

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания
по выполнению практических работ
по дисциплине
«УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ»

для студентов направления подготовки
49.03.01 Физическая культура
Направленность (профиль) «Спортивная тренировка»

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

ВВЕДЕНИЕ	
ПОНЯТИЕ «КАРЬЕРА», ТИПЫ КАРЬЕРЫ	
ЖИЗНЕННОЕ ПРОСТРАНСТВО ЧЕЛОВЕКА, КАРЬЕРНОЕ ПРОСТРАНСТВО ЛИЧНОСТИ	
КАРЬЕРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ	
ВЫБОР КАРЬЕРЫ	
УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНЫЙ ПОДХОДА, СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ	
ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ	
САМОМАРКЕТИНГ В КАРЬЕРЕ	
САМОМЕНЕДЖМЕНТ В РЕАЛИЗАЦИИ КАРЬЕРЫ	
КРИЗИСЫ И ПОВОРОТЫ В КАРЬЕРЕ	

ВВЕДЕНИЕ

В последние несколько лет тема карьеры приобрела широкую популярность в среде российских ученых и практиков. Это вызвано реформированием всех основных сфер нашего общества, становлением рыночной экономики, повлекшими за собой изменение отношения ко многим процессам и явлениям, до сих пор остававшимся вне поля зрения в силу их негативного восприятия или низкого уровня актуальности.

Современная инновационная педагогика интегрирует множество теорий, которые в традиционном смысле редко рассматривались прежде как сугубо педагогические проблемы. Готовя конкурентоспособных специалистов в рамках вуза, нельзя забывать, что помимо узкоспециальных профессиональных компетенций, общегуманитарной подготовки и формирования личностных характеристик будущих выпускников, важно их подготовить к будущей карьере. Имея теоретические представления о карьере и сформированные факторы, определяющие успешность карьеры, выпускник вуза заметно повышает свою конкурентоспособность, так как способен выстроить свой профессиональный путь и прогнозировать собственную успешность (Л. Н. Горчакова, 2010).

Настоящие методические указания содержат программный материал дисциплины «Управление карьерой» предназначены для студентов, обучающихся по направлению 49.03.01 Физическая культура. Направленность (профиль) «Спортивная тренировка».

Целью дисциплины является формирование у студентов способностей управлять развитием собственной карьеры с учетом современных социально-экономических условий

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: личностные, психофизиологические, ситуативные, временные ресурсы, важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда для успешного выполнения порученной работы.

Уметь: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития, критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата деятельности и требований рынка труда.

Владеть: навыками реализации намеченных целей деятельности, критической оценки и эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач.

Содержание пособия направлено на формирование у студентов следующей компетенции:

УК – 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Методические указания по дисциплине «Управление карьерой» содержат программный материал для практических занятий, вопросы для обсуждения, требования к контролю сформированности компетенции, список рекомендуемой литературы.

ТЕМА. ПОНЯТИЕ «КАРЬЕРА», ТИПЫ КАРЬЕРЫ

Практическое занятие

Цель: формирование у студентов теоретических представлений о карьере, способности выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов теоретических представлений о карьере для выстраивания своего профессионального пути и прогнозирования собственной успешности.

Теоретическая часть: определение понятия «карьера», типы карьеры.

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

С.И. Ожегов указывает на два значения слова «карьера» в русском языке. Первое из них, устаревшее, означает род занятий, профессию. Во втором «карьера» есть не что иное, как путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также самое достижение такого положения (С. И. Ожегов, 1989). Это говорит о том, что в русском языке данный термин прошел путь от узкого (профессионально-деятельностного) к широкому (социальному) значению.

В новом «Словаре русских синонимов» (1996), в котором представлены скрытые от первого взгляда, лежащие не на поверхности смыслы слов, в качестве синонимов слову «карьера» приводятся такие широкие по философскому наполнению категории, как будущность, судьба.

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

Карьера – это движение и положение (статус) человека, субъекта трудовой деятельности в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и др. отношений, обусловленные складывающимся соотношением между его личностными позициями, ресурсами и социально-экономической ситуацией (внешними условиями, обстоятельствами) в конкретный период жизненного пути.

Типы карьеры: многообразие моделей карьеры, можно свести к трем ее типам, которые будут охватывать все возможные карьерные траектории представителей различных социально-профессиональных групп: вертикальной, горизонтальной и ступенчатой.

Вертикальная карьера представляет собой продвижение человека по ступеням определенных структурных иерархий посредством использования сложившихся в них каналов и механизмов и в соответствии с имеющимися системами норм и правил «делания» карьеры. Существенно отметить, что вертикальная карьера работника во многом обусловлена внешними, общественными ориентирами, корпоративной культурой, которые предъявляют к приверженцу такого типа карьеры весьма жесткие требования. «Здесь на первый план выступает не только овладение уровнями и ступенями профессионализма, но и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. Этот тип карьеры начинается с выбора престижной профессии и включает достижение в ней определенных социально признанных стандартов. Карьера здесь – это сознательно выбранный и реализуемый работником путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его

квалификации. Результатом этого вида карьеры является определенный социальный статус, должность» (А. К. Маркова, 1996).

Вертикальная карьера предполагает включенность индивида в социальную среду через систему ролей, предписанных в каждой структурной иерархии в соответствии с ее ценностями и нормами. Люди с таким типом карьерной направленности вынуждены жить в согласии с этими ценностями и нормами, приспосабливаться к соответствующей иерархической структуре и «играть по ее правилам», т. е. они социализируются по типу «подражание» и «наставление». Вертикальная карьера, как правило, доминирует над всеми другими видами жизнедеятельности индивида, на ее реализацию он направляет свой личностный и карьерный потенциал, а также все внешние ресурсы.

Горизонтальная карьера – это тип карьеры, предполагающий либо выполнение определенной профессиональной, служебной, социальной роли в одной сфере деятельности, либо перемещение в другую функциональную область деятельности, не связанное с непременным и постоянным движением вверх по ступеням какой-либо иерархии. Такое понимание горизонтальной карьеры применимо не только к профессиональной деятельности, но и к другим видам жизнедеятельности: карьерах домохозяек, матерей, временных и сезонных рабочих, так как они тоже продвигаются вперед в том смысле, что их таланты растут вместе с прибавлением опыта и ответственности. Существенным здесь является то, что имеет место развитие носителя карьеры без изменения его социального статуса. В горизонтальной карьере существенным является то, что индивид не изменяет своего профессионального статуса, оставаясь, например, учителем и работая в должности учителя, врачом – и работая в должности врача, механизатором – и работая в должности механизатора, лифтером – и работая в должности лифтера. Возможны изменения его профессионального престижа и социального статуса в результате возрастания авторитета как специалиста, повышения тарификационного разряда, категории, денежного вознаграждения за труд и т.п. Но главным остается отличие направленности носителя горизонтальной карьеры от вертикальной в том, что он не стремится к постоянному движению вверх по ступеням должностной иерархии.

Носитель горизонтальной карьеры сам строит ее в гармонии со своей жизнью в целом, в соответствии с индивидуальными наклонностями и жизненными ценностями, в ряду которых достижение высокого положения в какой-либо иерархии не является главной целью. Приверженец горизонтальной карьеры не только приходит в согласие с социумом, социализируется, но он является самодостаточным. Поэтому он удовлетворен занимаемым статусом в обществе, и его саморегуляция в большей степени детерминирована внутренним миром, личностными ценностями, нежели внешними социальными факторами.

Ступенчатая карьера, которая встречается довольно часто, совмещает в себе все элементы горизонтальной и вертикальной карьер. А продвижение работника в этом случае осуществляется посредством чередования вертикальных и горизонтальных дистанций. В некоторых исследованиях она обозначается как комбинированная.

Вопросы для обсуждения:

1. Определение понятия «карьера» в научно-практической литературе
2. Типы карьерных процессов и их особенности.

ТЕМА. ЖИЗНЕННОЕ ПРОСТРАНСТВО ЧЕЛОВЕКА, КАРЬЕРНОЕ ПРОСТРАНСТВО ЛИЧНОСТИ

Практическое занятие

Цель: формирование у студентов теоретических представлений о жизненном пространстве человека, карьерном пространстве личности, способности к самоорганизации и самообразованию.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов теоретических представлений о жизненном пространстве человека, карьерном пространстве личности для выстраивания своего профессионального пути и прогнозирования собственной успешности на протяжении всей жизни.

Теоретическая часть: место карьеры в жизненном пространстве человека; характеристика понятий «жизненное пространство», «социальное пространство» «карьерное пространство».

Место карьеры в жизненном пространстве человека. Карьера планируется и реализуется человеком одновременно с осмыслением им таких категорий как «жизнь», «жизненный мир», «жизненная среда», «жизненный путь», «жизненное пространство».

Понятие «жизненное пространство», введенное в науку в конце XIX века немецким географом Ф. Ратцелем, получило дальнейшее развитие и применение в различных областях знания: в социологии, культурологии, экологии, политологии, психологии. Категория «жизненное пространство» – универсальна, она представляет собой синтез экологического, политического и географического сознания. Понимание жизненного пространства в контексте индивидуально-личностного и социально организованного бытия человека позволяет обнаружить социальные свойства пространства, влияющие на характер поведения людей, их образ жизни и способы деятельности.

Понятие жизненного пространства ввел в психологию Курт Левин для того, чтобы показать, что истинной средой обитания личности является не физическая реальность и не социальная среда, а лишь те их фрагменты, которые отражены в сознании человека и на которых основывается его поведение. В связи с этим он предложил рассматривать человека и его среду как одну констелляцию взаимозависимых факторов, а совокупность этих факторов получила название жизненного пространства.

Жизненное пространство, по мысли К. Левина, подчиняется психологическим законам, которые существенно отличаются от физических. Например, расстояние от дома до школы для школьника не равно расстоянию от школы до дома, поскольку дом притягивает его, а школа отталкивает. Жизненное пространство личности определяется не столько теми материальными благами, которыми она владеет, сколько знаниями о мире, и возможностью влияния на процессы, в нем происходящие.

В современном обществоведении отсутствует однозначность в терминологическом обозначении социально-пространственных характеристик. В качестве синонимов используются такие понятия, как «общественное пространство», «пространство общества», «пространство жизни человека», «пространство социальной деятельности» и т.п. Отличие социального пространства от иных пространственных форм состоит в том, что его возникновение и развитие всецело связано с деятельностью социального субъекта.

Социальное пространство – специфическая форма деятельности социального субъекта, отражающая развивающееся социально-практическое отношение субъекта к внешнему миру, которое обнаруживается в материальных отношениях людей и их вещественных результатах (П. Д. Тищенко, 1994). Нам представляется, что данная характеристика может быть дополнена духовными отношениями и результатами духовной деятельности, что весьма существенно для построения отношений личности с окружающим миром.

В контексте теории социального пространства карьера есть одна из стратегий поведения человека (трудового, делового, производственного), обеспечивающая его

позиции в одном из социальных полей, которая посредством оказания влияния на позиции в других полях по совокупности обуславливает положение личности в социуме. С другой стороны, на осуществление индивидом карьерных замыслов оказывают влияние множество различных факторов, находящихся в его социальном пространстве, а также положение человека, обусловленное тем, в каком пересечении указанных полей он находится.

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

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

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика понятий «жизненное пространство», «Социальное пространство» «карьерное пространство».
2. Место и значение карьеры в жизни человека, его карьерное пространство.

ТЕМА. КАРЬЕРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ

Практическое занятие

Цель: формирование у студентов теоретических представлений о личностных качествах и профессиональных способностях необходимых для выбора и построения своей карьеры, способности к самоорганизации и самообразованию.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов способности выявления личностных качеств и профессиональных способностей, которыми обладает человек для того, чтобы построить свою карьеру. Эти характеристики важны для выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования – для работодателя при выборе достойного кандидата на свободную вакансию.

Теоретическая часть: Карьерный потенциал личности, его основные составляющие; профессиональные склонности, профессиональные способности; индивидуально-психологические характеристики, обеспечивающие успешность выполнения человеком конкретных видов деятельности; мир профессий, профессиограммы; типы профессий (по Е.А. Климову).

Последовательность положений, занимаемых носителем карьеры в ходе карьерного процесса в социальном пространстве и его подпространствах, обуславливается складывающимся на каждой из стадий карьеры и в точках ее поворотов соотношением между субъективным фактором и внешними социальными детерминантами в конкретный период жизненного пути.

В кумулятивном (интегрированном) виде субъективный фактор мы называем *карьерным потенциалом* личности носителя карьеры и определяем его как совокупность четырех составляющих:

– психофизических характеристик индивида (склонности и способности, здоровье, работоспособность и т. п.);

- личностных характеристик (потребности, интересы, мотивы, личностные качества и т. п.);
- компетентностей (квалификации, объем и качество знаний, умений и навыков);
- жизненных и карьерных ориентаций (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний и т. п.).

Следствием различий в карьерном потенциале в сочетании с действием внешних (объективных) факторов являются различные карьерные стратегии индивидов. Указанные четыре составляющих карьерного потенциала взаимосвязаны и влияют друг на друга отдельно и в разных сочетаниях. Они могут служить своеобразными осями-векторами, определяющими структуру карьеры, под которой мы понимаем конфигурацию всех стадий и поворотов карьеры. Соотношение данных четырех составляющих во многом определяет также возникновение кризисов карьеры и типичных стратегий (сценариев) их разрешения различными индивидами.

Профессиональная склонность – это потребность личности в определенной профессиональной деятельности. Свои склонности люди реализуют или в профессиональной деятельности, или в хобби.

Профессиональные способности – индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения. Профессиональные способности не сводимы к конкретным знаниям, умениям, навыкам, приемам. Профессиональные способности формируются у человека на основе анатомо-физиологических особенностей человека, задатков, но в большинстве профессий жестко не определяются ими.

Психологи выделяют общечеловеческие способности, которые являются необходимым фоном для выполнения профессиональной деятельности, а также общие профессиональные и специальные способности.

Общечеловеческие способности – это психологические свойства, необходимые для включения человека в любую деятельность. К ним относят (Ф. С. Исмаилова, 2003):

- ~ способность к жизни (жизнеспособность),
- ~ способность к труду (трудоспособность),
- ~ способность к активности и саморегуляции, включающая прогнозирование, целеполагание, предвосхищение результата,
- ~ способность к общению, к сотрудничеству с другим человеком и сопереживанию,
- ~ способность к духовному обогащению другими средствами своей профессии,
- ~ способность к профессиональной этике, к ответственности за социальные результаты своего труда,
- ~ способность к помехоустойчивости, к преодолению препятствий, к противостоянию неблагоприятным воздействиям среды и др.

На фоне общечеловеческих способностей возникают специальные способности (технические, гуманитарные, художественные, музыкальные и др.) как индивидуально-психологические характеристики, обеспечивающие успешность выполнения человеком конкретных видов деятельности.

