

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

Кафедра социальной работы и реабилитологии

**КУРС ЛЕКЦИЙ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

«ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

для специальности:

1 - 23 80 03 Психология

1 – 23 81 04 Социальная психология

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

Одобрено и рекомендовано заседанием кафедры социальной работы и реабилитологии ФФСН БГУ, протокол № 5 от 27 декабря 2018 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	8
Тезисы лекций по дисциплине «ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ».....	8
ТЕМА 1 ПОНЯТИЕ, ТИПОЛОГИЯ, ЭТАПЫ КАРЬЕРЫ.....	8
1.1 Понятие карьеры: подходы к исследованию профессиональной карьеры. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.....	8
1.2 Модель карьерного роста, стадии развития и планирование карье- ры.....	18
ТЕМА 2 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО, ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА..	24
2.1 Понятие индивидуального, личностного и профессионального в развитии че- ловека. Своеобразие траекторий развития человека в зависимости от вклада каждого из этих факторов.....	24
ТЕМА 3 ДЕТЕРМИНАЦИЯ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....	25
3.1 Понятие о внутренних и внешних факторах, детерминирующих профес- сиональное развитие. Их характеристика.....	25
3.2. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления. Личностные осо- бенности, ограничивающие карьерный рост. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.....	13
3.3 Психологическая готовность к профессиональной деятельности. Факто- ры, влияющие на профессиональную успешность и карьерный рост...23	23
ТЕМА 4 КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ И РАЗВИТИЯ ЕГО КАРЬЕРЫ	22
4.1 Понятие о кризисах в развитии личности, Типология кризисов. Особенности кризисов профессионального становления специалиста. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.	38
4.2 Способы разрешения кризисов. Технология успешного прохождения кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.	42
ТЕМА 5 ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	47
5.1 Установление делового контакта с предполагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью.....	47
5.2 Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы Ин- тернета, издания о работе, ярмарка вакансий.....	24

5.3 Резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое. Самопрезентация, собеседование	34
2. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.....	73
Учебная программа дисциплины (ФРАГМЕНТ).....	73
Список рекомендуемых источников	Ошибка! Закладка не определена.13

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Успешная карьера, реализация всего накопленного в ходе обучения и профессиональной подготовки потенциала – сегодня одна из самых привлекательных целей для многих выпускников вузов.

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 достижения целей в этой сфере максимально эффективной.

По учебному плану дисциплина «Психология профессиональной карьеры» входит в цикл дисциплин компонента учреждения высшего образования и относится к циклу дисциплин специальной подготовки 2 ступени высшего образования, предназначена для обучения студентов магистратуры специальностей 1 – 23 81 04 социальная психология и 1 – 23 – 80 – 03 психология. Требования к уровню освоения дисциплины «Психология профессиональной карьеры» определены образовательным стандартом по специальностям психология и социальная психология, в котором указано содержание компетенций в виде системы знаний и умений, составляющих психологическую компетентность выпускника ВУЗа.

Различные подходы к проблеме личности в профессии, личности в труде, влияние 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.

Учебная дисциплина «Психология профессиональной карьеры» предназначена для реализации на второй ступени высшего образования.

Учебная программа дисциплины «Психология профессиональной карьеры» разработана в соответствии с образовательным стандартом и учебным планом для специальностей 1 – 23 81 04 социальная психология и 1 – 23 – 80 – 03 психология.

Цель учебной дисциплины – формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков в данной области, получение знаний и навыков по основам профессионального консультирования, по определению проблем в профессиональном развитии специалистов, преодолению ими кризисов и трудностей карьерного роста.

Задачи учебной дисциплины:

- ознакомить студентов с основными теоретическими концепциями и направлениями исследований в области психологии профессиональной карьеры;
- сформировать системное понимание профессионализма в развитии, в становлении, в возрастной и индивидуальной динамике, обозначить противоречивые тенденции в профессиональном развитии;
- рассмотреть и подчеркнуть для каждого работающего человека возможность самосозидания себя как профессионала;
- уметь построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;
- изучение рекомендаций по принципам и методам эффективного поиска работы;

По завершению изучения учебной дисциплины «Психология профессиональной карьеры» студент должен:

знать:

- составляющие профессионализма – его мотивационную и операциональную сферу;
- критерии, уровни, этапы, ступени продвижения работника к профессионализму;
- факторы, способствующие и препятствующие профессиональному росту.

уметь:

- устанавливать соответствие человека требованиям профессии и соответствие профессии запросам человека;
- выявлять потенциальные профессиональные возможности человека;
- определять типы и этапы деловой карьеры;
- применять модель индивидуального планирования карьеры;
- уметь дать рекомендации по эффективной подготовке к отборочным испытаниям при устройстве на работу;
- уметь построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;

владеть:

- системой знаний о принципах планирования и управления карьерой;
- навыками анализа индивидуальности как необходимой составляющей профессиональных возможностей конкретного человека;
- навыками оказания помощи конкретному работнику в использовании его реальных профессиональных возможностей для эффективного выполнения труда;
- навыками самопрезентации при трудоустройстве.

Дисциплина «Психология профессиональной карьеры» опирается на предварительное изучение магистрантами следующих дисциплин: «Психология», «Психофизиология», «Психодиагностика», «Психологические основы социальной работы», «Семейная психология и консультирование», «Кризисная психология».

В соответствии с учебным планом по специальности 1-86 01 01 «Социальная работа» (по направлениям) дисциплина «Психология профессиональной карьеры» изучается на **2 курсе в 3 семестре** для магистрантов заочной формы получения образования и рассчитана на общее количество часов **72** часа, из них **10** аудиторных часов, самостоятельная работа – 62 часа.

Форма текущей аттестации – **зачет**.

Курс лекций состоит из теоретического раздела и вспомогательного раздела.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ТЕЗИСЫ ЛЕКЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

Тема 1 ПОНЯТИЕ, ТИПОЛОГИЯ, ЭТАТЫ КАРЬЕРЫ

1.1 Понятие карьеры: подходы к исследованию профессиональной карьеры. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.

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.

