

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра консультационной психологии

Е. Н. Дубиненкова

Карьерное консультирование

Методические указания

*Рекомендовано
Научно-методическим советом университета
для студентов, обучающихся по специальности Психология*

Ярославль 2010

УДК 37.04
ББК Ю959я73
Д 79

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2009/10 года*

Рецензент:
кафедра консультационной психологии

Д 79 Дубиненкова, Е. Н. Карьерное консультирование:
метод. указания / Е. Н. Дубиненкова; Яросл. гос. ун-т
им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – 48 с.

В методических указаниях даны: основное содержание карьерного консультирования; задания, помогающие освоить этот вид консультирования; современное понимание понятия «карьера» и того, как оно трактуется в современной психологии, а также подходы к его исследованию. Представлены основы карьерного консультирования различных групп населения. Кроме того, особое место занимает проблематика консультирования по карьере в современной организации.

Предназначены для студентов, обучающихся по специальности 030301.65 Психология (дисциплина «Карьерное консультирование», блок СД), очной формы обучения.

УДК 37.04
ББК Ю959я73

© Ярославский
государственный
университет
им. П. Г. Демидова, 2010

Введение

Модернизация современного российского общества существенным образом связана с господствующими моделями профессионального поведения.

Под давлением рыночных преобразований вытесняется на периферию общественного сознания широко распространенное ранее мнение о том, что карьера – это беспринципная погоня за личным успехом ценой пренебрежения ценностями и идеалами общества. Фактором успешности жизни, по мнению большинства наших современников, становится достижение человеком высокого положения в обществе, которое связано с материальными возможностями, властными полномочиями и является результатом плодотворной и целенаправленной профессиональной карьеры.

Однако в современных условиях, когда социализация индивида, обретение им желаемого социального статуса зависят от его интеграции в профессионально-трудовую деятельность, процесс формирования профессиональной карьеры становится противоречивым и сложным. Современное общество характеризуется высоким уровнем дифференцированности. Различия в социально-экономическом положении, образовании, доходах приводят людей к реализации разных стратегий поведения в профессионально-трудовой сфере. Трудности построения профессиональной карьеры заключаются еще и в том, что система ценностных ориентаций и норм, образующих профессионально-трудовую этику, находится в процессе трансформации. В обществе нет общепризнанной ценности труда, работы, достижений в профессиональной деятельности.

Как показали результаты опроса, 57% опрошенных считают продвижение по карьерной лестнице «скорее, важным» элементом профессионально-трудовой деятельности, в том числе 24% вообще склонны видеть в этом едва ли не главную цель жизни. Семантическое поле «карьеры», в определении респондентов, раскрывается обычно в таких понятиях, как «(профессиональ-

ный) рост», «повышение (в должности, зарплаты, статуса)», «(само)развитие», «(само)утверждение», «(само)реализация», «успех» (как уважение и признание окружающих), «статус» и «деньги» (как зримое подтверждение успешной карьеры). Соответственно, успешное продвижение по карьерной лестнице большинство опрошенных связывают прежде всего с уровнем профессиональной компетентности, результатами труда (36%) и личными качествами (29%), хотя наличие полезных связей (22%) также играет значимую роль. Относительно причин, препятствующих профессиональной карьере, мнение респондентов менее единодушно: одним (29%) кажется, что руководство уделяет мало внимания или препятствует карьере подчиненных, другие (28%) полагают всему виной естественный дефицит вакансий, к занятию которых карьеристу имеет смысл стремиться, третьи (23%) считают основной помехой для карьеры низкую компетентность самих соискателей. Отдельный аспект этой проблемы – половая дискриминация. Среди женщин 52% полагают, что мужчинам делать карьеру легче. Напротив, среди мужчин 49% не склонны придавать какого-либо значения половой принадлежности в карьерных вопросах.

Понятие карьеры в современном мире

Понятие «карьера» одновременно имеет бытовой смысл и научное значение в менеджменте и психологии. Во французском языке «*carrière*» имеет значения: поприще; профессия; каменоломня. В испанском «*carretera*» означает: беговая дорожка; движение звезд; путь следования; гонки; поприще; профессия и т. д. Контекст «карьеры» в русском языке различен – жизненный путь, достижение цели, лестница, продвижение по службе, служебный рост. В словаре С. И. Ожегова дается определение – «род занятий, путь к успехам, видному положению в обществе, достижение высокого положения»¹.

¹ Ожегов С. И. Карьера // URL: www.slovarozhegova.ru/word.php?wordid=10805

Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов – индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и длительностью работы в течение трудовой жизни². С. И. Сотникова индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека³. Г. Маршал – роли, через которые проходит индивид за период трудовой жизни, приобретая престиж, связанные с социальной мобильностью. Х. Хенеман – последовательность должностей, через которые проходит работник у одного нанимателя⁴.

Карьера понимается как результат профессионального или должностного положения в жизни индивидуума (1).

Человек выступает субъектом активности в течение длительного времени, и одной из форм активности является его профессиональная деятельность. Карьера сопровождает человека на протяжении всего времени его активной жизни. Понятие «карьера» сформировалось в контексте изучения организации и организационного поведения. И. Гофман (1961) предложил использовать термин «карьера» в расширительном смысле – применительно к любым социальным аспектам деятельности человека. Профессиональная карьера обычно определяется как развивающийся с течением времени трудовой опыт человека (Arthur, Hall, Lawrence, 1989). Понятие «карьера» используется в разных смыслах. Карьера в узком смысле – восхождение в служебной иерархии; в широком – восхождение в иерархии социальной. Карьерой в широком смысле следует считать не только повышение в должности, но также обогащение и получение известности. Успех в любом из этих направлений способствует успеху в других. В понятии карьеры можно выделить объективную (последовательность должностей и работ) и субъективную составля-

² Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие. М.: Академия, 2007. 256 с.

³ Сотникова С. И. Управление карьерой: учеб. пособие. М., 2001.

⁴ Кондаков И. М., Сухарев А. В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 158.

ющие (восприятие человеком своей карьеры, сравнение ее с карьерами других людей и определение ее смысла).

Карьеру можно понимать и как жизненный путь вообще, не обязательно ведущий к более высокому положению. Психологические исследования в этой области достаточно разнообразны, карьера изучается в контексте деятельности политиков, педагогов, спортсменов, предпринимателей, государственных служащих. Предметная сфера изучения карьеры в психологии достаточно широка – изучаются мотивация карьеры (D. McClelland, 1975; D. G. Winter, 1988), постановка карьерных целей (А. Д. Кибанов, 1998; А. С. Гусева, 1998), механизмы карьерного процесса (С. Осипов, 1968; D. T. Hall, 1968; А. С. Гусева, 1998), возможности управления карьерой персонала в организации (D. T. Hall, 1976; Э. Шейн, 1990; А. Д. Кибанов, 1995; И. Д. Ладанов, 1997 и др.), факторы, способствующие успешному развитию индивидуальной карьеры (P. Lambing, 1994; J. A. Clauzen, 1981; J. Hunt, 1997; А. А. Деркач, 1996; Е. А. Могилевкин, 1998; М. В. Сафонова, 1999 и др.), становление и развитие личности в ходе карьерного продвижения (А. К. Маркова, 1996; Е. Г. Молл, 2000; А. А. Деркач, 1996; Д. Е. Сьюпер, 1971).

Задания

1. Дайте определение понятия «карьер».
2. Используя знания, полученные в процессе изучения социальной психологии, психологии труда и спецкурсов «Психология в менеджменте» и «Психолог в управлении персоналом», дайте описание потребности в карьере с точки зрения мотивации к деятельности в организации.
3. Проведите мини-исследование, цель которого собрать представления людей о карьере (что такое карьера в вашем понимании, ее место в жизни современного человека).
 - 3.1. Задачи исследования: собрать бытовые определения «карьеры»; выявить различия в представлениях о карьере двух поколений.
 - 3.2. Две выборки: молодежь 16 – 23 лет (старшеклассники и студенты) и взрослые люди 40 – 55 лет (родители). Сделайте интерпретацию полученных данных, сформулируйте выводы.

3.3. Разработайте анкету, включающую в себя необходимые вопросы.

3.4. Сделайте обработку анкет, анализ полученного материала, его интерпретацию.

3.5. Сформулируйте выводы на основе полученных данных, поставьте новые задачи, вытекающие из исследования.

Подходы к исследованию карьеры

Существуют несколько теоретических подходов к проблематике карьеры – согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход.

Согласовывающие подходы – эта категория включает теории и методы, опирающиеся на дифференциальную психологию и ситуационные теории; к последним относятся структурный подход, контекстуальный подход и подход с позиций социализации. *Дифференциальные подходы* – это подходы краткосрочного консультирования и классифицирования персонала, что проявилось во время работы с ветеранами войн, возвращавшимися к гражданской жизни и пытавшимися найти себе применение в условиях мирного времени. Ситуационные теории – учитывается социоэкономический статус родителей, который важен в определении будущего взрослого профессионального статуса ребенка (однако, обучаясь, молодые люди сами закладывают фундамент для обретения собственного независимого социоэкономического статуса и самостоятельного продвижения вверх по карьерной лестнице).