Профессиональные способности формируются на основе общечеловеческих способностей и позднее их, а также с опорой на специальные способности, если те возникли раньше или одновременно с профессиональными. Внутри профессиональных способностей ряд авторов различает общие профессиональные и специфические профессиональные способности: например, способность быть учителем (общие профессиональные педагогические способности) и способность быть учителем математики (специфические профессиональные педагогические способности).

Общие профессиональные способности – это психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью. Они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.).

Специальные профессиональные способности – это психологические свойства личности, требуемые от человека в рамках данной профессии, но при более узкой специализации. Специальные профессиональные способности определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки). Специальные профессиональные способности возникают при наличии повышенных требований к специальным качествам человека, которые для других профессий не являются важными. Чем сложнее профессиональная деятельность, тем более важна необходимость развития специальных профессиональных способностей.

Все виды профессиональной деятельности по содержанию труда, по отношению человека к объектам окружающего мира можно разделить на пять основных типов – такой способ ориентации в мире профессий предложил известный психолог академик Е. А. Климов.

Все виды деятельности разделены по предметам труда:

Тип П – «человек – природа»

Тип Т – «человек – техника»

Тип З – «человек – знаковая система»

Тип Х – «человек – художественный образ»

Тип Ч – «человек – человек»

1. Профессии типа «человек – природа» связаны с участием человека в процессах, протекающих в живой и неживой природе. Сюда можно отнести профессии, связанные с изучением Земли (геолог, геофизик, океанолог, метеоролог и т. п.), ее растительного и животного мира (ботаник, биолог, зоолог, орнитолог, кинолог, генетик, эколог и т. п.), производством продукции животноводства и растениеводства (садовод, агроном, овощевод, животновод, зоотехник, ветеринар и т. п.).

2. В профессиях типа «человек – техника» не обойтись без использования разнообразных машин и механизмов, приборов и инструментов. Сюда можно отнести великое множество промышленных и строительных специальностей (сталевар, литейщик, кузнец, электросварщик, токарь, слесарь, электрик, фрезеровщик, штукатур, каменщик, столяр, швея, прядильщица, инженер и т. п.), а также вождение и обслуживание транспортных средств.

3. К профессиям типа «человек – знаковая система» смело можно отнести разнообразные формы обработки информации. Это работа с системами: языковыми (библиограф, нотариус, лингвист, историк, филолог, философ, литературовед и т. п.), абстрактно-математическими (статистик, математик, кассир, бухгалтер, экономист, метролог и т. п.), графическими (чертежник, конструктор, картограф, штурман и т. п.), с системами и средствами обработки знаков (программист, оператор ЭВМ и т. п.).

4. Основное содержание профессий типа «человек – художественный образ» – искусство, художественная культура. Сюда можно отнести изобразительное творчество (архитектор, живописец, дизайнер, скульптор и т. п.), художественную обработку материалов (гравер, модельер, ювелир и т. п.), создание художественных зрелищ (композитор, музыкант-исполнитель, вокалист, дирижер, танцовщик, балетмейстер, актер, режиссер, оператор).

5. Основным содержанием профессий «человек – человек» является общение. Здесь необходимо уметь устанавливать и поддерживать контакты с людьми. Сюда относятся педагогические профессии (учитель, воспитатель, вожатый, тренер, преподаватель), область юстиции (арбитр, юрисконсульт, милиционер, следователь, прокурор, адвокат), культпросветработа (библиотекарь, экскурсовод, гид-переводчик, корреспондент), сфера обслуживания (продавец, официант, парикмахер, бортпроводник и т. п.). Медицинские профессии (санитар, фельдшер, медицинская сестра, врач) в

значительной степени относятся к этому виду деятельности, хотя отчасти попадают и в другие виды: «человек – природа» и «человек – техника».

Задание 1. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО, Е.А. Климов)

Шкалы: типы профессий – человек – человек, человек – техника, человек – знаковая система, человек – художественный образ, человек – природа.

Назначение теста: методика предназначена для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е.А. Климова. Можно использовать при профориентации подростков и взрослых. Испытуемый должен в каждой из 20 пар предлагаемых видов деятельности выбрать только один вид и в соответствующей клетке листа ответов поставить знак «+». Время обследования не ограничивается. Хотя испытуемого следует предупредить о том, что над вопросами не следует долго задумываться и обычно на выполнение задания требуется 20 – 30 мин.

Возможно использование методики индивидуально и в группе.

Инструкция: предположим, что после соответствующего обучения вы сможете выполнить любую работу. Но если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы вы предпочли?

1а. Ухаживать за животными	1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать)
2а. Помогать больным	2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин
3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок	3б. Следить за состоянием, развитием растений
4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.)	4б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать
5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи	5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты)
6а. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы)	6б. Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)	7б. Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством – подъемным краном, трактором, тепловозом...
8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии...)	8б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище	9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а. Лечить животных	10б. Выполнять вычисления, расчеты
11а. Выводить новые сорта растений	11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т.п.)
12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять	12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок)
13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности	13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов
14а. Обслуживать, налаживать	14б. Оказывать людям медицинскую помощь

медицинские приборы, аппараты	при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.
15а. Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.	15б. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые)
16а. Делать лабораторные анализы в больнице	16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий	17б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов
18а. Организовать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.	18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания	19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада	20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.)

Обработка и интерпретация результатов теста.

Ключ к тесту

Человек – природа: 1а, 3б, 6а, 10а, 11а, 13б, 16а, 20а.

Человек – техника: 1б, 4а, 7б, 9а, 11б, 14а, 17б, 19а.

Человек – человек: 2а, 4б, 6б, 8а, 12а, 14б, 16б, 18а.

Человек – знаковая система: 2б, 5а, 9б, 10б, 12б, 15а, 19б, 20б.

Человек – художественный образ: 3а, 5б, 7а, 8б, 13а, 15б, 17а, 18б.

За каждое совпадение с ключом начисляется один балл.

Интерпретация результатов теста

Испытуемому рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное количество знаков баллов. Название типов профессий:

«человек – природа» – все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством;

«человек – техника» – все технические профессии;

«человек – человек» – все профессии, связанные с обслуживанием людей, общением;

«человек – знак» – все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности;

«человек – художественный образ» – все творческие специальности.

Задание 2.

В качестве ориентира предлагаем Вам набор профессиограмм, где желательность указанных свойств личности для данной профессии оценивается по трехбалльной шкале (++ – требуется в ярко выраженной форме; + – требуется; 0 – не является необходимым).

Не следует, однако, путать способности с профессиональными знаниями и навыками. Это означает, что набор качеств, необходимых, например, педагогу, не сделает человека настоящим педагогом, если он не прошел соответствующего обучения.

Многие считают, что работодателю безразлично, получает ли работающий у него человек удовольствие от выполнения своих обязанностей. «Если у меня есть навыки и умения, необходимые для выполнения данной работы, – рассуждают они, – то этого вполне достаточно, чтобы полностью удовлетворить моего работодателя». Оказывается, это не так. Огромное внимание уделяется сейчас тому, чтобы человек получал максимальное удовлетворение от своей работы. Его настроение не только влияет на его здоровье и моральный климат в коллективе, но и является важнейшим и необходимейшим условием роста производительности труда, надежнейшей гарантией от ошибок и

упущений, халатности и небрежности, а в конечном итоге главным залогом процветания фирмы.

Свойства личности, востребованные различными профессиями

СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ	ДОЛЖНОСТЬ								
	руководитель предприятия	предприниматель индивидуал	руководящий работник госуправления	главный бухгалтер	специалист по сбыту и продажам	специалист по рекламе	консультант по управлению	научный работник	социальный работник
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Терпимость	+	+	+	0	+	+	+	+	++
Искренность	+	+	0	0	+	+	0	0	++
Самоконтроль	++	++	+	++	+	+	+	+	++
Педантизм	+	+	++	++	+	0	+	++	+
Воля	++	++	+	+	++	+	+	+	+
Любознательность	+	+	+	+	+	+	++	++	++
Интуиция	++	++	+	+	++	++	++	++	+
Аналитический склад ума	+	+	+	++	+	+	++	++	+
Способность к выполнению рутинной работы	0	+	++	++	+	+	+	+	+
Экономическое чутье	++	++	+	+	++	++	+	0	0
Способность к лидерству	++	+	++	+	+	0	0	0	0
Коммуникабельность	++	++	+	+	++	++	+	+	++
Самообладание	++	++	++	+	++	0	0	+	++
Внимательность	++	++	+	++	++	++	++	+	+
Память	+	+	+	++	+	+	++	++	++
Богатство воображения	+	+	0	0	+	++	+	+	+

Вопросы для обсуждения:

1. «Карьерный потенциал», определение понятия.
2. Карьерный потенциал личности, его основные составляющие.
3. Профессиональные склонности и профессиональные способности, характеристика понятий.
4. Мир профессий, типы профессиональной деятельности (по Е.А. Климову).
5. Способности необходимые для избранной профессии.

ТЕМА. ВЫБОР КАРЬЕРЫ

Практическое занятие

Цель: формирование у студентов теоретических представлений о карьерном процессе, его основных этапах, способности к самоорганизации и самообразованию.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов теоретических представлений о выборе собственной карьеры, как одного из наиболее важных решений, принимаемых человеком в течение жизни для выстраивания своего профессионального пути и прогнозирования собственной успешности.

Теоретическая часть: карьерный процесс, выбор карьеры, этапы выбора карьеры.

Основные стадии и этапы карьеры. Поскольку карьера в ее широком понимании представляет собой процесс изменений ролей, статусов человека в трудовой (профессиональной) и других сферах жизнедеятельности человека, а также его личностных и профессиональных ресурсов, то можно утверждать, что карьерный процесс является социальным процессом.

Карьерный процесс – это движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходят

изменения его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала. Последовательность положений, занимаемых носителем карьеры в ходе карьерного процесса в социальном пространстве и его подпространствах, обуславливается складывающимся на каждой из стадий карьеры и в точках ее поворотов соотношением между субъективным фактором и внешними социальными детерминантами в конкретный период жизненного пути.

Термин «*стадия карьеры*» обозначает периоды карьерного процесса между двумя поворотами карьеры, характеризующиеся определенными статусами. Число и протяженность стадий карьеры зависят от ее типа и динамики.

Карьеры всех типов имеют четыре обязательных этапа: 1 – выбор карьеры, 2 – ее планирование, 3 – реализация и 4 – оценка и коррекция. Каждый из этапов имеет свою социально-профессиональную характеристику.

Этап выбора карьеры в нашей периодизации совпадает с фазой оптанта по Климову Е. А. и характеризуется тем, что в это время индивид осуществляет выбор типа карьеры. На этом этапе определяются степень согласованности жизненных и профессиональных ценностей и идеалов, профессиональные склонности и способности, уровень притязаний и профессиональных намерений, направленность личности.

Выбор карьеры – это одно из наиболее важных решений, принимаемых человеком в течение жизни. В какой-то момент, принимая решение по этому поводу, человек задает себе вопросы: «Кем я хочу быть, когда вырасту? В чем мои сильные и слабые стороны?»

Дж. Голланд предложил и исследовал **теорию выбора карьеры**. Он считает, что этот выбор есть выражение сущности личности, а не случайное событие. По его мнению, для оценки особенностей личности, оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессионального пути важно учитывать тип личности человека.

Наиболее операциональной для данной цели считается типология личностей Дж. Голланда. Хотя по концепции Голланда один из типов всегда доминирует, человек может приспосабливаться к условиям, используя стратегии двух и более типов. Чем ближе ориентации (секторы в круге) доминирующей и второй (третьей) ориентации, тем ближе типы личности. Учитывая содержание доминирующих и недоминирующих ориентаций, можно выбирать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет более успешен. Если доминирующая и следующие ориентации далеки друг от друга, карьеру выбирать сложнее.

1. *Реалистический тип (Р)* - люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны – их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям.

Близкие типы: исследовательский (интеллектуальный) и конвенциональный (офисный). Противоположный тип: социальный.

2. *Исследовательский (интеллектуальный) (И)* – этих людей отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

Близкие типы: реалистический и артистический. Противоположный тип: предпринимательский.

3. *Артистический (А)* - люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным

взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством.

Близкие типы: исследовательский и социальный. Противоположный тип: конвенциональный.

4. *Социальный (С)* - Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них не на первом месте.

Близкие типы: артистический и предпринимательский. Противоположный тип: реалистический.

5. *Предпринимательский (П)* - Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную управлением и влиянием на людей.

Близкие типы: конвенциональный (офисный) и социальный. Противоположный тип: исследовательский (интеллектуальный).

6. *Конвенциональный (офисный) (К)* - Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений.

Близкие типы: реалистический и предпринимательский. Противоположный тип: артистический.

Область профессиональной деятельности, предпочтительная для различных типов личности по Дж. Голланду:

1. Реалистический тип - ориентация на манипулирование инструментами и механизмами.
2. Исследовательский тип - ориентация на поиск
3. Артистичный тип - ориентация на эмоциональные проявления, самопрезентацию.
4. Социальный тип - ориентация на взаимодействие с людьми.
5. Предпринимательский тип - ориентация на влияние на людей.
6. Конвенциональный тип - ориентация на манипулирование данными, информацией.

Этап планирования карьеры – это период профессионального прогнозирования, целеполагания и формирования карьерных планов в ближней и отдаленной перспективе. Происходит формирование внутренней готовности носителя карьеры к осознанному и самостоятельному конструированию перспектив карьерного движения, обоснованию способов их осуществления, всесторонний анализ личностного карьерного потенциала и внешних факторов, оценка возможных рисков и средств их избегания или преодоления.

Этап реализации карьеры – самый протяженный во времени период осуществления шагов, предусмотренных карьерным планом. Содержание и способы деятельности носителя карьеры зависят от типа избранной карьеры, его карьерного потенциала и внешних социальных детерминант карьерного процесса.

Этап оценки и коррекции карьеры завершает очередную стадию или карьерный процесс в целом и состоит в сопоставлении того, что намечалось в карьерном плане, какие цели и задачи ставил перед собой носитель карьеры, каков был уровень его притязаний с тем, чего он достиг на данный момент. Коррекция карьеры осуществляется посредством внесения индивидом изменений в ее план, способы и средства, которые обусловлены изменяющимися карьерным потенциалом и внешними социальными детерминантами.

Факторами успешной карьеры могут быть случай, предоставляющий человеку шанс; реалистический подход к выбору направления; возможности, создаваемые социально-экономическим статусом семьи (образование, связи); хорошее знание своих сильных и слабых сторон; четкое планирование.

В деловой карьере условно можно выделить несколько этапов.

