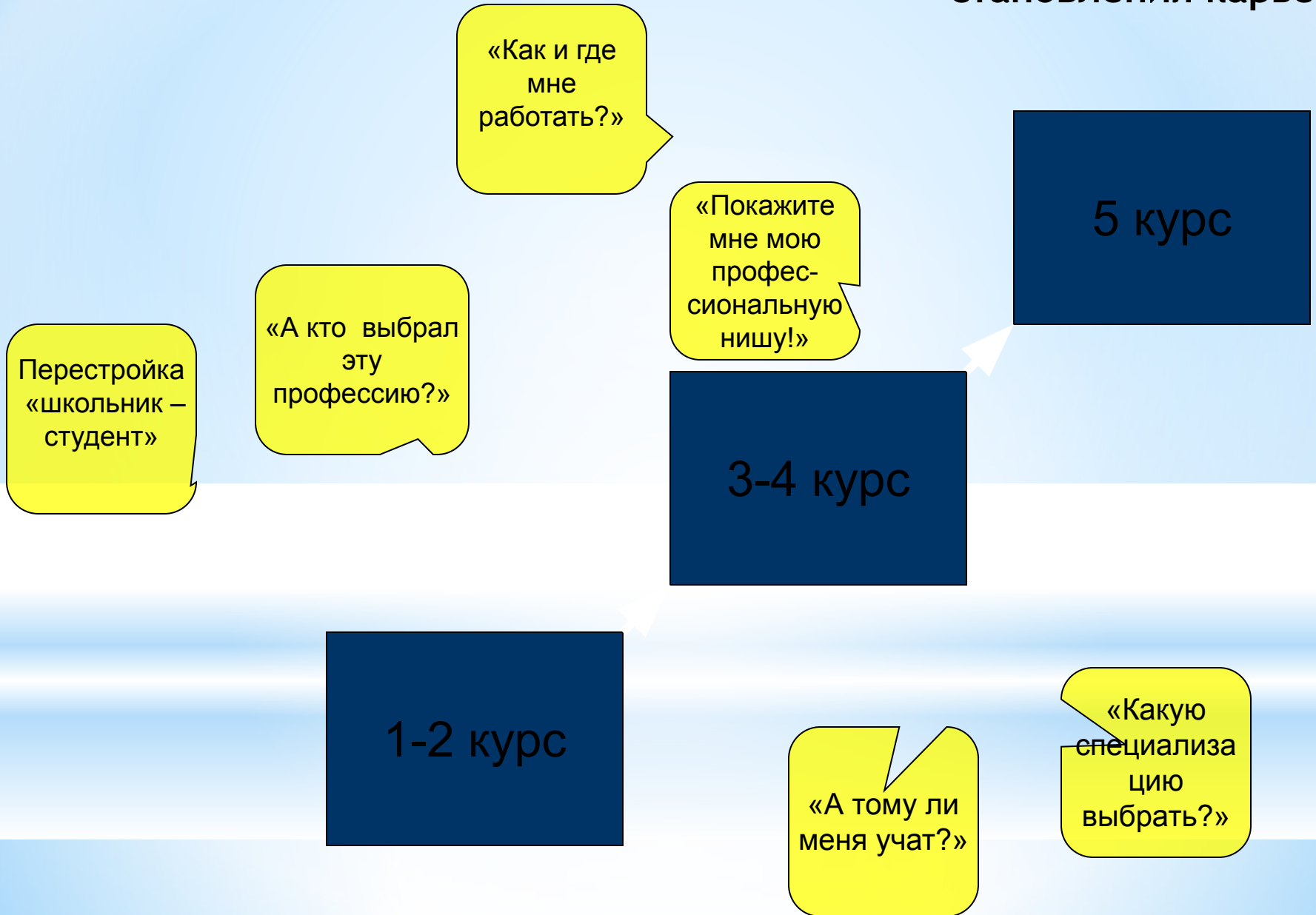


*** Технологии
преодоления карьерных
кризисов**

* Особенности прохождения кризисов на ранних этапах становления карьеры



* Особенности прохождения кризисов на ранних этапах становления карьеры

Этап	Проблема	Характеристика проблемы	Рекомендации по преодолению
	Перестройка «школьник – студент»	Студент переходит от школьной позиции к студенческой, такая смена может проходить очень болезненно с нарушениями социальной адаптации (для студентов 1-го курса, недавних школьников, характерно наибольшее количество нарушений, девиантное поведение)	Важно осознать смену социальных позиций, специфику новой роли и принять ее необходимость в процессе развития. Возможно введение кураторства над студентами первого курса со стороны старшекурсников, что облегчает процесс адаптации к реалиям вузовской жизни.
1-2 курс	«А кто собственно выбрал эту профессию?» (эта проблема может возникнуть также и на 5-м курсе вследствие неуверенности и в своих силах)	Студент в начале обучения в вузе начинает осознавать важность самостоятельного выбора профессии, которую обычно выбирают за него другие (родители, близкие, общество). Подобная необходимость формирования ответственной позиции по отношению к своей жизни, в том числе и профессиональной, зачастую сопровождается внутренним сопротивлением	Можно осуществить следующие шаги: 1. понять свои цели и приоритеты жизни и согласовать их с получаемой профессией; 2. максимально сблизить свои цели и особенности профессии (например, выбор более близкой специализации); 3. сделать основное образование «дополнительным» - перенести акцент на спец. курсы и доп. образование в той сфере, которые больше интересуют; 4. если вышеуказанные шаги не удовлетворяют всех потребностей в профессионализации – переориентироваться в профессиональном выборе.