Феноменологические подходы базируются на теории Я-концепции, которая концентрируется на индивидууме как субъекте принятия решения, признавая, что представления о себе – это не концепции себя в вакууме, но себя в ситуации. Этот подход отвечал духу времени 1950 – 1960-х гг.

Подходы с позиций развития обуславливаются тем, что рост – это стадия детства, в ходе которой формируются Я-концепции, однако в представлениях о профессиях преобладают

идентификации с ключевыми фигурами, фантазиями и эйдосами детства.

Подходы с позиций принятия решений возникли в эпоху 1970-х гг., основаны на понятии стиля решений, каждый из которых может использоваться в определенный момент времени данным человеком, если даже ему в большей степени присущи контекстно- или содержательно-ориентированные стили.

Отечественный субъектно-деятельностный подход позволяет рассматривать во взаимосвязи карьерные ориентации, являющиеся актом сознания, карьерные планы, действия, направленные на реализацию карьерных ориентаций.

Для проведения карьерного консультирования важно понимать значение факторов, влияющих на построение карьеры. Для эффективного построения карьеры необходим осознанный адекватный выбор направления профессионального развития. Для этого учитывается прогнозируемый будущий спрос на профессию; личные способности и склонности, возможные пути карьеры (административной, творческой, политической и пр.), условия получения образования (стоимость и т. п.). При выборе профессии должны учитываться следующие обстоятельства: сложность или простота выполняемых рабочих функций, распространенность профессии, востребованность работы и профессиональной деятельности, диапазон возможных должностей; возможности выбора места жительства. Отдельное значение в выборе современной карьеры имеет уровень оплаты труда в различных профессиональных сферах, которые зависят от разных факторов (значимость для общества, близость к бюджету, специфическое положение работников, дефицит специалистов и пр.).

Задания

1. Опишите подходы к исследованию понятия «карьеры».
2. Соотнесите особенности современного кадрового рынка и построения карьеры.
3. Составьте схему влияния внешних и внутренних факторов на карьеру современного выпускника вуза.

Внешние факторы:

-
-
-

Внутренние факторы:

-
-
-

Карьера современного
выпускника вуза

Этапы карьеры

Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и профессионального образования и длится до 25 лет. Человек ищет себя в профессии, примеряет разные виды профессиональной деятельности. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям.

Этап становления – возраст от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает первые необходимые общепрофессиональные и специальные профессиональные навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и возникает потребность к установлению независимости. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения карьеры характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и занимает возрастной

период от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени. Человек приходит к независимости и самовыражению, появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но все больший интерес к другим источникам дохода не иссякает (например, участие в прибылях и капитале других организаций).

Этап завершения карьеры приходится на возраст от 60 до 65 лет. Человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу из активной профессиональной деятельности. В этот период идут поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату в данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

Пенсионный этап карьеры в данной организации (виде деятельности) завершается. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.

Задания

1. Соотнесите этапы карьеры с возрастными этапами развития человека.

2. Опишите особенности кризисов взрослого человека и сопоставьте с особенностями перехода от одного этапа карьеры к другому.

Личная карьера

Для консультирования по вопросам карьеры необходимо понимать особенности личной карьеры человека. Желание «делать» карьеру, осуществлять карьерное движение встроено в систему мотивации человека. Реализация человека в карьере отражает особенности существования современного человека в сложном мире отношений, работы на предприятии, смене видов профессиональной деятельности. Построение карьеры, ориентация на карьерные достижения строятся на определенном типе мотивации.

Д. Мак-Клеланд выделил три основных мотива в выборе личной карьеры. Прежде всего это стремление к власти. Те, кто стремится к власти, энергичны, откровенны в выражении своих мыслей и чувств, не боятся конфронтации и отстаивают свои позиции. Они требуют к себе внимания, стремятся к лидерству. Люди, достигшие высшего уровня управления, часто имеют такую ориентацию.

Второй основной мотив в построении карьеры – это стремление к успеху. Быть «успешным» часто означает быть достигшим успеха в движении по карьере. Чаще всего такой мотив удовлетворяется не простым провозглашением успеха, а процессом доведения работы до успешного завершения, определенного ее окончания, которое означает достижение в выбранной профессиональной сфере. В построении своей карьеры люди в определенной мере рискуют.

Третий основной мотив – это мотив причастности. Он формируется под влиянием желания быть включенным в определен-

ное социальное и профессиональное окружение, потребности в общении, помощи другим, общественной работе.

Личностными стимулами карьеры могут быть творческий поиск, сострадание, альтруизм, чувство справедливости, чувство неполноценности, стремление к благоустроенной жизни, наслаждение властью, честолюбие, месть конкретным людям, власть имущим или обществу в целом.

Карьера человека в разной степени имеет значение для разных людей. Критериями удавшейся карьеры может служить удовлетворенность жизненной ситуацией (прежде всего ощущением реализации себя на работе) и социальным успехом (признанием среди специалистов, коллег, руководства). Объективная, внешняя сторона карьеры понимается как последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная сторона – восприятие человеком своей карьеры, образ собственной профессиональной жизни. Объективная и субъективная стороны карьеры могут не соответствовать, и этот вопрос может быть содержанием карьерной консультации.

Личная карьера специалиста может развиваться в рамках какого-либо типа:

«*Скалолаз*» (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Человек, делающий карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей. Как правило, профессионал своего дела, пользуется заслуженным авторитетом у коллег и руководства, проходит последовательно все ступени карьерной иерархии в организации снизу доверху.

«*Имитатор*» (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Стремится к карьерным высотам и уверен в своих возможностях, но склонен в большей степени использовать благоприятные внешние обстоятельства. Мастер «видимостей» – предпочитает «казаться» в большей степени, чем «быть». Легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо умеет их эксплуатировать. Умело организует работу других и может в «лучшем свете» представить даже незначительные успехи.

«*Мастер*» (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Ему интересно осваивать новые

области в своей профессии, нередко сопряженные со смежными профессиями, решать нестандартные сверхсложные профессиональные задачи. Достигнув намеченного, может потерять интерес. Продвижение по карьерной лестнице его интересует мало. Главное – ощущение движения вперед (а не вверх). Может принимать неожиданные для окружающих решения об уходе или смене профессиональной деятельности.

«*Муравей*» (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля). Работает строго по заданию, которое должно быть конкретно и четко сформулировано. Отличается трудолюбием и работоспособностью, повышенной ответственностью. Как исполнитель очень ценен. Нуждается во внешней поддержке со стороны руководства. Для него важно не столько продвижение по иерархической лестнице, сколько признание его заслуг со стороны руководства, авторитетных для него людей.

«*Вечный студент*» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Хочет достичь карьерных вершин, но испытывает постоянную неуверенность в себе, безынициативен, с осторожностью берется за новое, ранее не выполняемое. Склонен к прохождению нескольких курсов повышения квалификации, получению не одного образования. Вместе с тем при выработке индивидуальной карьерной стратегии больше опирается на позицию руководителя, специалиста кадровой службы организации.

«*Организатор*» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, но не стремлением реализовать себя в профессиональной деятельности. Недоверие к коллегам и склонность к самоугрызению ему очень мешают. Берет на себя ответственность за все, что происходит в организации. Успешно работает в стабильной ситуации. Умеет принимать управленческие решения, но доведением дел до конечного результата должны, по его мнению, заниматься подчиненные. В условиях сверхсложных, близких к экстремальным, решения принимает хаотично, порой ошибочно.

Важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – профессио-

нальная «Я-концепция», которую человек воплощает в серию карьерных решений. Достаточно часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Из этого следует одна из причин и поводов консультирования по вопросам карьеры. Прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к работе и карьере. В американской психологии система социальных установок, интересов и ценностных ориентаций по отношению к работе соответствуют понятию «карьерные ориентации» («якоря карьеры»). Карьерные ориентации, тесно связанные с ценностями работающего человека, достаточно устойчивы и влияют на работу специалиста в течение длительного времени.

Важной характеристикой является и склонность к планированию своей жизни. Саморазвитие в профессии выступает как способность человека к проектированию своей жизнедеятельности на основе ценности творческой профессиональной самореализации.

С. Доннелл выявила несколько основных причин неудач в карьере работника. В ряде случаев человек имеет желание получать более высокое жалование, иметь личный комфорт, а не заботиться о результативности, это смещает активность работника с профессиональной эффективности на ее следствие. Другим проявлением смещения профессиональной активности становится чрезмерная ориентация на благосостояние, связанное с работой, различные символы положения (дом, квартира, кабинеты, машины). Чрезмерная направленность на символы карьеры, «успех» приводит к тому, что порой человек имеет склонность присваивать себе всевозможные лавры, которые не всегда принадлежат одному ему.