Подготовительный (18-22 года) связан с получением высшего или среднего профессионального образования. Карьеры в собственном смысле слова здесь еще нет, так как она начинается с момента зачисления выпускника в штат организации, где закладываются основы будущего руководителя.

На *адаптационном* этапе (23-30 лет) происходит вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение новой профессией, поиск своего места в коллективе. Середина этого этапа может совпасть с началом карьеры руководителя, для которой прежняя должность узкого специалиста создала все необходимые предпосылки.

В рамках *стабилизационного* этапа карьеры (30-40 лет) происходит окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных в отношении руководства. Одни, достигнув своего пика, навсегда остаются на должностях младших руководителей или специалистов, а для других открываются безграничные возможности продвижения по служебной лестнице. Но к концу этого периода все становятся профессионалами, до тонкостей познавшими свою работу.

Отсутствие перспектив продвижения, дополняемое психологическими проблемами, связанными с естественной перестройкой организма, приводит большинство людей к «кризису середины жизни», когда они начинают подводить итоги сделанного и, понимая, что в ряде случаев дальнейшее продвижение в должности невозможно, искать пути приспособления к новой ситуации и решать, как жить дальше. Принятие такого решения означает переход к этапу *консолидации* карьеры, приходящемуся на возрастной интервал 40-50 лет.

В возрасте 50-60 лет в деловой карьере наступает **этап зрелости**, на котором люди могут сосредоточиться на передаче своих знаний, опыта, мастерства молодежи. Для руководителей старших возрастов здесь необходимо своевременно подбирать должности с учетом их реальных сил, опыта и знаний.

Наконец, завершающим этапом карьеры, наступающим после 60 лет, является **подготовка к уходу на пенсию**. Вопрос об этом сугубо индивидуален. Для одних его желательно осуществлять как можно раньше - с момента возникновения у них соответствующего юридического права; для других, полных физических и духовных сил, - как можно позже.

Задание. Выявите ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построении карьеры используя опросник «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова).

Вам необходимо ответить на 41 вопрос по 10-балльной шкале (1 балл – совершенно неважно или совершенно не согласен, 10 баллов – исключительно важно или полностью согласен). Ответ внесите в бланк ответов в клеточку с соответствующим номером.

Отметьте в бланке ответов, насколько важным для вас является каждое из предлагаемых утверждений по 10-балльной шкале.

Бланк ответов

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41							

- ~ Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
- ~ Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- ~ Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
- ~ Стабильность работы: 4, 12, 36.
- ~ Стабильность места жительства: 20, 28, 41.
- ~ Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
- ~ Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
- ~ Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
- ~ Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Текст опросника

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение, влияние и контроль над людьми на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были взаимно уравновешены.
8. Создавать и строить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употреблять свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться и побеждать других.
15. Строить карьеру, которая позволит мне продолжать следовать моему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.

18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.
22. Единственная действительная цель моей карьеры — находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли.
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего забочусь о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.
29. Я всегда ищу работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш - это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенность ситуации выбора карьеры, постановка карьерных целей.
2. Основные этапы карьерного процесса: выбор карьеры, ее планирование, реализация, оценка и коррекция.
 1. Социально-профессиональная характеристика этапов карьеры.
 2. Этапы деловой карьеры.
 3. Теория выбора карьеры (Дж. Голланд).

ТЕМА. УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНЫЙ ПОДХОДА,

СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Практическое занятие

Цель: Формирование у студентов теоретических представлений об управлении карьерой с позиций системного подхода, механизмах ее формирования и стратегии управления, способности к самоорганизации и самообразованию.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов теоретических представлений о возможных способах управленческого воздействия на процесс формирования карьеры.

Теоретическая часть: карьера, как объект управления, управление карьерой с позиций системного подхода; механизмы формирования карьеры.

Системный подход в управлении карьерой. С точки зрения системы «объект - субъект управления» первоначально необходимо выделить, кто и чем управляет. Дальнейший анализ подразумевает определение конкретных действий субъектов управления, т.е. возможных способов управленческого воздействия на процесс формирования карьеры. Для этого необходимо определиться с понятиями управления, менеджмента и их функциями.

Если обобщить мнения российских специалистов на эту тему, то следует считать, что понятие «управление» (русский термин) несколько шире понятия «менеджмент» (английский термин). Такая точка зрения достаточно обоснована: действительно, в русском языке слово «управление» употребляется для характеристики специфической деятельности человека и иных субъектов в живой и неживой природе, а также в социальной жизни, а термин «менеджмент» употребляется только в случаях описания специфической деятельности человека в социальной жизни.

С точки зрения системного подхода под управлением следует понимать непрерывное целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления. Воздействие осуществляется путем реализации функций управления через осуществление управленческих действий. Функции управления (менеджмента) — предмет исследования многих специалистов, количество их в различных теориях варьируется, названия видоизменяются, поэтому следует выделить самое важное.

Если управление — это специфическая деятельность, то разумно рассмотреть структуру деятельности с точки зрения человеческой психологии, которая будет представлять собой следующую последовательность:

Потребность - Мотив —> Цель —> Задача —> Действия —> Контроль —> Результат —> Рефлексия

В обычной деятельности мотив для человека первичен, так как является для него внутренним побудителем к действию.

Психологическая структура управленческой деятельности выглядит иначе:

Цель —> Мотив —> Задача —> Действия —> Контроль —> Результат —> Рефлексия

Разница в том, что здесь цели деятельности заданы изначально (все организации создаются с определенной целью, а любое управление целенаправленно), а затем управляющий субъект тем или иным образом мотивирует управляемый объект на совершение определенных действий для решения поставленных задач.

Соответственно, можно выделить следующие основные (общие) функции, которые осуществляет любой субъект управления всегда и везде:

планирование — включает целеполагание, прогнозирование и постановку задач;

мотивация — субъекта и объекта управления как элементов внутренней и внешней среды, в том числе через маркетинг;

организация — в том числе регулирование и координация, т.е. непосредственные действия;

контроль — сравнение желаемого и фактического результата. *Рефлексия*

является свойством высокоорганизованных систем и представляет собой анализ (самоанализ) субъектом управления не результата, а своих действий в ходе достижения цели.

К наиболее значимым составляющим карьеры как объекта управления относятся:

- сам индивид (его личность и психофизиологические особенности – карьерный потенциал),

- его карьерные цели и возможные пути их достижения,

- внешняя по отношению к индивиду среда, влияющая на него.

Эта среда по степени приближенности/удаленности может позиционироваться как непосредственная (семья, организация, учебное заведение и т.д.) и опосредованная (социальный слой, этническая группа, общество, государство и т.д.).

Таким образом, **карьера, как объект управления**, представляет собой совокупность определенных качеств/характеристик индивида (карьерного потенциала) и объективно существующих возможностей их использования, изменения для достижения поставленных им карьерных целей.

Поэтому управляющее воздействие может быть одновременно направлено на индивида (его личность и его цели) и внешнюю среду (непосредственную и опосредованную).

Субъектами управления соответственно могут выступать сам индивид, другие индивиды, организация(и), общество (социальные группы), государство. Эту совокупность субъектов можно обозначить как карьерное пространство работника в организации.

Каждый из субъектов управления, естественно, имеет свое понимание значимости управления карьерой и карьерными процессами, которые могут рассматриваться:

- индивидом – как основной способ формирования жизненных целей и процесс их реализации;

- организацией – как способ формирования человеческого капитала оптимальным образом и оценка степени реализации потенциала отдельного работника в интересах организации;

- обществом (государством) – как способ формирования устойчивого соотношения между удовлетворением встречных запросов индивидов (наемных работников), организаций и общества для обеспечения непрерывности и позитивности общественного развития, а также способ достижения вследствие этого социального согласия в обществе.

Анализируя содержание управленческих действий субъектов управления карьерой, становится ясно, что основным субъектом управления деловой карьерой является сам работник, так как именно он сам более-менее свободно осуществляет выбор в каждой карьерной ситуации и контролирует свою карьеру. Другие субъекты управления участвуют только в создании этих ситуаций, задании ограничений и формировании индивида как личности. Соответственно, в управлении деловой карьерой работника в рамках организации заинтересованы все стороны: работодатели, сами работники и государство (общество).

Формирование карьеры и управление карьерой. Разные авторы описывают непосредственно саму карьеру как процесс различными терминами. Это и осуществление карьеры, и развитие карьеры, и формирование карьеры и т.д. Речь обычно идет о каком-то движении, должностном росте, достижении работником определенных статусно-должностных или профессиональных ступеней. *Общее представление о механизме формирования карьеры заключается в том, что это устройство, благодаря которому происходит трансформация должностного и квалификационного положения.* Оно непосредственно зависит от сферы деятельности, определяемой карьерными

целями, средствами и действиями людей по достижению этих целей, а также объективными условиями окружающей среды.

Если же рассматривать карьеру как последовательность целей и процесс их достижения, то последний и будет то самое «осуществление», «реализация», «развитие» или «формирование» карьеры, которое оценивается в первую очередь по уже достигнутым и структурно определенным целям (каким-либо статусам, должностям, выделенным уровням влияния и дохода и т.д.).

Управление подразумевает целенаправленное и постоянное воздействие какого-то субъекта или субъектов управления на карьеру как объект управления.

Формирование карьеры кроме целенаправленного воздействия неких субъектов подразумевает наличие неких иных факторов, не известных субъектам управления, но, тем не менее, оказывающих свое прямое или косвенное влияние на результат – индивидуальную карьеру конкретного индивида.

Степень неопределенности окружающей среды в настоящее время настолько высока, что так называемая воля случая (т.е. неучтенные субъектами управления факторы) все более способствует тем или иным карьерным продвижениям. Соответственно, *понятие «формирование карьеры» шире, чем «управление карьерой»*. Карьеру можно формировать, управляя ею, однако также правомерно говорить: «карьера формируется», указывая на отсутствие видимого непосредственного управления ею.

Идеальный случай совпадения понятий – когда индивид владеет любой ситуацией настолько, чтобы свести любую внешнюю неопределенность к нулю, что представляется маловероятным.

Каждый человек, стремящийся управлять карьерой, применяет доступные для себя средства: принимает и реализует карьерные решения, целенаправленно контролирует все ее стадии, осваивает новую информацию.

Специалисты выделяют десять основных **стратегических принципов** менеджмента карьеры.

1. Информационная подготовка

Знание основных закономерностей построения и развития карьеры позволяют в меньшей степени зависеть от внешних влияний, сознательно выбирать основные источники личного и профессионального развития, учитывать собственные ресурсы и объективные внешние условия. Информационная подготовка помогает полнее понять происходящее в жизни, скорректировать негативные тенденции карьеры, спланировать продвижение.

Осведомленность, прежде всего психологическая, позволяет провести самодиагностику и выявить индивидуальные ограничители, препятствующие полной самореализации. Выработка соответствующих навыков и личностное развитие компенсируют неблагоприятные стартовые условия, обеспечивают достижение карьерных целей.

Практика показала, что наибольшее количество «степеней свободы» дает преимущество в управлении другими людьми и что руководитель не справляется с управлением подчиненным, обладающим более высокой степенью свободы, чем у него. Но данный показатель не является раз и навсегда установленным. Внутреннюю свободу можно развивать, работая над собой.

2. Планирование карьеры

Осознание своих целей и отбор критериев ее достижения помогает оптимизировать личные усилия. Это можно сделать с помощью технологий вероятностного моделирования, обучения, тренингов, консультирования и процедур систематического анализа.

Если свести личную карьеру только к профессиональному и деловому продвижению, то вероятность разочарования слишком велика. Однако если профессиональная деятельность не поставлена на вершину системы ценностей, а занимает

лишь одну из значимых ступеней, человек получает возможность оценивать свой жизненный путь в объеме всей личной карьеры. Это позволяет составить более полное представление о результатах самореализации.

3. Стратегическое управление карьерой.

Планирование должно распространяться на весь жизненный путь, включая пенсионный возраст. Важно проанализировать внешние и внутренние факторы, включенные в жизненный сценарий: социально-экономические условия, возможное влияние общественного мнения, близких людей, необходимые и существующие ресурсы. Ключевым элементом стратегического менеджмента является выбор типа будущей карьеры.

4. Выстраивание карьеры с точки зрения современных тенденций.

Личное и профессиональное продвижение – это своего рода «самомаркетинг». Если человек не вписывается в систему общественных взаимоотношений, экономические и другие условия, для него затруднительно не только построение деловой карьеры, но и личная самореализация. Любая карьера представляет собой продвижение, ориентиры для этого продвижения человек находит, взаимодействуя с окружающей средой.

В этой связи целеполагание представляет собой сопоставление собственных потребностей с внутренними ресурсами и согласование своих желаний и возможностей с условиями внешней среды. Чем мощнее внутренний ресурс личности, тем с большей вероятностью человек сможет изменять условия среды, если они не согласуются с его запросом. В этом проявляется предпринимательский талант в широком смысле этого слова. «Предпринимать» – значит преобразовывать окружающий мир в соответствии со своим замыслом.

5. Понимание истинного содержания и роли личной карьеры как части жизни.

Профессиональная и деловая карьера не равны личной карьере. Также справедливо утверждать, что люди, ставящие знак равенства между жизнью и карьерой, «выгорают» быстрее, не успевая насладиться жизнью. Пренебрежение одним из аспектов самоактуализации в жизненном сценарии обедняет жизнь, приводит к личностному кризису или в крайних случаях разрушению личности.

Как точно и емко выразился Робин Шарма, «успех – это умение придерживаться тех ценностей, которые раскрывают в тебе лучшее, независимо от давления со стороны общества. Успех – это возможность жить, создавая то, что является самым важным для тебя, а не то, что является самым важным для кого-то еще».

6. Позитивный карьерный настрой.

Человек, ориентированный на успешную карьеру, анализирует, учитывает ошибки и продолжает движение вперед.

Американские психологи утверждают, что мощный эффект от позитивных установок, основанных на достоверной информации, нейтрализует любые внутренние барьеры на пути к успеху, повышает работоспособность и уверенность в себе.

7. Расширение представлений о разнообразии карьер.

Личная карьера – не только продвижение, сопровождаемое достижением целей, но и внутреннее развитие, которое приводит к изменению взаимоотношений с миром. Основной эффект – это не столько приобретение новых знаний, умений, навыков, рост статуса и благосостояния, сколько повышение степени свободы, возможности самостоятельного творчества и преобразования условий жизни.

8. Ориентация на карьерную гибкость.

В условиях современной России необходимо учитывать возможность резких экономических, политических, социальных и даже экологических изменений, способных кардинально вмешиваться в личные планы каждого человека.

9. Осознание необходимости борьбы с деформацией и регрессом.