Ряд исследователей проблематики карьеры (Т.Х. Невструева, Т.Г. Гнедина, 2006) отмечают междисциплинарный статус понятия карьеры. Тем не менее, анализ различных концепций карьеры позволил им выделить и общие точки соприкосновения. В большинстве определений:

- карьера рассматривается как динамическое явление, последовательность изменений профессий, статусов, ролей, видов работ и т.д.,
- карьера включена в профессиональное пространство развития личности и рассматривается как одна из форм самореализации;
- карьера определяется суммой внешних и внутренних факторов, включая биологическую предрасположенность к определенной деятельности, личностные особенности, социальные стартовые условия и динамическую социальную среду;
- карьеру относят к критериям социальной адаптивности и успешности жизненного пути;
- карьера носит индивидуальный характер, однако существуют базовые характеристики, которые можно использовать для описания, измерения и оценки карьеры;
- карьера является более или менее *структурированным и осознанным жизненным и профессиональным проектом* [24, 26].

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 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. 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. 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, таких, как теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга.

Практически все теории профессионального развития имеют своей целью предсказание следующего: направление профессионального выбора, построение карьерных планов, реальность профессиональных достижений, особенности профессионального поведения на работе, наличие удовлетворенности от профессионального труда, эффективность образовательного поведения личности, стабильность или смена рабочего места, профессии.

После того, как Эли Гинзберг с соавторами опубликовали книгу «Профессиональный выбор» (Occupational choice), консультирующие психологи, профконсультанты и другие специалисты стали рассматривать профессиональную карьеру с позиций развития.

В своей теории Эли Гинзберг обращает особое внимание на тот факт, что выбор профессии - развивающийся процесс, все происходит не мгновенно, а в течение длительного периода. Этот процесс включает в себя серию "промежуточных решений", совокупность которых и приводит к окончательному решению. Каждое промежуточное решение важно, так как оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей. Гинзберг выделяет в процессе профессионального выбора три стадии:

1. Стадия фантазии продолжается у ребенка до 11-летнего возраста. В этот период дети воображают, кем они хотят быть, независимо от реальных потребностей, способностей, подготовки, возможности получить работу по данной специальности или иных реалистических соображений.

2. Гипотетическая стадия длится с 11- до 17-летнего возраста и подразделяется на 4 периода. В период интереса, с 11 до 12 лет, дети делают

свой выбор, главным образом руководствуясь своими склонностями и интересами. Второй период способностей, с 13 до 14 лет, характеризуется тем, что подростки больше узнают о требованиях, предъявляемых данной профессией, приносимых ею материальных благах, а также о различных способах обучения и подготовки, и начинают думать о своих способностях применительно к требованиям той или иной профессии. В течение третьего периода, периода оценки, от 15 до 16 лет, молодые люди пытаются "примерить" те или иные профессии к собственным интересам и ценностям, сопоставляют предъявляемые данной профессией требования со своей ценностной ориентацией и реальными возможностями. Последний, четвертый период, - переходный (около 17 лет), в течение которого осуществляется переход от гипотетического подхода к выбору профессии к реалистическому, под давлением школы, сверстников, родителей, коллег и прочих обстоятельств на момент окончания среднего учебного заведения.

3. Реалистическая стадия (от 17 лет и старше) характеризуется тем, что подростки стараются принять окончательное решение - выбрать профессию. Эта стадия делится на период исследования (17-18 лет), когда прилагаются активные усилия для приобретения более глубоких знаний и понимания; период кристаллизации (между 19 и 21 годами), во время которого значительно сужается диапазон выбора и определяется основное направление будущей деятельности, и период специализации, когда общий выбор, например профессии физика, уточняется выбором конкретной узкой специализации.

Гинзберг признал, что выбор карьеры не заканчивается с выбором первой профессии и что некоторые люди меняют род профессий на протяжении всей трудовой деятельности. Причем представители малоимущих социальных групп, национальных меньшинств менее свободны в выборе профессии, чем выходцы из более обеспеченных социальных групп. Ряд людей вынуждены по социальным и прочим причинам менять свои профессии в течение всей жизни, но существует группа людей, которые самопроизвольно меняют профессии из-за особенностей личности или из-за того, что слишком ориентированы на удовольствия и это не позволяет пойти на необходимый компромисс [25].

Рассмотрим некоторые направления, теории профессионального развития личности, в которых обсуждается сущность и детерминация профессиональных выборов и достижений.

Психодинамическое направление, имея своей теоретической основой работы З.Фрейда, обращается к решению вопросов детерминации профессионального выбора и удовлетворенности личности в профессии,

исходя из признания определяющего влияния на всю последующую судьбу человека его раннего детского опыта. Профессиональный выбор и последующее профессиональное поведение человека объясняются как обусловленные рядом факторов: 1) структурой складывающихся в раннем детстве потребностей; 2) опытом ранней детской сексуальности; 3) сублимацией как общественно полезного смещения энергии основных влечений человека и как процесса защиты от заболеваний из-за фрустрации основных потребностей; 4) проявлением комплекса маскулинности (З.Фрейд, К. Хорни), "зависти к материнству" (К.Хорни), комплекса неполноценности (А.Адлер).

Сценарная теория, развиваемая с середины 50-х гг. американским психотерапевтом Э. Берном, объясняет процесс выбора профессии и профессионального поведения тем сценарием, который формируется в раннем детстве.

В сценарной теории утверждается, что сравнительно малое число людей достигает полной автономии в жизни; в важнейших аспектах жизни (брак, воспитание детей, выбор профессии и карьера, развод и даже способ смерти) люди руководствуются сценарием, т.е. программой поступательного развития, своеобразным жизненным планом, выработанным в раннем детстве (до 6-летнего возраста) под влиянием родителей и определяющим поведение человека.

Для того, чтобы "хорошие" карьерные сценарии действительно имели место, необходимо выполнение ряда условий: родители желают передать, а ребенок готов, предрасположен к принятию этого сценария; у ребенка должны быть развиты соответствующие сценарию способности и не противоречащие содержанию сценария жизненные события; оба родителя должны иметь собственные сценарии "победителей" (т.е. их собственные сценарии и антисценарии совпадают).