Ряд исследований по карьере позволил выделить основные показатели, определяющие карьерный успех:

- образованность;
- системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать;
- развитие ситуации, предвидение результата решений, умение мыслить масштабно и реалистически;

- коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей;
- высокий уровень саморегуляции: умение управлять своим состоянием;
- развитость самоконтроля, стрессоустойчивость;
- деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решений, умение решать;
- нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;
- ясная «Я-концепция», реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное) самоуважение.

Задания

Сделайте список ответов на вопрос: какие карьерные решения на личностном уровне решает человек, меняющий профессию?

Проведите мини-исследование. Используйте методику «Якоря карьеры» (Э. Шейн) для получения материала о карьерной ориентации двух взрослых работающих людей (знакомых, родителей, родственников). Проведите методику, получите результаты, обработайте их согласно ключу, сделайте интерпретацию, предположительные выводы о возможной консультации. (См.: Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. С. Снеткова. СПб., 2001. С. 330–347).

На семинаре обсудите полученные данные методик, выделяя следующие аспекты: обратите внимание на получившиеся профили карьерных ориентаций, выделите по каждому «испытуемому» ориентации, не представленные в профиле специалистов, сопоставьте особенности карьерных ориентаций специалистов разных профессий.

Напишите профессиональное резюме на взрослого. В резюме не только отразите общие данные специалиста (возраст, семейное положение, образование, опыт работы), но сделайте описание собственно карьеры специалиста.

Карьерное консультирование: сущность, теоретические подходы

Карьерное консультирование является профессиональным консультированием по вопросам карьеры и профессиональному развитию, стоит в одном ряду с другими видами консалтинговой деятельности, прежде всего с индивидуальным консультированием и психотерапией. Мы понимаем его как последовательность действий, шагов и организационных событий, которые предпринимаются консультантом в профессиональном становлении клиента для достижения позитивных изменений в профессиональной деятельности, в том числе в конкретной организации. Индивидуальное психологическое консультирование тоже направленный процесс, осуществляемый консультантом и клиентом и ориентированный на профилактику и развитие. Консультирование в психотерапии – специфическая форма воздействия на психику больного в целях обеспечения и сохранения его здоровья.

Индивидуальное консультирование имеет основной целью личностный рост, где ситуация обращения к консультанту сопряжена с переживанием личностных проблем, потерь, разочарований. Повод индивидуального консультирования зависит от ситуации, в которой оказался клиент консультирования, связанными от отсутствия способов реагирования и поведения в ней. Во время консультационной работы проблематизация усиливается, контракт психолога-консультанта и клиента более обобщенный, чем проблема. Во время консультации продолжается погружение во внутренний мир клиента, отношения между участниками углубляются. Одной из профессиональных целей консультанта является формирование у клиента готовности жить и действовать самостоятельно в условиях, изменившихся в восприятии клиента. Результат индивидуального консультирования – это изменение клиента.

В карьерном консультировании основная цель не личностный рост решение актуальной задачи, связанной с работой и выбором профессии. Контракт консультанта и клиента совпадает и свободно декларируется. При этом погружение в профессиональные выборы, поиски оснований для выбора профессии и

места работы строятся на личностном росте клиента. Консультант выступает как эксперт в сферах, связанных с кадровым рынком. Отношения между консультантом и клиентом – партнерские. Результатом работы консультанта является четкое представление клиента о том, что ему сейчас нужно с точки зрения работы и профессиональных выборов. С практической точки зрения результатом становится изменение в карьере клиента, повышение успешности в профессиональной деятельности или профессиональном (или должностном) статусе.

Психотерапия основывается на проблемах клиента, близких к нарушениям психического здоровья. Психотерапевты имеют дело с патологиями или психопатиями, где целью является прежде всего облегчение жизни клиента-больного. Психотерапия – это глубинное консультирование, часто сопровождаемое приемом лекарственных средств. Отношения с клиентом строятся на зависимости клиента от психотерапевта.

В целом ситуации карьерного консультирования, психологического консультирования и психотерапевтического сеанса различаются отношением клиентов к самому консультированию. Личная жизнь человека, интимность внутреннего мира обычно защищаются, в то время как работа, ее выбор или потеря лежат на поверхности жизни взрослого или подрастающего человека. Психотерапевтическую помощь человек получает в критической ситуации, обращение к психологической помощи также обычно скрывается клиентами. Получение карьерной консультации происходит в достаточно открытых условиях, в большей степени одобряется обществом. Однако, часто и самостоятельное обращение к консультанту по вопросам карьеры считается слабостью и ограничением.

В целом карьерное консультирование, являясь видом консультирования, имеет этапы, аналогичные тому, как разворачивается консультирование в любом консалтинговом процессе.

Общие этапы:

- установление контакта, заключение консультационного контракта;
- вхождение в ситуацию клиента, сбор информации, ее анализ, идентификация альтернатив;

- планирование изменений, оценка выбранных альтернатив;
- реализация предполагаемых изменений;
- отчет консультанта о содержании, методах и результатах работы;
- оценка эффективности консультации.

Проведение карьерного консультирования зависит от эффективности организации и реализации этапа «установление контакта». На первом этапе консультанту важно установить позитивные, дружеские отношения с клиентом. Принятие общающихся друг другом важно для формирования условий для длительного общения, раскрытия ситуации клиента, формирования готовности клиента говорить и думать о своей жизни. Консультант выявляет у клиента мотивацию на сотрудничество, проверяет готовность к самостоятельным действиям, связанным с выбором и поиском профессионального вида деятельности или работы. На этом этапе происходит становление рабочих отношений, среди которых наиболее предпочтительные – партнерские, построенные на понимании практических целей, распределении ответственности и готовности к действиям. Консультационный контракт в карьерном консультировании мало отличается от иных консультаций. В начале работы формулируются правила и нормы взаимодействия, обозначаются цель и задачи работы.

Клиент отвечает на вопросы консультанта, связанные с когнитивными, эмоциональными и поведенческими аспектами профессионального самоопределения. Анализируются отношение к работе, занятости, имеющиеся навыки, профессиональные привычки, опыт в целом. На этом этапе формулируются основные вопросы, ответы на которые будут искаяться во время следующих этапов консультирования.

Сопоставление задач клиента, связанных с принятием решений в сфере профессиональных действий и ситуацией на рынке труда, сопоставление ожиданий клиента с его возможностями в части профессиональной подготовленности и опыте – суть проблематизации консультации.

Переформулированные цель и задачи, упорядоченные клиентом, накладываются на уровень готовности к реальным изменениям. Клиент осуществляет действия, спланированные на кон-

сультации, обсуждает первые результаты изменений, корректирует задачи, отношения к изменениям.

Консультант на основании отчетов клиента и анализе его изменений оценивает адекватность применяемых техник и процедур, направление консультирования. На этом этапе происходит оценка эффективности рефлексивных процедур, анализ объективных изменений в профессиональной жизни клиента, его карьере в организации. Идет сопоставление задач, заявленных в начале консультирования, и получаемых результатов в карьере клиента.

Карьерное консультирование – это межличностный процесс, имеющий целью помочь индивидам в решении проблем развития их карьеры.

Консультирование по проблеме карьеры – это вопрос постановки и реализации целей. Эти цели лежат на пересечении разных сфер жизнедеятельности человека, наиболее значимых для него в данный момент.

Развитие карьеры включает в себя процесс выбора, освоения, адаптации и продвижения в профессии. Развитие карьеры включено в процесс всей жизни, который динамически взаимодействует с другими сторонами жизни. Круг относящихся к карьере проблем включает в себя снятие неопределенности и нерешительности в выборе карьеры, рост эффективности деятельности, борьбу со стрессом, адаптируемость, несоответствия человека и рабочей среды. Другим содержанием карьерного консультирования является проблема неадекватной или неудовлетворительной интеграции профессиональных и иных жизненных ролей (например, ролей родителя, друга, гражданина) (Браун, Брукс).

На сегодняшний день существует несколько подходов в карьерном консультировании.

Первый из них основан на принципе соответствия человека и работы, которая подходит способностям этого человека. Такой подход был назван трейт-факторным, в нем подчеркивается уникальность людей. Основоположники этой теории полагали, что способности человека и его черты могут быть объективно измерены и определены количественно. Дж. Голланд обозначил шесть категорий, согласно которым могут быть классифицированы

типы личности и рабочей среды: реалистичный (прагматичный), исследовательский, художественный, социальный, инициативный и конвенциональный. Чем в большей степени способности личности совпадают со спецификой труда, тем выше будет степень удовлетворения от работы. Так, например, человек художественного типа вряд ли будет удовлетворен работой бухгалтера. В любом случае, как подчеркивает Голланд, чтобы осознанно принять решение по выбору карьеры, человек должен иметь адекватное представление о себе и о требованиях профессии. При выборе профессиональной деятельности в начале пути важно учитывать тип личности человека, выбирающего область деятельности. Предлагаемая Дж. Голландом теория может быть использована в карьерном консультировании прежде всего школьников и молодежи. Разработанный Голландом тест может быть использован для выявления доминирующих и недоминирующих ориентаций человека, находящегося в поиске работы и сферы профессиональной деятельности. В ходе консультации можно выбрать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет успешен.