Деформация и эмоциональное выгорание – постепенные, непрерывные и очень распространенные личностные изменения, связанные либо с возрастом, либо с условиями

жизни человека и его окружением. Одним из распространенных симптомов такой деформации является приверженность к стереотипным действиям, реакциям или специфическим установкам, ложное убеждение, что и без новых знаний накопленные стереотипы обеспечат эффективность в дальнейшем. При этом снижается готовность воспринимать и использовать новую информацию, перенимать полезный опыт других, искажается оценка собственной деятельности.

Первый тип регресса определяется снижением активности или эмоциональной устойчивости человека, следствием чего являются неправильная расстановка приоритетов, изменение механизмов целеполагания и изменение отношения к людям, то есть дезадаптация с ориентацией на себя. Для *второго типа регресса* характерны завышенная самооценка, изменение отношения к себе и к труду; на их основе – снижение точности оценки социального окружения в сочетании со снижением эффективности контроля, а, следовательно, и качества принятых управленческих решений. Это дезадаптация к социальному окружению. *Третий тип регресса* предполагает полное отсутствие целеполагания, человек не только сам не ставит новые цели, но и не проявляет настойчивости в достижении целей, поставленных другими, то есть речь идет о дезадаптации к будущему.

10. Стремление к постоянному совершенствованию.

Жизненный сценарий, финалом которого становится безрадостное угасание, потеря интереса к любой деятельности и к миру в целом – перспектива малопривлекательная. Процесс управления личной карьерой, которая не ограничивается возрастом и служебными достижениями, сам по себе интересен и полезен тем, что дает человеку возможность получать удовлетворение от жизни. Но это возможно только в случае, когда личность продолжает развиваться, а значит, формирует новые цели и продолжает стремиться к их достижению. Мировая практика показывает, что активное интеллектуальное, творческое и духовное развитие в сочетании с **физической активностью** продлевают жизнь на десятки лет. И, что особенно важно, люди, постоянно совершенствующиеся, благодаря постоянной активности сохраняют ясность ума и психическую гибкость, что дает ощущение полноты жизни и позволяет реализовать себя максимально.

Задание: Используя опросник «Мотивация к карьере» (методика А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер; Адаптация Е.А. Могилевкина) оцените в какой степени Вы согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где 1 означает «в очень малой степени» или «очень редко», а «5» - в «большой степени» или «очень часто».

4. У вас есть конкретная цель карьеры
5. Вы планируете свою карьеру
6. Вы осознаете свои сильные и слабые профессиональные качества
7. Вы меняете или пересматриваете цели своей карьеры на основании новой информации относительно Вас и Вашей ситуации
8. Вас интересует мнение значимых для вас коллег
9. Вы стремитесь к выполнению такой работы, которая направлена на достижение целей Вашей карьеры
10. Вы часто работаете сверхурочно
11. Вы часто думаете о своей работе в свободное время
12. Для Вас важны Ваше должностное положение, статус
13. Вы повышаете свою профессиональную квалификацию на специализированных курсах
14. Вы в курсе состояния дел Вашей организации в целом

15. Вы непосредственно участвуете в определении основных направлений вашей работы
16. Вы посвящены в стратегические планы руководства вашей организации
17. Вы поощряете сами себя по окончании конкретного рабочего задания
18. Вы ставите перед собой сложные, но достижимые цели в своей работе
19. Вы беретесь за выполнение заданий, по которым у вас отсутствует или на хватает информации
20. Вы ищите возможности к взаимодействию с влиятельными лицами вашей организации
21. Вы помогаете вашим коллегам по работе
22. Вы устанавливаете дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений вашей организации
23. Вы можете выполнить свою работу в отсутствии вашего непосредственного руководителя

Обработка, нормы и интерпретация результатов.

1. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 1 по 6 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная интуиция. Значения показателей по данному аспекту приведены в таблице: (в баллах)

	Степень развития карьерной интуиции		
	низкая	средняя	высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 24	24-27	28-30
Руководитель среднего управленческого уровня	До 20	20-26	27-30
Специалист	До 17	17-24	25-30

Высокая степень развития карьерной интуиции характерна для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающиеся если не на осознанное, то на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения.

Низкий уровень – характерен для работников, недостаточно использующих свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Они не очень охотно схватывают и усваивают новые методы работы.

2. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 7 по 13 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная причастность. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице: (в баллах)

	Степень развития карьерной причастности		
	низкая	средняя	высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 29	29-32	33-35
Руководитель среднего управленческого уровня	До 23	23-30	31-35
Специалист	До 21	21-29	30-35

Высокий уровень свойственен для сотрудников, готовых работать с максимальной отдачей ради достижения, прежде всего, целей организации и способных достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно.

Низкий уровень – для работников, реализующих в карьере прежде всего личные цели, недостаточно учитывающих цели организации.

3. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 14 по 20 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная устойчивость. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице: (в баллах)

	Степень развития карьерной устойчивости		
	низкая	средняя	высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 25	25-30	31-35
Руководитель среднего управленческого уровня	До 23	23-30	31-35
Специалист	До 22	22-29	30-35

Работники с высокой карьерной устойчивостью легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности.

Для работников с низкой - представляет определенную сложность сохранения высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствия информации от коллег и вышестоящего руководства.

Вопросы для обсуждения:

1. Управление карьерой с позиций системного подхода
2. Механизмы формирования карьерой.
3. Характеристика соотношения понятий «Формирование карьеры» и «Управление карьерой».
4. Основные стратегические принципы менеджмента карьеры.

ТЕМА. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Практическое занятие

Цель: формирование у студентов теоретических представлений о технологиях планирования личной карьеры, способности к самоорганизации и самообразованию.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов способностей постановки карьерных целей, прояснения собственных интересов и потребностей, а также возможностей и ресурсов для их реализации.

Теоретическая часть: планирование карьеры, технологии планирования карьеры: технологии эффективной самопрезентации (ПКП); технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы); технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.

Планирование карьеры – это постановка карьерных целей и определение способов их реализации. Планирование карьеры осуществляется на *индивидуальном* (направлено на составление плана карьеры для конкретного сотрудника на основании соотнесения его личных целей и потребностей с возможностями их реализации и

организационном уровнях) и на *организационном уровне* (это определение организацией путей и направлений развития персонала)

Для планирования карьеры разработаны различные технологии, которые можно условно разделить на следующие группы:

1. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).

2. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).

3. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры А.Я. Кибанова, В. Сандерса, С.Д. Резника Г.Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

Портфолио карьерного продвижения (ПКП) – разрабатывается на ранних этапах, начиная со студенческой скамьи.

ПКП представляет собой пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента (академические, профессиональные и пр.). Портфолио предназначено для обеспечения эффективного взаимодействия с научными руководителями, преподавателями в вузе в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания высшего учебного заведения.

Минимальный набор документов, входящих в ПКП, следующий:

~ резюме;
~ список пройденных учебных курсов по основной области профессиональной деятельности, а также смежных областей знания, (включая дополнительную специализацию, тренинги, семинары, мастер-классы и т. п.);

~ список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства (например, староста группы, руководитель научной студенческой группы);

~ описание карьерного потенциала и готовности к карьере в терминах приобретения навыков и опыта;

~ рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых, дипломных работ, производственных практик и т. п.

ПКП должно не только отражать уже достигнутые успехи, но и характеризовать потенциал дальнейшего профессионального продвижения. Карьерное портфолио было задумано как альтернатива традиционному резюме, информация в котором отличается ограниченностью и формальностью, может помочь выпускнику привлечь внимание работодателя.

ПКП должно фиксировать все достижения студента, поэтому портфолио следует регулярно обновлять по мере продвижения во время обучения. ПКП можно использовать для хранения следующих документов:

- выпускная квалификационная (дипломная) и курсовые работы;
- отчеты и отзывы о прохождении производственных практик;
- тексты докладов на научно-практических конференциях;
- копии статей в научных изданиях;
- грамоты и благодарности за участие в форумах, конференциях и др.;
- свидетельство о занесении на Доску почета вуза;
- сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ;
- свидетельство о получении именных стипендий;
- грамоты участников профессиональных конкурсов.

Для характеристики карьерного потенциала ПКП может включать:

- индивидуальный план развития карьеры;
- эссе «Я и моя карьера». В карьерном эссе студент раскрывает свой взгляд на карьеру, описывает причины и особенности выбора им профессии, раскрывает

собственные стратегии достижения карьерного успеха и т. п. ПКП может быть размещено как на персональном сайте, так и на сайте вуза. На сайте вуза выделяется специальный раздел, посвященный персональной информации о студентах для потенциальных работодателей.

Карьерограмма – самая известная из технологий планирования карьеры, которая применяется преимущественно для стратегического планирования должностной карьеры.

Карьерограмма – это документ, в котором в наглядной (графической) форме представлен оптимальный карьерный путь к должностям высшего звена управления, а также другим ключевым должностям организации. Карьерограмма обычно охватывает временной период в 10 лет и более.

Карьерограммы обычно разрабатываются для должностей руководителей высшего звена. Желательно, чтобы карьерограмма отражала не только должностное продвижение, но и процесс повышения образовательного уровня, она может представлять не один, а несколько путей достижения предполагаемой должности.

При разработке карьерограммы следует ответить на вопросы:

- какие знания и навыки необходимы кандидату для успешного исполнения данной должности? Где он их может приобрести: в каких учебных заведениях и при выполнении какой работы?

- какой опыт работы важен для эффективной деятельности в данной должности? В каких подразделениях, на каких должностях?

- какие деловые качества необходимо развивать? Какие виды трудовой деятельности и какие формы обучения этому способствуют?

Карьерограммы служат основой для разработки индивидуальных планов развития карьеры.

Примерный сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития

Данная технология нацелена на обеспечение рационального, обоснованного принятия решений относительно развития карьеры. Основное внимание в ней уделено вопросам **образования**. Сценарий включает следующие шаги:

1. Ваши навыки и ваша работа. Сотрудник анализирует свое мастерство и требования текущей работы, указывает невостребованные навыки, что является одним из источников идей по поводу будущей работы. Навыки, которые требуются и которых нет, указываются как потребность в развитии.

2. Ваша жизнь и ваша работа. Выяснение того, что сотрудник ждет от жизни и какую роль в ней должна играть работа. Важно ответить на вопрос: как могут измениться со временем приоритеты?

3. Мир, в котором вы живете и работаете. Внимание сотрудника обращается на организацию, мир работы в настоящем и в будущем. Предлагается ответить на вопрос: каким образом изменится положение в плане технического, экономического, политического, социального развития?

4. Изменение вариантов карьеры. Сотруднику предлагается представить некоторые возможные варианты будущей карьеры.

5. Чему полезному для себя в будущем необходимо научиться? Исходя из выбранного варианта карьеры, сотрудник указывает, чему было бы полезно научиться, если он намерен следовать этим путем.

6. Как вы решаете проблемы? Нужно указать свои привычки и навыки решения проблем.

7. Что вы планируете изучить обязательно? Этот этап помогает выбрать наиболее важные цели обучения.

8. Какой способ обучения подходит вам больше всего? Начинается процесс помощи сотруднику в его планах обучения. Здесь надо сделать обзор привычек, стиля и навыков обучения.

9. Насколько вы укладываетесь в поставленные сроки? Проводится анализ того, укладывается ли сотрудник в сроки обучения в соответствии с техническим контекстом его работы.

10. Возможности и ресурсы для обучения. Здесь внимание сотрудника обращается на возможности и ресурсы, необходимые для реализации намеченных планов обучения.

11. Планирование своего развития. Сотрудник составляет план мероприятий по индивидуальному обучению, связанному с работой и карьерой.

В идеале индивидуальные планы карьеры должны быть составлены для всех сотрудников организации. На практике карьерные планы обычно разрабатываются для руководителей и специалистов (по ключевым должностям и специальностям). Чаще всего планы карьеры составляются для молодых специалистов.

Организуя процесс планирования карьеры, следует также помнить о том, что планы по мере их осуществления требуют постоянной корректировки. В план желательно включать этапы оценки результатов карьерного развития.

Технологии планирования карьеры:

Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя А.Я. Кибанова. В ней предлагается алгоритм самоанализа и постановки карьерных целей и задач.

По мнению А. Я. Кибанова, личный жизненный план карьеры руководителя должен состоять из трех основных разделов: 1) оценка жизненной ситуации, 2) постановка конечных целей карьеры и 3) частные цели и планы деятельности.

Разработка плана карьеры включает следующие шаги:

1. Оценка жизненной ситуации

1.1. Работа. Имею ли я четкое представление о своей работе и ее целях? Помогает ли моя работа достижению других жизненных целей? Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе? Какую работу я хочу выполнять через 10 лет? Есть ли у меня воодушевление и мотивация? Что является для меня мотиватором сейчас? Через пять лет? Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации? К каким мерам я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет отвечать моим личным потребностям?

1.2. Экономическое состояние. Каково мое экономическое положение? Есть ли у меня личный бюджет, каков он, придерживаюсь ли я его рамок? Какие меры я могу применять для улучшения экономического положения в случае необходимости?

1.3. Физическое состояние.

Какова моя общая физическая форма? На чем основана моя оценка (собственное представление, результаты медицинского обследования, тесты и т. п.)? Бываю ли я регулярно на осмотрах у врача? В каком лечебном аведении необходимо подлечиться?

1.4. Социальное состояние, человеческие отношения. Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю? Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы? Интересует ли других мое мнение? Навязываю ли я другим свои мысли и мнения? Умею ли я слушать? Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике? Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь? Как я забочусь о дружеских отношениях? Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

1.5. Психологическое состояние. Каково мое психологическое состояние? На чем основана моя оценка? Какие стрессоры беспокоят меня в настоящее время? Не следует ли мне поменять работу? Какие стрессоры могут ожидать меня в ближайшем будущем? Как следует поменять образ жизни, круг общения, хобби? Нуждаюсь ли я в помощи психиатров?

1.6. Семейная жизнь. Имеются ли у меня условия для создания семьи? Следует ли завести еще одного ребенка? Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям? Как лучше проводить досуг в кругу семьи? Куда поехать на отдых? Куда пойти учиться детям? Как помочь детям, имеющим свою семью?

2. Постановка личных конечных целей карьеры

- 2.1. Целями моей карьеры являются:
1. _____
 2. _____
 3. _____
- 2.2. Моя карьера должна осуществиться до _____ г., самое позднее до _____
- 2.3. Какие факторы способствуют достижению моей карьеры _____
- 2.4. Каковы наиболее критические пункты в достижении моей карьеры? Что я могу сделать в этом плане? _____
- 2.5. Что мне нужно задействовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и т. д.? _____
- 2.6. Готов ли я задействовать эти факторы, или мне нужно изменить свои цели? _____
3. Частные цели и планы деятельности, способствующие достижению моей карьеры

Для достижения поставленных жизненных целей мне нужно решить следующие частные задачи	Мероприятия	Время
1. В области развития служебной деятельности		
2. В области экономического состояния		
3. В области здоровья		
4. В области социального состояния, дружеских отношений и увлечений		
5. В области моральной мотивации и психического состояния		
6. В области семейной жизни		

Технология планирования карьеры В. Сандерса. Технология предназначена для оптимизации постановки карьерных целей. Она организует процесс прояснения собственных интересов и потребностей, а также возможностей и ресурсов для их реализации. Технология предполагает выполнение двух заданий.

