21.04.2020. Преподаватель: Ревтова Л.А.

Урок Психология личности

Группа №12

Тема урока: Планирование карьеры. Сущность профессионального самоопределения в юношеском возврасте.

Домашнее задание: Конспект темы.

**Планирование карьеры**

**Управление карьерой**представляет собой научно обоснован­ное рациональное определение сроков занятия должностей с уче­том пожеланий и возможностей работников. Это управление разви­тием персонала в нужном для организации направлении.

Главная задача планирования и развития карьеры заключается в обеспечении взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер.

Во многих фирмах планирование деловой карьеры является обязательным. Оно состоит в определении целей и путей, веду­щих к их достижению. Развитием карьеры называют те дейст­вия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана.

**Правила управления деловой  карьерой**представляют собой принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста.

Чтобы эффективно управлять своей деловой карьерой, необходимо составлять личные планы. Личный жизненный план карьеры состоит из трех основных разделов: оценка жизненной ситуации, постановка личных конечных це­лей карьеры и частные цели и планы деятельности.

Развитие карьеры создает определенные преимущества для работника и для организации: для работника - удовлетворенность трудом, повышение конкурентоспособности на рынке, возможность пла­нировать профессиональный рост, и высо­кая лояльность сотрудников, сокращение текучести кадров и повышение производительности туда — для организации.

В рамках системы управления персоналом складывается блок **функций по управлению деловой карьерой,**которые выполняют: дирекция, служба управления персоналом, начальники функциональных подразделений, консультационные центры, профсоюзные комитеты.

**Планирование карьеры**- это управление развитием персона­ла в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана горизонтального и вертикального продвиже­ния работника по системе должностей или рабочих мест, начиная с момента принятия работника в организацию и заканчивая предпо­лагаемым увольнением с работы.

В процессе планирования учитываются три стороны: работ­ник - ответственный за собственную карьеру; руководитель - яв­ляющийся наставником сотрудника; отдел человеческих ресурсов - осуществляющий управление процессом развития карьеры сотруд­ника в организации.

**Преимущества планирования карьеры:**

1) более высокая степень удовлетворенности от работы в организации;

2) повышение материального благосостояния и жизненного уровня;

3) более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать иные стороны собственной жизни;

4) возможность целенаправленной подготовки к будущей [управленческой деятельности](https://studopedia.ru/16_31851_sushchnost-upravlencheskoy-deyatelnosti-urovni-upravleniya.html);

5) повышение конкурентоспособности на рынке труда.

**Специалист по планированию карьеры**- это специалист службы управления персоналом, составляющий графики должно­стных продвижений работников вплоть до пенсии. В график вклю­чаются: повышение заработной платы, повышение образовательно­го уровня, сохранение квалификации, переквалификация.

**Выделяют несколько *этапов управления планированием карьеры:***

1. Обучение нового сотрудника, основанное на планировании и развитии его карьеры.

2. Разработка плана развития карьеры. При этом сотрудник оп­ределяет свои потреб-ности, обозначает должности, которые он хотел бы занять, и соотносит их с возможностями фирмы.

**3. Реализация плана развития карьеры, которая зависит от:**

- резерва работы в занимаемой должности;

- профессионального и индивидуального развития;

- эффективного партнерства с руководителем;

- заметного положения в организации.

4. Оценка достигнутого результата. Проводится, как правило, один раз в год. По результатам оценки проводится корректировка плана развития карьеры.

**Процесс развития карьеры определяется следующими пока­зателями:**

- текучестью персонала. Под текучестью кадров понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетво-ренностью организа­ции конкретным работником;

- продвижением в должности;

- занятием освободившихся ключевых должностей;

- проведением опросов сотрудников, участвующих в планиро­вании и развитии карьеры.

Отражением планирования карьеры в организации является карьерограмма. **Карьерограмма** представляет собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры. Карьерограммы для специалистов и руководителей, как правило, строятся по результатам специальных научных исследований в заинтересованных организациях. Плани­рование карьеры является индивидуализированным процессом, так как каждый человек имеет свою систему ценностей, интересов, трудового и личного опыта.

**Управление деловой карьерой**представляет собой комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации, по пла­нированию организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из целей, потребностей и возможностей органи­зации и самого работника.

Мероприятия по управлению деловой карьерой повышают пре­данность работника интересам организации; повышают производи­тельность труда; уменьшают текучесть кадров и более полно рас­крывают способности человека.

**Механизм управления карьерой**персонала - совокупность средств воздействия и кадровых технологий, которые обеспечивают управление профессиональным опытом персонала в организации, реализацию ее карьерной стратегии.

