

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

им. Т.Г. ШЕВЧЕНКО

Институт государственного управления и социально-гуманитарных наук

Кафедра социологии и социальных технологий

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Учебно-методическое пособие

Тирасполь

*Издательство
Приднестровского
Университета*

2025

УДК 378.046.4(075.8)
ББК Ч448.947.8к2я73
У67

Составитель

С.Н. Гончар, канд. психол. наук, доц.

Рецензенты:

А.С. Огнев, д-р психол. наук, профессор, зам. дир. института гуманитарных технологий и социального инжиниринга Финансового университета при Правительстве РФ

Е.М. Бобкова, д-р соц. наук, профессор, зав. каф. социологии и социальных технологий ИГУ и СГН ГОУ «ПГУ им. Т.Г. Шевченко»

У67

Управление профессиональным развитием: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»; Институт государственного управления и социально-гуманитарных наук; сост. С.Н. Гончар. – Тирасполь: Изд-во Приднестр. ун-та, 2025. – 76 с.

Минимальные системные требования: CPU (Intel/AMD) 1,5ГГц/ОЗУ 2ГГб/HDD 450Мб/1024*768/Windows 7 и старше/Internet Explorer 11/Adobe Acrobat Reader 6 и старше

Представлены тезисы лекционных занятий, материалы для проведения практических занятий, рабочая тетрадь по курсу «Управление профессиональным развитием» и перечень вопросов для подготовки к итоговой аттестации.

Предназначено для обучающихся направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и слушателей Центра переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Может быть полезным обучающимся других направлений подготовки и всем, кто интересуется вопросами управления профессиональным развитием.

УДК 378.046.4(075.8)
ББК Ч448.947.8к2я73

Рекомендовано Научно-методическим советом ПГУ им. Т. Г. Шевченко

© Гончар С.Н., составление, 2025

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
Тезисы лекционных занятий	6
Материалы для проведения практических занятий	9
Рабочая тетрадь по курсу «управление профессиональным развитием»	50
Индивидуальный творческий проект	71
Вопросы к итоговой аттестации	73
Учебно-методическое обеспечение дисциплины	75

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях проблема профессионального развития государственных служащих является весьма актуальной. К государственным и муниципальным служащим предъявляют значительные требования вне зависимости от занимаемой должности. Особое внимание уделяется подготовке кадров в сфере государственного и муниципального управления, дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации и переподготовки, развитию и совершенствованию профессиональных качеств и навыков, учитывая постоянные изменения требований к управленческой деятельности и управленческой культуре.

Управление профессиональным развитием на этапе вузовского обучения помогает будущим специалистам лучше понять свои сильные и слабые стороны, определить карьерные цели и выработать стратегию их достижения. Это важно для формирования уверенности в собственных силах и желании профессионально развиваться. Управление профессиональным развитием в вузе выступает ключевым фактором подготовки успешных специалистов, способных эффективно справляться с вызовами современного рынка труда.

Учебно-методическое пособие составлено в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Управление профессиональным развитием», разработанной в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего образования и может использоваться в условиях многоуровневой подготовки магистров в институте государственного управления и социально-гуманитарных наук ГОУ «ПГУ им. Т.Г. Шевченко».

Целью освоения дисциплины является формирование знаний и представлений о сущности теоретических и прикладных аспектов планирования профессиональной карьеры

Задачами освоения дисциплины «Управление профессиональным развитием» являются:

- формирование мировоззрения по планированию собственного профессионального и личностного развития;
- формирование знаний и понятий об организации собственного времени и самообразованию.

Учебно-методическое пособие ориентировано на применение знаний и технологий саморазвития и самоуправления для эффективности выпол-

нения личной и профессиональной деятельности, планирования и развития карьеры, реализации индивидуальных траекторий личностно-профессионального развития. В практической части рассматриваются технологии организационного развития личности, личностного потенциала и самопрезентации в профессиональном поле, самоменеджмент как технология и методы повышения личной эффективности управления карьерой.

ТЕЗИСЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема: Жизненный путь личности

Проблема жизненного пути в зарубежной науке. Первые научные попытки описания жизненного пути. Попытки П. Жане связать биологическое, психологическое и историческое время в единой системе координат. Концепция личности Ш. Бюлер в масштабе жизненного пути. Три аспекта изучения жизненного пути личности: биолого-биографический; историко-психологический; психолого-социальный. Фазы жизненного пути человека. Стремление к самоактуализации. Основные положения концепции Ш. Бюлер.

Проблемы жизненного пути в отечественной науке. Подход С.Л. Рубинштейна к личности как к субъекту жизни. Основные принципы исследования личности как субъекта жизнедеятельности (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев). Жизненный путь по С.Л. Рубинштейну как целостное, непрерывное явление. Проблема становления личности как субъекта своей жизни в трудах К.А. Абульхановой-Славской. Варианты жизни В.Н. Дружинина: «жизнь начинается завтра», «жизнь как творчество», «жизнь как достижение», «жизнь есть сон», «жизнь по правилам», «жизнь – трата времени» и «жизнь против жизни».

Тема: Ресурсная навигация личности

Ресурсный подход в современной науке. Понятие «ресурсы» в теории психологического стресса В.А. Бодрова. Два класса ресурсов: личностные и средовые. Характеристика личностных ресурсов по Л.В. Куликову. Роль ресурсов в преодолении стрессовых ситуаций (теория сохранения ресурсов С. Хобфолла). Четыре группы ресурсов: объективные, социальные, личностные и энергетические. Актуальные и потенциальные ресурсы. Эффективное управление ресурсами: концентрация ресурсов на жизненно важных целях и своей мечте; накопление ресурсов посредством использования собственного опыта и заимствования внешних ресурсов; сохранение ресурсов. Принципы сохранения ресурсов (С. Хобфолл): предотвращение потери ресурсов, инвестирование, обеспечение доступности.

Тема: Жизненно важные проблемы и их разрешение

Характерная особенность современного мира - обострение проблем. Научный анализ системы жизненно важных проблем. Понятие «пробле-

ма» в отечественной и зарубежной науке. Жизненно важные проблемы. Разрешение жизненно важных проблем. Психологические механизмы позитивного разрешения жизненно важных проблем: основные – принятие на себя ответственности за разрешение собственных проблем; целеполагание; планирование; реализация намеченного замысла; осмысление полученного опыта и вспомогательные: определение целесообразных ресурсов; выявление и определение путей преодоления возможных помех; осознание использования опыта успешного решения аналогичных проблем; анализ возможных последствий; определение целесообразных альтернатив.

Тема: Понятие персонального тайм-менеджмента

История развития тайм-менеджмента. Три этапа развития отечественного тайм-менеджмента. Личный (индивидуальный) тайм-менеджмент. Корпоративный (организационный) тайм-менеджмент. Аспекты тайм-менеджмента. Принципы тайм-менеджмента. Технологии планирования времени. Инструменты тайм-менеджмента: «Матрица Эйзенхауэра», Хронометраж, Метод Парето (закон 80/20), ABC-анализ и др. Индивидуальный стиль работы со временем.

Тема: Основные принципы профессионального развития

Понятие о профессиональном развитии. Профессиональное развитие госслужащего. Основные компоненты профессионального развития государственных служащих. Профессиональное развитие как развитие личности госслужащего. Профессиональное развитие госслужащего как совершенствование социально-профессиональной структуры в рамках института государственной службы. Социальный механизм социально-профессионального развития госслужащих. Фундаментальные принципы системы профессионального развития госслужащих.

Тема: Профессиональная деятельность и карьера государственного служащего

Профессиональная деятельность государственного служащего. Модель профессиональной подготовки государственных служащих. Карьера в системе государственного и муниципального управления. Структурные компоненты карьеры. Функции профессиональной карьеры государственного служащего. Типовые модели карьеры. Этапы развития деловой карьеры (А.Я. Кибанов). Модель основных стадий развития карьеры по Д. Холлу. Модели планирования карьеры. Карьерные ориентации государственных служащих.

Тема: Мотивация и управление карьерой

Факторы удовлетворенности работой и высокой мотивации к карьере: многообразие предъявляемых работой требований к мастерству (возможность самовыражения); ясность содержания задачи и передаваемое ею

чувство отождествления с работой; представление о значении выполняемых рабочих задач для организации (их ценность, статус); обратная связь; возможность работать самостоятельно. Мотивация к карьере. Действия, поддерживающие мотивацию к продвижению и росту персонала со стороны организации и самого работника по обеспечению собственной мотивации к работе. Демотивация к карьере и профессиональной деятельности. Управление карьерой. Система служебно-профессионального продвижения государственных служащих.

Тема: Технологии развития карьеры

Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения). Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры). Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры А.Я. Кибанова, В. Сандерса, С.Д. Резника Г.Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема: Построение дерева жизненно важных целей

*Благо везде и всюду зависит от соблюдения 2-х условий:
правильного установления конечной цели,
отыскания соответствующих средств, ведущих к конечной цели*
Аристотель

Многочисленные исследования показывают, что успеху и процветанию человека в современном мире способствуют: умение четко формулировать свои собственные стратегические цели; способность подразделять движение к цели на промежуточные вехи; умение определять необходимые для достижения своих целей средства; способность строить реалистичные планы; умение предвидеть возможные риски и подбирать меры их предупреждению.

Цель – это важнейший инструмент управления собственной жизнью, собственной судьбой, сам факт наличия цели делает жизнь осмысленной. Если цель четко сформулирована, осмысленна и принята как личная (а не кем-то навязанная), то она начинает управлять мыслями и поведением человека и ведет его к успеху.

Несмотря на важность постановки цели, огромное количество людей проводит свою жизнь «на борту бесцельно плывущего корабля Сенеки». Превратности судьбы постоянно бросают их из стороны в сторону, они становятся жертвами случая и обстоятельств.

Часто наши цели кажутся нам смутными, трудно поддающимися определению и описанию. Ниже перечислены некоторые причины проблем с целеполаганием:

- Неконкретные цели. Например, «Я хочу быстро продвигаться по службе». Это плохо сформулированная цель, так как непонятно, что означает «продвигаться по службе» и не обозначен временной период и/или темпы продвижения по служебной лестнице.

• Неистинные цели – это цели, которые не мотивируют двигаться к ним, не отвечают внутреннему позыву человека, не заставляют выходить из зоны комфорта. Как пишут Моран и Леннингтон: «Если кто-то не хочет предпринимать необходимые действия для достижения цели, значит, он ценит свой комфорт выше, чем собственное будущее, которое он ранее запланировал».

• Избыточные цели – это, когда хочется всего, сразу и как много больше. Самая большая проблема в этом случае – это неумение выделить главное, и, как следствие, нехватка времени и других ресурсов.

• Чужие (навязанные кем-то) цели. Яркий пример – навязывание родителями своих несбывшихся желаний. «Я не смог стать, а ты учись и обязательно им станешь». В этом случае желание родителей далеко не всегда совпадает с мотивацией и способностями их детей. Чужие цели, скорее всего, не приведут к счастью и успеху. Также цели могут навязывать друзья (поступил в университет «за компанию»), реклама (мечты о красивой жизни) и другие значимые для нас лица.