В структурном разделе сценарной теории дается объяснение содержанию профессиональных выборов в связи со строением личности субъекта и доминированием одного из состояний "Я" (Родителя, Взрослого, Ребенка). Для некоторых людей доминирующее состояние "Я" становится "главной характеристикой их профессии: священники - в основном Родители; диагносты - Взрослые; клоуны - Дети". Личность, ведущая себя как догматический Родитель - напряженно работающий и обладающий чувством долга человек, осуждающий, критикующий других и манипулирующий другими, как правило, выбирает профессии, связанные с реализацией власти над другими людьми (военные, домохозяйки, политики, президенты компаний, священнослужители). Личность, ведущая себя как постоянный

Взрослый, беспристрастно, сосредоточена на фактах и логике, стремится обработать и классифицировать информацию в соответствии с предыдущим опытом. Такие личности выбирают профессии, где не надо иметь дело с людьми, где ценится абстрактное мышление (экономика, вычислительная техника, химия, физика, математика) [25].

Согласно теории профессионального развития Д. Сьюпера, индивидуальные профессиональные предпочтения и типы карьер можно рассматривать как попытки человека осуществлять Я-концепцию, представленную всеми теми утверждениями, которые личность желает сказать о себе. Все те утверждения, которые субъект может сказать относительно профессии, определяют его профессиональную Я-концепцию. Те характеристики, которые являются общими как для его общей Я-концепции, так и для его профессиональной Я-концепции, образуют словарь понятий, который может быть использован для предсказания профессионального выбора. Так, например, если субъект думает о себе как об активном, общительном, деловом и ярком человеке и если он думает о юристах в таких же понятиях, он может стать юристом.

Теория профессионального 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.

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.

Типологическая теория. Теория профессионального выбора американского исследователя Дж. Голланда, развиваемая им с начала 70-х гг., выдвигает положение, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой тип личности сформировался.

В соответствии с данной теорией выделяются 6 типов личности: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциальный. Каждый тип - продукт типичного взаимодействия между многообразием культурных и личностных факторов, включая родителей, социальный класс, физическое окружение, наследственность. Из этого опыта личность выучивается предпочитать некоторые виды деятельности, которые могут стать сильными увлечениями, приведут к формированию определенных способностей, обусловят внутренний выбор определенной профессии:

1. Реалистический тип имеет следующие характеристики: честный, открытый, мужественный, материалистический, настойчивый, практичный, бережливый. Его основные ценности: конкретные вещи, деньги, сила, статус. Он предпочитает ясные, приказные по характеру работы, связанные с систематической манипуляцией с объектами, избегает преподавательской и терапевтической видов деятельности, связанных с социальными ситуациями. Он отдает предпочтение занятиям, требующим моторных навыков, ловкости, конкретности. В профессиональном выборе реалистического типа: сельское хозяйство (агроном, животновод, садовод), механика, техника, электротехника, мануальные работы.

2. Исследовательский тип имеет следующие характеристики: аналитический, осторожный, критический, интеллектуальный, интроверт, методичный, точный, рациональный, непритязательный, независимый, любопытный. Его основные ценности: наука. Он предпочитает исследовательские профессии и ситуации, связанные с систематическим наблюдением, творческими исследованиями биологических, физических, культурных феноменов для контроля и понимания этих феноменов. Избегает предпринимательских видов деятельности.

3. Социальный тип имеет следующие характеристики: лидерство, общительность, дружелюбие, понимающий, убеждающий, ответственный. Его основные ценности: социальные и этические. Он предпочитает деятельность, связанную с воздействием на других людей (учить, информировать, просвещать, развивать, лечить, помогать). Осознает себя как обладающего преподавательскими способностями, готового помочь, понять других. В профессиональном выборе у этого типа: педагогика, социальное обеспечение, медицина, клиническая психология, профконсультирование. Он решает проблемы, опираясь главным образом на эмоции, чувства, умение общаться.

4. Артистический (художественный, креативный) тип: эмоциональный, с богатым воображением, импульсивный, непрактичный, оригинальный, имеющий гибкость, независимость решения. Его основные ценности - эстетические качества. Он предпочитает свободные, несистематизированные виды деятельности, предпочитает занятия творческого характера - музицирование, живопись, литературное творчество. Вербальные способности преобладают над математическими. Избегает систематизированных точных видов деятельности, бизнеса, клерковских занятий. Осознает себя как экспрессивную, оригинальную и независимую личность. В профессиональном выборе - искусство, музыка, язык, драматургия.

5. Предпринимательский тип: рискованный, энергичный, властный, амбиозный, общительный, импульсивный, оптимистичный, ищущий удовольствий, любящий приключения. Его основные ценности - политические и экономические достижения. Предпринимательский тип предпочитает такие виды деятельности, которые позволяют манипулировать другими людьми для достижения организационных целей и экономических выгод. Избегает монотонной умственной работы, однозначных ситуаций, занятий, связанных с ручным трудом. Предпочитают задачи, связанные с руководством, статусом и властью. В профессиональном выборе: все виды предпринимательства.

6. Конвенциональный тип обладает следующими характеристиками: конформный, добросовестный, умелый, негибкий, сдержанный, послушный, практичный, склонный к порядку. Основные ценности - экономические достижения. Отдает предпочтение четко структурированным видам деятельности, в которых необходимо манипулировать с цифрами в соответствии с предписаниями и инструкциями. Подход к проблемам носит стереотипный, практический и конкретный характер. Спонтанность и оригинальность не присущи, более характерны консерватизм, зависимость. Предпочитаются профессии, связанные с канцелярией и расчетами: машинопись, бухгалтерия, экономика. Математические способности развиты больше вербальных. Это слабый руководитель, поскольку его решения зависят от окружающих его людей. В профессиональном выборе у конвенционального типа - банковская служба, статистика, программирование, экономика.

Каждый тип стремится окружить себя определенными людьми, объектами, нацелен на решение определенных проблем, т.е. создает соответствующую своему типу среду.

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 (1997, 2000), 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”.

По мнению А.К. Марковой (1996), “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 “карьер” 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 в 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.

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 Модель карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры

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.

Стадии профессионального становления и развития.

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.

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.

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

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

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 [2].

1. Началом данного процесса является стадия аморфной оптации, 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 оптации. 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 2 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИНДИВИДНОГО ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА

2.1 Понятие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека. Своеобразие траекторий развития человека в зависимости от вклада каждого из этих факторов

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 [2].