Задание 1. «Баланс достоинств и недостатков». Сотрудникам предлагается проанализировать свои сильные и слабые стороны (каковы возможности для карьерного продвижения и чего в настоящее время недостает). Для этого необходимо заполнить следующую форму, записав все особенности, которые сотрудник может припомнить:

Достоинства	Недостатки

Выполнение этого задания помогает лучше понять себя. Достоинства (сильные стороны) позволяют ощутить внутренние ресурсы для дальнейшего продвижения. Недостатки (слабые стороны) помогают прояснить цели развития.

Задание 2: «Обзор симпатий и антипатий» Его цель – осознание собственных потребностей. Для этого предлагается заполнить форму:

Мне нравится	Мне не нравится

В столбце «Мне нравится» перечисляется все, что человек хочет добиться в жизни (без чего он не будет чувствовать себя успешным). В столбце «Мне не нравится» указывается то, чего хотелось бы избежать. Задание помогает четко и конкретно представить желаемый образ жизни. Выполнение этих заданий облегчает последующий выбор карьеры и составление индивидуального плана развития карьеры.

Очевидно, что в основе данной технологии лежит SWOT-анализ, который предполагает выявление сильных, слабых сторон, возможностей и опасностей.

Следует учитывать, что потребности и интересы человека, его жизненные приоритеты со временем меняются, поэтому данную процедуру следует периодически повторять. Технологию рекомендуется применять при обучении планированию карьеры.

Технология планирования карьеры Г.Г. Зайцева – это еще одна технология самоанализа. Она менее формализована. Кроме того, она содержит рекомендации («заповеди») по планированию карьеры.

Инструкция. Нижеследующее упражнение поможет вам подумать о карьере и ее значении. Рекомендуем делать это упражнение самостоятельно.

1. Нарисуйте горизонтальную линию, которая изображает прошлое, настоящее и будущее вашей карьеры. На этой линии отметьте крестиком, где вы сейчас находитесь.

2. Слева от крестика, там, где находится часть линии, представляющая ваше прошлое, определите события в вашей жизни, давшие вам подлинное чувство удовлетворения и самовыражения.

3. Проанализируйте эти события и определите специфические факторы, которые вызвали эти чувства. Выявилась ли при этом какая-либо определенная тенденция? Возникали ли эти события, когда вы были одни или когда действовали совместно с другими людьми? Достигали ли вы каких-то целей самостоятельно или лишь совместно с другими?

4. Часть линии, находящаяся справа от крестика, представляет ваше будущее. Определите связанные с карьерой события, от которых вы ожидаете чувства самовыражения и удовлетворения. Следует представить себе эти события ясно, насколько возможно. Если вы способны лишь на утверждения типа «скорее получить мое первое должностное повышение», то, ваши ожидания ущербны. Определите должностные ступени, которые вам надо пройти, чтобы достичь целей карьеры и сроки их прохождения.

5. После того, как вы определили эти связанные с будущей карьерой события, проранжируйте их от важнейших до наименее значимых в терминах того, насколько полным будет ожидаемое вами от них удовлетворение.

6. Теперь вернитесь к третьему пункту и оцените названные там события от высших до низших в терминах действительно имевшего место чувства удовлетворения, полученного от них. Сравните полученные две области оцениваемых событий. Согласуются ли они? Ожидаете ли вы, что будущее будет таким же или качественно отличным от прошлого? Если вы ждете, что будущее будет кардинально отличным от прошлого, то встает вопрос, были ли вы вполне реалистичны в своих ожиданиях относительно удовлетворения, которое могут принести будущие события в области карьеры?

7. Обсудите результаты с наставниками. Планируя собственную деловую карьеру и организуя процесс достижения поставленных целей, помните 5 основных заповедей:

1. Познайте рынок. Вы можете действительно захотеть стать хорошим специалистом и иметь навыки, но открывающихся возможностей не всегда хватает, а конкуренция сильна. Вам всегда нужен альтернативный план карьеры.

2. Познайте и оцените других людей, важных в вашей жизни: коллег, супругу(а), детей, родителей, друзей. Их представления, запросы и нужды повлияют как на план вашей карьеры, так и на ваши успехи в ходе достижения поставленных целей.

3. Составляйте план на 24 часа в сутки и на 7 дней в неделю, держите его в голове, но оставляйте время для семьи и любимых занятий.

4. Познайте неизбежность перемен. Все меняется: вы, рынок, фирма. Вы постоянно приобретаете новые навыки. Способность оценить эти изменения и принимать правильные решения (для карьеры) - важное качество. Развивайте его.

5. Помните, что Ваши решения в области карьеры почти всегда являются компромиссом между идеалом и реальностью, а также между вашими собственными противоречивыми ценностями. Скажем, деньги и успех, с одной стороны, и спокойная

семейная жизнь - с другой. Компромиссы обусловлены недостатком времени и финансами.

Модели карьеры

Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А. Егоршин) – это:

1. «Лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);

2. «Трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию;

3. «Змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;

4. «Перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;

5. «Рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

Задания:

1. Выскажите и запишите в колонку как можно больше своих желаний. Напротив каждого желания в колонке «могу» поставьте «+», если вы это действительно можете. Теперь заполните колонку «Мне нужно». И, наконец, в колонке «Я должен» поставьте «+» напротив тех желаний, которые вы к тому же и должны осуществить.

Я хочу (желания)	Я могу	Мне это нужно (потребности)	Я должен (кому?)
1. Я хочу закончить вуз	?	?	?

Сделайте вывод: справедливо ли замечание Ф. Ларошфуко: «Может ли человек с уверенностью сказать, чего он захочет в будущем, если не способен понять, чего ему хочется сейчас».

2. Разделите свои жизненные цели по временным критериям, для чего можно использовать временной ряд в форме нижеприведенной таблицы.

Год	Собственный возраст	Основные жизненные события	Основные карьерные события
2020			
2021			
2022			
2023			
и т. д.			

В соответствии с этой моделью построения плана продумайте ответы на следующие вопросы.

1) Какова ваша главная цель (каким хочешь быть, чего достичь, кем хочешь стать)?

2) Каковы ваши ближайшие жизненные планы?

3) Какие существуют пути и средства достижения цели (какие шаги надо предпринять для того, чтобы достичь цели)?

4) Какие существуют внешние условия для достижения цели?

5) Какие у вас есть внутренние условия (возможности) для достижения цели?

6) Каковы запасные варианты и пути их достижения?

3 «Разработка личного плана карьеры»

1. План карьеры предлагается составлять не менее чем на ближайшие десять лет. Следует тщательно продумать все компоненты плана.

Рекомендуется рассматривать достижение каждой цели плана как отдельный проект, встроенный в последовательность проектов по достижению долгосрочных карьерных целей.

2. Проанализируйте свой карьерный план по следующим критериям:

- ~ реалистичность,
- ~ логичность,
- ~ последовательность,
- ~ не противоречивость жизненным целям и ценностям,
- ~ привлекательность для вас.

3. Внесите коррективы в карьерный план, основываясь на результатах его анализа.

План карьеры

Цели	Год достижения	Шаги достижения цели	Возможные препятствия		Способы преодоления	
			Внешние	Внутренние	Внешних препятствий	Внутренних препятствий
1.						
2.						
3.						
4.						

Вопросы для обсуждения:

1. Планирование карьеры, определение и сущность.
2. Технологии эффективной самопрезентации (ПКП).
3. Технологии определения оптимального карьерного пути, карьерограмма.
4. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
5. Виды деятельности, выполняемые человеком на этапе планирования карьеры.
6. Процесс осмысления и планирования собственной профессиональной карьеры.
7. Разработка личного карьерного плана.

ТЕМА. САМОМАРКЕТИНГ В КАРЬЕРЕ

Практическое занятие

Цель: формирование у студентов способности представления самого себя и своих возможностей на рынке труда.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов теоретических представлений о сущности самомаркетинга, как эффективного средства познания и представления самого себя и своих возможностей на рынке труда в самом выгодном свете с той целью, чтобы вызвать интерес у потенциального работодателя.

Теоретическая часть: самомаркетинг, определение понятия; основные виды самомаркетинга в карьере; правила самомаркетинга.

Самомаркетинг – это относительно новое понятие в лексиконе рыночной экономики, раскрывающее способы организации само продвижения и выгодного представления себя, своих возможностей и навыков целевой аудитории. Иными словами, самомаркетинг – это умелое представление самого себя и своих возможностей на рынке труда, систематическое повышение рыночной стоимости весьма важной продукции – самого себя, что позволит в дальнейшем ускорить продвижение по службе, перейти на новое, более предпочтительное место работы или расширить свой бизнес.

Цель самомаркетинга – познать и эффективно реализовать себя. Определить свои стороны, интересы, склонности, возможности, качества. Высветить перед работодателем именно то, что вызовет у него интерес и желание взять Вас на работу.

Если вы хотите получить престижную и высокооплачиваемую работу, вы должны предложить на рынке труда платежеспособным работодателям именно тот товар, в котором они нуждаются.

Во-вторых, даже располагая ходовым и ценным товаром, вы не сможете его продать, если не сумеете организовать его рекламу и сбыт. Нужно уметь «подать» себя потенциальным работодателям. Предоставить о себе информацию так, чтобы с вами захотели встретиться и познакомиться поближе. На встрече с работодателем вести себя так, чтобы он захотел взять вас на работу и предложил достойные условия труда и оплаты. В-третьих, покупая товар, работодатель не должен разочароваться в покупке. Если вы не сумеете закрепить на полученной вами работе и добиться в ней успеха, ваша карьера не состоится.

И только сформировав себя как специалиста с правильным учетом потребностей рынка труда, вы во многом запрограммируете свой дальнейший успех, остальное – дело техники. Но техникой необходимо владеть: техникой получения хорошей работы на старте карьеры или при переходе с одного места на другое, техникой закрепления на хорошей работе, техникой должностного роста в рамках фирмы.

Успешная карьера сама по себе не делает человека счастливым. Но еще меньше шансов чувствовать себя счастливым у неудачника. Поэтому успех всегда желателен. Но при этом важно, какой ценой он достигается. Ошибки в выборе карьеры и планировании ее рубежей могут привести к отрицательным последствиям. Овладение методами технологии карьеры уменьшает вероятность ошибок. Кроме того, лучше подготовившись к действиям на рынке труда, вы добиваетесь более значительных результатов с меньшими затратами времени, сил и средств.

Основные виды самомаркетинга в карьере: автобиография; резюме; собеседование с работодателем; техника разговора по телефону; объявления, сопроводительные и рекомендательные письма; анкета).

Автобиография (иногда употребляется термин «жизнеописание») является универсальным требованием на рынке труда. Это не детальная история жизни (которая к

тому же будет слишком длинной), а внимательно составленный маркетинговый документ, построенный так, чтобы быстро произвести положительное впечатление на того, с кем Вы хотите контактировать. Автобиография должна содержать положительную и имеющую отношение к делу информацию. Это не постоянный документ. Содержание и форма должны постоянно обновляться.

Автобиографию можно использовать в приложении к заявлению о приеме на работу, как источник информации для заполнения анкет, для справки при общении по телефону, в качестве памятки при прохождении собеседования, и, наконец, как список своих достижений для самоодобрения.

Автобиография более консервативна в изложении всех данных, но в последнее время становится все более востребована среди кадровиков, резюме же можно оформлять по-разному, с учетом профессии, на которую претендует соискатель работы, и в нем обязательно указывается цель.

Цель саморекламы безработных – продать выгодно свой товар (знания, умения, профессиональные навыки и то), которые помогут работодателю выделить Вас и пригласить на собеседование.

Хорошее **резюме** – одно из самых мощных средств саморекламы на рынке труда его можно послать по почте и занести лично. Помните: удачно написанное резюме помогает вам получить личную встречу с работодателем, а не работу.

Придя на собеседование можно предложить работодателю ознакомиться с резюме, тем самым освободиться от лишних волнений, когда необходимо говорить о себе.

Техника составления дополнительных документов при поиске работы: эффективных объявлений, анкет, сопроводительных и рекомендательных писем:

1. *Объявление в газету.* Ваша задача – посредством возможно более короткого текста дать достаточно полную информацию, чтобы повысить свои шансы на ответное предложение. Точность, конкретность, направленность на самое важное, целеустремленность, оригинальность без вульгарности, раскрытие профессиональных и личных сильных сторон; умение в выгодном свете представить себя – вот, что важно для объявления.

2. *Заполнение анкеты при трудоустройстве.* Ваша задача – постоянно думать и анализировать, для чего поставлен в анкете тот или иной вопрос. Отвечать честно, в позитивном ключе. Старайтесь не задавать много вопросов по заполнению анкеты, не критиковать и не затевать ее обсуждения. Требуется заполнить анкету – заполняйте.

3. *Оформление сопроводительного письма.* Письмо, прилагаемое к резюме, как в случае предложения своей кандидатуры в ходе свободного поиска, так и в ответ на объявление о найме на работу, имеет огромное значение: именно это письмо побудит прочесть ваше резюме. В письме делается упор на то, что значит для вас данное предприятие и каким образом ваш опыт и ваши знания могут заинтересовать данного конкретного работодателя.

При составлении подобного письма желательно: избегайте орфографических ошибок и помарок; адресуйте письмо на имя того человека, к кому вы хотели бы попасть на собеседование, обязательно укажите его должность. Если вы знакомы с работодателем лично или уже обращались к нему, обратитесь по имени. Или можно написать: «Начальнику отдела кадров», «Менеджеру по персоналу»; укажите, как вы узнали о вакансии, сообщите цель звонка.

Важно, чтобы прочтение этого абзаца заинтересовало работодателя; упомяните, каким образом ваши знания и опыт могут оказаться полезными для данного предприятия, особое внимание уделите вашим качествам и навыкам. Объясните, почему вы пишете именно в эту организацию и претендуете на эту позицию. Письмо должно демонстрировать вашу нацеленность на результат, деловую хватку и заинтересованность в работе; избегайте сложных структур (например, имею честь ходатайствовать о Вашей высочайшей благосклонности), будьте проще – вы предлагаете свои услуги; конец письма

также важен, как и его начало, не просите о собеседовании, просто предложите встретиться, укажите свой номер телефона – это поможет быстрому установлению связи. Используйте нейтральные выражения, например, «С уважением» или «С наилучшими пожеланиями», не забудьте расписаться; Ваше письмо должно быть кратким и располагаться на одной странице.