• Противоречивость целей. В процессе жизнедеятельности мы выполняем различные функции, «играем различные роли». Так одновременно вы являетесь студентом университета, сыном для своих родителей, другом для своих друзей и т.п. Любая деятельность является целевой, именно поэтому семейные цели могут вступить в противоречие с целями других жизненных сфер.

• Необеспеченность целей ресурсами. Это из серии «хочу, но не могу». Если у вас нет музыкального слуха, то стать профессиональным музыкантом вы никогда не сможете, хотя играть для своего удовольствия на гитаре, конечно же, при желании научитесь.

«Дерево целей» представляет собой структурированную, построенную по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей проекта. В нем также выделены генеральная цель проекта («вершина дерева») и подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»).

«Дерево целей» связывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. При этом цель высшего порядка соответствует вершине дерева. Нижние ярусы «дерева целей» образуют локальные цели (задачи), с помощью которых обеспечивается достижение целей верхнего уровня.

На приведенном ниже рисунке 1 представлен вариант построения «дерева целей» проекта в ориентации на долгосрочную перспективу.

Этапы и принципы построения дерева целей:

1) Определение вершины дерева – мечта. На определенном временном этапе выбирается наиболее важная МЕЧТА. В зависимости от нее определя-

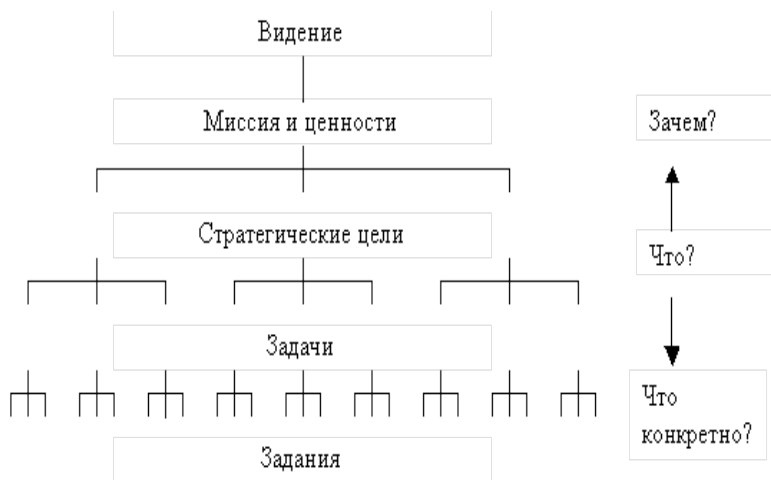


Рис. 1. *Дерево целей*

ется конечный результат жизнедеятельности и показатели эффективности прогнозируемого результата.

2) Формирование последующих уровней по важным жизненным сферам или декомпозиция целей. Каждый последующий уровень формируется таким образом, чтобы обеспечить достижение целей более высокого уровня.

3) Каждая «ветвь» дерева описывает не способ достижения цели, а конкретный конечный результат, выраженный каким-либо показателем.

4) Подцели одного уровня декомпозиции независимы (параллельны) между собой.

Для того, чтобы формулировки целей были максимально корректны и способствовали жизненной навигации, рекомендуется постановку целей осуществлять поэтапно:

- Формулирование своей мечты.
- Анализ своих ресурсов.
- Построение «дерева целей».
- Проверка соблюдения принципа иерархии (соответствия по вертикали).
- Проверка полноты охвата важных жизненных сфер (по горизонтали).
- Проверка соответствия требованиям к формулировке целей различных уровней.
- Проверка на непротиворечивость и конфликтность.
- Формулировка конкретных задач, контрольных показателей, которые в дальнейшем будут использоваться в планировании (ежедневное, не-



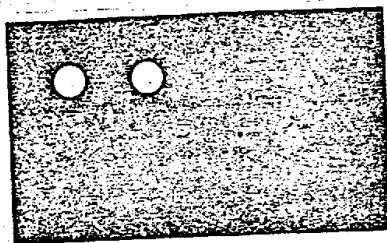
Рис. 2. Схема постановки целей

дельное, месячное и т.п.) и оценке результативности плановых мероприятий по жизненной навигации.

Схема процесса постановки жизненно важных целей представлена на рисунке 2.

Диагностика стратегий достижения цели

- а) задние огни поезда, уходящего от вас;
- б) маска с отверстием для глаз;
- в) глаза, которые видят в темноте.



Инструкция. На каждый из шести вопросов выберите один из трех предложенных ответов.

Опросник

1. Пофантазируйте, что это?

2. Если бы вы могли работать в авиации, кем бы вы хотели быть?

- а) стюардом на борту;
- б) пилотом пассажирского самолета;
- в) диспетчером на аэродроме.

3. Представьте себе, что вам предложили сделать проект интерьера конторы или цеха, где было бы приятно и хорошо работать. Какой цвет должен преобладать в таком помещении?

- а) светло-голубой, бледно-зеленый (салатный), розовый;
- б) красный или желтый;
- в) темно-зеленый, синий.

4. Что больше всего необходимо, если бы вы решили пойти в одиночку на штурм горной вершины?

- а) немного сумасшествия;
- б) отличная физическая форма;
- в) уверенность в себе.

5. Вы идете в театр на спектакль, очень хотите его увидеть, но оказывается, что билетов в кассе уже нет. Что вы делаете?

- а) злитесь, что не купили билеты заранее;
- б) пробуете пройти как-то без билета, для этого у вас есть способы;
- в) смеетесь в душе над отходящими от кассы людьми, так как вы уже давно купили билеты во время предварительной продажи.

6. Звонок, вы открываете дверь, перед вами стоит неряшливо одетый мужчина, который с застенчивой улыбкой просит вас помочь. Он вышел из больницы и просит одолжить ему немного денег на билет домой. Что вы делаете?

- а) не можете отказать ему – может быть, ему действительно нужна помощь;
- б) захлопываете дверь перед носом мужчины, высказывая мнение о таких обманщиках и вымогателях;
- в) если бы показал выписку из больницы, может, и дали бы пару рублей.

Обработка и интерпретация результатов

Данная методика позволяет выявить три стратегии. Пассивной стратегии соответствуют ответы «а», активно-ригидной – «б», активно-пластичной – «в».

О степени выраженности каждой из них можно судить по следующим показателям:

- 5–6 баллов – высокая;
- 3–4 балла – средняя;
- 1–2 балла – низкая.

Пассивная стратегия характеризуется избыточной осторожностью, отказом от первенства, социальной закрытостью.

Активно-ригидная стратегия проявляется в повышенном стремлении к первенству, лоббировании, демонстративной самопрезентации. Подобные лица отличаются высокой критичностью к окружающим и низкой – к самому себе.

Активно-пластичная стратегия типична для людей, сочетающих в себе должную «пробивную» силу с коммуникативной «дипломатичностью». Таким лицам присущи адекватность целей и способов их достижения, компромиссность и уверенность в профессионально-деятельностной сфере.

Смешанный тип свойственен лицам без выраженного доминирования одной из стратегий.

Шкала оценки потребности в достижении

Мотивация достижения – стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиться своего во что бы то ни стало - является одним из главных свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь.

Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности. И это неслучайно, ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем этой самой мотивации, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении в препятствиями. Измерить уровень мотивации достижения можно с помощью разработанной шкалы – небольшого теста-опросника. Шкала состоит из 22 суждений, по поводу которых возможны 2 варианта ответов – «да» или «нет». Ответы, совпадающие в ключевыми (по коду) суммируются (по баллу за каждый ответ).

Суждения:

1. Думаю, что успех в жизни зависит скорее от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.
3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.

4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.

5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.

6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.

7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.

8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.

9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.

10. Мои близкие считают меня ленивым.

11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.

12. Терпения во мне больше, чем способностей.

13. Мои родители слишком строго контролировали меня.

14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.

15. Думаю, что я уверенный в себе человек.

16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.

17. Я усердный человек.

18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.

19. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.

20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.

21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.

22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Обработка результатов и интерпретация Конкретный результат можно оценить с помощью таблицы 1.

Ответы «Да» на вопросы 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22;

Ответы «Нет» на вопросы 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

Таблица 1

Уровень мотивации достижения

	Уровень мотивации достижения									
	низкий			средний				высокий		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
сумма баллов	2-9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-19

Тема: Ресурсная навигация личности

Ресурсы определяются как необходимое условие для осуществления деятельности, достижения запланированных результатов, как факторы успешности поведения человека в процессе преодоления трудностей.

Значимый вклад в теорию ресурсного подхода внес Стивен Хобфолл, исследовав роль ресурсов в преодолении стрессовых ситуаций (теория сохранения ресурсов). В ресурсной концепции стресса С. Хобфолла ресурсы определяются как то, что является значимым для человека и помогает ему адаптироваться в сложных жизненных ситуациях. В рамках ресурсного подхода рассматриваются различные виды ресурсов как средовых, так и личностных. В концепции С. Хобфолла потеря ресурсов рассматривается как первичный механизм, запускающий стрессовые реакции. Когда происходит потеря ресурсов, другие ресурсы выполняют функцию ограничения инструментального, психологического и социального воздействия ситуации. Потеря внутренних и внешних ресурсов влечет за собой потерю субъективного благополучия, переживается как состояние психологического стресса, негативно сказывается на состоянии здоровья личности.

Согласно С. Хобфоллу, ресурсы – ценности, которыми обладает индивид или сообщество и средства, с помощью которых эти ценности могут быть сохранены и преумножены для достижения поставленных целей. Он выделяет четыре группы ресурсов: объективные, социальные, личностные и энергетические.

Объективные ресурсы – объекты, которыми человек обладает. Объективные ресурсы, в свою очередь, могут быть разделены на материальные (доход, дом, транспорт, одежда и др.) и нематериальные (информация, социальные связи и т.п.). Часть материальных ресурсов может принадлежать семье и передаваться по наследству, другая часть ресурсов является результатом деятельности индивидуума.

Социальные ресурсы – социальные статусы, которые обеспечивают доступ к остальным ресурсам (должность, звание, имидж, позиция в обществе). Эти ресурсы формируются в процессе взаимодействия с социумом (обществом) на разных этапах жизненного пути: в процессе обучения (посещение различных образовательных учреждений, начиная от дошкольных), в ходе профессиональной деятельности, неформального общения с ближайшим окружением и т.п. Понятно, что для формирования данных ресурсов требуется достаточно продолжительное время.

Личностные ресурсы – персональные характеристики индивидуума (оптимизм, жизнестойкость и др.), являются фундаментальными компо-

нентами, играют первостепенную роль в процессе целеполагания; без них невозможно получение результата.

Энергетические – ресурсы, наличие и правильное распределение которых способствует приобретению других ресурсов (время, деньги и знания). Время и деньги являются универсальными ресурсами, которые можно конвертировать в любые другие. Например, можно потратить время, чтобы приобрести какие-то знания, навыки, или заработать деньги, а можно потратить деньги и нанять себе помощника, сэкономив таким образом свое время.