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.

Тема 3 ДЕТЕРМИНАЦИЯ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

3.1 Понятие о внутренних и внешних факторах, детерминирующих профессиональное развитие. Их характеристика

Социально-психологические теории рассматривают профессиональное развитие как результат социальной селекции и предшествующей выбору профессии социализации. Детерминация профессионального становления личности различными психологическими школами трактуется по-разному. 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.

Основные противоречия в профессиональном становлении специалиста как движущая сила его развития и карьерного роста

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 стадияльное и так называемое функциональное развитие, осуществляемое внутри определенной стадии и ведущее к количественному накоплению качественно новых элементов, которые образуют потенциальный резерв.

Создание внутренних потенциалов 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. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста

Анализируя психологические механизмы реализации нововведений в труде, исследователи выделяют несколько типов психологических барьеров: организационно-психологические, социально-психологические, когнитивно-психологические и психомоторные. Возникновение этих барьеров обусловлено стереотипизацией организационных процессов, межличностных отношений, квалификацией, режимом труда. Развитие производства, модернизация техники, внедрение новых технологий определяют необходимость перестройки, изменения устоявшейся профессионально обусловленной структуры специалиста.

Психологические барьеры порождают конфликтные ситуации, вызывают психическую напряженность, неудовлетворенность трудом, руководителями. Все эти деструктивные явления приводят к развитию профессионально нежелательных качеств: консерватизма, догматизма, индифферентности и др.

Основываясь на анализе литературы, можно констатировать, что профессиональный рост - это не только совершенствование (позитивное изменение), но и разрушение, возникновение негативных тенденций и развитие профессионально нежелательных новообразований личности специалиста.

Итак, профессиональный рост обязательно сопровождается возникновением профессиональных деструкций, которые отрицательно сказываются на динамике роста, искажают профиль личности, изменяют траекторию профессиональной жизни человека.

В психологии профессий утвердилось положение, что эти психологические новообразования, сопровождающие профессиональный рост, нежелательны. Они рассматриваются как психологические преграды, препятствия, барьеры.

Принципиально новую и весьма конструктивную трактовку психологических барьеров дает Р. Х. Шакуров. По его мнению, именно барьеры являются необходимым фактором, обеспечивающим развитие деятельности, а, следовательно, и личности. Барьеры выполняют функции стабилизации, коррекции, энергетизации, мобилизации, развития, торможения и подавления.

В роли барьеров выступают самые различные факторы: нехватка нужной информации, недостаток самообладания или сообразительности, дефицит предметов потребления, усталость, пространство и время, отдаляющие наступление желанного события и т. д.

Барьер - это психологический феномен (представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др.), в котором отражены свойства объекта ограничивать проявления жизнедеятельности человека, препятствовать удовлетворению его потребностей.

Основываясь на теоретических положениях Р. Х. Шакурова (2001) психологические барьеры можно рассматривать как необходимое условие, фактор профессионального роста человека. Барьеры придают этому процессу личностный смысл, определяют профессиональное будущее человека (Э.Э. Сыманюк). Отсутствие барьеров означает эволюционный, линейный рост, приводит к стагнации личности.

В экстремальных ситуациях профессиональная активность, как правило, резко возрастает: возникшие препятствия актуализируют личностно-профессиональный потенциал, стимулируют рост профессионализма. Объективно и субъективно трудные, непреодолимые барьеры приводят к профессиональному саморазрушению личности. По мнению Э.Э. Сыманюк, в качестве барьеров профессионального развития выступают кризисы и деструкции. Повидимому, к ним можно отнести и конфликты профессионального самоопределения, поскольку в ряде случаев именно конфликт может выступить тем пусковым механизмом, который инициирует возникновение кризисов профессионального развития и развитие личности по искаженной траектории профессионального развития.

Таким образом, психологические барьеры являются необходимым атрибутом, спутником профессионального развития, однако, их функция в этом процессе неоднозначна.

Полная и детальная картина относительно “барьеров развития карьеры”, представлена в работе D.T. Hall и P. M. Mirvis [24,26].

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 больший возраст работникам, и не включают тех сотрудников организаций, которые пересекли рубеж “середины карьеры” и на которых уже начинают сказываться рассмотренные стереотипы[24, 26].

3.3 Психологическая готовность к профессиональной деятельности. Факторы, влияющие на профессиональную успешность и карьерный рост

Множественность факторов, оказывающих влияние на развитие карьеры, обуславливают трудность их вычленения.

Анализ исследования факторов, влияющих на профессиональную успешность и карьерный рост специалиста; 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. Так, 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.

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.

Питер Ф. Друкер один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века писал: 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, 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, влияющие на карьерный рост специалиста.

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 один из факторов “Эмоционального интеллекта”.

3. 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 человека. Эмоционально устойчивым людям свойственно спокойствие и уверенность в себе, повышенная стрессоустойчивость, постоянство в интересах, устойчивая работоспособность. Они не склонны к бурному излиянию эмоций и могут продуктивно работать в напряженных и внештатных ситуациях, т.е. они отличаются профессиональной надежностью. 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. Людям, 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 пересмотреть свои взгляды и принципы, стремится искать новые сведения,

факты и т.д., однако иногда это может оборачиваться неустойчивостью убеждений, интересов и 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, своенравие, 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 (интерналы) и внешнего (экстерналы). 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 большей 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.

Тема 4 КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ И РАЗВИТИЯ ЕГО КАРЬЕРЫ

4.1 Понятие о кризисах в развитии личности, Типология кризисов. Особенности кризисов профессионального становления специалиста. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития

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 типологизацию.

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».

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.

С точки зрения различных подходов 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, относящихся к личностным особенностям индивидуума, 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 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 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 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).

Факторы, предопределяющие кризисы профессионального становления и 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.

В качестве причин кризисов профессионального становления как правило выступают :

- 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 «неудобными» 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, при прохождении аттестации.

Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер (2005) 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, 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 возникают 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 которых сложен, проблематичен.

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

4.2 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.

Психологические особенности кризисов профессионального развития и стратегии их преодоления, следующие:

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.

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.

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.

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 более осознанно сориентироваться и уже после выбрать специализацию или кафедру.