4. Оформление рекомендательного письма. Чтобы придать своей кандидатуре большую значимость, можно приложить к своим документам рекомендательное письмо. Любой человек, занимающий ответственный пост, в письменном виде может сообщить о тех качествах, которыми вы обладаете. При этом рекомендательное письмо не должно быть услужливо-любезным.

Чтобы облегчить мыслительную деятельность своего собеседника, вы должны предоставить ему свою анкету, где отражена ваша профессиональная деятельность. Необходимо также сообщить ему, на какую специальность и на какое место вы претендуете при поиске работы, а также указать, благодаря каким имеющимся у вас знаниям и способностям вы можете осуществлять данную работу.

Ведение телефонных переговоров при трудоустройстве на работу.

Телефон является очень эффективным средством при поиске работы. Он позволяет в короткое время охватить максимальное количество лиц.

Телефонные переговоры включают в себя: установление контакта, предложение и фиксацию результатов.

5. Установление контакта

Обращение. Известны два типа приветствий (обращений):

Нейтральные, на которых концентрируется внимание слушателей, как-то «здравствуйте» или «добрый день». Эти, ставшие привычными формы приветствия, сообщают вашему собеседнику лишь то, что в предстоящем разговоре межличностные отношения не имеют особого значения.

Акцентированные, которые используются, чаще всего для передачи какой-либо эмоции или настроения, задавая тон разговору. Например, можно использовать в этих целях интонацию или паузы, а также применить нетрадиционную форму приветствия «день добрый», в зависимости от конкретной ситуации.

Самопрезентация. Характеризует вас, как личность (Петров Иван Иванович) или указывает на социальный статус, который определяется профессией, должностью (например, вас беспокоит представитель центра «Рост»), Она может отражать реальные или вымышленные роли, которые определяют для себя собеседники, в полной мере используя возможности телефонного общения.

Идентификация. Это определение личности вашего собеседника и полномочий, которыми он располагает. Очень важна в ведении телефонных переговоров, поскольку точность передачи информации, а также возможность получения полезных для вас сведений напрямую зависит от того, обратились ли вы по адресу или ошиблись. Обращение по имени, отчеству усиливает эффект личного контакта. Однако при этом нельзя забывать, что переход на такую форму обращения предполагает обоюдное согласие сторон. Предложение – это содержание, цель вашего звонка. Попробуйте определить заранее, какой результат вас устроит, и является ли в данном случае телефон подходящим средством для ведения переговоров. Решите для себя, какого ответа вы хотите добиться от собеседника, поскольку в телефонном общении вероятность отказа выше, чем в личном контакте. Известно, что неудачное планирование равнозначно планированию неудачи, поэтому всегда помните о целях и задачах, стоящих перед вами в разговоре. Фиксация результатов – это завершение состоявшейся беседы, закрепление достигнутых договоренностей, уточнение правильности их понимания обеими сторонами.

Как известно, слушать и слышать – две разные вещи. «Слышать» – значит, вдумчиво относиться к словам собеседника. Если на заключительном этапе переговоров вы повторите своими словами основные результаты, вы добьетесь их однозначного

понимания и проявите уважение к собеседнику.

Правила самомаркетинга.

Правило № 1. Цель самомаркетинга – познать себя. Проведите маркетинговое исследование собственной персоны: определите ваши лучшие стороны, интересы, возможности. Составьте список из ваших качеств как положительных, так и отрицательных – вы должны знать о себе как о профессионале абсолютно все, чтобы в нужный момент суметь предложить работодателю именно то, что он хочет, и умело обойти недостатки.

Правило № 2. Правильно подать себя – важный момент на первой встрече, поэтому внимательно изучите философию компании, в которую собираетесь устроиться. Поймите, какой тип сотрудника ей необходим, и на собеседовании проявите подходящие качества в полную силу, чтобы работодатель проявил к вам интерес. Если вы ищете работу в банке, понятно, что вы должны быть порядочным человеком, хорошо знающим экономику, уделять внимание деталям и консервативно одеваться. Совсем другие качества нужно подчеркнуть человеку, проходящему собеседование на официанта или журналиста.

Правило № 3. Ваш имидж – это то, как вы выглядите, одеваетесь и разговариваете, как ходите и ведете себя, иными словами, то, как вас видит мир. Имидж должен полностью соответствовать той цели, которую вы хотите достичь и зависеть от того, на кого вы хотели бы произвести впечатление. Поэтому прежде чем вносить в свой имидж коррективы, ясно представьте себе тот новый образ, который вы хотите создать. Но не меняйтесь слишком быстро, иначе вы потеряете естественность!

Правило № 4. Больше общайтесь и расширьте круг знакомых. Встречи с людьми – прекрасная возможность самомаркетинга. Во-первых, они могут стать вашими потенциальными работодателями, партнерами или клиентами. Во-вторых, возможно, они порекомендуют вашу кандидатуру тому, кто сможет предложить вам работу. Расширить круг полезных знакомств можно на семинарах и курсах, связанных с вашей специальностью. Кроме того, не забывайте о визитках, оформленных профессиональным дизайнером, и о саморекламе – она поможет вам сформировать положительный имидж и обеспечить лояльность окружающих.

Правило № 5. Составьте для себя план самомаркетинга – список целей и задач на ближайшее время. Возвращайтесь к нему каждый день, отмечайте выполненное и вносите новые дела. Наметьте конкретные рубежи окончания определенных дел. При этом сроки должны быть реальными. В противном случае вы не выполните работу вовремя и будете недовольны собой. Самомаркетинг облегчается, если вы ставите перед собой четкие задачи, на выполнение которых вам могут потребоваться различные сроки: день, неделя, месяц, год.

Правило № 6. Неважно, почему вы стараетесь заниматься самомаркетингом, важно иметь одно из самых основных и нужных качеств – уверенность в своих силах. Эта уверенность должна пронизывать все ваши поступки и дела.

Практическое задание

Профессия преподавателя заключается в обучении группы людей тем или иным дисциплинам. Критерии отбора на данную должность очень строги, поэтому, чтобы её получить, вам нужно составить идеальное резюме. Преподаватель – это образованный и интеллигентный человек, поэтому основным требованием к нему есть наличие высшего педагогического образования определённой специализации. Дополнительным плюсом для вас будет наличие сертификата или прохождения курсов, это стоит указать в графе дополнительное образование. Опыт работы в данной области также важен, но учтите, что и молодые специалисты имеют спрос. Работа преподавателя заключается в обучении, вам предстоит быть хорошим оратором, психологом, контролировать дисциплину, доступно передавать знания – все эти умения и навыки вы должны указать в своём резюме на

работу преподавателем. Также стоит отметить личные качества, которыми должен обладать преподаватель – напористость, отзывчивость, коммуникабельность.

Составьте персональное резюме преподавателя сферы физической культуры и спорта (учитель ФК, тренер по виду спорта) используя ниже приведенный пример

Пример составления резюме

Цель: Замещение должности учителя физкультуры.

Образование:

сентябрь 1996 г. – июнь 2000 г. Национальный университет физической культуры и спорта России, Факультет «Физического воспитания», специальность «Учитель физической культуры», диплом специалиста (дневное отделение).

Дополнительное образование: январь 2010 г. – Курсы повышения квалификации в Педагогическом институте им. А. Пирогова.

Звания и награды:

2005 г. Мастер спорта (легкая атлетика).

Опыт работы:

Учитель физической культуры

июнь 2001 г. – август 2006 г., Специализированная школа №34,. Функциональные обязанности:

- проведение занятий по физкультуре;
- ведение спортивных секций по легкой атлетике;
- ведение документации;
- внеурочная деятельность (подготовка к соревнованиям, организация школьных турниров).

Учитель физической культуры

декабрь 2006 г. – май 2019 г., Гимназия №7,. Функциональные обязанности:

- подготовка и проведение занятий по физкультуре;
- ведение спортивных секций (футбол, волейбол);
- проведение занятий у младших классов;
- внеурочная деятельность;
- подготовка и проведение школьных спартакиад.

Профессиональные навыки:

- знание педагогики и психологии;
- умение работать в команде;
- индивидуальный подход к ученикам;
- знание основ спортивной медицины;
- использование современных методик проведения физкультурно-оздоровительной работы;
- знание ПК: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, Internet, электронный журнал;
- умение планировать, организовывать групповые и индивидуальные занятия;
- владение методикой преподавания волейбола, баскетбола, гандбола, бадминтона, легкой атлетики, гимнастики;
- организация спортивно-массовых мероприятий, разработка сценариев и организация праздников;
- умение планировать и организовывать внеклассную работу;
- ведение кружков «Туризм», «Спортивное ориентирование»;
- владение языками: русский – свободно.

Личные качества: активность, инициативность, педагогический оптимизм, высокий уровень регуляции своей деятельности, сдержанность, коммуникабельность, уравновешенность, здоровый образ жизни, целеустремленность, справедливость, организованность, нравственность, ответственность, пунктуальность, терпение, умение налаживать взаимоотношения с детьми.

Дополнительные сведения: Семейное положение: женат. Дети: есть

Вопросы для обсуждения:

1. Самомаркетинг, определение понятия.
2. Основные виды самомаркетинга в карьере, характеристика.
3. Правила самомаркетинга.
- 4.

ТЕМА. САМОМЕНЕДЖМЕНТ В РЕАЛИЗАЦИИ КАРЬЕРЫ
Практическое занятие

Цель: формирование у студентов теоретических представлений о важности самоменеджмента в реализации личной карьеры, способности к самоорганизации и самообразованию.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов теоретических представлений о сущности самоменеджмента, умений оценивать качества, необходимые для успешной профессиональной деятельности в течение всей жизни.

Теоретическая часть: самоменеджмент, определение понятия; функции самоменеджмента; концепции самоменеджмента.

Самоменеджмент – это управление собственными личностными ресурсами, т.е. умение их приобретать, сохранять, развивать и рационально использовать и быть успешным и самодостаточным человеком. Он направлен на четыре важнейших объекта управления (время, активность, платежеспособность и интеллектуальные способности личности), Управление собой – это умение управлять каждой из перечисленных подсистем и их интегралом – личностью.

К основным **функциям** самоменеджмента относят процессы:

- самомотивации, включая постановку цели (анализ и формирование личных целей),
- планирования своей деятельности (разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности),
- принятия решений (принятие решений по предстоящим делам),
- реализации и организации (составление распорядка дня и организация личного трудового процесса),
- контроля (самоконтроль и контроль итогов в случае необходимости-корректировка целей).
- информации и коммуникации (вокруг этой функции в известной мере вращаются основные функции, поскольку коммуникации как обмен информацией необходимы во всех фазах процесса самоменеджмента).

Концепции самоменеджмента:

1. Концепция Л. Зайверта. Он выделяет 6 функций самоменеджмента (постановка целей, планирование, принятие решений, реализация и организация, контроль, информация и коммуникация).

К преимуществам самоменеджмента Зайверт относит:

- выполнение работы с меньшими затратами;
- лучшая организация труда;
- лучшие затраты труда;
- меньше спешки и стрессов;
- больше удовлетворения от работы;
- большая мотивация труда;
- повышение квалификации;
- меньшая загруженность работой;

- меньше ошибок при выполнении своих функций;
- достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Главным преимуществом Л. Зайверт считает рациональное использование и сбережение самого дефицитного и важного личного ресурса – собственного времени.

Оценивая полезность этой концепции самоменеджмента, стоит сразу оговориться, что проблемы карьеры в ней не рассматриваются. Вместе с тем ее практическая полезность для осуществления деловой карьеры не вызывает сомнения и состоит в следующем:

- дает целостное представление о сущности самоменеджмента, начиная от его определения, через выделение функций, целей, техники самоменеджмента, и указывая на преимущества;
- нацеливает на индивидуальную управленческую деятельность в каждом из основных составных элементов самоменеджмента – постановке целей, планировании, принятии решений, реализации и организации, контроле в сочетании с информацией и коммуникацией в каждом из элементов, т. е. налицо опора на классическую теорию менеджмента, его индивидуализация;
- ориентирует на самооценку потенциала менеджера в каждой из функций, позволяет сравнить результат с требуемой нормой, рекомендует, как практически улучшить результат;
- предлагаемая логика реализации самоменеджмента рассчитана на самообучение рациональному использованию времени, целеустремленной плановой, уверенной работе с уменьшением угрозы стрессов и ежедневным достижением успеха, эквивалентом которого может служить высвобожденное личное время.

2. Концепция самоменеджмента М. Вудкока и Д. Френсиса построена на идее ограничений. Под ограничением понимают фактор, сдерживающий потенциал и результаты работы «системы» организации в целом, группы или индивида. Теория ограничений предлагает в качестве быстрее и наиболее практичного способа осуществления ускоренного саморазвития изучение, осознание и преодоление ограничений, препятствующих успеху и личному росту.

Авторы полагают, что внимание нужно сосредотачивать на том, что препятствует полной реализации всех личных возможностей. Поступая, таким образом, можно обеспечить быстрый прогресс, и этот успех позволяет поверить в реальность перемен в самом себе.

Ориентиром в саморазвитии служат критерии эффективного управления, которое требует у менеджера наличия:

- способности управлять собой;
- разумных личных ценностей;
- четких личных целей;
- упора на постоянный личный рост;
- навыка решать проблемы;
- изобретательности и способности к инновациям;
- высокой способности влиять на окружающих;
- знания современных управленческих подходов;
- способности руководить;
- умения обучать и развивать подчиненных;
- способности формировать и развивать эффективные рабочие группы.

3. Концепция самоменеджмента В. Карпичева. Автор предпринял попытку обозначить контуры междисциплинарной модели самоменеджмента, опирающейся на совокупность человековедческих наук. Контуры модели очерчены следующими концептуальными положениями.

- острая необходимость в рациональной организации самодеятельности индивида, создании личностных предпосылок для выполнения управленческих функций вызвана все более усложняющейся человеческой деятельностью;

- самоменеджмент – система, к которой вполне подходит определение «управляемая анархия». Самоменеджмент направлен на субъект управления и раскрывается такими понятиями, как самоуправление, самоорганизация, саморегуляция, самовоспитание;

- самоменеджмент – это многоуровневый процесс самодеятельности, возвышения личности. Он представляет собой смену состояний, качеств. Эффективный самоменеджмент «вписан» в человеческую природу (биоритмы, генетическая программа), тесно связан с организацией (людей, вещей, идей, отношений), социальным управлением.