Ресурсы взаимосвязаны и зависимы друг от друга. В системе ресурсов человека действуют механизмы непрерывного установления баланса: если один из ресурсов получает развитие, то это приводит к соответствующему развитию других ресурсов, потеря определенного ресурса может быть компенсирована другими ресурсами, но не всегда.

Таким образом, может быть сформулировано правило (закон) соответствия ресурсов: *система ресурсов индивидуума обладает способностью восстанавливать состояние баланса, устанавливая такое качественное и количественное их соответствие, которое позволяет оптимальным образом обеспечивать потребности управленческой деятельности владельца ресурсов.*

Ресурсы могут пребывать в двух состояниях: актуальном и потенциальном. Актуальные – это те ресурсы личности, которые увеличивают вероятность преодоления трудностей и реализацию поставленных целей, практически являясь «сильной стороной» личности. Потенциальные личные ресурсы – это качества, имеющиеся у человека, но неостребованные в данной ситуации, не соответствующие реалиям внешней среды. Например, если вы работаете в международной фармацевтической компании, имеющей тесные партнерские связи с европейскими фирмами, тогда знание английского языка – это ваш актуальный ресурс. Умение хорошо готовить – для вашей работы является вашим потенциальным ресурсом, который может быть задействован в будущем, но не в данной компании. При изменении ситуации (смена места работы, создание семьи и появление детей и т.п.) меняется и степень актуальности и важности конкретных личных характеристик.

Ресурсы личности (материальные и нематериальные, внешние и внутренние и т.п.), способствующие эффективному достижению цели и находящиеся в актуализированном состоянии формируют «сильные стороны» личности.

Управление ресурсами

Успешный человек – это тот, кто умеет управлять ресурсами.

Эффективное управление ресурсами предполагает:

- Концентрацию ресурсов на жизненно важных целях и своей мечте. Это означает определение приоритетов в расходовании дефицитных ресурсов (например, финансов и времени).

- Накопление ресурсов посредством использования собственного опыта и заимствования внешних ресурсов. Каждый успех или неудача – это возможность для обучения и получения нового знания. Заимствование предполагает накопление ресурсов посредством совместной деятельности, сотрудничества и других способов кооперации.

- Сохранение ресурсов. Стремление сохранить и преумножить ресурсы является мощным мотиватором личности. Принципы сохранения ресурсов (С. Хобфолл): предотвращение потери ресурсов, инвестирование, обеспечение доступности. По мнению С. Хобфолла гораздо сложнее предотвратить потерю ресурсов, чем приобрести новые ресурсы.

**Тест определения самооффективности Маддукса и Шеера
(перевод и модификация Л. Бояринцевой
под руководством Р.Л. Кричевского)**

Тест на самооффективность – одна из методик исследования самосознания. По результатам теста определяется уровень субъективной оценки своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения.

Понятие о самооффективности было введено Альбертом Бандурой в 70-е годы не столько для объяснения, сколько для целенаправленной работы по изменению личности. С помощью этого понятия А. Бандура оценивал способность людей к осознанию своих способностей и к использованию этих способностей наилучшим образом. При этом было обращено внимание на то, что даже при наличии более чем скромных способностей умелое их использование позволяет человеку достигать высоких результатов. В то же время наличие высокого потенциала автоматически не гарантирует и высокие результаты, если человек не верит в возможность этот потенциал применить на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

Акмеологический потенциал приведенной методики определяется тем, что она высвечивает те направления самокоррекции, которые обеспечивают человеку повышение его самооффективности, ведут к конструктивным преобразованиям его Я-концепции.

Таким образом, представления о самооффективности несут в себе не только информацию о самооценке личности, не только сведения о степени самореализации, но содержат импульс к саморазвитию. Предложенная методика позволяет операционализировать попытки личности достичь высот в предметной деятельности и межличностном общении.

Определение субъективных представлений о своем потенциале осуществляется с помощью 23 утверждений.

Опросник методики измерения самооффективности

Согласны ли Вы с предлагаемыми утверждениями? Если абсолютно согласны, выберите ответ «+5», если абсолютно не согласны, то «-5». В зависимости от степени своего согласия или несогласия с утверждениями используйте для ответа промежуточные оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений соответственно.

1. Когда я что-либо планирую, я всегда уверен, что могу выполнить данную работу.

2. Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего.

3. Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней.

4. Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их.

5. Я часто бросаю дела, не закончив их.

6. Я стараюсь избегать трудностей.

7. Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнять это хоть как-нибудь.

8. Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца.

9. Если я решил что-то сделать, я буду идти «напролом», до конца.

10. Если мне не удастся быстро выучить что-то новое, я сразу бросаю это дело.

11. Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними.

12. Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложно для меня.

13. Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией.

14. Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем.

15. Я вполне уверен в себе.

16. Я легко бросаю дела.

17. Я не похож на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни.

18. Мне трудно приобретать новых друзей.

19. Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, я иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне.

20. Если мне не удастся стать близким другом интересного для меня человека, я, скорее всего, прекращаю попытки общения с ним.

21. Если я познакомился с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, я все равно не прекращаю сразу общения с ним.

22. Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей.

23. Я приобрел всех моих друзей благодаря своей способности устанавливать контакты.

Алгебраическая сумма баллов первых 17 пар утверждений отражает оценку самооффективности в сфере деятельности, а с 18 по 23 – в сфере общения. Подсчет баллов производится после изменения знака перед отмеченной цифрой на шкале в ряде утверждений согласно «ключу» к тесту. «Ключ»: баллы в утверждениях № 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22 меняют знак на противоположный.

Средние значения самооффективности в сфере деятельности располагаются в интервале значений от +7 до +53 баллов, а в сфере общения – от –7 до +15. Показатели, лежащие за пределами этих интервалов, свидетельствуют либо о низкой оценке своего потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо о высокой. В результате проведенного нами корреляционного анализа было установлено, что показатели самооффективности в сфере деятельности в большей степени связаны с уровнем интернальности прямой зависимостью и обратной - с импульсивностью по сравнению с показателями самооффективности в сфере общения, которые в большей степени коррелируют с экстраверсией. Результаты исследования самооффективности можно использовать при построении индивидуальных программ самокоррекции и саморазвития, при изучении субъектогенетического потенциала личности.

Тема: Программа саморазвития

Саморазвитие – осознанный процесс, который человек осуществляет без какой-либо внешней поддержки, используя при этом исключительно свои моральные и физические ресурсы для того, чтобы совершенствовать свой потенциал и реализовать себя как личность.

Саморазвитие личности можно разделить на несколько стадий:

1. Любые действия начинаются с анализа, когда необходимо определиться с проблемами, которые мешают реализовать цель, существующими средствами и способами достижения поставленной цели. Для этого нужно уметь понимать самого себя и знать, на что человек способен. Только тогда,

когда личность примет свои достоинства и недостатки – начинается процесс саморазвития личности.

2. Составление плана саморазвития. Процесс саморазвития сопряжен с рядом трудностей, которые осознанно или неосознанно воспринимаются личностью как барьеры саморазвития. Таких барьеров много, одни из них человек может преодолеть самостоятельно, если у него есть достаточно мотивации и воли, другие – лишь с помощью других людей, которые берут на себя ответственность за руководство саморазвитием человека.

Наиболее серьезными и труднопреодолимыми барьерами саморазвития являются:

- барьер отсутствия ответственности за собственную жизнь;
- неразвитость способности к самопознанию;
- влияние сложившихся стереотипов и установок;
- несформированность механизмов саморазвития;
- препятствия, создаваемые другими людьми (из чувства зависти, стремление к превосходству и др.).

Саморазвитие – это поэтапный процесс, в котором каждый этап проявляется в определенной форме.

Выделяют три формы саморазвития:

- самоутверждение;
- самосовершенствование;
- самоактуализация.

Самоутверждение – двухкомпонентное свойство личности, которое побуждает ее самостоятельно, без посторонней помощи добиться чего-то, с одной стороны, и стремление сделать нечто в себе твердым.

Самоутверждение – это самостоятельное стремление сделать личность в целом твердой, чтобы это качество не поколебали ни обстоятельства, ни другие люди, ни сам утверждающийся субъект. Самоактуализация является высшей формой самосовершенствования и включает в себя две предыдущие формы: самоутверждение и самосовершенствование. Отличия ее состоят в том, что на этом этапе саморазвития личности актуализируются высшие смысловые мотивы поведения и жизни человека.

По определению А. Маслоу, самоактуализация – это умение человека стать тем, кем он способен стать, т.е. он обязан выполнить свою миссию.

Тест готовности к саморазвитию

(В. Павлов)

Инструкция. «Оцените, насколько верны для Вас утверждения, приведенные ниже. Если верны, то напротив номера поставьте знак «+»; если неверно, то напишите знак «-». Если не знаете как ответить, поставьте знак «?». Последний ответ допускается только в крайних случаях».

Текст опросника

1. У меня часто появляется желание больше узнать о себе.
2. Я считаю, что мне нет необходимости в чем-то меняться.
3. Я уверен (а) в своих силах.
4. Я верю, что все задуманное мною осуществиться.
5. У меня нет желания знать свои минусы и плюсы.
6. В моих планах, чаще надеюсь на удачу, чем на себя.
7. Я хочу лучше и эффективнее работать.
8. Я умею заставить и изменить себя, когда надо.
9. Мои неудачи во много связаны от неумения это делать.
10. Я интересуюсь мнением других о моих качествах и возможностях.
11. Мне трудно самостоятельно добиться задуманного и воспитать себя.
12. В любом деле я не боюсь неудач и ошибок.
13. Мои качества и умения соответствуют требованиям моей профессии.
14. Обстоятельства сильнее меня, даже если я очень хочу что-то сделать.

Обработка

Значение «ключа» по каждому утверждению:

«+» – 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12.

«-» – 2, 5, 6, 11, 13, 14.

Подчитать количество совпадений с ключом.

Величина готовности «хочу знать себя» – подсчитать количество совпадений с номерами 1, 2, 5, 7, 9, 10, 13.

Максимальное значение готовности знать себя (ГЗС) может быть равно 7 баллам.

Т.е., ГЗС = «+» – 1, 7, 9, 10; «-» 2, 5, 13.

Величина готовности «могут совершенствоваться» – подсчитать количество совпадений по утверждениям: 3, 4, 6, 8, 1, 12, 14. Максимум 7 баллов.

Т.е., ГМС = «+» – 3, 4, 8, 1, 12; «-» – 6, 14.

Полученные знания переносятся на график: по горизонтали откладывается величина ГЗС, а по вертикале ГМС. По двум координатам Вы отмечаете на графике точку, которая попадает в один из квадратов: А, Б, В, Г.