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).

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

4. *Кризис профессионального роста (23 – 25 лет)*. Это следующий нормативный кризис профессионального становления личности, по Э. Ф. Зееру [2], возникает на стадии первичной профессионализации, после 3-5 лет работы. Причины: неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой, потребность в дальнейшем повышении квалификации, создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей.

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.

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).

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 сня-

тия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

6. Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38 – 42 года) происходит на стадии мастерства (Э. Ф. Зеер). Этот кризис характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности, движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности. Именно в этот момент возникает кризис социально-профессиональной самоактуализации, – это душевная смута, бунт против себя.

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.

Кризис самоактуализации может встречаться на каждом этапе профессионального развития. Продуктивным выходом из него являются – 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.

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.

Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и состояния 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.

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»).

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 ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

5.1 Установление делового контакта с предполагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью

На протяжении всей деловой жизни вы будете заниматься своей сетью связей. «Связи» – круг ваших знакомых. Решая вопросы трудоустройства, вы пожелаете расширить круг знакомств, поскольку люди склонны нанимать профессионалов, которых они знают и кому они могут доверять.

В сеть ваших связей могут войти люди, которых вы встречаете на собраниях профессиональных работников, но также это могут быть люди, с которыми вы встречаетесь в гимнастическом зале, или ваши сокурсники по высшей школе, или ваши родственники, или соседи.

ПОМНИТЕ! Ваша цель – расширение круга деловых знакомств.

Расширяя сеть связей, вы знакомитесь с другими людьми из вашей отрасли, которые уже работают в этой сфере деятельности. Тогда в случае удачи вы сможете найти:

- ментора – человека, который будет направлять ваш бизнес на начальном этапе;
- тех, кто нуждается в ваших услугах и предлагает контракт, внештатную работу или постоянную занятость;
- информацию, которая, возможно, поможет вам в поисках работы, например, с кем необходимо переговорить; как решить финансовые проблемы или устранить излишние расходы; чего и кого следует избегать; где сконцентрировать усилия по поиску клиентов или работы.

Формирование сети связей всегда связано с определёнными действиями – шагами, которые вы совершаете. Их нужно хорошо продумать.

Шаги формирования сети связей

I. Разработайте план создания сети связей.

а) В какую профессиональную ассоциацию/ клуб вам следует вступить?

б) Когда проводятся встречи/собрания ассоциации? (Найдите время, чтобы посетить собрание).

в) Возьмите несколько визитных карточек для обмена.

г) При обмене рукопожатиями твердо жмите руку (не сжимая до боли, но в то же время рука не должна быть вялой).

д) Смотрите человеку в глаза.

е) Представляясь, называйте имя и фамилию. Помните, вы вступаете в ряды профессионалов. Можете кратко рассказать о себе.

ж) Подготовьте 3 вопроса, которые могут служить началом беседы.

з) Проявляйте интерес к другим в большей степени, чем к собственной персоне, – это один из приемов, позволяющих побороть возникающую робость.

II. Поставьте цель делать, по крайней мере, 1 звонок в неделю для расширения сети связей.

III. Разработайте удобную систему учета получаемых визитных карточек, особенно тех из них, которые поступают из сети ваших связей:

а) Для хранения визитных карточек можно изготовить, например, специальные файлы.

б) Делайте запись о вашем разговоре и дате встречи так, чтобы можно было использовать информацию о контактах для получения обратной связи.

IV. Составьте список адресатов, используя данные сети

связей. Регулярно (раз в каждые два месяца) отправляйте по почте (или электронной почте) что-нибудь интересное для ваших адресатов.

V. Каждые шесть месяцев контактируйте с людьми, занесенными во второстепенный список сети связей.

а) Ваш основной список содержит тех знакомых, которые ответили вам положительно, были полезны, пользовались вашими услугами или представляют интерес с точки зрения перспективы.

б) Спрашивайте, чем вы можете быть полезны, вместо того чтобы расспрашивать о бизнесе или проситься на работу.

VI. На мероприятиях, где завязываются связи, знакомьтесь как можно больше людей друг с другом.

VIII. Благодарите каждого, кто продвинул вас в деле или предоставил необходимую информацию.

а) Выражайте вашу благодарность в устной форме.

б) Посылайте записку или электронное письмо.

в) Благодарите людей, даже если контакт не привел к сделке. Он может способствовать деловым отношениям в дальнейшем!

IX. Регулярно бывайте на профессиональных встречах. Простое посещение является первым шагом на пути к успеху!

Вы должны посещать мероприятия регулярно и стать известным людям, если стремитесь успешно развивать сеть знакомств. Не следует ожидать, что, посещая мероприятия ассоциации раз в несколько месяцев, вы получите высокую отдачу.

X. Когда вы видите людей, с которыми встречались, протягивайте им руку для рукопожатия и повторно называйте свое имя.

XI. Проявляйте инициативу. Ваш успех зависит только от вас.

XII. Интересуйтесь у собеседников, что бы он(а) делал(а) на вашем месте. Вы получите полезную информацию и большую помощь. Не забывайте благодарить их!

XIII. Будьте оптимистичным! Ваше настроение полностью в ваших руках.

Итак, решая вопросы трудоустройства, необходимо расширять круг знакомств, поскольку люди склонны нанимать профессионалов, которых они знают и кому они могут доверять. Деловые контакты носят личный характер,

но деловые отношения не бывают личными. Необходимо разработать план создания сети связей и реализовать его.

Одной из форм выраженной заинтересованности в трудоустройстве и развитии профессиональной карьеры является **информационное интервью**, которое при умелом использовании может превратиться в начало деловых отношений с потенциальным работодателем.

Информационные интервью дают возможность:

- Научиться разговаривать с другими деловыми людьми в непринужденной обстановке (по телефону).
- Узнать свежую информацию рынка.
- Услышать от людей, работающих в интересующей вас сфере, их личные истории, которые будут полезны для вашей собственной карьеры.
- Приобрести ценные контакты.

Подготовка к информационному интервью

Из вашего списка ресурсов (визитки, журналы, проспекты, книги, сборники, справочники) выберите текущую информацию по работающим профессионалам в вашей области интересов.

