

УДК 378

## РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ – ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

С. Н. Чистякова

*Российская академия образования*

Поступила в редакцию 1 августа 2018 г.

**Аннотация:** данная статья посвящена актуальной педагогической проблеме выбора будущим специалистом карьеры и ее роли в личностном и профессиональном становлении. Доказывается, что необходимость ценностно-осмысленного характера знаний и представлений, стремления личности к самостоятельной выработке нравственных убеждений и принципов будущей деятельности, а также персональной готовности следовать им при выборе индивидуального пути продвижения в профессии определяет обязанность вуза в создании условий для развития личности в направлении профессионально-карьерного роста одновременно с реализацией нравственных норм. Данный аспект рассматриваемой проблемы актуализирует не только проблему выбора карьеры, но и место вуза в решении поставленной проблемы.

**Ключевые слова:** карьера, карьерный выбор, этапы построения карьеры, внутренние и внешние источники построения карьеры.

**Abstract:** this article is devoted to a current pedagogical problem of the choice by future expert of career and its role in personal and professional formation. The author proves that need of valuable and intelligent nature of knowledge and representations, aspirations of the personality to independent development of moral beliefs and principles of future activity and also personal readiness to follow them at the choice of an individual way of advance to professions defines an obligation of higher education institution in creation of conditions for development of the personality in the direction of professional career development along with realization of ethical standards. This aspect of the considered problem staticizes not only a problem of the choice of career and the place of higher education institution in the solution of the put problem.

**Key words:** career, career choice. stages of creation of career, internal and external sources of creation of career.

Выживает не самый сильный, а самый восприимчивый к переменам!

Чарльз Дарвин

Современное развитие общества требует такой системы образования, которое формировало бы у обучаемых способность к проективной детерминации будущего, а также ответственность за него, веру в себя и в свои профессиональные способности.

В свете идеи гуманизации образования все более утверждается в последнее время личностно-ориентированный подход к сущности содержания образования, при котором высшей ценностью становится сам человек. При этом обеспечивается гуманное отношение к личности, становление его индивидуальности и возможности самореализации.

Ориентация студентов на ценностно-смысловые стратегии достигается в результате форми-

рования проектно-профессиональной компетентности и применения соответствующей им педагогической технологии самопроектирования.

Необходимость ценностно-осмысленного характера знаний и представлений, стремления личности к самостоятельной выработке нравственных убеждений и принципов будущей деятельности, а также персональной готовности следовать им при выборе индивидуального пути продвижения в профессии определяет обязанность вуза в создании условий для развития личности в направлении профессионально-карьерного роста одновременно с реализацией нравственных норм.

Профессиональная карьера – активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности, это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и само-

проектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма.

Концептуальные подходы, отражающие различные точки зрения ученых-исследователей на влияние профессионального становления, на карьеру.

М. Армстронг, В. Р. Веснин, М. Вудкок и Д. Фрэнсис, Э. Ф. Зеер, А. Я. Кибанов, Дж. Сьюпер считают, что профессиональная карьера обусловлена психологическими новообразованиями, которые зависят от возраста индивида и являются необходимыми условиями карьеры. Однако по мере взросления работника карьера приобретает новые смыслы: главными становятся рост амбиций и возможность их удовлетворения.

По мнению Т. В. Кудрявцева, А. К. Марковой, Е. А. Климова, К. М. Левитана, В. А. Сластенина, С. И. Сотниковой, профессиональная карьера развивается параллельно становлению профессионала. Логика формирования профессионализма требует соответствующей динамики объема знаний, умений, навыков и внутренних ценностей индивида: профессиональные знания и способности становятся менее актуальными, чем умение выстраивать отношения.

Ученые Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов и другие выделяют следующие этапы развития карьеры:

**Предварительный этап** включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям.

**Этап становления** длится примерно пять лет в возрасте от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости.

**Этап продвижения** обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе.

**Этап сохранения** 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.

**Этап завершения** приходится на возраст от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез

задумываться о пенсии, готовится к завершению трудовой деятельности. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Период характеризуется кризисом карьеры, 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.

**Пенсионный этап.** 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.).

Как отмечают исследователи, немаловажная роль принадлежит проблеме соотношения возраста и творческой продуктивности человека.

У многих выдающихся творческих работников в последние годы жизни обнаруживается немалый подъем продуктивности. В качестве примеров можно привести математиков, астрономов Н. Коперника и П. С. де Лапласа, физика Дж. У. Гиббса, философов Н. Гартмана, К. Гельвеция, Р. Оуэна, Ж.-Ж. Руссо, К. де Сен-Симона, Ш. Фурье, писателей и поэтов Ф. Петрарку, Ф. Рабле, М. Де Сервантеса, А. Стриндберга, композиторов Людвига ван Бетховена, Б. Мартини. Вопрос о творческом долголетии не имеет однозначного ответа. Поэтому справедливо замечание Л. А. Рудкевича, что адекватное решение проблемы соотношения возраста и творческой продуктивности зависит от замены бесполезных попыток выявить общую универсальную закономерность связи возраста и творчества выведением наиболее часто встречающихся вариантов.

Студентам управление карьерой нужно начинать уже при приеме на работу. Необходимо работодателю задать следующие вопросы:

- Какова философия организации по отношению к молодым специалистам?
- Каковы шансы получения жилья?
- Сколько дней в году уйдет на командировки (в том числе зарубежные)?
- Каковы перспективы развития организации?
- Имеется ли скидка при покупке работниками продукции, выпускаемой организацией?
- Практикуются ли в организации сверхурочные работы?
- Какие системы оплаты труда в организации?
- Кто является конкурентом организации?
- Имеет ли организация свои детские, лечебно-оздоровительные учреждения?

