – 336 с.
12. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций /Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический проект, Деловая книга, 2005. – 240 с.
13. Карамушки, Л.М. Технологии работы организационных психологов Учебное пособие /Л.М. Карамушки. – К.: Фирма «ИНКОС», 2005. – 366 с.



14. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.
15. Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: Издат. Дом ИНФРА-М, 2001. –244 с..
16. Славова, Л. Д. Конкурентоспособность молодого специалиста в современных реалиях [Электронный ресурс] / Л. Д. Славова // Режим доступа: [http://rusnauka.com/9/EISN\\_2007/Economics/21465/doc.htm](http://rusnauka.com/9/EISN_2007/Economics/21465/doc.htm), свободный.
17. Дергач, А.А. Акмеология: Учебное пособие / А.А.Дергач.- СПб: Питер, 2002. – 256 с.
- 18.Хазова, С. А. Конкурентоспособность специалистов и профессионализм: сопоставление феноменов [Электронный ресурс] / С. А. Хазова // Режим доступа:<http://www.fan-nauka.narod.ru/2008-1.html>, свободный.
19. Исмагилова, Ф. С. Профессиональное консультирование : учеб. пособие / Ф. С. Исмагилова. – Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2011. – 210 с.
20. Веретенникова, И. В. Влияние имиджа человека на деловые отношения в организации : автореф. дис. . канд. психол. наук : 19.00.05 /И.В. Веретенникова; М., 2001. – 25 с.
21. Михайлова, Е.В. Обучение самопрезентации: Учебное пособие / Е.В. Михайлова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 167 с.
22. Аллин, О.Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин, Н.И.Сальникова. – М.: Генезис, 2005. – 248 с.
23. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения/ Е.А. Климов. – М.: Академия, 2012. – 304 с.
24. Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебное пособие.-2-е изд./ В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
25. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития/ Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
26. Головей, Л.А. Психология профессионального развития/ Л.А. Головей. – М.: Издательство СПбГУ, 2009. – 120 с.
27. Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика/ Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2008. – 320 с.
28. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности /Э.Ф. Зеер, О.А. Рудей. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2008. – 256 с.
29. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – 2 -е изд. – М.: ПЕР СЭ,2006. – 511 с.
30. Исмагилова, А.С. Основы профессионального консультирования: Пособие для социальных работников службы занятости и менеджеров по работе с персоналом/ А.С. Исмагилова. – М. – Воронеж, 2003. – 256 с.
31. Тихенький, В.Г. Трудоустройство и деловая карьера: Учебное пособие для студентов вузов/ В.Г Тихенький. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 95с.
- 32.Бодров, В.А Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 624 с.
33. Пряжников, Н.С., Пряжникова, Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студентов высших учебных

заведений / Н.С.Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 3-е изд. – М.: издательский центр «Академия», 2005. – 480 с.

34. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 432 с.

35. Шеламова, Г.М. Основы этики и психологии профессиональной деятельности/ Г.М. Шеламова. – М.: Академия, 2012. – 176 с.

36. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: учеб. пособие /Под общ. ред. проф. В.А. Бодрова.- М.: ПЕР СЭ. 2003.– 768 с.

37. Самоукин, А.И. Выбор профессии: путь к успеху / А.И. Самоукин, Н.В. Самоукина. – Дубна: ООО «Феникс+», 2000. – 192 с.

38. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, А.М. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб: Речь, 2007. – 304 с.

39. Ходжсон, Сьюзен. Как получить хорошую работу. Отборочные тесты и подготовка к ним / Сьюзен Ходжсон. – М: Банс-Клуб, 2004. – 192 с.

40. Мучински, П. Психология, профессия, карьера/П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004 г. – 539 с.

41. Рубинштейн, Н. Тренинг построения карьеры / Н.Рубинштейн, Е.Жидков. – М.: Изд. ЭКСМО, 2010. – 192с.

42. Долгорукова, О.А. Построение карьеры/ О.А. Долгорукова. – СПб.: Питер, 2006г. – 96 с.

43. Реан, А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А. А. Реан. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2007. – 416 с.

44. Собчик, Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Л.Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2002. – 72 с.

45. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С.М. Ожегов. – М., 1972. – 689 с.

46. Милькаманович, В. К. Социальная геронтология / В. К. Милькаманович. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2010. – 321 с. – Режим доступа: <http://www.simst.bsu.by/main/departments/rehabilitology/staff/milkamanovich/publications/5.pdf>. – Дата доступа: 11.06.2018.

47. Freudenberger Н. J. Staff burn-out // J. of Social Issues. 1994. Vol. 30. P. 159–165.

### **Электронные ресурсы**

1. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Официальный сайт [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by> – Дата доступа: 11.06.2018.