Найдите:

- 1) чем они занимаются
- 2) кто их клиенты
- 3) где они работают
- 4) доходы
- 5) сколько человек работает на них
- 6) как долго они занимаются бизнесом.

Хотя некоторая информация может оказаться недоступной, большую часть данных можно найти. Прежде чем заговорить, необходимо продумать и внимательно ознакомиться со сценарием интервью, это потребует некоторого времени. Необходимо подготовить ряд открытых вопросов, чтобы задать их, когда будете звонить. Задайте ваши подготовленные вопросы. Вежливо поблагодарите собеседника, пошлите благодарственную записку.

Вначале будет трудно, но существует так много текущей информации, которую можно получить, и так много преимуществ с точки зрения делового опыта, который можно приобрести, что это стоит того, чтобы преодолеть приступы неуверенности в себе.

Хотя важно научиться говорить с незнакомыми людьми по телефону (вам придется это делать много раз в течение вашей карьеры), равноценной альтернативой звонкам могут быть электронные письма (e-mail).

Находясь часто в цейтноте, профессионалы не всегда имеют время для разговоров по телефону, но они могут ответить по электронной почте, когда находятся в пути, на перерыве или после работы.

Воспользуйтесь некоторыми советами:

- Задавайте лишь 3 вопроса в электронном письме.
- Посылайте, по крайней мере, 3-кратное (или более) количество электронных писем относительно требуемого количества откликов – процент ответов, равный 30%, это очень много, 10% – более типичная цифра.
- Не пользуйтесь групповой рассылкой электронных писем. Копируйте и вставляйте ваше сообщение в каждое отдельное электронное письмо. Если люди получают e-mail с групповой рассылкой, в котором содержится просьба ответить, они чаще всего не тратят свое время, чтобы ответить на него.
- При получении ответа на свое письмо посылайте еще одно электронное письмо, в котором выразите свою благодарность. Достаточно одной строки с благодарностью – всегда благодарите респондента за время, потраченное им на вас.

Вопросы **информационного интервью** должны быть открытыми, на них нельзя ответить одним или двумя словами.

- Найдите подходящие вопросы, с которых начинают плодотворные беседы. Запишите эти вопросы в список, чтобы использовать их повторно. Наилучшие вопросы часто включают просьбу о совете. Большинство людей получают удовольствие от рассказов о себе и когда дают советы.
- Не бойтесь, что вы посягаете на чью-то личную жизнь, когда звоните или посылаете электронное письмо. Человек может всегда сказать, что у него нет времени или проигнорировать ваше электронное сообщение.
- Прежде чем звонить, вы должны подготовить то, что собираетесь сказать по телефону. Никогда не торопитесь. Подготовка вознаграждается уважением.

Шаги информационного интервью

Информационные интервью – это разговоры с профессионалами в вашей области с целью получения текущей информации о рынке, позволяющей вам соответствующим образом управлять своей карьерой. Данный тип шагов требует личного контакта по телефону, общения с помощью электронной почты или непосредственного разговора.

- Занесите всю доступную вам информацию в рабочие бланки. Это положит начало вашей базе данных по потенциальным местам работы, клиентам и заказчикам.
- Берите по одному информационному интервью каждую неделю на

протяжении учебы по образовательной программе и по одному интервью каждый день после завершения образовательной программы.

- Скопируйте данную информацию в вашу базу данных и сохраняйте файл для последующей подготовки электронных писем и телефонных звонков.

Эти действия, предпринимаемые вами, представляют собой усилия, сосредоточенные только на поиске информации. Они закладывают начало вашей базы данных по работам и клиентам. Вы собираете имена и номера контактных телефонов людей и компаний, в которых или с которыми вы хотели бы работать или, возможно, даже нанять на работу.

Сохраняйте полученные данные в файле, в списке, в виде ксерокопий в базе данных или в вашей деловой картотеке (еще одна причина вступить в профессиональные ассоциации).

Заканчивая высшее учебное заведение, вы уже будете представлять, к чему вы пригодны на рынке труда и где желаете сосредоточить свои усилия. Вы будете сами распоряжаться своей собственной судьбой [7,8].

5.2 Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы Интернета, издания о работе, ярмарка вакансий

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, его 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, она же отражается на результативности 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 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 неоценимую помощь. Причем в этом качестве могут выступать не только 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 работных 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 МВА, 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.

Пошагово представленный порядок действий, предшествующий процедурам поиска работы выглядит следующим образом:

- 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.

5.3 Резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое. Самопрезентация, собеседование

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 объёмом 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;

6) избирательность (не считайте, что чем больше дано разношерстной информации, тем лучше; отбирайте информацию исходя из цели резюме).

Ошибки при составлении резюме:

- 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 видео-резюме, 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.

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.

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 трёх-уровневый 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, его 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 (Н.А. Некрасова, У.С. Некрасова 2007). 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, 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.

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, если 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 один 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 качества.

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!

Тестирование. Тесты активно используются при проведении всевозможных отборочных мероприятий и собеседований. Это очень удобно для работодателя: результаты теста помогают 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:

Тесты, 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.

Тесты, 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 – опытный HR-менеджер сразу же поймает вас на лжи. Будьте честным, но не выпячивайте свои недостатки.

Тесты, направленные на оценку уровня необходимых для работы навыков. Кроме того, и в зависимости от вакансии вам могут предложить тесты для маркетологов, IT-специалистов, бухгалтеров, юристов, психологов 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 выспрашивает 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.

2. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (ФРАГМЕНТ)****БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ****УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе и
образовательным инновациям

_____ О. Чуприс

(подпись)

(И.О.Фамилия)

(дата утверждения)

Регистрационный № УД- _____/уч.

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Учебная программа учреждения высшего образования второй ступени

(магистратура)

по учебной дисциплине для специальности:

1-23 80 03 Психология

1-23 81 04 Социальная психология

2018 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта ОСВО 1 - 23 81 04 – 2012 и учебных планов УВО № Е 23з – 161/ уч - 2014, № Е 23з -296/ уч – 2017, № Е 23з – 297/ уч - 2017г.