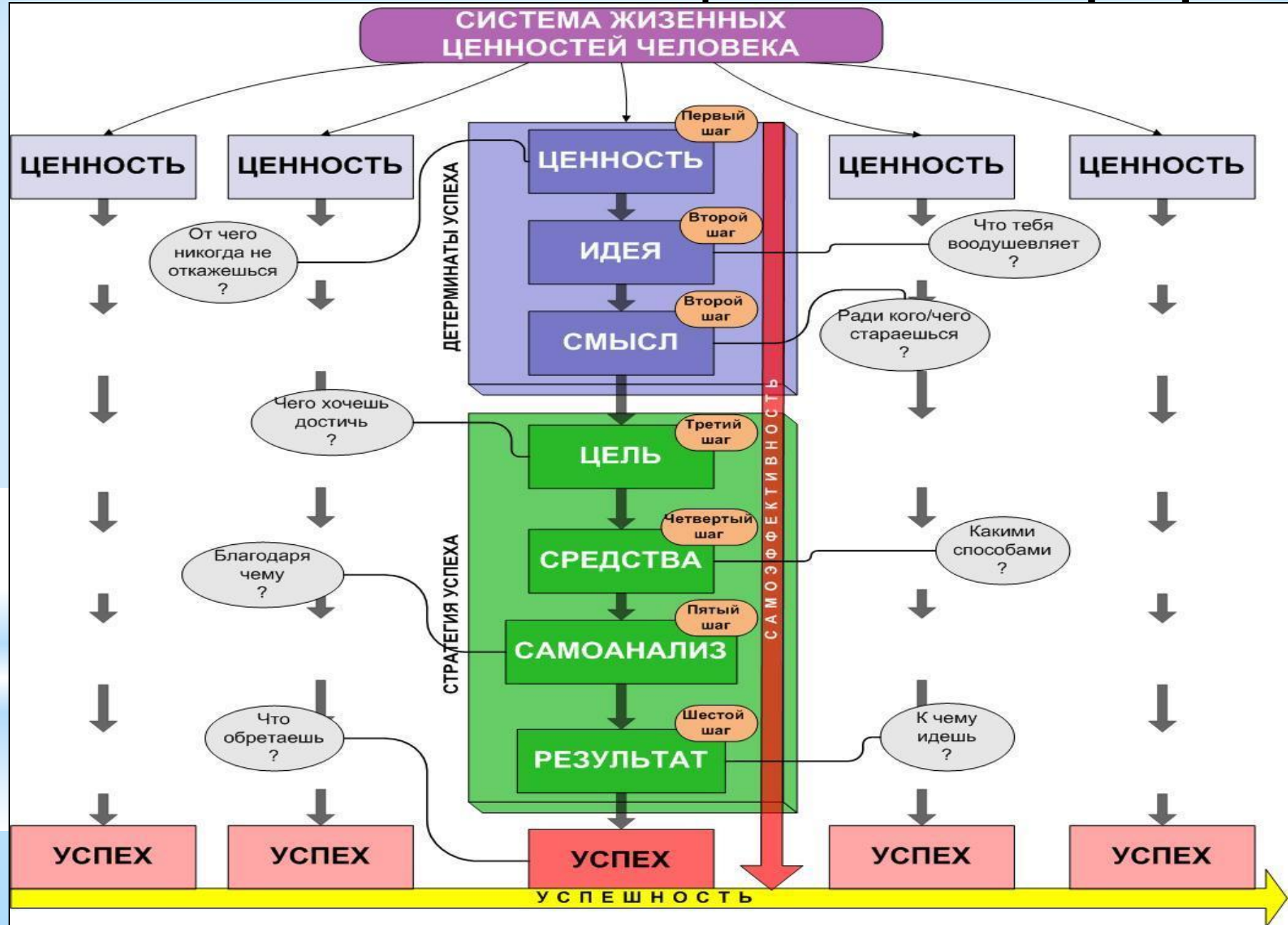
3-4 курс	«А тому ли меня учат?»	Возникают вопросы к программе обучения. Сопоставляются требования внешней среды, рынка труда, конкретных работодателей к специалистам данной сферы и получаемые знания, умения и навыки. Выявляется их несогласованность.	Образовательная программа стандартизирована и достаточно «неповоротлива» по отношению к реалиям рынка. Можно выстроить «авторскую» программу под требования рынка – посетить интересные лекции со студентами других специальностей, участвовать в доп.образовательных программах, или просто «добрать» в книгах и журналах недостающую информацию.
	«Какую специализацию выбрать?»	Возникает вопрос к специализации в одной из сфер выбранной профессиональной деятельности: как специализироваться так, чтобы не остаться без работы на рынке труда.	Можно предпринять комплекс мер: проанализировать рынок вакансий + свои цели и приоритеты + свои склонности и особенности + свои знания, навыки и опыт (SWOT-анализ), и, исходя из этого, специализироваться оптимальным образом

5 курс	<p>«Покажите мне мою профессиональную нишу!»</p>	<p>Возникают вопросы выбора своего индивидуального пути, позиционирования себя как молодого специалиста на современном рынке труда «Чего я хочу? Что я могу?».