Интерпретация

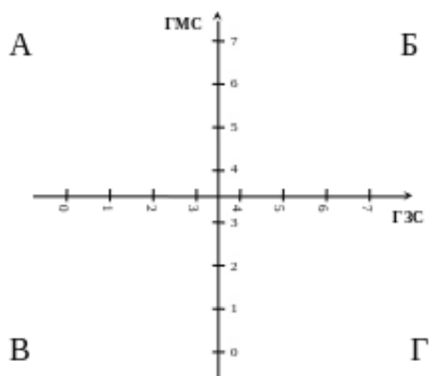
«Попадание» в квадрат на графике – это состояние испытуемого в настоящее время:

А – «могу самосовершенствоваться», но «не хочу себя знать».

Б – «хочу знать себя» и «могу измениться».

В – «не хочу знать себя» и «не хочу изменяться».

Г – «хочу знать себя», но «не могу себя изменить».



Квадрат «Б». Наиболее благоприятное сочетание для дальнейшего личностного развития. Стремление все более глубоко познавать себя сочетается с потребностью в действительном самосовершенствовании.

Квадрат «Г». Такое сочетание означает, что испытуемый желает знать больше о себе, но еще не владеет навыками самосовершенствования. Это похоже на басню про лисицу и виноград, когда его гроздь висела для лисицы слишком высоко. В басне Эзопа лиса, видя невозможность достать его, решила, что виноград ещё зелен, и ушла... Трудности в самовоспитании не должны вызывать у вас такую реакцию: «не получается – значит не буду делать».

Анализ утверждений по ГМС, которые не совпали в ответах с ключом, покажет, где и над чем предстоит поработать. В самосовершенствовании нужно помнить слова Сенеки-младшего: «Свои способности человек может узнать, только попытавшись приложить их».

Квадрат «А». Испытуемый имеет большие возможности к саморазвитию, чем желание понять себя. В этом случае следует поразмышлять о необходимости начинать в освоении профессии с себя.

Квадрат «В». Нежелание работать над собой. Анализ должен быть направлен на утверждения, которые не дали совпадений с «ключом», так как именно там можно выявить причины нежелания работать над собой.

Тема: Позитивное разрешение жизненно важных проблем

Жизненно важные проблемы – это проблемы, которые возникают или в случае неуравновешенности в системе межличностных отношений

личности и ее окружения или в случае несоответствия между качествами личности и целями, стремлениями этой личности, возможностями их реализации. Нерешенные жизненные проблемы не позволяют человеку эффективно развиваться, адекватно оценивать себя, свою жизнь. В.Е. Ключко отмечает, что человек весь устремлен в будущее, а нерешенные жизненные проблемы не способствуют дальнейшему развитию и заставляют оборачиваться назад и постоянно анализировать прошлые неудачи. Фактические обстоятельства жизни сами по себе не определяют тип проблемы человека. Если в мироощущении личности доминирует реалистическая установка, она сможет находиться в состоянии фрустрации даже в тех обстоятельствах, при которых другие люди будут испытывать состояние конфликта.

Разрешение жизненно важных проблем состоит в умении преодолевать противоречия своего внутреннего и внешнего мира, в поисках разнообразных подходов и способов их позитивного разрешения. Разрешение любой проблемы можно представить в виде шагов последовательных, взаимосвязанных, ведущих, которые ведут к уменьшению неопределенности в знаниях и деятельности человека. Позитивное разрешение жизненных проблем реализуется в обращенности человека к своим внутренним резервам и потенциалам, к возможностям выбора эффективных средств действий, а также построения стратегии поведения в проблемной ситуации, наиболее подходящей для себя.

Таким образом, позитивное разрешение жизненно важных проблем лежит в самом человеке. Он в первую очередь должен родиться в качестве самодетерминирующего начала, организующего и регулирующего свою собственную активность для преодоления проблем, возникающих в ходе жизнедеятельности. В первую очередь, человек должен принять на себя ответственность за свою судьбу и иметь в своем распоряжении действенные средства организации и управления своей жизнедеятельностью, что возможно на основе субъектогенетического подхода к саморегуляции и самоорганизации личности. Важно формировать психологические механизмы позитивного разрешения жизненно важных проблем.

Понятие «психологический механизм» подразумевает в себе совокупность факторов, условий, закономерностей взаимодействия человека с окружающей действительностью, которые обеспечивают функционирование человека в мире. Разные авторы дают ему различную интерпретацию. М.С. Яницкий определяет психологический механизм как компонент процесса развития. Данный компонент представляет собой систему средств и условий и обеспечивает это развитие. Наиболее показательным является определение Л.И. Анциферовой. Автор определяет психологические механизмы как закрепившиеся в психологической организации

личности функциональные способы ее преобразования. В результате этого появляются новообразования, меняется режим функционирования, повышается, или понижается уровень организованности личностной системы.

А.С. Огневым и С.Н. Гончар показана система взаимосвязанных механизмов позитивного разрешения жизненно важных проблем (рис. 3). Как видно из рисунка 3, в число основных психологических механизмов позитивного разрешения жизненно важных проблем входят последовательное прохождение личностью таких стадий как: принятие на себя ответственности за разрешение собственных проблем; целеполагание; планирование; реализация намеченного замысла; осмысление полученного опыта. В число вспомогательных механизмов, повышающих эффективность позитивного разрешения жизненно важных проблем входят: определение целесообразных ресурсов; выявление и определение путей преодоления возможных помех; осознание использования опыта успешного решения аналогичных проблем; анализ возможных последствий; определение целесообразных альтернатив.

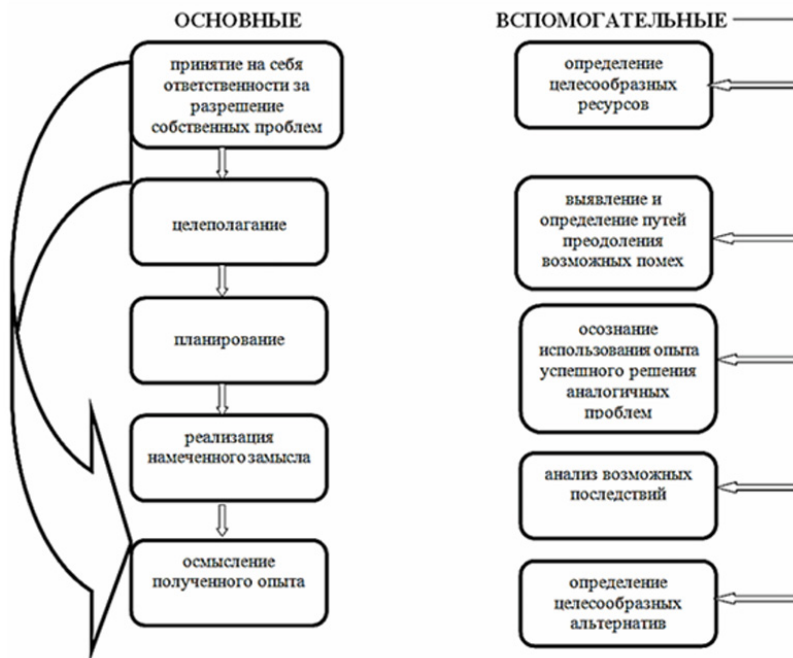


Рис. 3. Психологические механизмы позитивного разрешения жизненно важных проблем

Изучение стратегий преодоления жизненных проблем (Д. Амирхан, в модификации А.Г. Грецова)

Инструкция. В методике приведен ряд утверждений, описывающих различные способы, с помощью которых люди решают встающие перед ними жизненные проблемы. Отметь, пожалуйста, применимо ли каждое из этих утверждений к тебе в ситуациях, когда ты сталкиваешься с серьезными проблемами. Свои ответы обозначай одной из трех цифр:

- 0 – нет, это не про меня;
- 1 – иногда это про меня, иногда – нет;
- 2 – да, это точно про меня.

Пожалуйста, отвечай искренне, – «правильных» и «неправильных» ответов здесь нет, каждый вариант свидетельствует о твоем индивидуальном своеобразии. Отвечай быстро, не задумываясь слишком долго над вопросами; давай тот вариант, который первым приходит в голову.

Опросник:

При возникновении проблемы я:

- 1) делюсь переживанием с другом;
- 2) стараюсь сделать все от меня зависящее, чтобы наилучшим образом решить проблему;
- 3) осуществляю поиск всех возможных решений, прежде чем что-либо предпринять;
- 4) пытаюсь отвлечься от проблемы на что-нибудь другое;
- 5) жду, что кто-нибудь проявит сочувствие ко мне;
- 6) делаю все возможное, чтобы не дать окружающим возможности заметить, что мои дела плохи;
- 7) обсуждаю ситуацию с людьми, так как это обсуждение помогает мне чувствовать себя лучше;
- 8) ставлю для себя ряд целей, позволяющих постепенно справиться с ситуацией;
- 9) очень тщательно взвешиваю все возможности решить эту проблему;
- 10) мечтаю, фантазирую о лучших временах;
- 11) пытаюсь различными способами разрешить проблему, пока не найду наиболее подходящий;
- 12) доверяю свои переживания другу или родственнику;
- 13) больше времени, чем обычно, провожу в одиночестве;
- 14) рассказываю людям о своей проблеме, так как только ее обсуждение помогает мне прийти к ее решению;
- 15) все время думаю о том, что нужно сделать, чтобы исправить положение;
- 16) сосредоточиваюсь полностью на решении проблемы;
- 17) обдумываю про себя план действий;

- 18) смотрю телевизор дольше, чем обычно, – это помогает мне отвлечься от переживаний;
- 19) прошу кого-нибудь помочь мне;
- 20) проявляю упорство и борюсь за то, что мне нужно делать в этой ситуации;
- 21) избегаю общения с людьми, замыкаюсь в себе;
- 22) переключаюсь на свои увлечения или занимаюсь спортом, чтобы отвлечься от проблемы;
- 23) иду к другу, чтобы он помог мне лучше понять ситуацию;
- 23) иду к другу, чтобы он помог мне лучше понять ситуацию;
- 24) иду к другу за советом, как исправить ситуацию;
- 25) принимаю сочувствие друзей и знакомых, у которых такая же проблема;
- 26) сплю больше обычного;
- 27) фантазирую о том, что все могло быть иначе;
- 28) представляю себя героем книг или кино, который успешно преодолевает все трудности;
- 29) пытаюсь решить проблему всеми способами, которые знаю;
- 30) хочу, чтобы люди оставили меня одного;
- 31) принимаю помощь от друга или родственника;
- 32) ищу успокоение у тех, кому доверяю;
- 33) пытаюсь тщательно планировать свое поведение, а не действовать под влиянием эмоций.

Интерпретация результатов:

Баллы суммируются отдельно по каждой из трех шкал.

Шкала «самостоятельное разрешение проблемы»: 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 33.

Шкала «поиск поддержки других людей»: 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32.

Шкала «избегание проблемы»: 4, 6, 10, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 30.

Если по какой-либо шкале набрано 6 баллов и меньше – это низкий показатель, 7–10, 11–14 – средний, 15–18 – выше среднего, 19 и больше – высокий.