СОСТАВИТЕЛЬ:

Людмила Петровна Васильева – кандидат биологических наук, доцент кафедры социальной работы и реабилитологии факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой социальной работы и реабилитологии факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета

(протокол №__от .2018)

Советом факультета философии и социальных наук.
(протокол №_от .201)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время ситуация в социально-экономической и производственной сфере отличается сложностью и динамизмом, поэтому рынок труда претерпел существенные изменения. Появились новые профессии и виды деятельности, ориентированные на высококвалифицированный труд, предполагающие поиск, привлечение и отбор квалифицированных специалистов. Это обусловило необходимость профессиональной мобильности и конкурентоспособности работников, породило новые проблемы профессиональной жизни человека.

Профессиональная успешность специалиста определяется рядом факторов. Главными из них являются оптимальное взаимодействие личности с самой профессиональной деятельностью, адекватный выбор профессии, успешность и качество ее освоения, содержание и условия деятельности, формирование профпригодности в процессе обучения и труда, реализация профессионального потенциала развития специалиста в процессе профессионального становления. Весьма важным является также умение специалиста конструктивно переживать и преодолевать кризисы профессиональной жизни, бороться с проявлениями профессиональных деструкций. Все это убеждает в необходимости психологического сопровождения специалиста на всех этапах профессионального становления и развития карьеры.

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 профессии и 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 достижения 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 и развития карьеры, прохождения кризисных периодов в профессиональном становлении человека и другим социально значимым аспектам профессиональной 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, знать цели, задачи, содержание психофизиологических, физиологических, психологических, психолого-педагогических, профконсультационных аспектов построения и развития карьеры.

Целью учебной дисциплины «Психология профессиональной карьеры» является системное освоение магистрантами современных подходов к формированию профессиональной карьеры, ее принципов, технологических приемов, целей и задач каждого этапа.

Повышение общей психологической культуры, предоставляемой теоретической базой, технологиями и методами данной дисциплины, послужит более эффективному решению проблем, стоящих перед специалистом в работе с социально уязвимыми категориями населения.

Задачи учебной дисциплины:

- усвоение понятийного аппарата, которым оперирует изучаемая дисциплина;
 - усвоить теоретико-методологические основы и основные понятия профпригодности, профессионального становления личности;
 - формирование умений и навыков профессиональной диагностики, ознакомиться и научиться использовать методы диагностики при оценке

профессионально значимых качеств и психологических особенностей личности;

- научиться формировать 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.

В результате изучения учебной дисциплины магистранты должны

знать:

- основные понятия психологии профессиональной карьеры;
- теоретико-методологические основания профдиагностического исследования и коррекции профзначимых функций;
- составляющие профессионализма – его мотивационную и операциональную сферу;
- методы исследования в профессиональной диагностике, правила и условия ее проведения;
- критерии, уровни, этапы, продвижения работника к вершинам профессионализма;
- факторы, способствующие и препятствующие профессиональному росту;
- подходы и принципы социально-психологического сопровождения различных этапов построения карьеры;

уметь:

- оперировать основными категориями психологии профессиональной карьеры;
- определять соответствие человека требованиям профессии и соответствие профессии запросами возможностями человека;
- составлять модель индивидуального планирования карьеры;
- определять компетенции, составлять резюме, сопроводительные и рекомендательные письма.

владеть:

- принципами планирования и управления карьерой;
- навыками оказания индивидуальной помощи специалисту в использовании его реальных профессиональных возможностей для эффективного выполнения труда;
- общими принципами поиска работы, основных каналов трудоустройства, моделей поиска работы для разных категорий специалистов;

- принципами подготовки к прохождению важнейших при трудоустройстве испытаний (тестирование и собеседование).

Требования к освоению учебной дисциплины (включая требования образовательного стандарта).

По учебному плану дисциплина «Психология профессиональной карьеры» входит в цикл дисциплин компонента учреждения высшего образования и относится к циклу дисциплин специальной подготовки 2 степени высшего образования, предназначена для обучения студентов магистратуры специальностей 1 – 23 81 04 социальная психология и 1 – 23 – 80 – 03 психология. Требования к уровню освоения дисциплины «Психология профессиональной карьеры» определены образовательным стандартом по специальностям психология и социальная психология, в котором указано содержание компетенций в виде системы знаний и умений, составляющих психологическую компетентность выпускника ВУЗа.

Выпускник приобретает следующие компетенции:

Академические

- 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 вырабатывать 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.

Социально-личностные компетенции:

- СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.
- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.
- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.
- СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- СЛК-6. Уметь работать в команде.
- СЛК-7. Владеть способностью формирования этического сознания.

Профессиональные компетенции:

- ПК-10. Диагностировать профессионально важные психологические качества специалиста.
- ПК-11. Осуществлять социально-психологическое консультирование.
- ПК-12. Организовывать и осуществлять социально-психологическую профессиональную реадaptацию и ресоциализацию граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации.
- ПК-13. Построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;
- ПК-14. Осуществлять консультативную работу с различными социально уязвимыми категориями граждан по вопросам профессионализации, построения и развития карьеры.
- ПК-15. Организовывать и проводить социально-психологическое исследование, включающее профессиональный аспект.
- ПК-21. Определять структуру ограничений жизнедеятельности лиц, в том числе по способности к профессиональному обучению и труду, страдающих социальной недостаточностью вследствие медицинских, социальных, психологических причин: инвалиды; дети-инвалиды; дети-сироты, лица, страдающие зависимостями; пожилые; лица, пострадавшие при чрезвычайных ситуациях; бывшие заключенные и др.
- ПК-22. Обеспечивать социальный блок работы (в том числе профконсультативную его часть) в деятельности медико-реабилитационных экспертных комиссий.
- ПК-23. Формулировать социальный диагноз с учетом ограничений жизнедеятельности и социальной недостаточности, включающий профессионально значимые аспекты, исходя из соответствующей международной классификации.
- ПК-25. Обеспечивать профессиональную диагностику, профориентацию, социально-психологическое сопровождение лиц с ограничениями жизнедеятельности по вопросам построения и развития профессиональной карьеры.
- ПК-26. Осуществлять комплекс социально-реабилитационных мер, диктуемых Конвенцией о правах инвалидов, проводить информационно-просветительскую работу по социальным и профессионально значимым проблемам инвалидности и социальной недостаточности.
- ПК-27. Анализировать и представлять в органы госстатистики показатели результативности осуществляемой деятельности.