Второй подход – психодинамическое консультирование. В его основу легли работы Анны Роу. В них подчеркивается значение бессознательной мотивации и удовлетворения эмоциональных потребностей. А. Роу считает, что профессиональные интересы развиваются в результате взаимодействия между родителями и их детьми. Выбор карьеры отражает желание удовлетворить потребности, которые не были удовлетворены родителями в детстве. С психодинамической точки зрения формирование жизненных стереотипов происходит прежде всего в течение нескольких первых лет детства. А. Роу полагает, что существует бессознательное побуждение, сформированное в этот период, которое влияет на выбор людьми такой карьеры, в которой эти потребности могут быть выражены и удовлетворены. А. Роу описывает три различных стереотипа отношений между родителями и детьми:

1) эмоциональная концентрация на детях. Стереотип принимает одну из двух форм: гиперопека и сверхтребовательность. Эмоциональная концентрация на детях стимулирует потребность

в постоянной обратной связи и поощрении, и, как следствие, дети выбирают карьеры, которые обеспечивают общественное признание;

2) отстраненность от них. Существуют два экстремальных проявления этого стереотипа: пренебрежение родительскими обязанностями и отказ от воспитания. А. Роу полагает, что дети, воспитанные в таких условиях, в жизни концентрируются на карьере, представляющей научный и технический интерес, находя в этом удовлетворение, более склонны иметь дело с предметами и идеями;

3) принятие детей. Принятие может быть непреднамеренным или более активным проявлением любви; в любом случае поощряется независимость детей. Дети из таких семей обычно выбирают карьеру, которая уравнивает личностные и неличностные аспекты жизни, например карьеру учителя или консультанта.

Психодинамическое консультирование по вопросам карьеры дополняется модификациями Марри Боуена, Мак-Голдрика и Герсона. Согласно этому подходу, уникальность человека связана с семьей, в которой он вырос. Один из способов исследовать семейные стереотипы заключается в составлении семейных или карьерных генограмм и выявлении профессиональных выборов всех членов семьи.

Третий подход в карьерном консультировании основан на теории развития карьеры Дональда Сьюпера и Эли Гинзберга. Сьюпер считает, что развитие карьеры – это процесс реализации «Я-концепции». Представления людей о себе отражаются в том, что они делают. Д. Сьюпер предполагает, что профессиональное развитие разворачивается в течение пяти стадий, характеризующихся задачей развития, которая должна быть выполнена. Первая стадия – стадия роста (от рождения до 14 лет), подстадии – фантазии (от 4 до 10 лет), заинтересованности (возраст 11 – 12 лет) и способности (13 – 14 лет). Дети формируют субъективное представление о себе по отношению к другим и, вырастая, начинают ориентироваться в мире профессий. Вторая стадия – исследование (15 – 24 лет), она имеет три подстадии: пробная (возраст 15 – 17), переходная (возраст 18 – 21) и испытательная (возраст 22 – 24). Главная задача этой стадии – общее исследо-

вание мира профессий и уточнение карьерного предпочтения. Третья ступень известна как завоевание положения (возраст 25 – 44). Две ее подстадии – испытания (возраст 25 – 30) и продвижения (возраст 31 – 44), главную задачу составляет становление в желаемой и подходящей сфере деятельности. Пройдя эти стадии, люди могут концентрироваться на продвижении, до тех пор, пока не потеряют интерес или не достигнут своего профессионального «потолка». Четвертая стадия – поддержание стабильности (возраст 45 – 64), имеет главной задачей сохранение уже достигнутого. Заключительная стадия – спад (возраст от 65 лет и до смерти) является временем для отхода от работы и освоения других источников удовлетворения.

На сегодняшний день карьерное консультирование использует, как правило, комплексный подход, сочетающий в себе как ранее перечисленные подходы, так и другие способы психологического консультирования.

Прежде всего, консультанты исследуют проблемы карьеры клиента: в чем заключается проблема, почему возникла и как она может быть решена. Выводы, к которым приходят клиент и консультант, являются основой для выработки стратегий, которые должны привести к решению и к большей степени самоактуализации человека на всех уровнях своего бытия – духовном, интеллектуальном, личностном, социальном и профессиональном.

Карьерное консультирование может сопровождать человека в течение всей жизни, при этом решаются проблемы профессионального самоопределения в разные периоды жизни. Карьерное консультирование имеет значение и для подростков, и для взрослых людей. Карьера зависит от внешних факторов, прежде всего от кадрового рынка. Наша действительность сегодня столь динамична, что профессии, востребованные ранее, перестают быть актуальными. Ценности, которые руководили человеком, когда он приобретал определенную профессию, меняются, и работа в этой профессии утрачивает для человека смысл.

Карьерному консультанту необходимо уметь определять, в чем состоит личная привлекательность карьерной цели для клиента, почему ему интересно работать в той или иной организации.

Карьерная консультация для консультируемого может быть психологически трудной задачей. Во время консультации идет внутренняя работа на осмысление себя, своих достижений в профессии, оценка и переоценка приоритетов, происходит оценка статусов, ролевых позиций, установок, самооценки и уровня притязаний.

Для карьерного консультирования важна поддержка консультантом готовности клиента к развитию карьеры, которая часто ограничивается разрывом между возможностями построения карьеры и ограничениями, образованными изменением во внешнем мире с точки зрения кадров и профессиональной деятельности. У взрослого человека сформирован жизненный сценарий, привычные способы поведения и реагирования в стабильных ситуациях. В психологии одним из методически оснащенных является подход А. А. Кроника и Е. И. Головахи – каузометрический анализ жизненного пути, заключающийся в реконструкции системы причинных и целевых связей между жизненными событиями, свойствами личности, значимыми для нее людьми. Анализ этих связей может помочь в консультации по поводу изменения отношений и установок на работу и профессию. Работы К. А. Абульхановой-Славской позволяют понять «жизненные стратегии личности», которые состоят в «способах изменения, преобразования условий, ситуаций жизни в соответствии с ценностями личности, определяют меру соответствия и баланса между желаемым и необходимым, между личным и социальным» (К. А. Абульханова-Славская 1991). Важно учитывать, что само наличие жизненной стратегии личности является свидетельством ее социально-психологической зрелости, способности решать жизненные противоречия.

Современный мир меняет представления о карьере. С одной стороны, по-прежнему существует отношение к карьере как к чему-то неприличному, карьерные ориентации достаточно часто скрываются и подавляются. С другой стороны, для людей появляются все новые и новые возможности поиска себя, своего «я», наилучшего места для раскрытия своих способностей. Выстраивая карьеру, каждый человек, осознанно или нет, занимается поиском самого себя. Каждый этап в карьере следует пони-

мать как самостоятельный проект, который должен иметь свою главную цель, ряд дополнительных подцелей и время для своей реализации. Однако поставленные цели в жизненной программе личности не всегда побуждают к активности (Р. А. Ахмеров, 2008). Карьерное консультирование включает обсуждение декларированной желательной цели по построению карьеры и отсутствие активности по ее достижению.

Задания

1. Выделите характеристики и этапы консультации по карьере.

2. Заполните таблицу, сравните особенности индивидуального психологического консультирования, психотерапии и карьерного консультирования.

	<i>Индивидуальное психологическое консультирование</i>	<i>Консультирование в психотерапии</i>	<i>Карьерное консультирование</i>
Цель консультации			
Позиция консультанта			
Особенности взаимоотношений консультанта и клиента			
Особенности прохождения этапов консультирования			
Критерии эффективности консультации			

3. Проведите мини-исследование, интервьюирование студентов 5-го курса и выпускников вузов. Составьте список вопросов, нацеленных на изучение особенностей цели в карьерном развитии современной молодежи. Например: на что следует ориенти-

роваться при выборе карьерной цели? Сколько необходимо зарабатывать, чтобы обеспечить карьеру? Должно ли целью быть занятие определенной должности в искомой организации? Должна быть некая сумма знаний, которую следует получить за время работы? Целью должно быть получение характеристики с места работы, рекомендации, с помощью которой можно затем устроиться на новое место? Целью является проверка себя, изучение самого себя в конкретном виде деятельности с точки зрения соответствия этого вида деятельности своим глубинным устремлениям и предпочтениям?

Карьерное консультирование различных групп населения

В карьерном консультировании разработаны комплексные системы консультирования – модель консультирования по вопросам оценки развития карьеры (C-DAC) (Hartung et al., 1998) и модель Крайтса (Crites, 1981), базирующаяся на общих системах консультирования и психотерапии, таких как описанные Корсини и Веддингом (Corsini & Wedding, 1995).

Модель C-DAC оценивает зрелость карьеры и с помощью тестовых батарей и опросников интересов определяет, какое место в ряду жизненных ценностей клиента отводится работе и профессиональной карьере. Клиенты, достигшие карьерной зрелости и готовые заниматься выработкой карьерного решения, оценивают вместе с консультантом свои склонности, способности и ценности. После этого они предпринимают заключительный шаг, субъективно оценивая жизненные сюжеты и стереотипы, которые они могут идентифицировать.