Тема: Понятие персонального тайм-менеджмента

В настоящее время в ситуации общественной нестабильности все большую актуальность приобретает проблема формирования у молодого поколения умения проецировать свое будущее и строить собственную жизнь

согласно своему замыслу. Ограниченность и необратимость жизненных событий делают время важнейшим личностным ресурсом человека. В этом качестве оно продуцирует субъекту возможности личностного развития и построения оптимального взаимодействия и с самим собой и с миром в целом. К. Левин вводит понятие «временная перспектива». По определению Франка, «полная совокупность представлений индивидуума о своём психологическом будущем и психологическом прошлом, существующих в данный момент времени». Психологические аспекты восприятия времени начали раскрывать в своих работах К.А. Абульханова, Т.Н. Березина, 2001; Д.А. Леонтьев, 2003 и др. В большинстве современных психологических, педагогических и философских исследованиях Ф. Зимбардо, Дж. Бойд, 2010; Ж. Нюттена, 2004 и др. поднимается одна из значимых и актуальных проблем изучения психологического будущего личности как «системы перспективных линий» во времени и в межличностном пространстве.

Филипп Зимбардо и Джон Бойд выделяют шесть наиболее распространенных временных перспектив:

1. Негативное прошлое. Люди, ориентированные на негативное прошлое, воспринимают мир как небезопасную среду, в которой они живут, но почти не могут влиять на нее здесь и сейчас, поэтому они часто задаются вопросом, что бы они хотели сделать по-другому, если бы могли прожить жизнь заново.

2. Позитивное прошлое. Люди, ориентированные на позитивное прошлое, воспринимают мир как свой дом, в котором все уже хорошо устроено, но можно наводить дополнительный уют. Они приятны в общении, гостеприимны и осторожны, потому что стремятся сохранить то, что имеют.

3. Гедонистическое настоящее. Люди, ориентированные на гедонистическое настоящее, живут сегодняшним днем. Они умеют получать удовольствие от жизни. Если у них появится возможность весело провести время сейчас или сделать что-то полезное для будущего, они, безусловно, выберут первое.

4. Фаталистическое настоящее. Люди, ориентированные на фаталистическое настоящее, считают, что все произойдет так, как произойдет. Они ориентированы на сегодняшний день, потому что не верят, что имеет смысл планировать завтрашний, но при этом, они и не получают удовольствия от сегодня, потому что не чувствуют своего влияния на ситуацию своей жизни.

5. Будущее. Люди, ориентированные на будущее, это любители систем планирования дня, они постоянно заняты, очень эффективны, многого добиваются по жизни и постоянно вкладывают в будущее, пренебрегая ценностью настоящего.

6. Трансцендентное будущее. Люди, ориентированные на трансцендентное будущее, – это, как правило, религиозные люди, которые верят, что умереть может только физическое тело, а не душа, а после смерти каждому воздастся по делам его, поэтому они неагрессивны, хорошо контролируют импульсивные реакции и учитывают последствия своих действий.

Тайм-менеджмент

Тайм-менеджмент – это способы организации временного пространства с целью его наиболее экономичного и эффективного использования. Тайм-менеджмент имеет своей целью тренировку осознанного внимания и контроля над временем, потраченным для осуществления определенных задач.

Целесообразно разделять технологии и инструменты планирования.

Технологии планирования времени делятся на две большие группы: мягкие и жесткие. Мягкие технологии предполагают, что вы определяетесь со своими целями и задачами, выбираете оптимальные отрезки времени для их выполнения и действуете дальше внутри этих отрезков в соответствии с ситуацией. Мягкое планирование хорошо, когда мы имеем большое количество неопределенных задач с неясными приоритетами. Жесткое планирование времени предполагает использование конкретных инструментов в конкретные короткие временные промежутки в конкретной последовательности. Они хороши для решения большого объема задач с имеющимися четкими критериями эффективности выполнения.

Инструменты тайм-менеджмента очень разнообразны. Перечислим наиболее часто используемые из них:

«**Матрица Эйзенхауэра**». Предлагает разделять все дела по категориям срочности и важности (рис. 4).

К квадранту А относятся дела важные и срочные. Как правило, они делаются в первую очередь, но если у человека очень большой процент дел в

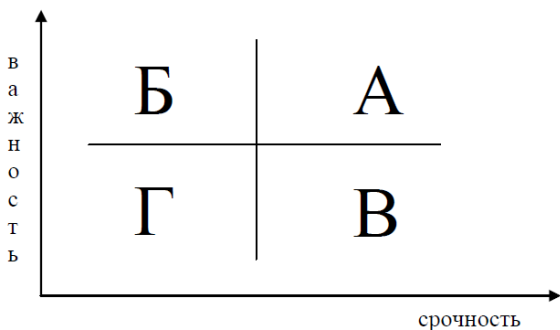


Рис. 4. Матрица Эйзенхауэра

квадранте А (то есть все важно и срочно), то или он не умеет расставлять приоритеты или у него очень высок риск профессионального выгорания.

Квадрант Б – это дела, направленные на перспективу. Вопросы здоровья, занятия спортом, саморазвития, дополнительного обучения. Важность всего этого мы осознаем, но зачастую на это не хватает времени из-за того, что другие дела, более срочные, оттесняют дела из квадранта Б. Этот квадрант иногда называют квадрантом Гармонии, потому что он позволяет заниматься важными делами без спешки. Простой пример – профилактический поход к стоматологу. Пока зубы не болят – это дело из квадранта Б. Важно только помнить, что дела из квадранта Б могут перейти в квадрант А, если их «запустить».

Квадрант В иначе называют квадратом Разочарования. Если все время заниматься делами из квадранта В (срочность начинает превалировать над важностью), то рано или поздно почувствуешь себя белкой в колесе. Чаще всего в этот квадрат попадает присутствие на плохо продуманных совещаниях, планерках, переговорах.

Квадрант Г – это квадрант хронофагов («поглотителей времени»). Бесцельное блуждание в интернете, болтовня по телефону, компьютерные игры – вот список наиболее часто встречающихся хронофагов. Зато это и квадрант ресурсов. Потому что, если Вам не хватает часов в сутки, первым делом стоит проанализировать этот квадрант, именно он может дать дополнительное время сразу и быстро.

Хронометраж

Это метод, который предполагает поминутную запись того, что делает человек. После достаточно длительного периода записи собираются и анализируются. Отыскиваются хронофаги (дела, которые забирают энергию), рассчитываются циклы эффективности в течение рабочего дня или недели. Это очень эффективный, но и очень трудоемкий метод. У Даниила Гранина есть книга «Эта странная жизнь» про академика Любищева, который всю свою жизнь посвятил работе в очень жесткой системе временного учета.

Метод Парето (закон 80/20)

Для управления временем принцип Парето звучит так: 80 % задач может быть решено за 20 % затрачиваемого времени; на оставшиеся 20 % задач тратится 80 % затрачиваемого времени. Таким образом, если мы хотим повысить свою эффективность, то нам нужно найти те 20 % действий, которые помогут нам выполнить 80 % дел из нашего списка.

АВС-анализ

Изначально – это техника анализа ресурсов фирмы, предполагающая их ранжирование по ценности. Но время – это тоже ресурс, так почему бы не проранжировать все стоящие перед нами задачи с точки зрения ценности и на основании этого ранга не принять решение об их выполнении.

Итак, категория А – очень ценные вещи (важные задачи) – нужно делать самому. Категория В – менее ценные вещи (задачи) – можно отложить или перепоручить выполнение. Категория С – наименее ценные вещи (наименее важные задачи) – перепоручить исполнение или отказаться совсем.

Индивидуальный стиль работы со временем

Инструменты тайм-менеджмента разрабатываются универсальными, их надо пробовать, но какие-то из них могут вам подойти для эффективного планирования вашей жизни, а какие-то – нет. Почему? Потому что у каждого из нас есть свой стиль работы с информацией (см. например, книгу Карсон Тейт «Работай легко»).

Одни люди воспринимают любое дело как последовательность шагов. Для них не составляет проблемы создать план и действовать по нему. Им хорошо подходят такие инструменты тайм-менеджмента, как списки задач и хронометраж. Другие люди воспринимают информацию в виде общей картины ситуации. Они понимают, почему стоит заниматься какой бы то ни было деятельностью, и буквально видят пути решения, не вдаваясь при этом в подробности. Им больше подойдет мягкое планирование и такие инструменты работы со временем, как майнд-мэп (от англ. mind map, они же интеллект-карты). Третьи во главу угла ставят не план и не картину деятельности, а приоритеты. Они скрупулезно выверяют свою деятельность с приоритетами. Им подойдут матрица Эйзенхауэра, метод Парето, ABC-анализ.

Опросник временной перспективы Зимбардо (ЗРПТ)

Инструкция. Пожалуйста, прочитайте все предлагаемые пункты опросника и как можно наиболее честно ответьте на вопрос: «Насколько это характерно или верно в отношении вас?». Отметьте, используя предложенную шкалу (от 1 до 5): 1 (совершенно неверно), 2 (неверно), 3 (нейтрально), 4 (верно), 5 (совершенно верно). Пожалуйста, ответьте на все вопросы.

Утверждения:

1. Я считаю, что ходить вместе со своими друзьями на вечеринки – это одно из самых больших удовольствий жизни.
2. Знакомые с детства картины, звуки, запахи часто приносят с собой поток приятных воспоминаний.
3. Судьба определяет многое в моей жизни.
4. Я часто думаю о том, что я должен(на) был(а) сделать в своей жизни иначе.
5. На мои решения в основном влияют окружающие меня люди и обстоятельства.
6. Я считаю, что каждое утро человек должен планировать свой день.
7. Мне приятно думать о своем прошлом.
8. Я действую импульсивно.

9. Если что-то не удастся сделать вовремя, я не беспокоюсь об этом.
10. Если я хочу достичь чего-то, я ставлю перед собой цели и размышляю над тем, какими средствами их достичь.
11. Вообще говоря, в моем прошлом вспоминается гораздо больше хорошего, чем плохого.
12. Слушая мою любимую музыку, я часто забываю про время.
13. Сначала я делаю то, что должен сделать на завтра, и другую необходимую работу, и только потом предаюсь развлечениям сегодняшнего вечера.
14. Если то, чему суждено произойти, все равно произойдет, на самом деле не важно, что я делаю.
15. Мне нравятся рассказы о том, как же было в «старые добрые времена».
16. Болезненные переживания прошлого продолжают занимать мои мысли.
17. Я стараюсь жить полной жизнью насколько это возможно, наслаждаясь сегодняшним днем.
18. Меня расстраивает, когда я опаздываю на назначенные заранее встречи.
19. В идеале, я бы проживал(а) каждый свой день так, как если бы он был последним.
20. Счастливые воспоминания о хороших временах с легкостью приходят в голову.
21. Я выполняю свои обязательства, данные друзьям и начальству, вовремя.
22. В прошлом я получил(а) свою долю плохого обращения и отвержения.
23. Я принимаю решения под влиянием момента.
24. Я принимаю каждый день таким, каков он есть, не пытаюсь планировать его заранее.
25. В прошлом слишком много неприятных воспоминаний, поэтому я предпочитаю не думать о нем.
26. Важно, чтобы в моей жизни были волнующие моменты.
27. Я совершил(а) в прошлом ошибки, которые хотел(а) бы исправить.
28. Я чувствую, что гораздо важнее получать удовольствие от того, что ты делаешь, чем выполнять работу в срок.
29. Я скучаю по детству.
30. Прежде чем принять решение, я взвешиваю, что я затрачу и что получу.
31. Риск помогает мне избежать скуки в жизни.

