

ОЖИДАНИЯ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ О ПЛАНИРОВАНИИ СОБСТВЕННОЙ КАРЬЕРЫ (ПО МАТЕРИАЛАМ ТРЕНИНГОВ)

**Пашкова А.П.,
Бюндюгова Т.В.**

Рассматриваются и анализируются ожидания и представления выпускников ВУЗов о будущей профессиональной деятельности и планировании собственной карьеры. Представлена программа работы с выпускниками по оказанию им помощи в раскрытии собственного потенциала и построении карьеры. Описаны и проанализированы материалы различных тренингов, участниками которых являются студенты пятых курсов ВУЗов.

Ключевые слова: потенциал, Программа помощи выпускникам, ожидания и представления о построении карьеры.

В настоящее время, в связи со сложными экономическими условиями, реформами в образовательном процессе, а также сменой ритма, образа жизни и ценностных приоритетов, происходят преобразования в сознании людей, которые не могут не отразиться на их поведении, адаптации к окружающей среде и жизнедеятельности в целом. Особенно сильно эти изменения заметны в молодежной среде.

Жизнь современного молодого человека в предлагаемых условиях не развивается линейно, как последовательность переходов: от основного образования к профессиональному, от учебы к работе, от жизни в родительском доме к созданию собственной семьи. Новые условия требуют поиска новых нестандартных индивидуальных вариантов построения своей жизни в целом и карьеры в частности.

В последнее время осуществляется довольно активная молодежная политика, разрабатываются и внедряются различные социальные программы, которые помогают в поиске работы, ВУЗы активно сотрудничают со службами занятости. Но, как показывает практика, высоких результатов это не приносит.

На наш взгляд, это можно объяснить несколькими причинами:

- отсутствием достаточного количества информации для студентов об осуществляемых мероприятиях;
- несформированностью мотивации профессиональной деятельности молодых специалистов;
- неверием в собственные силы и возможности;
- неумением презентовать себя перед потенциальными работодателями;
- незнанием собственного потенциала и личностных особенностей;
- стереотипным и «однобоким» представлением современных студентов о своей карьере, будущей

работе и способах достижения собственных целей (а также неумение их толком сформулировать).

В большом количестве изданий, в самих ВУЗах, во многих СМИ и интернет-источниках есть рекомендации о том, как искать работу, писать резюме, проходить собеседование, но, как показывает практика нашей многолетней работы с различными ВУЗами, только 10–12% выпускников реально пользуются какими-то рекомендациями. В ходе совместной работы со студентами выявляется их растерянность, нежелание, неумение что-либо активно предпринимать по поводу поиска работы. У выпускников отсутствуют четкие представления о будущей работе, о собственных целях и стратегиях поведения в коллективе, с руководством, при построении карьеры. С одной стороны, это все придет с опытом, с другой, – необходимо сформировать представления о первых шагах в мире профессиональной деятельности.

Таким образом, на наш взгляд, перед работниками ВУЗов, служб занятости, молодежными организациями стоит несколько основных задач:

- доносить адресно информацию до студентов относительно их возможностей в поисках работы, объяснить стратегии взаимодействия с различными службами;
- организовывать семинары, тренинги, на которых будет проводиться обучение составлению резюме, прохождению интервью, стратегиям самопрезентации; важно дать возможность на практике попробовать собственные силы, «прорепетировать», исправить возможные ошибки;
- проводить диагностику и раскрывать сильные и проблемные стороны личности молодых специалистов, их потенциал, что помогало бы им в дальнейших поисках работы и адаптации на рабочем месте.

Производить все мероприятия желательно совместно с ВУЗами, выделяя время во время или сразу после занятий, поскольку вероятности посещения таких мероприятий резко снижается, если разрывать их с процессом обучения.

Итак, возникает необходимость выявления развития личностного потенциала у будущих молодых специалистов, студентов ВУЗов.

Понятие «человеческий потенциал» разворачивается как конфигуратор из четырех составляющих: человеческие ресурсы, человеческий капитал, жизненный потенциал и личностный потенциал [2].