</p>	<p>Ответ на вопрос «Как выделиться среди всех остальных выпускников аналогичных специальностей» кроется во всем образовательном «пути». Важно «выкладываться» на каждом отрезке образовательного процесса. Только дополнительная активность в поиске своего индивидуального пути может привести к его нахождению. И чем раньше студент это понимает, тем раньше он начинает накапливать свои конкурентные преимущества в той области, которую он выбрал.</p>
	<p>«Ой, боюсь, боюсь, боюсь!»</p>	<p>Возникает страх перед выходом на рынок рабочей силы, ощущение непереносимого бремени личной ответственности за успешность своей профессиональной деятельности. Повышается тревожность в связи с кардинальной сменой социальных ролей «студент – специалист».</p>	<p>Необходимо подготовиться к ожидаемым изменениям. Изучить их специфику, особенности и необходимость в процессе развития с целью более высокой адаптации. Можно посоветоваться с людьми, успешно прошедшими аналогичный этап (сравнительно недавно). Важно осознать свои сильные и слабые стороны уже на этом этапе, принять помощь психолога и старших коллег.</p>

1. Гибкая интеграция субъектом карьеры позитивных и негативных сторон своего карьерного опыта (прошлого, настоящего и будущего) с преобладающим акцентом на позитивные его стороны в контексте целостного жизненного пути – позитивное толкование своей жизни и карьерных достижений, выявление скрытых возможностей карьерных ситуаций, усиление их многозначности.