В модели Крайтса консультанты ставят три диагноза по проблемам карьеры клиента: дифференциальный (в чем заключается проблема?), динамический (почему возникли проблемы?) и прецедентный (как может быть решена проблема?). Полученные диагнозы формируют основу для создания стратегий изменений – интеллектуального, личностного, социального и профессионального. В консультировании по вопросам карьеры Крайтс применя-

ет эклектичные методы. Сначала с целью идентификации проблемы он использует клиент-центрированное и центрированное на развитии консультирование. На второй стадии процесса доминируют психодинамические методы, такие как интерпретация, разъяснение причин возникновения проблем. На заключительной стадии процесса используются трейт-факторный и бихевиоральный подходы, чтобы помочь клиенту в разрешении проблем. Кроме того, многостороннее карьерное консультирование Крайтса предполагает использование тестирования в работе с клиентами.

Процесс развития карьеры начинается с дошкольных лет, с ознакомления с миром профессий, экскурсиями на предприятия, встречами с представителями разных профессий. Становясь старше, дети получают подробную информацию о профессиях и их перспективности, проходят специальные школьные программы по профессиональной ориентации, включающие самодиагностику способностей и интересов с применением специальных компьютерных программ. Среди задач карьерного консультирования в этом возрасте имеются три критических направления консультирования: стимулирование карьерного развития, обеспечение поддержки и помощь в самоопределении после выпуска.

Более половины всех студентов испытывает проблемы, связанные с карьерой. Производственная практика, временные работы, службы карьерного консультирования (существуют в некоторых вузах) осуществляют помощь в выборе главного направления обучения; тестирование студентов с последующей самооценкой и самоанализом; помощь студентам в понимании мира работы; предоставляет доступ к возможностям поступления на работу через ярмарки вакансий, интернатуру и собеседования в университетских городках. Наиболее распространенным способом вмешательства является краткосрочная бихевиоральная терапия.

Карьерное консультирование в профориентации

В профориентации традиционно выделяют следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение,

профдиагностика и профконсультация. Профорентация предполагает широкий, выходящий за рамки психологии и педагогики, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Профессиональное самоопределение отличается от личностного, однако также предполагает работу по принятию решений, поиск своего места в жизни, прежде всего в мире профессий.

Можно выделить два отличия между профессиональным и личностным самоопределением: профессиональное самоопределение более конкретно (оно направлено на ориентацию личности в мире профессии) и больше зависит от внешних воздействий, а личностное – в основном обусловлено внутренними факторами.

Профессиональное самоопределение обусловлено культурно-историческими особенностями, традициями реализации самоопределения большинством людей, проживающих в конкретной стране (или в конкретных регионах одной и той же страны), а также неоднородностью населения (возможных клиентов) конкретных стран и регионов.

Сложность определения самого понятия (сущности) самоопределения связана еще и с тем, что имеются другие близкие понятия: самоактуализация, самореализация, самоосуществление, которые нередко раскрываются «через увлеченность значимой работой» (А. Маслоу), через «дело», которое делает человек (К. Ясперс, В. Франкл, 1990). П. Г. Щедровицкий видит смысл самоопределения в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении переосмысливать собственную сущность (Щедровицкий, 1993). В. Франкл определяет полноценность человеческой жизни через его способность «выходить за пределы самого себя», а главное – находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни (Франкл, 1990). И. С. Кон связывает самоопределение с выполняемым делом (трудом, работой) и взаимоотношениями с окружающими людьми (общением). Делается попытка связать профессиональную деятельность с отношением к миру, обозначить связь труда, жизни, счастья судьбы (Аргайл, 1990; Климов, 1993; Коган, 1988; Мамардашвили, 1991; Чудновский, 1995).

Исследования позволяют сделать вывод о неразрывной связи профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации.

Консультирование по вопросам будущей карьеры основано на профессиональном самоопределении. Активность консультанта направлена на ориентирование человека, ищущего работу, активность консультируемого состоит в самоориентировании, когда он сам выступает в роли субъекта самоопределения (Климов, 1983).

Для проведения консультации можно использовать содержательно-процессуальную модель профессионального самоопределения, схему построения личного профессионального плана – ЛПП (Климов; 1988, 1990), дополненную ценностно-нравственными компонентами самоопределения (Пряжников, 1988, 1991).

Консультация имеет информационную составляющую. Задачи консультанта – помочь консультируемому сделать самодиагностику подготовленности к профессиональному выбору и предоставить информацию о мире профессий и работы. Консультант выясняет ценности труда (ценностно-нравственная основа самоопределения), понимание общей ориентировки в социально-экономической ситуации в стране, особенностях кадровой ситуации в регионе. В консультации ставится вопрос о необходимости профессиональной подготовки для полноценного самоопределения и самореализации. Во время консультации идет обсуждение дальнейшей профессиональной цели (мечты), происходит ее согласование с другими важными жизненными целями (досуговыми, семейными, личностными). Консультант предоставляет знания о выбираемых профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства (микроинформационная основа самоопределения).

Эмоционально-аффективный компонент консультации включает изучение представления клиента об основных внешних препятствиях на пути к выделенным целям, отношение к преодо-

лению препятствий, осложняющих достижение профессиональных целей, а также выделение достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив (самопознание как важная основа самоопределения).

Консультация включает разработку вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения, проектируется начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянное совершенствование (корректировка) намеченных планов.

Карьерное консультирование на этапе профессионального самоопределения заключается в формировании готовности к принятию решений относительно работы и их реализации. Сущность, цели и задачи консультационной работы психолога во многом определяются возрастными особенностями. Традиционно главное внимание уделяют работе с подростками (особенно накануне окончания школы) и взрослому незанятому и безработному населению.

Карьерная консультация включает выяснение и актуализацию внутриличностных особенностей и профессионально важных качеств клиента консультации. Для построения карьеры важны уровень активности в процессе профессионального и личностного самоопределения. В ходе консультации формируется готовность к разным видам самоопределения: самоопределение в конкретной трудовой функции; самоопределение на конкретном трудовом посту; самоопределение в специальности; самоопределение в профессии (в группе родственных специальностей); жизненное самоопределение (где профессиональное самоопределение является важнейшей составной частью); личностное самоопределение (как высший уровень жизненного самоопределения).

В профконсультативной деятельности психолога используется Субъект-Субъектный подход. Психолог проводит консультирование клиента по поводу его человеческих способностей. Один из вопросов – оценка степени соответствия личности качествам, требуемым в профессии. Для поиска ответов на этот вопрос используется унифицированный набор психодиагностических методов (например, тест Амтхауэра, ММРІ, опросник Айзенка, Шмишека – Леонгарда, Голланда, тест Лири, КОТ, Лю-

шер). Психологические тесты позволяют выявить с большой долей вероятности неудачи в профессиональной деятельности, чётко определяя нижнюю границу способностей. Успех в профессиональной деятельности зависит и от ряда других факторов. Могут применяться также проективные тесты

Карьерное консультирование имеет значение в ситуациях, когда человек должен сделать выбор, связанный с выбором новой профессии. Это имеет место при первом выборе профессии или тогда, когда человеку необходимо поменять вид профессиональной деятельности, связанный с изменениями в экономике или на рынке труда данного региона. От человека требуются способность к самостоятельной постановке жизненных целей, независимость, возможность осуществлять изменения своего поведения.

В качестве стартового этапа выступает психологическая диагностика, выявление способностей, особенностей личности и сферы интересов, выступающих в качестве предпосылки выбора профессии.

Психолог-консультант, осуществляющий работу с человеком, определяющим себя в мире профессий, должен хорошо понимать природу и сущность способностей, виды способностей, уметь видеть их проявления и осуществлять психологическую диагностику. В частности, диагностика невербальной креативности может быть осуществлена по методике Е. Торенса; интеллектуальные способности CFIT – по методике Кеттела, уровень и структура интеллекта – с помощью методики Амтхауэра, коммуникационные способности – методики Синявского, Федорышина. Успешность в выполнении профессиональной деятельности связана с личностными особенностями человека. Наиболее удобными для выявления личностных качеств, которые могут затем обсуждать на консультации, являются опросник Г. Айзенка (изучение темперамента), методика «Семь качеств личности» в модификации А. Грецова. Изучение личности человека может быть продолжено выявлением особенностей мотивации – мотивации к достижению успеха и к избеганию неудач (методика Т. Элерса). Эти характеристики человека влияют на успешность в разных видах деятельности. Так, профессии, связанные с менеджментом, предполагают выраженность стремления к успеху, и

отсутствие этой мотивации или ее недостаточный уровень будут снижать трудовую эффективность. Интерес к выполнению каких-либо видов деятельности также может влиять на выбор профессии. Интересы человека консультант может выявить с помощью методики «Карта интересов» А. Е. Голомштока.

Диагностические результаты могут быть использованы психологом-консультантом в качестве материала для общения, анализа факторов выбора сферы профессиональной деятельности, профессии и работы.