- самоменеджмент предполагает опережающее отражение действительности. Для него характерно управление по слабым сигналам, ориентация на стратегические неожиданности;

- самоменеджмент – это способ организации жизни. Его нельзя воспринимать как элементарный набор тех или иных правил, зафиксированных житейской мудростью в пословицах и поговорках. Он исходит из факта уникальности индивидуальной жизни. Построенный на плюралистических системах ценностей, самоменеджмент тесно соприкасается и с религиозным способом организации жизни, особенно в плане поиска новых возможностей, укрепления духа и воли, упрощения неадекватных желаний, обогащения жизненных представлений;

- самоменеджмент всегда ситуативен, разрушает любой стереотип. Это искусство открывания себя в мире.

4. Концепция Бабель и Хайнц Швальбе наиболее ориентирована на карьеру. В качестве центральной составляющей авторы выбрали связь карьеры с успехом. Именно ориентация на достижение успеха, то есть результата деятельности, соотношенного с ожиданиями, системой ценностей, жизненными целями индивида, а также получающего положительную общественную и социальную оценку, служит главным мотивом продвижения по ступеням деловой карьеры.

Таким образом, большинство описанных в литературе концепций самоменеджмента построены на стержневой идее, вокруг которой формируется система методик и приемов работы над собой по реализации этой идеи. В концепции Л. Зайверта – это экономия своего времени; в концепции М. Вудкока и Д. Френсиса – преодоление собственных ограничений; в концепции Б. и Х. Швальбе – достижение личного делового успеха.

Каждый из концептуальных подходов в комплексе с методиками их реализации может использоваться для самооценки и саморазвития деловых качеств работника, повышения им своего делового потенциала, что увеличит шансы и перспективы успешного продвижения по ступеням деловой карьеры. Однако самоменеджмент деловой карьеры должен строиться на основе понимания сущности самой деловой карьеры, знания социально-психологических механизмов ее осуществления, и прежде всего адаптивно-развивающего механизма.

Задание.

В приведенном ниже тесте в форме таблицы отметьте позиции, наиболее значимые, с вашей точки зрения. Для этого в первой графе против каждой позиции поставьте оценку важности (В) по пятибалльной системе. Если отдельные позиции покажутся вам несущественными или неверными, поставьте прочерк (или низкий балл) и не ориентируйтесь на них.

После оценки важности того или иного качества против каждой рекомендации поставьте во второй графе отметку по пятибалльной системе, отражающую исполнение (И) лично вами этой рекомендации в практической деятельности. Сравнив между собой первую и вторую графы, рассчитайте отклонение (О), и вы увидите, на что вам

необходимо обратить особое внимание. Добавьте, если необходимо, собственные рекомендации, важные лично для вас.

Тщательный анализ результатов данного теста поможет вам постоянно совершенствовать вашу личную жизнь и деятельность, правильно и умело принимать управленческие решения в различных ситуациях.

Модель качеств руководителя, умеющего управлять самим собой

Требования к качествам менеджера (или другого специалиста)			
1			
1. Способность правильно формулировать жизненные цели			
1.1. Способность познать самого себя			
1.2. Умение формулировать свои жизненные цели			
1.3. Умение принимать решения			
1.4. Умение планировать карьеру			
2. Личная организованность			
2.1. Приверженность системному подходу			
2.2. Умение ценить и эффективно использовать время			
2.3. Умение сосредоточиться на главном			
2.4. Умение все делать по порядку			
2.5. Умение не упускать из виду мелочи			
2.6. Умение учитывать и анализировать затраты времени			
3. Самодисциплина			
3.1. Обязательность, способность держать слово			
3.2. Пунктуальность, точность исполнения			
3.3. Собранность, умение не разбрасываться			
3.4. Наличие чувства ответственности			
3.5. Умение отказываться от удовольствий ради главного			
4. Знание техники личной работы			
4.1. Умение организовать рабочее место			
4.2. Умение пользоваться оргтехникой и ПК			
4.3. Умение работать с информацией			
4.4. Умение составлять документы			
4.5. Умение говорить по телефону			
4.6. Умение слушать			
4.7. Умение планировать свои дела			
4.8. Знание методов рационализации личного труда			
4.9. Умение пользоваться записной книжкой			
4.10. Умение менять занятия			
4.11. Знание технологии коммуникаций			
4.12. Умение найти и получить работу			
4.13. Умение адаптироваться в коллективе			
4.14. Умение взаимодействовать с секретарем			
4.15. Умение делегировать полномочия			
5. Самоорганизация личного здоровья			
5.1. Физические нагрузки			
5.2. Правильное питание			
5.3. Сон			
5.4. Дыхание			
5.5. Водные процедуры			
5.6. Закаливание			
5.7. Борьба с шумом			

5.8. Тренированность нервной системы			
5.9. Умение расслабляться			
5.10. Отказ от вредных привычек			
5.11. Режим труда и отдыха			
6. Эмоционально-волевой потенциал			
6.1. Воля			
6.2. Трудолюбие			
6.3. Упорство в работе			
6.4. Целеустремленность			
6.5. Решительность			
6.6. Напористость			
6.7. Умение заинтересовать, мотивировать себя			
6.8. Оптимизм и жизнерадостность			
6.9. Увлеченность работой			
6.10. Преданность работе и коллективу			
6.11. Семейное благополучие			
6.12. Уверенность в самом себе			
6.13. Психологическая подготовка к работе			
7. Самоконтроль своей жизнедеятельности			
7.1. Знание функций самоконтроля			
7.2. Контроль процессов			
7.3. Контроль времени			
7.4. Контроль результатов			
7.5. Самоконтроль дня			
7.6. Умение создавать и контролировать собственный имидж			

Вопросы для обсуждения:

1. Самоменеджмент, определение понятия, сущность и основная цель.
2. Основные функции самоменеджмента.
3. Концепции самоменеджмента (Л. Зайверт; М. Вудкок и Д. Френсис; В. Карпичев; Б. и Х. Швальбе), основные идеи и положения.

ТЕМА. КРИЗИСЫ И ПОВОРОТЫ В КАРЬЕРЕ

Практическое занятие

Цель: формирование у студентов теоретических представлений о поворотах и кризисах карьеры и способах их преодоления, способности к самоорганизации и самообразованию.

Актуальность темы определяется необходимостью формирования у студентов теоретических представлений о поворотах и кризисах карьеры и способах их преодоления, умений и навыков практической деятельности по самоорганизации и самообразованию.

Теоретическая часть: кризисы карьеры; стрессы, управление стрессом; поворот карьеры, как важный элемент карьерного процесса.

Даже если в настоящее время вы довольны собой и своей работой, рано или поздно вам придется столкнуться с **карьерным кризисом**. Ваша задача - вовремя его распознать и быть готовым к его разрешению.

Основные категории кризисов:

1. *Профессиональное выгорание* связано не столько с карьерой, сколько с профессией. В какой-то момент человек понимает, что он больше не может заниматься

любимой прежде работой. Нежелание настолько сильно, что могут начаться соматические заболевания.

2. *Кризис достижения.* Это кризис построения карьеры, когда человек достигает определенного уровня и понимает, что следующую высоту ему не взять.

3. Третий и очень распространенный *тип кризиса* – это когда человек еще видит карьерные перспективы, но ему стало скучно работать. В какой-то момент он понимает, что эта сфера деятельности ему уже не интересна. Есть люди, готовые рискнуть и начать карьеру, практически «с нуля».

Согласно классификации З.Ф. Зеера выделяются следующие этапы профессионального кризиса на пути профессионального становления человека.

Кризис учебно-профессиональной ориентации (от 14-16 до 16-17 лет). Ядром кризиса является необходимость выбора профессии. В это время юноши и девушки начинают ощущать себя одинокими, понимая, что теперь должны отвечать за все в своей жизни сами и им предстоит сделать первый самостоятельный выбор.

Кризис профессионального обучения (время обучения в профессиональном учебном заведении). Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально ориентированную. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения, отмечается вялотекущий характер этого кризиса.

Кризис профессиональной адаптации (первые месяцы и годы самостоятельной работы). Трудности профессиональной адаптации, особенно в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами, освоение новой ведущей деятельности - профессиональной; несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности.

Кризис профессионального роста (23-25 лет). Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой, потребность в дальнейшем повышении квалификации.

Кризис профессиональной карьеры (30-33 года). Стабилизация профессиональной ситуации (для молодого человека это признание того, что развитие чуть ли не прекратилось), неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом, переосмысление себя и своего места в мире, новая доминанта профессиональных ценностей. Человек вспоминает, о чем мечтал в начале карьеры, и сопоставляет с тем, что получил к данному моменту. В этот момент люди очень часто меняют сферу деятельности, уезжают в другие города или даже страны.

Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38-42 года). Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, изменение ценностно-смысловой сферы, недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом, психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья, профессиональные деформации, т. е. негативные последствия длительной работы.

Кризис угасания профессиональной деятельности (55-60 лет, т. е. последние годы перед пенсией). 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.

Кризис социально-психологической адекватности (65-70 лет, т. е. первые годы после выхода на пенсию). Новый способ жизнедеятельности, главной особенностью которого является появление большого количества свободного времени. Особенно сложно это пережить после активной трудовой деятельности в предшествующие периоды. Причиной кризиса может стать и чувство своей ненужности, и нередко происходит резкое ухудшение здоровья (часто как следствие неудовлетворенности жизнью и чувства своей ненужности).

Стресс – это напряженное состояние организма, т.е. неспецифический ответ организма на предъявленное ему требование. Стресс обычно принято характеризовать как исключительно негативное явление, однако в ряде случаев он может оказывать позитивное воздействие на производительность труда и его результаты.

Все источники стресса могут быть условно разделены на три большие группы:

- внешние факторы (вооруженные конфликты и столкновения, усиление экономической и политической нестабильности в обществе, инфляция, увеличение безработицы);

- факторы, зависящие от организации (характер выполняемой работы, нечеткое распределение ролей, отношения в коллективе, организационная - для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей, стиль управления - методы неоправданного давления и угроз, сопровождающиеся чувством беспокойства, страха, угнетенным состоянием);

- факторы, зависящие от самого работника (личностные проблемы, а также специфические качества и черты характера самих работников).

Кроме того, к числу факторов, способствующих или напротив препятствующих возникновению стресса, могут быть отнесены:

- опыт работы - чем дольше работают, тем лучше адаптируются к условиям работы в организации, более успешно преодолевают трудности и устраняют препятствия в работе;

- восприятие ситуации так, как «хочет», а не как «есть»;

- поддержка коллег, друзей и родственников (теория мотивации Мак-Клелланда имеет ярко выраженную потребность во взаимопонимании, дружбе и общении);

- активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения способствуют предупреждению стресса и снижению его уровня;

- степень агрессивности.

Стресс может проявлять себя по-разному. Условно симптомы стресса могут быть разделены на три основные группы:

- физиологические (повышение кровяного давления, возникновение хронической головной боли и т.д.);

- психологические (чувство неудовлетворенности, проявляющееся в напряженности, тоске, раздражительности и пр., в результате нечетко установленных трудовых обязанностей и ответственности за их выполнение, а также однообразие в работе);

- поведенческие (снижение производительности труда, неявки на работу, текучесть кадров и иные формы проявления стресса, негативно влияющие на количественные и качественные показатели работы).

Впервые термин burnout (профессиональное выгорание, сгорание) был введен американским психиатром Х. Фреденбергом в 1974 г. Под выгоранием подразумевалось состояние изнеможения в совокупности с ощущением собственной бесполезности, ненужности.

В соответствии со взглядами К. Маслач и С. Джексон синдром выгорания рассматривается как ответная реакция на длительные профессиональные стрессы возникающие в межличностных коммуникациях. Модель синдрома может быть представлена как трехкомпонентная структура, включающая в себя:

- эмоциональное истощение;

- деперсонализация;

- редукция персональных достижений.

Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, истощенность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация - тенденция развития негативного, бездушного, циничного отношения к раздражителям. Возрастает обезличенность и формальность контактов. Негативные установки, имеющие скрытый характер, могут начать проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое входит со временем наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редуцирование личных (персональных) достижений – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличие к работе.

Управление стрессом на уровне организации может осуществляться по следующим взаимосвязанным направлениям:

- ~ подбор и расстановка кадров;
- ~ постановка конкретных и выполнимых задач;
- ~ проектирование работ;
- ~ взаимодействие и групповое принятие решений;
- ~ программы оздоровления работников.

Не только общество и организация должны позаботиться об уменьшении потенциальных источников стресса - многое зависит от самого работника. Наиболее распространенными рекомендациями относительно предупреждения стресса являются умение правильно распределять свое время, занятия спортом и физическими упражнениями, овладение навыками тренировки, техникой самогипноза и другими методами релаксации. Многое зависит от работника в плане создания благоприятных социальных факторов, способствующих предупреждению стресса (налаживание дружеских отношений в семье, создание атмосферы поддержки и доброжелательства в отношениях с друзьями и коллегами по работе), при этом каждому не помешало бы овладеть искусством общения и управления конфликтом.

Поворот карьеры. Термин «поворот карьеры» отражает следующий феномен. В изменяющихся социально-экономических условиях возникают ситуации, в которых проявляется совокупность факторов (условий), побуждающих работника в результате оценивания действия этих факторов и возможных последствий принимать решение, влекущее за собой целый ряд возможных изменений: смену должности внутри организации, уход в другую организацию без смены профессии, смену профессии и др., которую мы обозначаем как поворот карьеры. Складывающаяся ситуация бывает, как внезапной (неожиданной), так и ожидаемой (прогнозируемой, предположительной). На принятие решения оказывают влияние различные обстоятельства, факторы (внешние и внутренние). Между носителем карьеры и ситуацией существует соотношение, характеризующееся доминированием внутренних или внешних факторов. Если доминируют внутренние факторы, то человек принимает решение, исходя из своих ценностей и потребностей (собственного карьерного потенциала). Если же доминирует второе, то возникает целый ряд стратегий, зависящих от различных сочетаний внутренних и внешних факторов. В ситуации поворота карьеры каждое действие ее носителя конструируется ее носителем и как ответная реакция на внешние факторы и как выражение его карьерного потенциала, его самости и субъектности.

Вопросы для обсуждения:

1. Кризисы карьеры, основные категории кризисов.
2. Этапы профессионального кризиса на пути профессионального становления человека (З. Ф. Зеер).
3. Стресс и карьера, стратегии поведения человека в стрессовой ситуации, способы преодоления стресса.