Личностный потенциал – это интегральная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций на фоне давлений и изменяющихся внешних условий [1].

К личностному потенциалу, по мнению Леонтьева Д.А., относятся: личностная автономия (Э. Деси, Р. Райан), осмысленность жизни (В. Франкл, Дж. Крамбо), жизнестойкость (С. Мадди), готовность к изменениям (Д. Леонтьев, Д. Сапронов), толерантность к неопределённости (Д. Мак-Лейн), ориентация на действие (Ю. Куль), особенности планирования деятельности (Е. Мандрикова) и временная перспектива личности (Ж. Нюттен, Ф. Зимбардо) [1].

Личностный потенциал предстает как интегральная характеристика уровня личностной зрелости, а главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности, то есть осуществление деятельности в относительной свободе от заданных условий этой деятельности – как внешних, так и внутренних условий, под которыми понимаются биологические, в частности телесные предпосылки, а также потребности, характер и другие устойчивые психологические структуры. Личностный потенциал отражает меру преодоления личностью заданных обстоятельств, преодоление личностью самой себя.

Одна из специфических форм проявления личностного потенциала – это проблематика его реализации в выбранной профессии.

Личностный потенциал специалиста – это система свойств личности, составляющих основу его профессионально-личностного развития и обеспечивающих соответствующий уровень достижений в профессиональной подготовке и последующей деятельности. Личностный потенциал рассматривается в контексте профессиональной деятельности складывается из следующих основных компонентов, каждый из которых, в свою очередь, может быть системно рассмотрен как потенциал [2]:

1. Гносеологический потенциал (система знаний, умений, навыков, представлений, мировоззрения, познавательных способностей, в том числе иноязычных, составляющих, возможно, особый лингвистический потенциал).

2. Аксиологический потенциал (система профессиональных целей, ценностей и ориентации, социально-психологических установок).

3. Творческий потенциал (возможность созидать, творить, находить новое, действовать оригинально и нестандартно).

4. Коммуникативный потенциал (способности общения, понимания и взаимопонимания, способности к овладению общением, коммуникативные качества, умения и навыки).

5. Художественный потенциал (система художественно-эстетических потребностей, форм и способов их удовлетворения).

6. Профессиональный потенциал (соответствие ориентации, склонностей, профессиональных предпочтений избранной профессии, наличие соответствующего типа личности, уровень профессиональной мотивации).

7. Духовный потенциал (система смыслов и смысло-жизненных ориентации, духовно-нравственных ценностей, жизненных позиций и моральных установок личности в системе общечеловеческих нравственных норм).

Правильнее будет говорить об интегральной взаимосвязи личностного потенциала с профессиональным потенциалом.

Личностно-профессиональный потенциал рассматривается как совокупность внутренних ресурсов человека, определяющих его профессиональные возможности.

Основные направления реализации потенциала личности [2]:

- внешнее, направленные на биосферу, социум, техносферу и инфосферу;
- внутреннее, связанное с направленностью личности и имеющее иерархическую структуру, которая объединяет различные уровни потенциала (биологический, психофизиологический и личностный) и опирается на переход от саморегуляции индивида к ценностно-смысловому самоуправлению личности.

Решающую роль в раскрытии потенциала играет сознательный выбор субъекта. Этот выбор и лежит в основе творения себя, самореализации. Лишь на высшем уровне человек становится субъектом развития себя.

Психологическая готовность к самореализации – это системное явление, проявляющееся в виде ситуативной или долговременной, устойчивой готовности, являющихся диалектическим единством психических состояний и свойств личности.

Готовность представляет собой систему личностной и функциональной, а также содержательной и оценочной сторон. Выделенные блоки – это различные формы проявления готовности, встречающиеся в реальной жизнедеятельности субъекта (Рис. 1) [2].