Карьерное консультирование, имеющее задачей осуществить профессиональную ориентацию, сопровождается составлением профессиональных планов (долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных). Составление профплана позволяет человеку более подробно осуществить построение временной перспективы, долгосрочное целеполагание и корректировку долгосрочных и краткосрочных профессиональных целей.

Профессиональное консультирование включает в себя не только проблематику самоопределения. В этот период человек может прийти к решению о смене карьеры вследствие определенных размышлений и попытки придать больше смысла своей жизни. Ситуационно взрослые могут стремиться к перемене карьеры после какой-либо травмы, такой как смерть, временное отсутствие работы или развод. Взрослые могут переживать трудные времена, связанные с карьерой и с принятием решений по поводу карьеры, когда они начинают чувствовать неудовлетворенность на своей работе и неготовность что-либо менять.

Существуют два основных способа работы со взрослыми в карьерном консультировании: дифференциальный подход (подчеркивает, что знания типологии людей и характера окружения более полезны для успешного выбора карьеры, чем любые стратегии, основанные на представлении о стадиях жизни (Голланд). Наличие определенного профиля связано с соответствующей тенденцией отношения к неблагоприятным факторам) и подход, сосредоточенный на развитии.

Задания

1. Проведите исследование профессиональных предпочтений старшеклассников, используя методику Е. А. Климова (См.: Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. С. Снеткова. СПб., 2001. С. 39–50).

2. Подготовьте и проведите консультацию с безработным в Центре занятости населения. Ориентировочный план подготовки к консультации безработного:

2.1. Актуализация проблем в работе с безработными. Изучение социально-экономических условий и психологических проблем безработных, причины, которые привели к потере работы. Изучение нормативной базы относительно статуса безработного, Трудового кодекса РФ.

2.2. Уточнение возраста безработного, семейного положения, образования и прочих социально-демографических данных. Информация полезна для соотнесения возможного кризиса возраста и кризиса травматического характера (потеря работы). Что еще необходимо знать и подготовить для проведения консультации?

2.3. Диагностика и обсуждение личностных особенностей, которые влияют на выход из кризиса: локус контроля, личностный тип, самооценка. Обсуждение личностных изменений в состоянии клиента: тревожность, беспокойство, снижение самооценки, вспыльчивость.

2.4. Обсуждение последствий потери работы (изменение статуса, круга общения, материальных благ), изменение привычных занятий. Обсуждение отношения родственников, друзей и близких к новой ситуации, анализ их реакции и поведения.

2.5. Анализ ценностей, места работы в системе ценностей. Обсуждение жизненной стратегии клиента. Обсуждение и анализ стратегии разрешения кризисов, используемой безработным в преодолении ситуации (конструктивный путь совладания, уход от проблемы, саморазрушение). Встает вопрос приспособления к ситуации – претерпеть, активно противостоять, учитывать в планах на будущее.

2.6. Обсуждение стратегией профессионального самоопределения, анализ, осмысление и, возможно, пересмотр жизненных

ценностей. Обсуждение методики поиска работы с учетом фаз (оптимизм, беспокойство, пессимизм, дистресс, критические состояния, подчинение судьбе, снижение запросов и ограничение выборов).

2.7. Обсуждение условий и задач, необходимых для нахождения работы (снижение требований к месту работы, обучение, расширение сферы поиска и пр.).

2.8. Сделайте отчет, включающий анализ консультации, своего поведения, поведения консультируемого, соотнесите проведенную подготовку с реальной консультацией.

Карьера в организации

Карьера в организации понимается как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Карьеру – траекторию своего движения – человек строит сам, соотносясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и главное – со своими собственными целями, желаниями и установками.

Профессиональная карьера – рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

Смысл термина «деловая карьера» опирается на семантику слова «дело», означающего прежде всего некое занятие (трудовую деятельность) дающее конкретному человеку средства к существованию. Таким образом, деловая карьера представляет собой карьеру в любой сфере человеческой деятельности в случае использования человеком своего труда как источника необходимого дохода (по Г. Г. Зайцеву и Г. В. Черкасской)

Деловая карьера – это индивидуально осознанная, обусловленная изменяемыми в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом последовательность целей личностного развития, структурированных в должностном, профессиональ-

ном, статусном или монетарном плане, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, используемой для получения дохода. Поступательное продвижение личности в выбранной им профессиональной деятельности характеризуется изменением навыков (приобретением новых и усовершенствованием усвоенных ранее), развитием способностей, квалификационных возможностей. Кроме того, деловая карьера означает достижение новых статусов в профессиональной среде, определенной известности в своем профессиональном сообществе, повышение уровня заработной платы, расширение льгот, бонусов и бенефитов.

Карьера в организации зависит от развития организации, где ставится вопрос карьеры и управления карьерой специалистов. В зависимости от стадии развития организации, ее циклического периода нужны специалисты с разными карьерными ориентациями и разным уровнем в потребности карьерного движения. Карьерные движения в организации могут быть и функциональными, и должностными в зависимости от особенностей организационной культуры компании и ее базовых ценностей.

Типология деловой карьеры должна проводиться прежде всего по тем критериям, которые являются основными для анализа системы «работник – работодатель». Поэтому в силу различных функций работников управления и остальных работников, а также предпринимателей (как совмещающих обе эти ипостаси в одном лице) выделяют несколько классификаций деловой карьеры.

Место работающего человека в системе управленческих отношений позволяет назвать несколько видов карьеры. *Профессиональная карьера* предполагает специализацию в профессиональной самоуправляемой деятельности, поэтому достижение профессиональной карьеры понимается как становление специалиста высокого уровня, например, врач, сделавший карьеру как лучший кардиохирург в своем регионе. Данный вид деловой карьеры характеризуется в первую очередь расширением набора специальных знаний и умений, ростом профессионализма, профессионального мастерства, достижения высот искусства в избранной профессии. Учитывая современные тенденции, основная проблема профессиональной карьеры – это противоречие между

необходимостью работника по мере роста профессионализма все более углублять и, соответственно, сужать область своих специальных знаний и вероятностью потерять востребованность профессиональных знаний и профессиональных навыков в связи с изменением ситуации на рынке труда.

Административная или менеджерская карьера – специализация в профессиональной управленческой деятельности, достижением в карьере становится движение по управленческим должностям – от руководителя подразделения к руководителю компании. Карьерные ступени формально выделены, т. е. более структурированы: они определяются в первую очередь должностью, ее местом в структуре организации и количеством подчиненных. Соответственно, стадии профессионального роста обычно соответствуют ступенькам должностного роста. На каждой управленческой должности, в силу специфики управленческого труда и сложности природы человека, существуют практически неограниченные возможности развития управленческих навыков, ограничения лежат внутри потребностей и способностей человека.

Предпринимательская карьера – развитие своего бизнеса, она подразумевает и профессиональную, и менеджерскую карьеру. Теория и практика менеджмента свидетельствуют о том, что не все люди могут осуществлять самостоятельную организацию и ведение успешного бизнеса (своего дела), т. е. быть предпринимателями. Предпринимательство предполагает работу в условиях риска и требует от человека определенных психофизиологических и деловых качеств, связанных с управлением. С другой стороны, предпринимательская карьера строится на профессиональном росте.

Возможны переходы от одной деловой карьеры к другой, например из менеджерской в предпринимательскую карьеру.

Внутриорганизационная карьера, т. е. карьера внутри одной организации, сама по себе может быть структурирована. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации и реализуется в основных направлениях: вертикальном, (подъеме на более высокую ступень организационной иерархии) и горизонтальном (перемещение в другую функциональную область деятельности или выполнение

определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре). Например, выполнение роли руководителя может расширяться или усложняться за счет постановки новых задач по сравнению с прежним должностным уровнем. Центростремительная карьера является вариантом внутриорганизационной карьеры, под которой подразумевается движение к ядру руководства организации без изменения должности, например получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные отношения, отдельные важные поручения руководства. Во многих современных организациях есть ограничения в карьерном движении по причине ограничения должностей.

Горизонтальный путь развития карьеры – это повышение сотрудником профессионального уровня на своей должности и присвоение ему в результате более высокой квалификационной категории. Иными словами, это наращивание потенциала через расширение компетенций, углубление навыков. Квалификационная категория присваивается либо по итогам плановой аттестации, либо при достижении высоких производственных показателей или эффективном наставничестве.

Вертикальный путь построения карьеры заключается в продвижении сотрудника по ступеням карьерной лестницы, поэтапном повышении его статуса. Для этого, помимо высокого уровня владения специальностью, необходимо иметь организаторские способности, обучаться и постоянно заниматься самообразованием. Этот путь для тех, кто стремится к служебному росту и намерен занять вышестоящие должности.