Планирование и контроль деловой карьеры состоят в том, что, начиная с момента принятия работника в организацию и кончая предполагаемым увольнением с работы, необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное его продвижение по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный пе­риоды, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рас­считывать на продвижение по службе.

Одной из форм планирования карьеры является система пожизненного най­ма, распространенная в Японии. Эта система возникла после Вто­рой мировой войны и доказала свою жизнеспособность и эффек­тивность. Суть системы в том, что человек, получив образование, поступает на работу в компанию и работает там до выхода на пен­сию. За это время сотрудник может поменять несколько мест, сме­нить сферу деятельности, продвинуться по службе — и все это в рамках одной компании.

Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не выполнять какую-либо отдельную функцию. Под­нимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возмож­ность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года. Многие японские руководители на ранних этапах карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний, которые в любом случае потеряют свою ценность через пять лет, и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкреплен­ным к тому же личным опытом.

## Сущность профессионального самоопределения в юношеском возврасте Профессиональное самоопределение в юношеском возрасте

Старшеклассник (период ранней юности с 15 до 17 лет) вступает в новую социальную ситуацию развития сразу же при переходе из средней школы в старшие классы или в новые учебные заведения -- гимназии, колледжи, училища. Эту ситуацию характеризуют не только новые коллективы, но, самое главное, направленность на будущее: на выбор образа жизни, профессии, референтных групп людей. Необходимость этого выбора диктуется самой жизненной ситуацией, инициируется родителями и направляется учебным заведением. Соответственно в этот период основное значение приобретает ценностно-ориентационная активность. Она связывается со стремлением к автономии, правом быть самим собой.

Разграничивают поведенческую автономию (потребность и право юноши самостоятельно решать лично его касающиеся вопросы), эмоциональную автономию (потребность и право иметь собственные привязанности, выбираемые независимо от родителей), моральную и ценностную автономию (потребность и право на собственные взгляды и фактическое наличие таковых). Большое значение в этом возрасте имеют дружба, доверительные отношения. Дружба представляет для юношей и девушек одну из важнейших форм отношений, часто дополняясь, а иногда заменяясь всем многообразием отношений любви [52].

Юношеский возраст -- этап формирования самосознания и собственного мировоззрения, этап принятия ответственных решений, этап человеческой близости, когда ценности дружбы, любви, интимной близости могут быть первостепенными [29].

Отвечая самому себе на вопросы «Кто я? Какой я? К чему я стремлюсь?», молодой человек формирует: 1) самосознание -- целостное представление о самом себе, эмоциональное отношение к самому себе, самооценка своей внешности, умственных, моральных, волевых качеств, осознание своих достоинств и недостатков, на основе чего возникают возможности целенаправленного самосовершенствования, самовоспитания; 2) собственное мировоззрение как целостную систему взглядов, знаний, убеждений, своей жизненной философии, которая опирается на усвоенную ранее значительную сумму знаний и сформировавшуюся способность к абстрактно-теоретическому мышлению, без чего разрозненные знания не складываются в единую систему; 3) стремление заново и критически осмыслить все окружающее, утвердить свою самостоятельность и оригинальность, создать собственные теории смысла жизни, любви, счастья, политики и т. п.

Для юношества свойственны максимализм суждений, своеобразный эгоцентризм мышления: разрабатывая свои теории, юноша ведет себя так, как если бы мир должен был подчиняться его теориям, а не теории -- действительности. Стремления доказать свою независимость и самобытность сопровождаются типичными поведенческими реакциями: «пренебрежительного отношения» к советам старших, недоверие и критиканство по отношению к старшим поколениям, иногда даже открытое противодействие. Но в такой ситуации юноша вынужден опираться на моральную поддержку ровесников, и это приводит к типичной реакции «повышенной подверженности» (неосознанная внушаемость, сознательный конформизм) -- влиянию ровесников, которая обусловливает единообразие вкусов, стилей поведения, норм морали (молодежная мода, жаргон, субкультура). Даже преступления среди молодёжи, как правило, носят групповой характер, совершаются под влиянием группы.

В этот период старшеклассники начинают строить жизненные планы и сознательно задумываться над выбором профессии. Этот выбор диктуется не только ориентацией на жизненное требование призвания, на сферу деятельности, в которой человек может быть максимально полезен другим (например, врач, педагог, исследователь), но и конъюнктурой, выгодой, практической ценностью данной профессии в конкретной ситуации общественного развития страны. Только очень целеустремленные и по-настоящему увлеченные люди 15-17 лет сохраняют верность призванию на пути дальнейшего профессионального становления, личностного самоопределения. Личностное самоопределение наиболее тесно связано с типом учебного заведения.