Личностная сторона	Функциональная сторона	
Отношение к себе	Направленность личности	Оценочная сторона
Качества индивидуальности	Опыт личности	Содержательная сторона

Рис. 1. Готовность личности к самореализации

Первый блок (отношение к себе) представляет собой элемент самосознания личности. Оно включает в себя оценку своих возможностей, которая может выражаться в осознании призвания, особого предназначения личности, возможности решить задачу, недоступную другим. Однако оно может быть и неосознанным (или недостаточно осознанным) и опираться на интуицию. Этот блок включает в себя также образ идеального «Я» или, шире – идеалы личности.

Второй блок (направленность) представляет собой мотивы и потребности творчества (мотивы самоактуализации) и ценностные ориентации личности. Потребности могут быть разделены на две группы: потребности творить «что-то» и потребности творить «себя». Потребности и ценностные ориентации выражаются в интересах, склонностях, желании творить, потребности выразить себя в творческом произведении. Оценочная сторона готовности представляет собой систему отношений личности.

Третий блок – это творческие способности личности, являющиеся важнейшим фактором самореализации. Развитие способностей непосредственным образом связано с развитием творческого отношения к себе и направленности.

Четвертый блок – это операциональная система, представляющая собой инструментарий, способствующий реализации потребностей в творчестве и самореализации. Это не только непосредственный опыт, но и фиксированные установки, диспозиции личности. Установка определяет направленность активности человека и трактуется именно как готовность к определенным способам деятельности. Можно говорить об установке на самореализацию, то есть, состоянии, которое способствует включению механизмов самореализации при способствующих условиях.

Итак, возникает необходимость выявления развития личностного потенциала у будущих молодых специалистов, студентов ВУЗов. Это может быть реализовано с помощью Программы «Непрерывный поиск перспективных сотрудников среди студентов ВУЗов».

Этот проект работы со студентами ВУЗов состоит из 4 этапов (один этап – один год обучения). Он направлен на динамическое наблюдение и сбор психологической и профессиональной информации об ее участниках на протяжении 4 лет. Каждый этап выполняет свои задачи и последовательно осуществляется на все более высоком уровне. В результате потенциальный руководитель получает объективную комплексную информацию о потенциале кандидатов для принятия кадровых решений, в свою очередь, кандидаты получают личностные характеристики и подробную информацию о своих сильных и слабых сторонах, а также учатся писать резюме, работают в тренингах, проходят пробные отборочные интервью.

I ЭТАП – метод экспертных оценок (метод групповой оценки личности (ГОЛ)) – 2 курс обучения. Цель – выявление студентов, которые обладают потенциалом развития. ГОЛ содержит информацию о реальных проявлениях личностных потенций и позволяет определить фактическую сторону в поведении личности. ГОЛ следует понимать как научно составленную информацию об уровне проявления качеств личности оцениваемого человека в конкретном коллективе.

II ЭТАП – диагностический модуль – 3 курс обучения. Цель – получение объективной информации о личностно-профессиональном потенциале студентов, прошедших первый этап. Теперь определяются сильные стороны и ключевые характеристики студентов, описываются условия, при которых возможна эффективная реализация их потенциала в условиях межличностного общения, построения карьеры, профессиональной деятельности. Тесты взаимосвязаны с рядом других систематических методов, которые включают в себя широкий круг интуитивных и большей частью бессознательных приемов. Получение информации с помощью психометрических тестов еще не гарантирует эффективного использования данной информации.

III ЭТАП – интервью – 4 курс обучения. На этом этапе удастся проследить динамику развития участников Проекта с помощью структурированного психометрического интервью. Всем кандидатам задаются одинаковые вопросы и критические ситуации для удобства системы интерпретаций и экспертного оценивания ответов.

IV ЭТАП – тренинги – 5 курс обучения. Цель – активизация внутренних ресурсов через интерактивное обучение, психологическое сопровождение условий личностного и профессионального роста перспективных специалистов. Тренинги позволяют опытным путем прочувствовать окружающую реальность, выработать необходимые социальные и коммуникативные навыки, понять свои слабые и сильные стороны, а главное – научиться видеть и раскрывать потенциал своей личности. Личностное и социальное развитие молодых специалистов способствуют повышению их трудовой адаптации и построению успешной карьеры.

