



Социальные
коммуникации.

Психология

Профессиональное
саморазвитие и управление
карьерой

Кафедра
«Прикладная психология»

М.А. Бендюков, Н.Б.
Казначеева, М.В.



ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ



POLITÉCNICA



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach



NAZARBAYEV N.A.
«COURSE TOWARDS
THE FUTURE: MODERNIZATION
OF KAZAKHSTAN'S IDENTITY»



Erasmus+

Программа подготовки магистров "Высокоскоростной железнодорожный транспорт. Инфраструктура, экономика, экология"
Master Program "Economics, Ecology and Infrastructure at High-Speed Railways" (EEIHSR)



В психологии выделяют два вида саморазвития: личностное и профессиональное.

- **Саморазвитие личностное** подразумевает развитие качеств, заложенных на генетическом уровне человека, развивая которые человек постигает новое, ранее ему не известное. Примерами личностного саморазвития может служить изменение типа мышления, внутреннего отношения к себе или окружающему миру.
- **Саморазвитие профессиональное** подразумевает совершенствование компетенций человека в сфере профессиональной. Основными факторами данного успешного развития служат желания, возможности и временные ресурсы.

Как научный термин «карьера» имеет множество трактовок, которые, можно объединить в три группы

1. **Карьера как последовательность выполняемых человеком видов профессиональной деятельности и занимаемых профессиональных позиций:** – фактическая последовательность занимаемых ступеней; – профессиональное продвижение, рост как этапы восхождения человека к профессионализму; – продвижение работника по служебной лестнице: изменение профессии, специальности, квалификации, должности, обязанностей; – иерархическое отражение пути должностного продвижения работника.
2. **Карьера как процесс развития и самореализации личности:** – индивидуальная последовательность социальных установок (аттитюдов) и поведения, реализуемых в сфере работы на протяжении человеческой жизни; – процесс успешной профессиональной самореализации работника при социальном признании и в результате продвижения по служебной лестнице.
3. **Карьера как жизненный, в том числе профессиональный, успех:** – виды деятельности, слитые с образом жизни и реализующие цели жизни; – совокупность социальных ролей, нацеленных на реализацию себя в важных жизненных сферах: семейной, профессиональной, досуговой.

Основные положения, лежащие в основе современных представлений о карьере.

- 1. Полноценная карьера** – это сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внешнего движения с целью освоения социально трудового пространства и внутреннего развития человека.
- 2. Карьера** – это одновременно и процесс, и результат развития человека в социально-трудовой и организационной сферах.
- 3. Современная карьера** многомерна и предполагает продвижение работника по многим карьерным векторам: должностным, профессиональным, статусным, монетарным и субъективно-личностным.

Основные положения теории карьеры Д. Сьюпера:

1. Человек характеризуется способностями, интересами и свойствами личности.
2. Каждый человек подходит для ряда профессий, а профессия – для ряда индивидов.
3. В зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия карьерного развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор.
4. Карьера проходит через ряд индивидуальных стадий – «отрезков карьеры», которые характеризуются изменением «профессиональной роли» как компонента Я-концепции личности.

Основные положения теории карьеры Д. Сьюпера:

5. Особенности карьеры определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.

6. На разных стадиях карьерой можно управлять, с одной стороны, способствуя формированию у индивида интересов и способностей, с другой – поддерживая индивида в его стремлении попробовать разные профессии.

7. Карьера состоит в развитии и реализации Я-концепции.

8. Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, беседе с профконсультантом или в реальной жизни.

9. Удовлетворенность работой и карьерой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей и интересов.



В 1909 г. Ф. Парсонс сформулировал ряд положений, которые впоследствии образовали дифференциально-диагностический подход.

1. Каждый человек по своим индивидуальным качествам и профессионально значимым способностям оптимально подходит для одной профессии.

2. Профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии.

3. Профессиональный выбор является сознательным и рациональным процессом соотнесения индивидуальной диспозиции психологических или физических качеств с требованиями профессий.

Основные характеристики новой трудовой реальности:

- 1. Число изменений в профессиональной жизни постоянно увеличивается.** Рост изменений означает трудности планирования и построения долгосрочной, пожизненной карьеры.
- 2. Профессиональная мобильность резко повышается.** Требования к возможностям смены профессии, а также к привносимым такой сменой ситуациям и возможностям нелинейного развития карьеры повышаются.
- 3. Повышаются требования к умениям и владению несколькими профессиями.**
- 4. «Обучение длиною в жизнь».** Участие трудоспособного индивида в профессиональном обучении касается всей жизни, что означает учащение циклов перехода от работы к обучению и обратно.
- 5. Компетентностный подход.** Профессиональное обучение изменяется, включает компоненты общего развития для обеспечения подготовки учащихся к творческому отношению к труду, расширение адаптивных возможностей в труде, эффективную рабочую коммуникацию.

Основные характеристики новой трудовой реальности:

6. Определение содержания труда и профессии становится все сложнее, а потому и «прикрепление» к профессии, и обретение профессиональной идентичности все проблематичнее.

7. Труд человека все больше зависит от других людей и организаций. Совершенствование технологии производства означает как создание более свободных условий выполнения работы, так и повышение роли рабочих групп и человеческого фактора.

8. Растут требования и возможности самостоятельного регулирования условий труда.

9. Рабочее время увеличивается, трудно провести четкую границу между свободным и рабочим временем.

10. Возрастает роль социальных умений и коммуникативных способностей.

11. Возрастает интернационализация, то есть требуется знание разных культур и умение функционировать в этих культурах.

В современных условиях специалист зачастую оказывается перед следующим выбором:

- 1) остаться на нынешней должности в той же организации, хотя не все в этой организации устраивает;
- 2) перейти в другую организацию с сохранением или изменением должностного уровня;
- 3) пройти соответствующую переподготовку и поменять профессиональную область деятельности.

Поливариативная карьера – это и есть совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов профессионального и должностного продвижения.

Алгоритмы успешного самоуправления карьерой:

- 1. Самопознание, самоисследование, самодиагностика* – изучение своих профессиональных способностей, интересов, направлений, раскрытие своих профессиональных потребностей и возможностей.
- 2. Самоанализ возможностей карьерного роста.*
- 3. Целеполагание собственной карьеры.*
- 4. Самопланирование поэтапного карьерного становления* – рост профессионального образования, выполнение профессиональных заданий и поручений.
- 5. Самоконтроль и самооценка* – получение обратной связи от близких людей и успешных профессионалов.
- 6. Самореализация карьерного продвижения.* Основными компонентами характеристики работника, имеющего потенциал карьерного роста, являются личностные качества и профессиональные умения и навыки.