Применяется метод возрастного шкалирования, когда на шкале (прошлого, настоящего и будущего, начиная с 20 лет) предлагается нанести условные обозначения, фиксирующие незначительные, существенные и радикальные улучшения и ухудшения карьерного развития. Позитивные и негативные моменты указываются как относительно прошлого карьерного опыта, так и применительно к будущему. На основе этих записей над возрастной шкалой обозначается линия карьерного развития - в случае преобладания улучшения поднимается восходящий вектор, в случае ухудшения фиксируется регресс и спад карьерного развития.

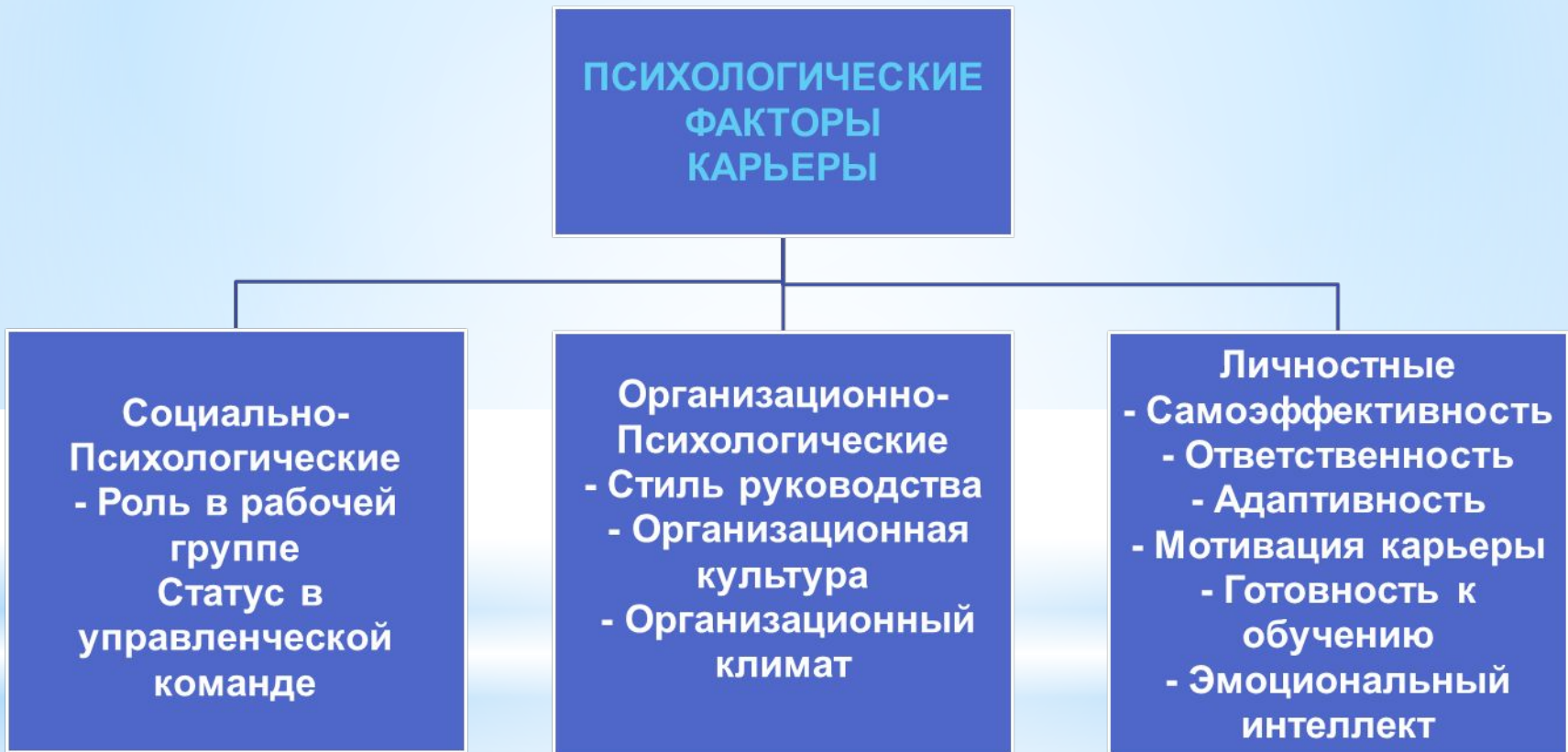
* Система ценностей и карьера



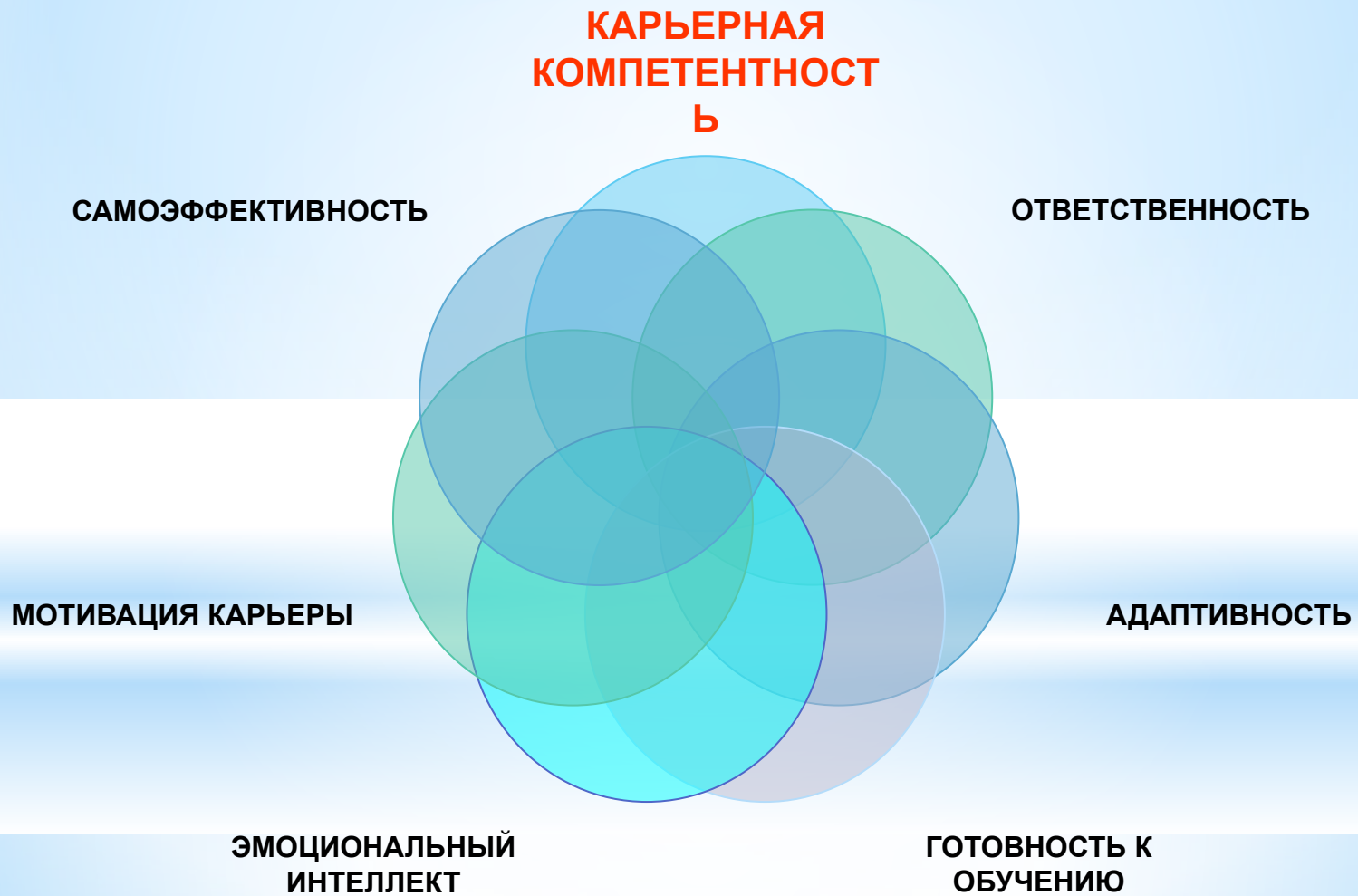
* **Факторы карьеры (непсихологические)**