Возникающая на рубеже подросткового и юношеского возраста потребность в самоопределении (Л.И. Божович) не только влияет на характер учебной деятельности старшеклассника, но иногда и определяет ее. Это относится прежде всего к выбору учебного заведения, классов с углубленной подготовкой, игнорированию предметов того или иного цикла: гуманитарного или естественно-научного. «Мне математика неинтересна, я не буду заниматься математикой, физикой -- никогда, я люблю историю, и это то, что мне понадобится при продолжении учебы», -- часто утверждают старшеклассники. С одной стороны, это выражение направленности личности, проецирование себя в будущее, профессиональная ориентация, но, с другой -- это невыполнение требований общей образовательной программы учебного заведения, основа недовольства и претензий со стороны учителей, родителей, почва для конфликтов.

Важнейший психологический процесс юношеского возраста -- становление самосознания и устойчивого образа личности, своего «Я». Становление самосознания происходит по нескольким направлениям:

открытие своего внутреннего мира. Юноша начинает воспринимать свои эмоции не как производные от внешних событий, а как состояние своего «Я», появляется чувство своей особенности, непохожести на других, порой появляется и чувство одиночества («Другие люди меня не понимают, я одинок»);

появляется осознание необратимости времени, понимание конечности своего существования. Именно понимание неизбежности смерти заставляет человека всерьез задуматься о смысле жизни, о своих перспективах, о своем будущем, о своих целях. Постепенно из мечты, где все возможно, и идеала, как абстрактного, но часто недосягаемого образца, начинают вырисовываться несколько более или менее реалистичных планов деятельности, между которыми предстоит выбрать. Жизненный план охватывает всю сферу личного самоопределения: моральный, облик, стиль жизни, уровень притязаний, выбор профессии и своего места в жизни. Осознание своих целей, жизненных устремлений, выработка жизненного плана -- важный элемент самосознания;

формируется целостное представление о самом себе, отношение к себе, причем вначале осознаются и оцениваются человеком особенности своего тела, внешности, привлекательности, а затем уже морально-психологические, интеллектуальные, волевые свои качества. Юношеские самооценки часто бывают противоречивы («Я в своем представлении -- гений +ничтожество»). На основе анализа достигнутых результатов в разных видах деятельности, учета мнений других людей о себе и самонаблюдения, самоанализа своих качеств и способностей у юноши формируется самоуважение -- обобщенное отношение к себе;

Ранний юношеский возраст -- период подготовки к выбору будущей профессии и осуществления профессионального выбора, перехода к профессиональному обучению.

Определенность выбора профессии и его устойчивость рассматривается М.Р. Гинзбургом как два параметра «определенности будущего», которая является одним из основных показателей, характеризующих смысловое будущее старшеклассника. Вторым является «валентность», которая объединяет параметры ценностной насыщенности эмоциональной привлекательности и активности смыслового будущего.

На выбор профессии оказывает влияние ряд факторов, такие как родители, радио и телевидение, друзья, книги, учителя, кино, газеты и журналы [57].

Фактически большинство молодых людей согласуют свои профессиональные планы и с родителями, и с друзьями (под влиянием друзей могут за компанию идти в то или иное учебное профессиональное учреждение). По данным американских исследователей, 39% опрошенных отмечают, что на их профессиональный выбор оказали влияние учителя в старших классах. Но влияние родителей сильнее, чем влияние учителей.

По мнению Е.А. Климова существует 8 основных факторов, определяющих профессиональный выбор.

1) Позиция старших членов семьи.

Конечно, забота старших о будущей профессии своего чада понятна; они несут ответственность за то, как складывается его жизнь.

Очень часто родители предоставляют ребенку полную свободу выбора, требуя тем самым от него самостоятельности, ответственности, инициативы. Случается, что родители не согласны с выбором ребенка, предлагая пересмотреть свои планы и сделать другой выбор, считая, что он еще маленький. Правильному выбору профессии часто мешают установки родителей, которые стремятся, чтобы дети компенсировали их недостатки в будущем, в той деятельности, в которой они не смогли себя полностью проявить. Им кажется, что именно их сын или дочь сможет проявить себя, так как у них в отличие от родителей «выше трамплин, с которого они будут погружаться в мир профессии...

Наблюдения показывают, что в большинстве случаев дети соглашаются с выбором родителей, рассчитывая на помощь родителей при поступлении в какое-либо учебное заведение. При этом дети, конечно же, забывают, что работать по данной специальности придется им, а не их родителям.

О бесконфликтности выхода из таких обстоятельств можно лишь предполагать.

2) Позиция товарищей, подруг (сверстников).

Дружеские отношения старшеклассников уже очень крепки и влияние их на выбор профессии не исключено, так как внимание своего профессионального будущего сверстников также возрастает. Именно позиция микрогруппы может стать решающим в профессиональном самоопределении.