Происходящие изменения в занимаемых должностях влекут за собой все возрастающую ответственность и оплату. Деловая карьера по-разному достигает своей вершины. Траектория движения по карьере по типу «трамплин» – занятие высшей должности происходит достаточно быстро и человек долго держится на ней, иногда до ухода на пенсию. Тип карьеры определяется реакцией человека на организационные условия и в типе карьеры «лестница», т. е. продвижение характеризуется поступательностью и занятие высшей должности происходит в пик трудовой активности. В верхней точке карьеры специалист достигает максимума

с точки зрения профессиональных навыков и знаний, но со временем работоспособность снижается, так же как и возможность мобильного мышления. Человеком накоплены необходимые компетенции, которые имеют для компании ценность, поэтому обычно специалист используется на консультационных должностях. Карьера «змея» характеризуется последовательным занятием различных должностей внутри компании на горизонтальном уровне. В результате специалист знаком с «кухней» компании и с переходом на руководящие должности способен эффективно управлять, зная особенности функционирования компании.

Должностное прохождение деятельности внутри организации может быть выражено показателями *скорости, последовательности занимаемых должностей, перспективной ориентацией (на расширение влияния или сохранение должности) и личностным смыслом должностного продвижения*. Е. Молл на основе этих факторов выделил характерные типы карьеры: суперавантюрная (резкое изменение и быстрое расширение влияния), авантюрная (пропуск должностных уровней или изменение сфер деятельности), традиционная (постепенность в освоении навыков и накопления опыта и контактов), последовательно-кризисная (постоянная адаптация к переменам), прагматичная (предпочтение наиболее простых способов решения карьерных задач, смена сфер деятельности в зависимости от социально-экономических, технологических и маркетинговых изменений), отбывающая (удержание занимаемой должностной позиции), эволюционная (с ростом организации происходит рост индивида и его влияния) карьеры.

Движение человека в профессии и организации связаны с развитием человека. Развитие карьеры – повышение конкурентоспособности для достижения целей организации и личных целей.

Различают следующие фазы развития профессионала:

- оптант (фаза оптации). Человек озабочен вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор. Точных хронологических границ здесь, как и в отношении других фаз, быть не может, поскольку возрастные особенности задаются не только физиологическими, но и многоаспектными условиями культуры;

- адепт (фаза адепта). Это человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее. В зависимости от профессии это может быть и многолетний, и совсем кратковременный процесс (например, простой инструктаж);

- адаптант (фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе). Как бы ни был налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит «как ключ к замку» производственной работе;

- интернал (фаза интернала). Опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями, что признают товарищи по работе, по профессии;

- мастер (продолжающаяся фаза мастерства). Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу;

- авторитет (фаза авторитета, как и фаза мастерства, суммируется также с последующей). Мастер своего дела, уже хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации;

- наставник (фаза наставничества). Авторитетный мастер своего дела, в любой профессии «обрастает» единомышленниками, перенимателями опыта, учениками.

Должностное прохождение деятельности внутри организации может быть выражено показателями *скорости* и *интенсивности*. Под *скоростью прохождения* карьеры понимается число переходов от одной профессиональной группы (квалификационного разряда) к другой, от одной должности (социального статуса) по иерархии к другой за определенный период времени.

Интенсивность прохождения выражается числом работников, меняющих социальные позиции по вертикали или горизонтали за определенный промежуток времени.

Развитие карьеры – повышение конкурентоспособности для достижения целей организации и личных целей.

Человек, работающий в организации, в определенном смысле является частью человеческого капитала, составляющей его ре-

сурса. Поэтому забота о профессионализме работника, повышении его готовности к созидательному и длительному труду в организации включается в сферу кадровых технологий. Управление карьерой работника осуществляется и на этапе подбора специалиста, когда проектируется возможность работы специалиста на длительный срок в организацию; внутрифирменное обучение предполагается прежде всего для тех работников, нахождение в организации которых считается значимым и достойным инвестиций. Карьера в организации стимулируется программами адаптации специалистов и ориентации в пределах организации, поиском им адекватного места в компании, построенной на основе выявленных способностей. Ротация, стажировки, наставничество являются инструментами управления карьерой. Особое место в построении карьеры специалиста имеет формирование кадрового резерва. Нахождение специалиста в кадровом резерве может стимулировать его на собственное профессиональное развитие, которое должно быть востребовано в организации.

Программа профессионального и должностного роста создается для целенаправленного развития специалиста, который нужен компании не только сейчас, но и на которого есть расчет в будущем. Работа с кадровым резервом основывается на анализе потребностей компании и прогнозе изменений. Перспектива развития компании и перспективы развития сотрудников пересекаются. Наиболее подходящие для будущих задач специалисты заносятся в список, создаются их резюме. Для этого используются методы: анализ документов, интервью, наблюдение, экспертная оценка, описание рабочего места. Группа «резервистов» максимально подходит под требования к кандидатам в будущем. Для этого создаются критерии, под которые и подбираются специалисты, а на их основе – программы профессиональной переподготовки, внутрифирменного обучения и пр. Формы подготовки подбираются в соответствии с задачами – индивидуальная, стажировка, групповые тренинги, семинары и пр. Управление карьерой специалиста включает социально-психологическую подготовку: принятие оргкультуры, изменение статуса, освоение новых способов, систем управления и подходов.

Карьерные программы, созданные в компании, могут не дать результата. Для того чтобы возможность «сделать» карьеру в организации стимулировала конкретного работника, необходимы некоторые условия. Если использовать теорию Г. Херцберга, то для возникновения потребности в карьерном росте необходимы определенный уровень личностного и профессионального развития, потребность в профессионально-личностном развитии, потребность в усложнении профессиональной деятельности. У руководства компании появляется готовность направить карьерное движение специалиста в том случае, если от него ожидается рост производительности и эффективности на новой должностной или статусной позиции. В ситуации, если человек претендует повысить статус в компании, но от его деятельности не ожидается повышение результативности деятельности компании, может возникнуть противоречие, которое требует регулирования от специалистов, занимающихся карьерой в данной организации.

В ситуации, если в организации нет внимания к карьерному продвижению специалистов, могут быть последствия: повышение текучести кадров (уход специалистов, которые не могут осуществить карьерное развитие), неэффективное использование отдельных специалистов, возникновение конфликтов, перенос активности специалистов в непродуктивное русло, сложность в реализации долгосрочных планов.

Можно говорить, что управление карьерой – это системное, планомерно организованное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала в целях обеспечения его соответствия объему и структуре основного капитала.

Суть управления карьерой сводится к решению трех взаимосвязанных задач. **Во-первых**, необходимо так формировать и совершенствовать производительные способности, модели поведения человека, чтобы они наиболее полно соответствовали требованиям, предъявляемым развивающейся производственно-коммерческой деятельностью. **Во-вторых**, на производстве надо создавать такие социально-экономические и производственно-технические условия, при которых максимально использовались бы способности работника к труду. **В-третьих**, важно, чтобы эти

процессы происходили не в ущерб интересам личности работника.

Для достижения результатов управления карьерой в организации карьерное консультирование связывается с планированием карьеры. И само планирование карьеры является по сути пролонгированной карьерной консультацией.

В этом смысле планирование карьеры – сопоставление потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающими в составлении программы профессионального и должностного роста. Изучение своих навыков и личностной ориентации позволяет человеку лучше понять значение выбранной им профессии. Для планирования карьеры необходимо учитывать следующие моменты. Планирование карьеры является личным, индивидуальным делом человека, процессом, который протекает постоянно на протяжении всей жизни. Планирование карьеры требует много времени и усилий, нуждается в осмыслении и письменном оформлении. Для его эффективности предполагается общение и взаимодействие с другими людьми (сбор информации, поиск помощи, разговоры с коллегами).

Оптимально спланированная и выстроенная траектория профессионального развития и должностного роста позволяет сотруднику более четко определить свое место в организации, стимулирует его раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал максимально полно и всесторонне. В этом случае достигается оптимальное соответствие целей и удовлетворение потребностей как организации, так и самого работника. Если в организации есть отлаженная система планирования и развития карьеры, то она не только обеспечивает достижение корпоративных целей, но одновременно поддерживает устойчивость сотрудников, способствует формированию деловой оптимальной атмосферы.

План самоанализа работника в организации по построению карьеры:

1. Самооценка. Сбор данных о самом себе – о сильных сторонах и слабостях, ценностях, интересах, профессионализме, способностях и предпочитаемых видах деятельности. Выделение то-

го, что в работе может доставить радость, осознание значимых вознаграждений.

2. Изучение возможностей. Включает в себя сбор данных о возможностях и потенциальных вариантах выбора в организации, и вне ее пределами. Оценка рынка труда и экономических условий.

3. Принятие решений и определение целей. Решение о краткосрочных и долгосрочных целях. Какая программа планируется для реализации в будущем году? В каких сферах деятельности организации можно проявить себя? Какую квалификацию приобрести? Решение каких задач позволит наиболее полно проявить себя в реализации целей? Соотнесение возможностей и реальных способностей.

4. Планирование действий. Установление предельных сроков выполнения задач, определения необходимых ресурсов и разработки планов преодоления препятствий.

5. Движение к цели. Периодический просмотр планов. Соотнесение возможностей и собственных действий.