32. Для меня важнее получать удовольствие от самого путешествия по жизни, чем быть сосредоточенным(-ной) только на цели этого путешествия.

33. Редко получается так, как я ожидал(а).

34. Мне трудно забыть неприятные образы из моей юности (прошлого).

35. Процесс деятельности перестает приносить мне удовольствие, если нужно думать о цели, последствиях и практических результатах.

36. Даже когда я получаю удовольствие от настоящего, я все равно сравниваю его с чем-то похожим из своего прошлого.

37. На самом деле невозможно планировать свое будущее, потому что все слишком изменчиво.

38. Мой жизненный путь контролируется силами, на которые я не могу повлиять.

39. Нет смысла беспокоиться о будущем, так как я все равно ничего не могу сделать.

40. Я выполняю план вовремя благодаря тому, что непрестанно делаю шаги вперед.

41. Я замечаю, что теряю интерес, когда члены моей семьи начинают вспоминать былое.

42. Я рискую, чтобы придать моей жизни остроты и возбуждения.

43. Я составляю список того, что мне надо сделать.

44. Я чаще прислушиваюсь к сердцу, чем к разуму.

45. Я способен(-на) удержаться от соблазнов, если знаю, что меня ждет работа, которую необходимо сделать.

46. Волнующие моменты часто захватывают меня.

47. Сегодняшняя жизнь слишком сложная, я бы предпочел(ла) более простую жизнь, такую, как была в прошлом.

48. Я предпочитаю друзей, которые более спонтанны, нежели предсказуемы.

49. Мне нравятся семейные ритуалы и традиции, которые постоянно повторяются.

50. Я думаю о том плохом, что произошло со мной в прошлом.

51. Я продолжаю работу над трудными и неинтересными заданиями, если это помогает мне продвинуться вперед.

52. Лучше потратить заработанные деньги на удовольствия сегодняшнего дня, чем сберечь их в целях обеспечения защиты завтрашнего дня.

53. Часто удача приносит большее вознаграждение, чем тяжелая работа.

54. Я часто думаю о том хорошем, что я упустил(а) в своей жизни.

55. Мне нравится, когда мои близкие отношения исполнены страсти.

56. Всегда есть время, чтобы успеть доделать свою работу.

Обработка результатов ЗРТИ

Инструкция по обработке результатов. Перед подсчётом баллов, переверните результаты ответов к вопросам 9, 24, 25, 41 и 56. То есть, становится 5; 2 становится 4; 3 становится 3 (без изменений); 4 становится 2; 5 становится 1.

1. *Негативное отношение к прошлому.* Сложите вместе результаты вопросов 4, 5, 16, 22, 27, 33, 34, 36, 50 и 54. Полученное число разделите на 10 (количество вопросов).

2. *Гедонистическое отношение к настоящему.* Сложите результаты ответов на вопросы 1, 8, 12, 17, 19, 23, 26, 28, 31, 32, 42, 44, 46, 48, 55. Полученное число разделите на 15.

3. *Будущее.* Сложите результаты ответов к вопросам 6, 9 (перевернутый), 10, 13, 18, 21, 24 (перевернутый), 30, 40, 43, 45, 51 и 56 (перевернутый). Разделите полученное число на 13.

4. *Позитивное отношение к прошлому.* Соедините результаты вопросов 2, 7, 11, 15, 20, 25 (перевернутый), 29, 41 (перевернутый), 49. Разделите полученное число на 9.

5. *Фаталистическое настоящее.* Соедините результаты вопросов 3, 14, 35, 37, 38, 39, 47, 52 и 53. Затем разделите это число на 9.

Тема: Становление профессионализма

Достижение высокого уровня профессионализма, характеризующегося продуктивностью осуществления профессиональной деятельности, обуславливается рядом взаимосвязанных объективных и субъективных факторов – специфических способностей, знаний, умений и навыков, профессионально-важных качеств личности, условий организации деятельности и межличностных отношений.

Достижение определённого уровня профессионализма регламентируются государственными образовательными стандартами. В образовательных стандартах результат обучения описан в виде компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся. Профессиональные компетенции развиваются в процессе профессионального обучения.

Профессиональное обучение рассматривается как формирование основ (предпосылок) будущей профессиональной компетентности. Профессиональное обучение может пониматься и как процесс «встраивания» новых знаний и умений и «перестраивания» старых. И тогда оно не ограничивается периодом обучения в вузе, а продолжается в процессе всего про-

фессионального пути человека. По мере овладения деятельностью необходимо осваивать новые профессиональные знания и умения, формировать новые профессиональные навыки, необходимые для успешного выполнения поставленных задач.

Профессиональная деятельность является важнейшим фактором развития личности. Важно установить соотношение развития личности как субъекта профессиональной деятельности и карьерного роста на различных стадиях жизни.

В настоящее время смысл понятия «карьера» все еще остается предметом активного обсуждения. Часто карьерой называют профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим. Также нередко под карьерой подразумевают должностное продвижение, достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности. На бытовом уровне о карьере в широком смысле говорят как об успешности всей жизни.

Профессиональное становление часто называют карьерным ростом, но это не всегда совпадающие понятия. Карьерный рост предполагает успешное продвижение в выбранной деятельности, сопровождающееся изменением соответствующих социальных статусов. Однако карьерный рост без профессионального становления, так и профессиональное становление без карьерного роста невозможны.

С.А. Дружилов выделяет следующие стадии профессионального становления:

Первый период (период «допрофессионального развития») включает следующие три стадии:

1) Стадия предыгры (от рождения до 3 лет). На этой стадии происходит освоение функции восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и моральных оценок, что становится основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2) Стадия игры («период дошкольного детства» – от 3 до 7–8 лет). Ребенок овладевает «основными смыслами» человеческих деятельностей, а также знакомится с конкретными профессиями.

3) Стадия овладения учебной деятельностью («период младшего школьного детства» от 7–8 до 11–12 лет). В этот период интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.д.

Второй период – «выбора профессии» (или период проектирования «старта» и жизненного пути).

4) Стадия оптанта (от лат. optatio – желание, выбор), или оптации. Данная стадия характеризуется осознанной подготовкой к жизни, к профессиональной деятельности. Это период сознательного и ответственного пла-

нирования и выбора своего профессионального пути. Возрастной интервал от 11–12 до 14–18 лет. В роли оптанта может оказаться и взрослый человек, например, безработный. Оптация, это не столько указание на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии.

Третий период – профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала включает 6 стадий.

5) Стадия адепта, или стадия профессиональной подготовки. Она приходится на возраст от 15–18 до 16–23 лет.

6) Стадия адаптанта. Это этап вхождения в профессию после завершения профессионального обучения. Продолжается данная стадия от нескольких месяцев до 2–3 лет.

7) Стадия интернала. Этап вхождения в профессию в качестве полноценного сотрудника, способного стабильно работать и выполнять требования на нормативно заданном уровне. Молодой специалист уже вошел в профессиональную группу в качестве полноценного члена.

8) Стадия мастера. На данном этапе сотрудник заметно выделяется на общем фоне. Он может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, не всем коллегам по плечу. Сотрудник отличается своим определенным индивидуальным, неповторимым стилем деятельности. Его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым работником.

9) Стадия авторитета. Означает, что сотрудник стал лучшим среди мастеров. Он является мастером своего дела. Известен в своем профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). Не каждый работник может достичь данного уровня.

10) Стадия наставника. Это высший уровень работы любого специалиста. Авторитетный мастер своего дела в любой профессии. «Обрастает» единомышленниками, учениками, последователями (независимо, имеют ли они официальный статус учеников). На этой стадии сотрудник становится не просто высокопрофессиональным специалистом в своей области, но и Учителем, который способен передать свой опыт последователям.

Профессиональная адаптация

Существуют критерии оценки психической адаптации к условиям внешней среды для определенной профессиональной деятельности:

1) успешность деятельности (выполнение трудовых заданий, рост квалификации, необходимое взаимодействие с членами группы и другими лицами, оказывающее влияние на профессиональную эффективность);

2) способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу (предотвращение травм, аварий, чрезвычайных происшествий);

3) осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья.

Активная жизненная позиция является важнейшей составляющей развития личности профессионала и достижения профессионализма.

Существует такое понятие как проактивность. Оно было введено для того, чтобы отделить деятельность человека, который влияет на окружающую среду, запускает процесс изменений по своей инициативе, от деятельности человека, которая является реакцией на поведение окружающей среды. На высших уровнях профессионализма появляется проактивность, которая дает большую свободу действий, которую человек уже способен принять вместе с прилагающейся к ней ответственностью.

Опросник профессиональных выборов

Инструкция. В бланке опросника при ответе «Да» на вопрос ставьте «+», при ответе «Нет» ставьте «-».

Текст опросника:

1. Нравятся ли Вам любовные романы, лирика, романтика?
2. Нравится ли Вам бороться, сражаться, соревноваться?
3. Верно ли, что для Вас главное законность, порядок, справедливость?
4. Любите ли Вы находиться в центре внимания?
5. Любите ли Вы точность, аккуратность, порядок во всём?
6. Можете ли вы сочинять стихи, писать прозу?
7. Нравятся ли Вам резкие, острые запахи?
8. Любите ли Вы готовить?
9. Важны ли для вас тёплые отношения между людьми и спокойный ритм?
10. Любите ли Вы работу, связанную с большими физическими усилиями?
11. Любите ли вы учить, лечить, объяснять, помогать?
12. Трудно ли Вам переносить невнимание окружающих?
13. Умеете ли Вы планировать, структурировать, классифицировать?
14. Развита ли у Вас воображение и фантазия?
15. Считаете ли Вы себя «коллекционером» по призванию?
16. Считаете ли Вы себя разговорчивым и общительным человеком?
17. Нравятся ли Вам сладости, шоколад, пирожные и т.д.?
18. Нравилась ли Вам в школе физкультура и/или уроки труда?
19. Нравится ли Вам командовать (руководить) другими людьми?
20. Обладаете ли Вы актёрским талантом?
21. Можно ли про Вас сказать, что Вы не переносите беспорядок?
22. Считаете ли Вы себя наблюдательным и осторожным человеком?
23. Любите ли Вы наводить чистоту?
24. Нравится ли Вам игра духовых инструментов?