• Каковы шансы получения более высокой должности?

• Будут ли созданы условия для обучения, повышения квалификации или переподготовки?

• Возможно ли сокращение должности и в связи с чем?

• В случае сокращения возможно ли рассчитывать на помощь организации в трудоустройстве?

• Каковы принципы формирования пенсионного фонда, возможные размеры пенсии?

Будущему выпускнику вуза необходимо помнить следующие правила управления карьерой:

Ваши решения в области карьеры практически всегда являются компромиссом между желаниями и реальностью, между Вашими интересами и интересами организации.

Никогда не живите прошлым: во-первых, прошлое отражается в нашей памяти не таким, каким оно было на самом деле; во-вторых, прошлое не вернуть.

Не допускайте, чтобы Ваша карьера развивалась значительно быстрее, чем у других.

Увольняйтесь, как только убедитесь, что это необходимо.

Думайте об организации как о рынке труда, но не забывайте о внешнем рынке труда.

Не пренебрегайте помощью организации в трудоустройстве, но в поисках новой работы действуйте прежде всего на себя.

Важно помнить, что карьерные цели, как правило, находятся в зоне пресечения интересов индивида, организации, общества. Механизмами карьерного процесса являются следующие:

– активность, энергичность человека;

– внешние источники – социальная среда (потребности, интересы общества и др.); конкуренция как механизм отбора.

Существуют две модели построения карьеры: «японская» – перемещения работника (смена сфер деятельности, горизонтальные и вертикальные перемещения) происходят в рамках одной фирмы; «американская» – переход работника в другую фирму как естественный вариант развития его карьеры.

Студенту необходимо владеть информацией об уровнях притязания, что оказывает существенное влияние в ходе овладения карьерой. К таким уровням притязания относятся: реальный, заниженный, завышенный. Реальный – уверенность в своих силах, настойчивость, продуктивность, критичность; заниженный – выбор слишком легких или слишком трудных целей; завышенный – повышенная тревожность, неуверенность в своих силах.

В ходе подготовки к карьере целесообразно руководствоваться принципами карьерного отбора:

• непрерывности;

• осмысленности (нахождение и совмещение смысла личной жизни, смысла службы и смысла социальных процессов);

• соразмерности (индивидуальное/командное – более надежное);

• маневренности (смягчение сил столкновения, обход препятствий, компромиссы, движение «зигзагом», выход на другие «маршруты» и пр.);

• экономичности (распределение сил на всю жизнь);

• заметности и уникальности (уметь представлять результаты своей деятельности).

Подготовка будущего специалиста предполагает разработку форм и методов воспитания у студента черт, адекватных будущей профессиональной деятельности, его побуждение к осознанию своих личностных и профессиональных возможностей как нравственной основы будущего карьерного роста.

К ним относятся: обучение на рабочем месте, волонтерская деятельность, привлечение представителей сферы труда к преподаванию, стажировки на предприятиях, участие в проектах регионального развития, привлечение инвестиций, обучение по заказам предприятий, профориентационные мероприятия, совместная разработка содержания оценки практических умений и компетенций и др.

Проблема подготовки студентов к профессиональной карьере сложная, комплексная, интегративная; ее решение предусматривает следующие аспекты: педагогический, психологический, психофизиологический. И не менее важный – социальный.

В связи с этим необходим специальный курс (в рамках учебного времени, дополнительного образования), который предусматривал бы как теоретические, так и практические занятия, причем последние должны осуществляться в реальных условиях: на предприятиях, в лабораториях, научных учреждениях и других, где студенты, общаясь с наставниками, выполняя проекты, исследования, приобретают профессиональный и социальный опыт, что, бесспорно, окажет им помощь как в становлении будущего профессионала, так и в приобретении позитивного опыта складывания своего карьерного будущего.

Как показывает практический опыт, предварительная подготовка к профессиональной карьере обучающихся начинается еще в школьные годы.

Это, как правило, достигается с помощью обучения школьников специальным курсам по профессиональной ориентации, где они овладевают правилами выбора профессии, изучают свои интересы, склонности, способности, получают информацию о законах рынка труда, о возможностях получения дальнейшего образования, а самое важное, получают практику, выполняя профессиональные пробы в различных сферах профессиональной деятельности, выполняют проекты, исследования на конкретном рабочем месте под руководством наставника, а также участвуют в фестивалях, конкурсах, где им предоставляется

возможность проверить себя в избираемой профессии. Безусловно, такая практика является залогом успешной будущей профессиональной карьеры.

Таким образом, выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, которое человек принимает в своей жизни, так как достижения человека в той или иной сфере жизнедеятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совместимости личностных ожиданий в области карьеры с возможностями успешной адаптации в профессиональной среде.

*Российская академия образования*

*Чистякова С. Н., доктор педагогических наук, профессор, академик РАО, академик-секретарь отделения профессионального образования*

*E-mail: rao\_prof\_obr@mail.ru*

*Russian Academy of Education*

*Chistyakova S. N., Dr. Habil. in Pedagogy, Professor, Academician of Russian Joint Stock Company, Academician-Secretary of Office of Professional Education*

*E-mail: rao\_prof\_obr@mail.ru*