Задания

Сделайте конспект потенциальной карьерной консультации специалиста компании. Дополните предлагаемый план проведения консультации по карьере

1) *анализ ситуации*, в которой находится специалист в организации на своем рабочем месте. Что для работника значит работа? Что она дает?

2) *выделение компетенций работника*. Что умеете хорошо делать? Что лежит в основе навыков? Какие ваши способности необходимы для продуктивной и эффективной работы (анализ способностей, что получается легко, чему легко учиться)? Что дается сложнее остального?

3) *анализ функций, выполняемых на рабочих местах*. Описать функции на рабочем месте – что приходилось выполнять.

4) *анализ профессиональных трудностей*. Что обычно снижает вашу профессиональную мотивацию, в каких ситуациях на работе не хочется работать? Что в школе или вузе мешало успешно учиться? Что снижает усилия при планировании или выполнении работы? От чего портится настроение на работе?

5) *анализ успехов, не только профессиональных.* Условия, которые необходимы, чтобы вы имели успех в жизни в целом. Условия, необходимые для профессионального успеха.

6) *анализ ресурсов.* Выделите внутренние силы, которые могут быть применены для успеха. Как работа, профессиональная деятельность соотносятся с жизненными целями?

7) *планирование, постановка задач.* Сформулировать задачи, которые надо выполнить в ближайшие три месяца (полгода, год).

Конференция «Карьерное консультирование»

По итогам проведения конференции, которая проходит как итоговое занятие, осуществляется подведение итогов по курсу, постановка новых образовательных и практических задач. В результате конференции студенты актуализируют собственные задачи по проектированию своей карьеры и отрабатывают теоретический материал. Успешная подготовка и выступление со значимой для студента темой заканчивается зачетом по курсу «Карьерное консультирование».

Конференция имеет два пласта работы, необходимых для ее проведения: организационный и содержательный.

Шаги по организации, подготовке и проведению самостоятельной конференции.

Организационный этап.

1. Создание списка тем конференции. Выбор студентом интересующей проблематики, формулирование темы, закрепление ее за автором.

2. Компоновка тем согласно выстраиваемой логике. Составление программы конференции.

3. Подготовка помещения, выбор времени. Приглашение председателя конференции, слушателей.

Содержательный этап.

1. Работа с темой. Определение актуальности темы и проблематики. Формулировка цели, задач. Если это необходимо для раскрытия темы – проведение мини-исследования.

2. Написание текстов для выступления на конференции.
3. Написание тезисов, подготовка электронной презентации.
4. Репетиция выступления на конференции. Подготовка вопросов к выступлениям других студентов согласно заявленным темам.
5. Проведение конференции. Задавание вопросов, обсуждение выступлений. Резюмирование, подведение итогов.
6. Написание отчета по конференции.

Примеры тем выступлений на конференции:

1. Психологическое сопровождение выбора профессии. Основные понятия и вопросы: профориентация, запрос к психологу-консультанту, самоопределение, роль личностных особенностей, ошибки в выборе профессии, профессиональная мобильность, профессиональная идентичность.

2. Психологическое сопровождение молодого специалиста при устройстве на работу. Основные понятия и вопросы: рынок вакансий, кадровая конкуренция, резюме, начало профессиональной деятельности, оптимальные условия при устройстве на работу.

3. Этапы карьеры. Основные понятия и вопросы: планирование своего будущего, знание рынка труда, связь этапов карьеры с возрастными особенностями, карьера в организации.

4. Служебно-профессиональное продвижение и карьера. Основные понятия и вопросы: управление движением работника в организации, внутриорганизационная карьера, личная карьера.

5. Карьерное консультирование в период экономического кризиса. Основные понятия и вопросы: изменение рынка труда, изменение востребованности видов профессиональной деятельности, личность человека, ищущего работу, роль различных факторов.

6. Консультирование подростков в рамках исследования проекта «Психологический портрет поколения». Основные понятия и вопросы: психологический портрет поколения, типы отношения к будущему у старшеклассников, направления работы психолога.

7. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов. Основные понятия и вопросы: оценка готовности к построению

карьеры, достижения студентов, резюме, карьерный потенциал, навыки и знания студентов, рекомендации.

8. Анализ резюме. Основные понятия и вопросы: компетентность, типы резюме, список сайтов и кадровых ресурсов, структура резюме, особенности восприятия информации в резюме.

9. Имидж как инструмент карьерного роста. Основные понятия и вопросы: имидж, внешность, критерии успешности прохождения собеседования, презентабельность, стандарты, модели успешности.

10. Проблема карьерного тупика. Основные понятия и вопросы: причины карьерных тупиков, точки карьерного роста, смена работы, проблема «стеклянного потолка».

11. Выбор места работы, анализ мотивации выбора. Основные понятия и вопросы: материальная заинтересованность, внутренние устремления, критерии выбора места работы.

Заключение

Карьерное консультирование может стать основной профессиональной деятельностью психолога. Оно востребовано в сложном мире современной жизни. Карьерное консультирование может проводиться в условиях консультационного центра, в службе занятости, а также осуществляться менеджером по персоналу предприятия. Во всех случаях психолог-консультант взаимодействует с человеком, оказавшимся в ситуации выборов, в основе чего ценностные основания выборов, работа с анализом собственных способностей, возможностей. Консультирование по вопросам карьеры затрагивает как информационное поле, связанное с повышением системы знаний о мире профессий, кадровом рынке, так и глубинные личностные смыслы. Анализ профессионального опыта работающего человека, понимание ресурсов профессионально-личностного развития лежат в основе кадрового консультирования, которое имеет общей целью помочь человеку стать готовым к изменениям.

Список литературы

1. Ахмеров, Р. А. Международная научная конференция «Каузометрия в исследованиях психологического времени и жизненного пути личности: прошлое, настоящее, будущее»/ Р. А. Ахмеров // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 5. – С. 119–122.
2. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 1999.
3. Дафт, Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – СПб.: «Питер», 2000.
4. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ, 1997.
5. Долгорукова, О. А. Построение карьеры / О. А. Долгорукова. – СПб.: Питер, 2006.
6. Дятлов, В. А. Управление персоналом / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало. – М.: «Издательство ПРИОР» 1998.
7. Зайцев, Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г. Зайцев. – М.: Академия, 2007. – 256 с.
8. Иванов, В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание / В. Ю. Иванов. – URL:<http://www.mcprg.ru>
9. Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М.: Гардарики, 2000. – 568 с.
10. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д, 1996.
11. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочюнас. – М., 1999.
12. Кондаков, И. М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 158.
13. Могилевкин, Е. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов / Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2006. – № 5.
14. Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб., 2003.
15. Поляков, В. А. Технология карьеры: практическое руководство / В. А. Поляков. – М.: Наука, 1989.

16. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учеб. пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Речь, 2000.
17. Практика обучения действием / под ред. М. Педлера. – М.: Гардарики, 2000.
18. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. С. Снеткова. – СПб., 2001.
19. Психология менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004.
20. Романов, В. Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В. Л. Романов. – М.: РАГС, 1997.
21. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г. В. Осипова. – М.: НОРМА – ИНФРА, 1998.
22. Емельянов, А. М. Служебная карьера: монография / А. М. Емельянов, В. В. Воронов, В. И. Кушлин, Б. Е. Пеньков, В. В. Петров. – М.: Экономика, 1998.
23. Гусева, А. С. Служебная карьера / А. С. Гусева, В. А. Иглин, Б. В. Лытов и др.; под общ. ред. Е. В. Охотского. – М.: Экономика, 1998.
24. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская Энциклопедия, 1981.
25. Сотникова, С. И. Управление карьерой: учеб. пособие / С. И. Сотникова. – М., 2001.
26. Технологии кадрового менеджмента: учебно-практическое пособие / под ред. И. В. Машуровой. – М.: МарТ; Ростов-н/Д: МарТ, 2004.
27. Управление персоналом государственной службы: учебно-методическое пособие. – М.: РАГС, 1997.
28. Управление персоналом: учебник / под ред. Т. Ю. Базарова. – М.: ЮНИТИ, 2005.
29. Швальбе, Б. Личность, карьера, успех / Б. Швальбе. – М., 1993.
30. Шекшня, С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернет / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – 6-е изд., перераб. и доп. (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002.
31. Экономика фирмы: словарь-справочник / под ред. В. К. Скляренко, О. И. Волкова. – М.: ИНФРА, 2000.
32. Якокка Ли. Карьера менеджера / Якокка Ли. – М.: Попурри, 2005.

Учебное издание

Дубиненкова Елена Николаевна

Карьерное консультирование

Методические указания

Редактор, корректор М. В. Никулина
Компьютерная верстка И. Н. Иванова

Подписано в печать 30.03.10. Формат 60×84 ¹/₁₆.
Бум. офсетная. Гарнитура "Times NewRoman".
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 2,13.
Тираж 50 экз. Заказ .

Оригинал-макет подготовлен в редакционно-издательском отделе
Ярославского государственного университета
им. П. Г. Демидова.

Отпечатано на ризографе.

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова.
150000, Ярославль, ул. Советская, 14.

Е. Н. Дубиненкова

**Карьерное
консультирование**