В рамках развития потенциала молодого специалиста предлагается использовать тренинговые программы по следующим направлениям:

1. Программа «Эффективное построение карьеры». Задача – выработать навыки и стратегию построения успешной карьеры.

2. Программа «Эффективное взаимодействие в команде». Задача – научиться эффективно работать в команде и понять свое место в ней.

По результатам реализации Программы накоплен значительный диагностический материал, который может быть полезен как самим студентам, так и различным службам и организациям, которые с ними работают.

В данной работе нам бы хотелось сделать акцент на информации, которая получена в результате работы студентов в тренингах, поскольку она дает более полную картину о сформированности у студентов их целей, планов на будущее, а также представлений об их реализации.

Подробно описывать тренинговые программы не является нашей основной задачей, основная цель – рассмотреть представления и ожидания выпускников ВУЗов относительно их будущей профессиональной деятельности.

Объект изучения – студенты 5-го курса, в возрасте от 22 до 24 лет, обоих полов в количестве 126 человек.

Предмет изучения – представления студентов о будущей профессиональной деятельности.

Все данные получены в результате частотного анализа.

Мы использовали материалы отдельных упражнений и проектов, выполняемых студентами в ходе тренинговой работы. В результате нами были получены несколько основных блоков информации.

1-ый блок информации связан с построением карьеры (упражнение «Дерево карьеры»). Сюда мы включили 3 основных параметра:

- с чего и с чем (качества, навыки) они начинают строить карьеру;
- что им поможет, и как они будут это делать;
- что они получают через 5 лет.

2-ой блок информации очерчивает круг проблем (личностные качества и ситуации), которые могут возникнуть в ходе построения карьеры, прогнозируемых студентами (упражнение «Подводные камни»).

3-ий блок информации описывает качества личности соискателя при приеме на работу (упражнение «Идеальный кандидат»). Здесь все качества были разделены нами на следующие семантические блоки:

- личностные качества;
- деловые характеристики;
- поведенческие особенности.

4-ый блок включает в себя обратную связь и представления студентов по итогам участия в командной работе. Здесь также было выделено несколько блоков информации:

– представления о выполняемых командных ролях;

– общие представления о работе в команде.

Рассмотрим полученные результаты более подробно.

Что касается первого блока информации, то, с чего у студентов, по их мнению, начинается карьера, можно описать следующим образом (отмечены ответы, названные более чем 75% участников):

- знания
- стремления, мотивация
- минимальный опыт
- коммуникабельность
- трудолюбие
- способность к обучению, креативность
- высшее образование.

Строить карьеру и продвигаться по службе им поможет собственное трудолюбие, инициативность, активность, повышение квалификации, налаживание отношений с коллективом и руководителем, правильная постановка целей.

Что касается целей, которые они ставили перед собой на ближайшие 5 лет, их можно разделить на несколько групп:

- а) достижение семейного благополучия;
- б) достижение материального благополучия (финансовая независимость, много денег, обеспеченность, жилье, машина);
- в) достижение «хорошей должности»;
- г) рост профессионализма (стать хорошим специалистом);
- д) уважение коллег и признание окружающих;
- е) удовлетворенность работой.

Таким образом, получив задание описать процесс построения карьеры (с чего начнете – как будете строить – что планируете достичь за 5 лет), мы видим, что представления студентов о построении карьеры достаточно общие, типичные. Цели, так же как и способы построения карьеры размытые, неконкретные. При просьбе уточнить, что именно имеется в виду, участники практически в 80% случаев испытывали некоторое затруднение в формулировании конкретных ответов.

Теперь рассмотрим результаты упражнения, которые вошли во второй блок полученной информации. В данном случае нас интересовали представления студентов о том, какие сложности у них могут возникнуть при построении карьеры, а так же качества, которые могут им мешать. Данные представлены в таблице 1.