3) Позиция учителей, школьных педагогов, классного руководителя. Каждый учитель, наблюдая за поведением учащегося только в учебной деятельности, все время «проникает мыслью за фасад внешних проявлений человека, ставит своего рода диагнозы относительно интересов, склонностей, помыслов, характера, способностей, подготовленности учащегося». Учитель знает множество той информации, которая неизвестна даже самому ученику.

4) Личные профессиональные планы.

В поведении и жизни человека представления о ближайшем и отдаленном будущем играют очень важную роль. Профессиональный план или образ, мысленное представление, его особенности зависят от склада ума и характера, опыта человека. Он включает в себя главную цель и цели на будущее, пути и средства их достижения. Но планы различны по содержанию и то, какие они зависит от человека.

5) Способности.

Способности, таланты учащегося старших классов необходимо рассматривать не только в учебе, но и ко всем другим видам общественно ценной активности. Так как именно способности включает в себя будущая профессиональная пригодность.

6) Уровень притязаний на общественное признание. Реалистичность притязаний старшеклассника - первая ступень профессиональной подготовки.

Информированность - своевременная, неискаженная информация - важный фактор выбора профессии.

Склонности проявляются и формируются в деятельности. Сознательно включаясь в разные виды деятельности, человек может менять свои увлечения, а значит и направления. Для старшеклассника это важно, так как профессиональные увлечения - путь к будущему.

В целях правильного выбора профессии необходимо управление данным процессом, которое осуществляется учителем.

Управление выбором профессии (по Майерсу Д.) - одна из составных частей проблемы научного управления обществом. В более узком плане применительно к проблеме выбора профессии учащимися учителю крайне важно знать объективные и субъективные факторы, составляющие содержание управления [23].

К объективным факторам относятся: система объективно действующих закономерностей, условия жизни субъекта, среда, воспитание, экономическое окружение и другие.

К субъектным факторам относятся: возможности субъекта, склонности, интересы, способности, намерения, мотивы, характер, темперамент, задатки и другие стороны личности.

К психологическим трудностям, которые испытывают юноши и девушки во всём мире, в нашей стране добавляются и другие трудности. Высокая степень неопределённости жизни, неясность перспектив социального развития общества, материальные трудности ведут к тому, что молодое поколение с большой тревогой и опасениями смотрят в завтрашний день, не хотят или не могут самостоятельно решать чего же они хотят от жизни.

Осуществление себя в профессии включает формирование образа профессии, особенно на этапе выбора сферы профессиональной деятельности.

Подводя итог, можно сказать, что определение в выборе будущей профессии достаточно сложный процесс, включающий эмоциональные и когнитивные компоненты. Соответствие эмоционально-оценочных компонентов существенным содержательным компонентам профессии делает выбор обоснованным и реальным. Для обоснованности профессионального выбора необходимо также, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека. В противном случае в самосознании человека накапливается отрицательный жизненный опыт, формируются своеобразные способы решения встающих перед ним задач - уход от проблем, их игнорирование и т.д.

При выборе конкретной специальности полезно знать как можно больше о том, что требует от человека профессия, например: какое образование или навыки, условия труда; требует или не требует работы с людьми и физической силы.

Старшеклассник как субъект учебной деятельности в силу специфики социальной ситуации развития, в которой он находится, характеризуется качественно другим содержанием этой деятельности. Наряду с внутренними познавательными мотивами освоения знаний в имеющих личностную смысловую ценность учебных предметах, появляются широкие социальные и узколичные внешние мотивы, среди которых мотивы достижения занимают большое место. Учебная мотивация качественно меняется по структуре, ибо сама учебная деятельность является для старшеклассника средством реализации жизненных планов будущего. Учение как деятельность, направленная на освоение знаний, характеризует не многих, основным внутренним мотивом для большинства обучающихся является ориентация на результат.

Готовность учащегося к профессиональному и личностному самоопределению включают систему ценностных ориентаций, явно выраженные профессиональную ориентацию и профессиональные интересы, развитые формы теоретического мышления, овладение методами научного познания, умение самовоспитания. Это завершающий этап созревания и формирования личности, когда наиболее полно выявляется ценностно-ориентационная деятельность школьника. В этом возрасте на основе стремления школьника к автономии у него формируется полная структура самосознания, развивается личностная рефлексия, осознаются жизненные планы, перспективы.

Старший школьник включается в новый тип ведущей деятельности -- учебно-профессиональную, правильная организация которой во многом определяет его становление как субъекта последующей трудовой деятельности, его отношение к труду. Это еще в большей степени определяет как бы подчинение учебной деятельности более важной цели -- будущей деятельности. Человек учится не ради самого учения, а для чего-то значимого для него в будущем.