На изучение дисциплины «Психология профессиональной карьеры» учебным планом отводится общее количество часов 72 часа, из них 10 – аудиторных часов для магистрантов заочной формы обучения; самостоятельная работа – 62 часа.

Форма получения высшего образования второй ступени:

- заочная;

Распределение аудиторного времени по видам занятий, курсам и семестрам:

Форма обучения	Курс, семестр	Лекции (к-во час)	Практические занятия (к-во час.)	Самостоятельная работа (к-во час.)
Заочная	2 курс. 3 семестр	10		62

Формы текущей аттестации по разделам учебной дисциплины: 3- й семестр – зачет.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Понятие, типология, этапы 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 и развития карьеры. 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 и развития его карьеры

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. Эффективные технологии трудоустройства

Установление делового контакта с предполагаемым работодателем.

Сеть связей, формирование сети связей, план создания сети связей, информационное интервью, открытые вопросы, таблица бизнес-предложений..

Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска, исследование рынка, сеть поиска работы, ресурсы Интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.

Резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое.

Самопрезентация, собеседование, сопроводительное письмо, рекомендательное письмо, действия после интервью, оценка предложения о работе.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов УСП	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Иное		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Понятие, типология, этапы карьеры. Подходы к исследованию профессиональной карьеры							Обсуждение, опрос
2	Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального факторов в развитии человека. Стадии профессионального становления и развития карьеры.							Обсуждение, опрос
3	Детерминация процесса профессионального становления личности. Понятие о внутренних и внешних факторах, детерминирующих профессиональное развитие.							Обсуждение, опрос
4	Кризисы профессионального становления личности и развития его карьеры							Обсуждение, опрос

5	Эффективные технологии трудоустройства Установление делового контакта с предполагаемым работодателем.							Письменные ответы на вопросы по материалам лекции
	Всего	10						

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**ЛИТЕРАТУРА****ОСНОВНАЯ**

1. Обухов, А.С., Федосеева, А.М., Байфорд, Э. Введение в профессию/ А.С. Обухов, А.М. Федосеева, Э.Байфорд Психолог образования: Учебник и практикум (+ CD-ROM). – М.: Юрайт, 2014. – 522 с.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учебн. пособие для ВУЗов/ Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2008. – 336 с.
3. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения/ Е.А. Климов. – М.: Академия, 2012. – 304 с.
4. Степанова, Л.Г. Психологическое консультирование: учебное пособие /Л.Г. Степанова. – Минск : Вышэйшая школа, 2017. – 430 с.
5. Психология профессионального развития: методология, теория, практика: коллективная монография / Э. Ф. Зеер [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2011. – 159 с.
6. Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебное пособие./ В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2017. – 480 с.
7. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования/ Э.Ф. Зеер – М.: Академия, 2013. – 416 с.
8. Головей, Л.А. Психология профессионального развития/ Л.А. Головей. – М.: Издательство СПбГУ, 2009. – 120 с.
9. Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика/ Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2008. – 320 с.
10. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для ВУЗов / Под ред. В.А. Бодрова. – М., 2006. – 511с.
11. Исмагилова, А.С. Профессиональное консультирование : учеб. пособие / Ф. С. Исмагилова. - Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2011. — 210 с.
12. Тихенький, В.Г. Трудоустройство и деловая карьера: Учебное пособие для студентов вузов/ В.Г Тихенький. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 95с.
13. Акмеология: учебник / под общей ред. А.А. Деркача. – М., 2002. – 315с.
14. Бодров, В.А Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 624 с.
15. Вайнштейн, Л.А. Психология управления: учеб. пособие / Л.А. Вайнштейн, И.В. Гулис – Минск : Высшая школа, 2018. – 383 с.
16. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 405 с.
17. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 432 с.
18. Шеламова, Г.М. Основы этики и психологии профессиональной деятельности/ Г.М. Шеламова. – М.: Академия, 2012. – 176 с.

19. Козырев, Г.И. Конфликтология : учебник / Г.И. Козырев. – М. : Форум, 2017. – 204 с.
20. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология : учебник / М.И. Еникеев. – М. : Инфра-М, Норма, 2016. – 640 с.
21. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры /Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. —2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 187 с.
22. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры/ Л.Я. Елисеева. —2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 187 с.
23. Васильева, Л.П. Современный взгляд на процесс формирования и развития специалиста/ Л.П.Васильева //Охрана труда и социальная защита. – 2015. – №8 . – С. 23-33.
24. Могилёвкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг: монография / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Изд-во Речь, 2007. – 336с.
25. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие /под. ред. М. В. Булановой-Топорковой. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 544 с.
26. 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.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

1. Самоукин, А.И., Самоукина, Н.В. Выбор профессии: путь к успеху / А.И. Самоукин, Н.В. Самоукина. – Дубна: ООО «Феникс+», 2004. – 192 с.
2. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова, А.М. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2003. – 448 с.
3. Ходжсон, Сьюзен Как получить хорошую работу. Отборочные тесты и подготовка к ним/ Сьюзен Ходжсон. – Банс-Клуб, 2004. – 192 с.
4. Мучински, П. Психология, профессия, карьера/П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004 г. –539 с.
5. Рубинштейн, Н., Жидков, Е. Тренинг построения карьеры/ Н.Рубинштейн, Е.Жидков. – М.: Изд.ЭКСМО, 2010. –192с.
6. Долгорукова, О.А. Построение карьеры/ О.А. Долгорукова. – СПб.: Питер, 2006г. – 96 с.
7. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Л.Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2002. –72 с.

8. Чистякова, С.Н., Родичев, Н.Ф. От учебы к профессиональной карьере : учебное пособие/ С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев. – М.: Academia, 2013. – 176 с.
9. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – 463 с
10. Самоукина, Н.В. Карьера без стресса/ Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер,-2003, - 120 с.
11. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций /Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический проект, Деловая книга, 2005. – 240 с.
12. Некрасова, Н.А., Некрасова У.С. Самопрезентация: сущность и основные характеристики/ Н.А. Некрасова, У.С. Некрасова // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 11. – С. 122-124;