Ответы, описанные выше, также носят достаточно общий характер, но нельзя не отметить, что студенты чаще берут ответственность за возникающие сложности на себя, таких ответов как: «меня не понимают», «мне мешают», «вокруг не те коллеги,

которые хотелось бы, чтобы были» практически не встречаются.

Таблица 1

**Представления о возможных сложностях
в построении карьеры у выпускников ВУЗов
(ответы, встречающиеся чаще 75%)**

Качества, мешающие строить карьеру	Ситуации, мешающие строить карьеру
Лень	Неинтересная и рутинная работа
Упрямство	Нет общего языка с коллегами или начальством
Невозможность спланировать результат	Личные проблемы
Самоуверенность	Непонимание окружающих
Пассивность	Сложности выбора того, что важнее
Узкий взгляд на проблему	Отсутствие мотивации
Неумение долго заниматься монотонной работой	Сложные задачи, отсутствие необходимых навыков

Сложности, описанные выше, структурированы и продуманы, на наш взгляд, лучше, чем рассмотренные ранее цели.

Таблица 2

**Представления выпускников ВУЗов о соискателе
на должность (ответы, встречающиеся чаще 65%)**

Группа качеств	Перечень качеств, которые в нее входят
1. Личностные качества	- целеустремленность, - коммуникабельность, - ответственность, - пунктуальность, - трудолюбие, - амбициозность.
2. Особенности личности, связанные с профессиональной деятельностью	- образование, - опыт работы, - обучаемость, - желание узнавать новое в выбранной профессии, - профессиональная грамотность.
3. Особенности интеллектуальной деятельности	- креативность, - гибкость мышления, - критичность, - широкий кругозор, - наблюдательность и умение анализировать.
4. Личностные особенности, связанные с общением	- умение слушать собеседника, - дружелюбие, - отзывчивость, - искренность, - дипломатичность.
5. Деловые качества	- лидерские способности, - умение принимать решения, - любовь и интерес к работе.
6. Морально-этические качества	- порядочность, - честность.
7. Особенности внешнего вида и поведения	- аккуратность в одежде, - хорошие манеры, - четкая и спокойная речь, - отсутствие ярко выраженной жестикуляции.

Помимо проанализированных выше, мы получили данные, которые дают информацию о том, какие представления у выпускников ВУЗов сформированы относительно того, каким должен быть соискатель на должность. Для этого мы просили их нарисовать портрет такого соискателя, а так же описать необходимые ему качества и особенности.

Что касается портрета, то в 90% случаев они совпадали. Соискатель выглядит следующим образом: деловой костюм, часы, портфель, аккуратная прическа, доброжелательной выражение лица. Иногда в руках рисовали документы или диплом.

Качества и особенности поведения, которые выделяли большинство участников, можно разделить на несколько групп (таблица 2).

По данным результатам можно сделать вывод о том, что представления о соискателе четче структурированы и могут быть описаны участниками шире и разнообразнее, нежели представления о карьере. Мы можем связать это с двумя факторами: во-первых, представления о кандидате как бы «более реальны», поскольку они связаны с самими участниками, а представления о карьере носят гипотетический характер; во-вторых, здесь понятна задача – быть таким, чтобы приняли на работу, а в случае построения карьеры – существуют только предположения о том что «мне это надо», а на вопросы «зачем и почему» четкого ответа нет.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

- во-первых, необходимо проводить пошаговую индивидуальную работу со студентами, которая помогала бы им раскрыть свой потенциал;
- во-вторых, важно говорить с выпускниками обо всех проводимых мероприятиях, объяснять их цели и задачи, чтобы сформировать определенную мотивацию;
- в-третьих, по результатам проведения тренингов можно говорить о том, что у выпускников существуют относительно целостные представления о том, каким должен быть соискатель на должность, с помощью чего они будут строить карьеру и относительно неструктурированные представления и ожидания относительно собственной карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Леонтьев Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ. Вып. 1. – М.: Смысл, 2002.
2. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.