4. Характеристика поворота карьеры как важного элемента карьерного процесса, кризисы карьеры и способы их преодоления, стратегия поведения человека в ситуации кризиса и поворота карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

5.1.1. Перечень основной литературы:

1. Новокрещенов, В.В. Менеджмент физической культуры и спорта Электронный ресурс : учебное пособие / В.В. Новокрещенов. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 185 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0369-3, экземпляров неограничено
2. Красноперова, Н. А. Психология общения: межличностные отношения и взаимодействие Электронный ресурс / Красноперова Н. А., Игнатова В. В. : учебное пособие. - Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2018. - 92 с. - всех форм обучения, экземпляров неограничено

5.1.2. Перечень дополнительной литературы:

1. Громова, Е.М. Профессиональная карьера Электронный ресурс : учебно-методическое пособие / Т.А. Горшкова / Д.И. Беркутова / Е.М. Громова. - Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2016. - 124 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-86045-543-6, экземпляров неограничено.
2. Жданко, Т.А. Управление личной карьерой будущего педагога. Практическое руководство для бакалавров и магистров Электронный ресурс : учебное пособие / Т.А. Жданко. - Иркутск : Иркутский государственный лингвистический университет, 2013. - 92 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-88267-364-1, экземпляров неограничено.
3. Кабашов, С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции : учебное пособие / С.Ю. Кабашов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательский дом «Дело», 2014. - 217 с. : ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7749-0944-5, экземпляров неограничено.
4. Карпушин, Б.А. Педагогика физической культуры Электронный ресурс : учебник / Б.А. Карпушин. - Педагогика физической культуры, 2019-12-01. - Москва : Советский спорт, 2013. - 303 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-9718-0648-6, экземпляров неограничено.
5. Матвиенко, Л. М. Моя будущая карьера = My Career Ahead Электронный ресурс : Учебное пособие для студентов факультета истории и права / Л. М. Матвиенко. - Саратов : Вузовское образование, 2016. - 90 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено.
6. Парнов, Д. А. Кем быть? : Секреты выбора профессии. Книга, с которой начинается карьера / Д.А. Парнов. - Москва : Книжный мир, 2014. - 256 с. : табл. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-8041-0695-0, экземпляров неограничено.
7. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек. - Профессиональная карьера как социально-психологический феномен, 2022-09-26. - Электрон. дан. (1 файл). - Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2017. - 264 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9270-0352-5, экземпляров неограничено
8. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. : ил., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9323-0, экземпляров неограничено
9. Job Hunting (Как успешно пройти собеседование) Электронный ресурс / сост.: Л. П. Маркушевская, Н. В. Ерошина, Е. А. Федорова. - Job Hunting (Как успешно пройти собеседование), 2022-10-01. - Санкт-Петербург : Университет ИТМО, 2012. - 42 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

5.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

1. Громова, Е.М. Профессиональная карьера Электронный ресурс : учебно-методическое пособие / Т.А. Горшкова / Д.И. Беркутова / Е.М. Громова. - Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2012. - 124 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-86045-543-6, экземпляров неограничено

5.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
2. <http://www.biblioclub.ru> университетская библиотека online
3. <http://www.consultant.ru/КонсультантПлюс>
4. <http://www.fismag.ru> Физкультура и спорт
5. <http://www.iprbookshop.ru> Электронно-библиотечная система IPRbooks
6. <http://www.teoriya.ru/ru/taxonomy/term/3> Теория и практика физической культуры
7. <https://ok.ru/olympicrussia> Олимпийский комитет России
8. База статистических данных по развитию физической культуры и спорта в РФ - <https://www.minsport.gov.ru/sport/physical-culture/statisticheskaya-inf/>

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания
по организации самостоятельной работы обучающихся
по дисциплине «УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ»

для студентов направления подготовки
49.03.01 Физическая культура
Направленность (профиль) «Спортивная тренировка»

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

Ставрополь, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	
2. Цель и задачи самостоятельной работы.....	
3. Технологическая карта самостоятельной работы студента.....	
4. Порядок выполнения самостоятельной работы студента	
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	

1. Введение

Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов по дисциплине «Управление карьерой» разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура. Направленность (профиль) «Спортивная тренировка».

К основным формам работы студента относятся: работа на лекции; изучение конспекта лекций и их дополнение рекомендованной литературой; работа на практических занятиях; самостоятельная работа, в том числе к подготовке к практическим занятиям. Для успешной учебной и научно-исследовательской деятельности, ее интенсификации, необходимо учитывать следующие субъективные факторы:

1. Знание программного материала, наличие прочной системы знаний, необходимой для усвоения основных дисциплин, предусмотренных программой послевузовского профессионального образования.

2. Наличие выработанных умений, навыков умственного труда:

а) умение делать глубокий, обстоятельный анализ при работе с книгой, диссертацией, Интернет-источниками;

б) владение логическими операциями: сравнение, анализ, синтез, обобщение, определение понятий, правила систематизации и классификации.

3. Специфика познавательных психических процессов: внимание, память, речь, наблюдательность, интеллект и мышление.

4. Хорошая работоспособность, которая обеспечивается нормальным физическим состоянием.

5. Соответствие избранной деятельности, профессии индивидуальным способностям. Необходимо выработать умение саморегулировать свое эмоциональное состояние и устранять обстоятельства, нарушающие деловой настрой и мешающие намеченной работе.

6. Овладение оптимальным стилем работы, обеспечивающим успех в деятельности.

7. Уровень требований к себе, определяемый сложившейся самооценкой.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков – важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Самостоятельная работа студента в рамках дисциплины «Управление карьерой» понимается как планируемая учебная работа студента, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа направлена на формирование следующих компетенций:

Код	Формулировка:
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

2. Цель и задачи самостоятельной работы

Выбор формы самостоятельной работы определяется целью и задачами, стоящими перед студентами.

Целью самостоятельной работы является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, в процессе подготовки к текущим практическим занятиям, текущему контролю знаний и к промежуточной аттестации.

Дидактические цели самостоятельных занятий:

формирование профессиональных умений;

- ~ формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- ~ мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению дисциплины;
- ~ развитие самостоятельности мышления;
- ~ формирование способности к самоорганизации;
- ~ овладение технологическим учебным инструментом.

Самостоятельная работа включает те разделы курса, которые не получили достаточного освещения на лекциях по причине ограниченности лекционного времени и большого объема изучаемого материала.

Методическое обеспечение самостоятельной работы дисциплине состоит из:

- ~ определения учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- ~ подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- ~ поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;
- ~ определения контрольных вопросов, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- ~ организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- ~ уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- ~ четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- ~ поиск необходимой учебной и научной информации;
- ~ освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- ~ использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- ~ выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- ~ представление, обоснование и защита полученного решения;
- ~ проведение самоанализа и самоконтроля.

Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:

- ~ работа с понятийным аппаратом;
- ~ поисковая работа с различными источниками;
- ~ составление аннотированного списка литературы по проблеме;
- ~ проектирование фрагментов исследовательской деятельности.

Контроль знаний студентов включает формы текущего контроля знаний и промежуточной аттестации. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения дисциплины и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях.

3. Технологическая карта самостоятельной работы студента

				Объем часов, в том числе		
Коды реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
7 семестр						
УК-6	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	37,05	1,95	39,00
УК-6	Выполнение творческого	Доклад	Доклад	14,25	0,75	15,00

	задания					
Итого за семестр				51,3	2,7	54,00
Итого						54,00

Для выполнения самостоятельной работы необходимо пользоваться литературой, которая предложена в списке рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсами или другими источниками по усмотрению студента.

При изучении дисциплины предусматриваются следующие формы самостоятельной работы студента:

- самостоятельное изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине;
- работа с электронными ресурсами в сети Интернет;
- подготовка к лекционным и практическим занятиям, собеседованию по темам дисциплины.

4. Порядок выполнения самостоятельной работы студента

Методические рекомендации по подготовке к собеседованию

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попробуйте найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Подготовка к практическим занятиям

На первом занятии получите у преподавателя задания по дисциплине, планы подготовки к занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Перед практическим занятием изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию, ознакомьтесь с опытом других исследователей в этом направлении, подготовьте при необходимости краткий конспект:

Целью практических занятий является:

- закрепление методов приложения теории к решению практических задач;
- проверка уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекциях и по учебной литературе, степени и качества усвоения материала студентами;
- обучение навыкам анализа санитарно-гигиенических норм при организации занятий физической культурой и спортом в соответствии с нормативно-справочной литературой;
- восполнение пробелов в пройденной теоретической части дисциплины и оказание помощи в его усвоении.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии и т.д.), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- ~ наличие конспектов, лекций;
- ~ понимание главных понятий, их связей;
- ~ умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- ~ умение оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих бакалавров.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Работа с литературой

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собрание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины

Контрольные вопросы дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной теме и определения готовности к изучению следующей темы. Контрольные вопросы направлены на то чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а так же, мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

1. Виды деятельности, выполняемые человеком на этапе планирования карьеры.
2. Диагностика карьерных ориентаций личности (тест «Якоря карьеры»).
3. Диагностика профессиональных склонностей личности (тест «Дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климova»).
4. Диагностика типа личности (тест Дж. Холланда).
5. Значение выбора карьеры в карьерном процессе, алгоритм постановки жизненных и карьерных целей, особенности стадии опанта в профессиональном развитии человека и карьерном процессе.
6. Карьерный потенциал личности, его основные составляющие.
7. Концепции самоменеджмента (Л. Зайверт; М. Вудкок и Д. Френсис; В. Карпичев; Б. и Х. Швальбе), основные идеи и положения.
8. Кризисы карьеры, основные категории кризисов.
9. Место и значение карьеры в жизни человека, его карьерное пространство.
10. Механизмы формирования карьерой.
11. Мир профессий, типы профессиональной деятельности (по Е.А. Климову).
12. Определение понятия «карьера» в научно-практической литературе.
13. Основные виды самомаркетинга в карьере, характеристика.
14. Основные стратегические принципы менеджмента карьеры.
15. Основные функции самоменеджмента.
16. Основные этапы карьерного процесса: выбор карьеры, ее планирование, реализация, оценка и коррекция.
17. Особенность ситуации выбора карьеры, постановка карьерных целей.
18. План карьеры, социально-профессиональная и психологическая характеристики этапа планирования карьеры, карьерограмма, требования к планированию карьеры.
19. Планирование карьеры, определение и сущность.
20. Поворот карьеры.

21. Понятие самомаркетинга, стратегия самомаркетинга, поведение на рынке труда, персональное резюме различных видов (хронологическое, функциональное, комбинированное), сопроводительное письмо.
22. Правила самомаркетинга.
23. Профессиональные склонности и профессиональные способности, характеристика понятий.
24. Процесс осмысления и планирования собственной профессиональной карьеры.
25. Разработка личного карьерного плана.
26. Самомаркетинг, определение понятия.
27. Самоменеджмент, определение понятия, сущность и основная цель.
28. Социально-профессиональная характеристика этапов карьеры.
29. Способности необходимые для избранной профессии.
30. Стресс и карьера, стратегии поведения человека в стрессовой ситуации, способы преодоления стресса.
31. Теория выбора карьеры (Дж. Голланд).
32. Технологии определения оптимального карьерного пути, карьерограмма.
33. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
34. Технологии эффективной самопрезентации (ПКП).
35. Типы карьерных процессов и их особенности.
36. Управление карьерой с позиций системного подхода.
37. Характеристика поворота карьеры как важного элемента карьерного процесса, кризисы карьеры и способы их преодоления, стратегия поведения человека в ситуации кризиса и поворота карьеры.
38. Характеристика понятий «жизненное пространство», «Социальное пространство» «карьерное пространство».
39. Характеристика соотношения понятий «Формирование карьеры» и «Управление карьерой».
40. Этапы деловой карьеры.
41. Этапы профессионального кризиса на пути профессионального становления человека (З. Ф. Зеер).

5.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1.1. Перечень основной литературы:

1. Новокрещенов, В.В. Менеджмент физической культуры и спорта Электронный ресурс : учебное пособие / В.В. Новокрещенов. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 185 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0369-3, экземпляров неограничено
2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. : ил., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9323-0, экземпляров неограничено
3. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек. - Профессиональная карьера как социально-психологический феномен, 2022-09-26. - Электрон. дан. (1 файл). - Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2017. - 264 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9270-0352-5, экземпляров неограничено
4. Красноперова, Н. А. Психология общения: межличностные отношения и взаимодействие Электронный ресурс / Красноперова Н. А., Игнатова В. В. : учебное пособие. - Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2018. - 92 с. - всех форм обучения, экземпляров неограничено
5. Job Hunting (Как успешно пройти собеседование) Электронный ресурс / сост.: Л. П.

Маркушевская, Н. В. Ермошина, Е. А. Федорова. - Job Hunting (Как успешно пройти собеседование), 2022-10-01. - Санкт-Петербург : Университет ИТМО, 2012. - 42 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

5.1.2. Перечень дополнительной литературы:

1. Громова, Е.М. Профессиональная карьера Электронный ресурс : учебно-методическое пособие / Т.А. Горшкова / Д.И. Беркутова / Е.М. Громова. - Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2016. - 124 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-86045-543-6, экземпляров неограничено.
 2. Жданко, Т.А. Управление личной карьерой будущего педагога. Практическое руководство для бакалавров и магистров Электронный ресурс : учебное пособие / Т.А. Жданко. - Иркутск : Иркутский государственный лингвистический университет, 2013. - 92 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-88267-364-1, экземпляров неограничено.
 3. Кабашов, С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции : учебное пособие / С.Ю. Кабашов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательский дом «Дело», 2014. - 217 с. : ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7749-0944-5, экземпляров неограничено.
 4. Карпушин, Б.А. Педагогика физической культуры Электронный ресурс : учебник / Б.А. Карпушин. - Педагогика физической культуры, 2019-12-01. - Москва : Советский спорт, 2013. - 303 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-9718-0648-6, экземпляров неограничено.
 5. Матвиенко, Л. М. Моя будущая карьера = My Career Ahead Электронный ресурс : Учебное пособие для студентов факультета истории и права / Л. М. Матвиенко. - Саратов : Вузовское образование, 2016. - 90 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено.
 6. Парнов, Д. А. Кем быть? : Секреты выбора профессии. Книга, с которой начинается карьера / Д.А. Парнов. - Москва : Книжный мир, 2014. - 256 с. : табл. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-8041-0695-0, экземпляров неограничено.
- ### **5.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

1. Громова, Е.М. Профессиональная карьера Электронный ресурс : учебно-методическое пособие / Т.А. Горшкова / Д.И. Беркутова / Е.М. Громова. - Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2012. - 124 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-86045-543-6, экземпляров неограничено

5.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
2. <http://www.biblioclub.ru> университетская библиотека online
3. <http://www.consultant.ru/КонсультантПлюс>
4. <http://www.fismag.ru> Физкультура и спорт
5. <http://www.iprbookshop.ru> Электронно-библиотечная система IPRbooks
6. <http://www.teoriya.ru/ru/taxonomy/term/3> Теория и практика физической культуры
7. <https://ok.ru/olympicrussia> Олимпийский комитет России
8. База статистических данных по развитию физической культуры и спорта в РФ - <https://www.minsport.gov.ru/sport/physical-culture/statisticheskaya-inf/>