25. Нравится ли Вам обслуживать людей?
26. Считают ли Вас жёстким и сильным человеком?
27. Хотелось бы Вам заниматься рискованными занятиями, борьбой со стихиями или экстремальными видами спорта?
28. Можете ли Вы назвать себя эмоциональным и увлекающимся?
29. Можете ли Вы назвать себя индивидуалистом?
30. Любите ли вы что-нибудь изобретать, придумывать, рационализировать?
31. Вы не боитесь «грязной работы»?
32. У Вас много друзей и приятелей?
33. Считают ли вас гуманистом, человеком любящим всех людей?
34. Любите ли Вы стрелять из различных видов оружия?
35. Любите ли Вы соревнования, споры, соперничество?
36. Считаете ли Вы себя человеком, заслуживающим особого внимания?
37. Любите ли Вы решать задачи, кроссворды?
38. Нравятся ли Вам романы с детективным или психологическим сюжетом?
39. Любите ли Вы ходить в туристические походы?
40. Считаете ли Вы себя разносторонним человеком?

Бланк опросника:

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII

Обработка результатов:

Подсчитайте количество положительных выборов по каждому фактору. Выбор предпочитаемых профессий является значимым, если фактор набрал 4 или 5 баллов. В случае равенства баллов выбор профессии или профессиональной области определяется как интеграция свойств и качеств разных факторов.

ПРОФЕССИИ ПЕРВОГО ФАКТОРА. К данной группе относятся профессии, основным содержанием которых является работа с мягкими, сладкими и неопасными предметами.

Основные и дополнительные профессии (парикмахер, воспитатель детского сада, массажист, портной, косметолог, хореограф (танцор), педикюр, учитель младших классов, кондитер, сексопатолог, дерматолог).

Психологический тип личности: готовность услужить; желание доставить удовольствие клиенту; чувствительность и сензитивность; мягкость в речи, манерах, поведении; нежность; теплота в отношениях; тактильные потребности.

В основном профессии этой группы выбирают женщины или мужчины с мягким характером, с наличием тактильных потребностей, удовлетворяемых через ощупывание, поглаживание, прикосновения и т.д.

ПРОФЕССИИ ВТОРОГО ФАКТОРА. К этой группе относятся профессии, требующие большой физической силы, которая направляется на преодоление сопротивления прочного материала. В связи с этим можно говорить о «железных» и «силовых» профессиях, предметом труда в которых являются железо, камень, животные, реze - люди.

Основные и дополнительные профессии (токарь, скульптор, лесоруб, фрезеровщик, мясник, слесарь, охотник, спортсмен, оперативник дорожный рабочий, хирург, охранник).

Психологический тип личности: витальность (хорошее здоровье); упорство; эмоциональная холодность; высокий болевой порог; развитая мускулатура; энергия; смелость.

Это группа маскулиных профессий, требующих от исполнителей большой физической силы и мужского характера (смелости, силы воли, упорства в достижении цели, ответственности, решительности, инициативности).

ПРОФЕССИИ ТРЕТЬЕГО ФАКТОРА. Довольно разноплановая группа, в которую входят, с одной стороны, «помогающие», «лечащие», «обучающие» профессии класса «Человек – человек», а с другой стороны, «спасающие» и «экстремальные» профессии, предметом труда в которых являются вода, земля, огонь, воздух.

Основные и дополнительные профессии (врач, педагог, сварщик, военнослужащий, летчик, спасатель МЧС, пожарный, моряк, судья, электрик, дефектолог, железнодорожник).

Психологический тип личности: справедливость; ответственность; чувство долга; выносливость; экономность; педантичность; аккуратность.

Профессии этой группы отличаются характерной социальной направленностью, этичностью поведения и готовностью исполнителя к самопожертвованию. Эту группу можно назвать одной из самых популярных и распространенных среди мужчин.

ПРОФЕССИИ ЧЕТВЕРТОГО ФАКТОРА. Это группа «артистических» профессий, где конечной целью является получение удовольствия от де-

монстрирования зрителям себя или продуктов своего творчества в самой разнообразной «упаковке».

Основные и дополнительные профессии (модельер, актер, художник-оформитель, продавец-демонстратор, фитодизайнер, фотограф, рекламный агент, имиджмейкер, секретарь-референт, балерина, фотомодель, фокусник).

Психологический тип личности: художественный и эстетический вкус; презентабельность; чувственно-эмоциональная выразительность; яркость; оригинальность; активность; увлеченность.

Профессии этого фактора чаще всего выбирают женщины (или мужчины с фемининными наклонностями), имеющие развитые художественные способности и чувство прекрасного.

Особенностью профессий этой группы является необходимость все время находиться в центре внимания, получать высокую оценку и восхищение окружающих.

ПРОФЕССИИ ПЯТОГО ФАКТОРА. Эта группа связана с «точными» и «знаковыми» профессиями, требующими от исполнителя консервативности, педантизма, устойчивости в работе и способности к «отключению эмоций», т.е. «холодной головы», которая очень часто остается на плечах именно благодаря этим качествам.

Основные и дополнительные профессии (экономист, бухгалтер, аудитор, печатник, социолог, директор, программист, офис-менеджер, инженер-системотехник, служащий почты, строитель, математик).

Психологический тип личности: аккуратность; точность; педантизм; эмоциональная сухость; интровертированность; абстрактно-логическое мышление; устойчивость к монотонной работе.

Представители этой группы профессий наиболее эффективно работают индивидуально, а не в группе. В работе ценят плановость, упорядоченность, целесообразность, во всем являются сторонниками планомерного и пропорционального развития, защитниками старого, привычного.

ПРОФЕССИИ ШЕСТОГО ФАКТОРА. Это группа «творческих», «поисковых» и «наблюдательных» профессий, основным содержанием которых является изменение старой формы и поиск нового, т.е. «революционные» преобразования.

Основные и дополнительные профессии (журналист, переводчик, изобретатель, дизайнер, писатель, предприниматель, психолог, политик революционер, юрист, режиссер, композитор, физик).

Психологический тип личности: наблюдательность; нестандартное и творческое мышление; «свободолюбие» (предпочитают работу по контракту); развитая интуиция; склонность к расширению функции «Я»; поисковая активность; революционность.

Представители этих профессий относятся к разряду «творческой интеллигенции», не любят работать по плану, по шаблону, а также в условиях монотонии и жесткого нормирования. Отличаются высокой продуктивностью при индивидуальной работе или самостоятельных действиях.

ПРОФЕССИИ СЕДЬМОГО ФАКТОРА. В эту группу входят «собираательные», «накопительные», «денежные» и «грязные» профессии. К «грязным» профессиям в данном случае относятся, те, где человек занимается «наведением чистоты» и порядка. «Накопительные» и «денежные» профессии связаны с накоплением и содержанием денег и материальных ценностей.

Основные и дополнительные профессии (аптекарь (провизор), работник прачечной, банкир, логист, мусорщик, ассенизатор, работник химчистки, антиквар, гастроэнтеролог, директор ломбарда, фермер, маляр).

Психологический тип личности: надежность; упорство; экономность; устойчивость к монотонии; рациональность; материалистичность; «накопительный» тип.

Вышеназванная группа профессий предпочитается консерваторами, традиционалистами, разного рода коллекционерами. Эти люди терпеливы, надежны и, видимо, поэтому верны своей работе.

ПРОФЕССИИ ВОСЬМОГО ФАКТОРА. Это группа «разговорных» и «пищевых» профессий, связанных с удовлетворением оральных потребностей, как самого индивида, так и общества.

Основные и дополнительные профессии (маркетолог, диктор, конферансье, бармен, экскурсовод (гид), музыкант (духовик), лектор, повар, певец, дегустатор, ди-джей, рекламный агент).

Психологический тип личности: общительность и контактность; разносторонность; жизнерадостность; эмпатия; организаторские способности; витальность; «оральный» тип.

Представители этих профессий обладают вербальными способностями, которые необходимы практически для всех профессий класса «Человек – человек».

Тема: Технологии развития карьеры

Для планирования карьеры разработаны различные технологии, которые можно условно разделить на следующие группы:

- 1) технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения);
- 2) технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры);

3) технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры А.Я. Кибанова, В. Сандерса, С.Д. Резника Г.Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

Портфолио карьерного продвижения (ПКП) – разрабатывается на ранних этапах, начиная со студенческой скамьи. ПКП представляет собой пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения (академические, профессиональные и пр.).

Минимальный набор документов, входящих в ПКП, следующий:

- резюме;
- описание карьерного потенциала и готовности к карьере в терминах приобретения навыков и опыта.

ПКП должно не только отражать уже достигнутые успехи, но и характеризовать потенциал дальнейшего профессионального продвижения. Карьерное портфолио было задумано как альтернатива традиционному резюме, информация в котором отличается ограниченностью и формальностью, может помочь привлечь внимание работодателя.

Карьерограммы обычно разрабатываются для должностей руководителей высшего звена. Желательно, чтобы карьерограмма отражала не только должностное продвижение, но и процесс повышения образовательного уровня. Карьерограмма может представлять не один, а несколько путей достижения предполагаемой должности.

При разработке карьерограммы следует ответить на вопросы:

– какие знания и навыки необходимы кандидату для успешного исполнения данной должности? Где он их может приобрести: в каких учебных заведениях и при выполнении какой работы?

– какой опыт работы важен для эффективной деятельности в данной должности? В каких подразделениях, на каких должностях?

– какие деловые качества необходимо развивать? Какие виды трудовой деятельности и какие формы обучения этому способствуют?

Карьерограммы служат основой для разработки индивидуальных планов развития карьеры.

Карта карьеры М. Армстронга.

Данная технология близка к карьерограмме, но в ней основное внимание уделено не должностному продвижению, а развитию компетенций, поэтому она подходит для планирования профессиональной карьеры.

По мнению М. Армстронга, можно определить карьерный рост в терминах того, что люди должны знать и уметь, чтобы выполнять работу на более высоком уровне ответственности или вносить больший вклад в дело организации. Эти уровни можно описать как диапазон компетентности. Для каждой зоны компетентности требуется определить опыт и подготовку,

необходимые для достижения данного уровня компетентности. На основании этого создается карта карьеры, включающая «целевые точки».

Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития

Данная технология нацелена на обеспечение рационального, обоснованного принятия решений относительно развития карьеры. Основное внимание в ней уделено вопросам образования. Сценарий включает следующие шаги:

1. Ваши навыки и ваша работа. Сотрудник анализирует свое мастерство и требования текущей работы, указывает не востребуемые навыки, что является одним из источников идей по поводу будущей работы. Навыки, которые требуются и которых нет, указываются как потребность в развитии.

2. Ваша жизнь и ваша работа. Выяснение того, что сотрудник ждет от жизни и какую роль в ней должна играть работа. Важно ответить на вопрос: как могут измениться со временем приоритеты?

3. Мир, в котором вы живете и работаете. Внимание сотрудника обращается на организацию, мир работы в настоящем и в будущем. Предлагается ответить на вопрос: каким образом изменится положение в плане технического, экономического, политического, социального развития?

4. Изменение вариантов карьеры. Сотруднику предлагается представить некоторые возможные варианты будущей карьеры.

5. Чему полезному для себя в будущем необходимо научиться? Исходя из выбранного варианта карьеры, сотрудник указывает, чему было бы полезно научиться, если он намерен следовать этим путем.