- * Экономические (уровень материального стимулирования)
- * Политические (политическая ориентация, принадлежность к партии)
- * Правовые (законодательное регулирование карьеры)
- * Маркетинговые (потребность в специалистах)
- * Социально-демографические (пол, возраст)
- * Образовательные (уровень и профиль образования)
- * Медицинские (состояние здоровья, уровень личной энергетика, работоспособность, стрессоустойчивость)
- * Географические (удаленность-приближенность к крупным центрам, столицам)
- * Протекционистские (неформальная поддержка, «блат»,

* Факторы карьеры (психологические)



* Шестифакторная модель карьерной компетентности



* Мотивация к карьере (структура)

Основные
компоненты
мотивации к
карьере

**Карьерный
инсайт
ведущий
компонент**



**Карьерная
причастность
направляющи
й компонент**

**Карьерная
устойчивость
Содержательн
ый компонент**

* Описание компонентов мотивации к карьере

- * **КАРЬЕРНАЯ ИНТУИЦИЯ** - определяет, насколько у человека реалистичные ожидания относительно его карьеры, насколько велики знания, касающиеся его сильных и слабых сторон, каковы его специфические цели в карьере
- * **КАРЬЕРНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ** - включает способность человека адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и справляться с негативными ситуациями; умение сотрудника проявить инициативу, способность структурировать проблемы, желание сохранить высокий уровень эффективности и качества работы в ситуациях давления со стороны, недостатка ресурсов, ограниченного количества времени для выполнения конкретного задания
- * **КАРЬЕРНАЯ ПРИЧАСТНОСТЬ** - характеризует степень вовлечённости человека в поиск возможностей для продвижения и получения признания, способность отказаться от деятельности не связанной с работой для достижения цели организации

* Карьерная демотивация (6 стадий)



* Характеристика стадий карьерной демотивации

- * **1 стадия** - сотрудники еще легко контактируют с коллегами, возрастает производительность труда, так как они пытаются справиться с затруднениями за счет более интенсивной работы
- * **2 стадия** - поведение сотрудников носит демонстративный характер, при непосредственном общении с руководством склонны либо замыкаться в себе, либо занимать подчеркнуто оборонительную позицию. Качество работы пока остается вполне удовлетворительным.
- * **3 стадия** - сотрудники стараются работать достаточно много и с хорошим качеством в надежде зарекомендовать себя с лучшей стороны, получить признание руководства и побудить к улучшению дел

* Характеристика стадий карьерной демотивации

- * **4 стадия (переломная)** - производительность и качество труда снижается до минимально допустимого уровня: сотрудники выполняют свои обязанности, но инициативы не проявляют. Поворотный пункт, когда еще возможен переход к более благоприятному развитию ситуации. В случае нарастания демотивационных процессов есть опасность перехода к пятой стадии
- * **5 стадия** - сотрудники пытаются максимально сузить границы своих обязанностей, начинают вести себя подчеркнуто вызывающе, заметно пренебрегая работой, деформируется система моральных ценностей, которой человек придерживался ранее, нарастает напряженность в межличностных отношениях в коллективе
- * **6 стадия** - окончательно разочаровавшись в своей работе, сотрудники либо перейдут на другое место, либо будут относиться к работе как к каторге, либо начинают активно вредить организации изнутри