6. Как вы решаете проблемы? Нужно указать свои привычки и навыки решения проблем.

7. Что вы планируете изучить обязательно? Этот этап помогает выбрать наиболее важные цели обучения.

8. Какой способ обучения подходит вам больше всего? Начинается процесс помощи сотруднику в его планах обучения. Здесь надо сделать обзор привычек, стиля и навыков обучения.

9. Насколько вы укладываетесь в поставленные сроки? Проводится анализ того, укладывается ли сотрудник в сроки обучения в соответствии с техническим контекстом его работы.

10. Возможности и ресурсы для обучения. Здесь внимание сотрудника обращается на возможности и ресурсы, необходимые для реализации намеченных планов обучения.

11. Планирование своего развития. Сотрудник составляет план мероприятий по индивидуальному обучению, связанному с работой и карьерой.

Тема: Мотивация к профессиональной деятельности и карьере

Методика «Мотивация к карьере» разработана А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е. А. Могилевкиным.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, в какой степени вы согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени» или «очень редко», а «5» – «в очень большой степени» или «очень часто».

1. У вас есть конкретная цель карьеры?
2. Вы планируете свою карьеру?
3. Вы осознаете свои сильные и слабые профессиональные качества?
4. Вас интересует мнение значимых для вас коллег?
5. Вы меняете или пересматриваете цели своей карьеры на основании новой информации относительно вас или вашей ситуации?
6. Вы стремитесь к выполнению такой работы, которая направлена на достижение цели вашей карьеры?
7. Вы часто работаете сверхурочно?
8. Вы часто думаете о своей работе в свободное время?
9. Для вас важны ваше должностное положение, статус?
10. Вы повышаете свою профессиональную квалификацию на специализированных курсах?
11. Вы в курсе состояния дел вашей организации в целом?
12. Вы непосредственно участвуете в определении основных направлений вашей работы?
13. Вы посвящены в стратегические планы руководства вашей организации?
14. Вы поощряете сами себя по окончании конкретного рабочего задания?
15. Вы ставите перед собой сложные, но достижимые цели в своей работе, непосредственно связанной с карьерой?
16. Вы беретесь за выполнение заданий, по которым у вас отсутствует или не хватает информации?
17. Вы ищете возможности к взаимодействию с влиятельными лицами вашей организации?
18. Вы помогаете вашим коллегам по работе?
19. Вы устанавливаете дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений вашей организации?
20. Вы можете выполнить свою работу в отсутствие вашего непосредственного руководителя?

Обработка, нормы и интерпретация результатов

1. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 1 по 6 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная интуиция. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице 2.

Высокая степень развития карьерной интуиции характерна для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающихся если и не на осознанное, то на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Такие работники умело модифицируют свои карьерные цели и активно действуют в достижении этих целей.

Низкий уровень развития карьерной интуиции характерен для работников, недостаточно эффективно использующих свои личные ресурсы для продвижения по службе. Такие работники могут иметь неадекватные (или заниженные, или завышенные) карьерные ожидания. Они не очень охотно схватывают и усваивают новые методы работы.

2. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 7 по 13 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная причастность. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице 3.

Таблица 2

Степень развития карьерной интуиции

Типы	Низкая	Средняя	Высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 24 баллов	24–27 баллов	28–30 баллов
Руководитель среднего управленческого уровня	До 20 баллов	20–26 баллов	27–30 баллов
Специалист	До 17 баллов	17–24 балла	25–30 баллов

Таблица 3

Степень развития карьерной причастности

Типы	Низкая	Средняя	Высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 29 баллов	29–32 балла	33–35 баллов
Руководитель среднего управленческого уровня	До 23 баллов	23–30 баллов	31–35 баллов
Специалист	До 21 баллов	21–29 баллов	30–35 баллов

Высокий уровень развития карьерной причастности свойственен для сотрудников, готовых работать с максимальной отдачей ради достижения прежде всего целей организации и способных достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно. Такие работники согласны принять на себя любое бремя организации, которое она вынуждена нести в осложненных обстоятельствах.

Низкий уровень развития карьерной причастности свойственен для работников, реализующих в карьере прежде всего личные цели, недостаточно учитывающих интересы организации. Такие сотрудники не склонны «выкладываться» на работе, предпочитая направлять свою активность в другие сферы жизни.

3. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 14 по 20 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная устойчивость. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице 4.

Работники с высокой карьерной устойчивостью легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. Они отличаются настойчивостью в преодолении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста.

Для работников с низкой карьерной устойчивостью представляет определенную сложность сохранение высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально технических ресурсов, отсутствия информации от коллег и вышестоящего руководства. Они менее склонны проявлять инициативу, недостаточно настойчивы в разрешении проблем, тормозящих их профессиональный и должностной рост.

Таблица 4

Степень развития карьерной устойчивости

Типы	Низкая	Средняя	Высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 25 баллов	25–30 баллов	31–35 баллов
Руководитель среднего управленческого уровня	До 23 баллов	23–30 баллов	31–35 баллов
Специалист	До 22 баллов	22–29 баллов	30–35 баллов

Тема: Мотивация к изменениям

Для нас наиболее актуальной областью является мотивация к изменениям, переменам. Для того чтобы внести в свою жизнь изменения, нужна мотивация к переменам. Большинство из нас не любят перемены, потому что они угрожают нашему психологическому комфорту, налаженной жизни.

Мотивация – это внутреннее побуждение к действию, обуславливающее субъективно-личностную заинтересованность индивида в его свершении. Очень важные слова здесь – ВНУТРЕННЕЕ побуждение к ДЕЙСТВИЮ, то есть мы идем по принципу изнутри наружу, в конкретику, и мы не останавливаемся на мыслях и решениях, а переводим их в действия.

Эти действия приводят к переменам в нашей жизни, но, чтобы перемены закрепились в качестве постоянного улучшения, а не разового успеха, нужно пройти длинный и непростой путь. Рассмотрим его на примере модели эмоционального цикла перемен Келли-Коннор, которая представлена на рисунке 5.

I. Когда мы решаем изменить что-то в своей жизни, то первое, что мы испытываем – воодушевление, мы ярко представляем себе, насколько нам будет жить легче и лучше после изменения – это стадия неинформированного оптимизма.

II. Мы начинаем действовать, встречаемся с первыми сложностями и возникает соблазн отказаться от идеи, вернуть все, как было – это этап информированного пессимизма.

III. Ситуация усугубляется, нам становится все труднее, награда уже не кажется такой привлекательной, а текущее состояние кажется все более тяжелым, поздравляем, вы дошли до точки отчаяния.

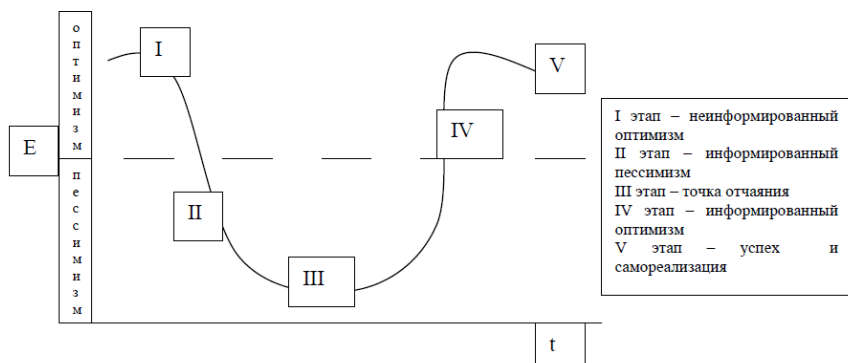


Рис 5. Эмоциональный цикл перемен Келли-Коннор

IV. Если вы перешли ее, становится ощутимо легче, вы начинаете осваивать новый тип поведения, появляется ощущение, что эта дорога имеет конец, а цель вам по силам, несмотря на существующие препятствия – это четвертый этап информированного оптимизма.

V. И наконец, новый образ жизни, новая привычка уже стали естественными для вас, вы начинаете получать ту «награду» ради которой затевали путь, наступает пятый этап – успех и самореализация.

Поскольку изменения не проходят легко, поскольку есть этапы информированного пессимизма и даже точки отчаяния, нам нужна сила воли.

Сила воли – это способность переводить внутренние решения во внешние действия. Для исследования этих процессов психологи провели множество экспериментов, но самый масштабный цикл, вошедший в историю науки как маршмеллоу-тест (зефирный тест в русскоязычной литературе) был проведен психологом Уолтером Мишелом в Стэнфорде в 1965–2015. В психологии такие длительные исследования называются лонгитюдными. Маленьким детям (4–5–6 лет) предлагалось на выбор получить одну сладость (маршмеллоу, печенье и т.д., кому что больше нравится) сейчас или целых два, но после того, как экспериментатор вернется. Экспериментатор выходил и через одностороннее зеркало наблюдал за поведением детей. Одни из них съедали сладости сразу, другие находили способы отложить вознаграждение и удержаться от соблазна. Стратегии, которые выбирали маленькие дети, чтобы справиться с искушением, действительно очень интересны, но самое интересное началось дальше.

На протяжении следующих 40 лет Уолтер Мишел с различными соавторами находил этих детей и смотрел, как они учатся в школе и колледже, каких успехов достигают на работе, как складывается их жизнь. Оказалось, дети, которые в дошкольном возрасте могут дольше ждать, становятся более успешными в жизни, чем их более нетерпеливые сверстники. Привычка к отложенному вознаграждению помогает достигать лучших результатов в школе, колледже и на работе.

Вопрос, который очень важен для автора, запрограммирована ли наша способность к откладыванию вознаграждения? Можем ли мы воспитать в себе силу воли или это генетически заданный параметр?

Ответ кроется в физиологии нервной системы. Можно сказать, что у нас есть две системы: «горячая» (эмоциональная, когда активизируется лимбическая система головного мозга) и «холодная» (рациональная, когда работает префронтальная кора головного мозга).

Когда запускается «горячая система», которая «мыслит» категориями «хочу», мы выбираем немедленное вознаграждение. Когда работает «холодная» система, «мыслящая» категориями «важно» и «надо», мы можем противостоять искушению.

Для того, чтобы «остудить горячую систему», можно использовать различные когнитивные стратегии: отвлечься на что-то другое, абстрагироваться от предмета желания, заранее разработать планы «если – то», самодистанцироваться, переоценить значимость и другие. Но стресс ослабляет холодную систему (вот почему многие тянутся за шоколадкой, когда расстроены, даже зная, что у них повышенный уровень сахара в крови, или мечтая похудеть), поэтому для развития силы воли также важно знать ситуации, которые приводят к стрессу, и уметь с ними работать. Например, вы знаете, что взрываетесь каждый раз, когда старший брат называет вас детским прозвищем при новых друзьях. Вы понимаете, что он не хочет вас обидеть. Но дело каждый раз заканчивается скандалом. Попробуйте продумать для себя сценарий по принципу «если, то», можете даже записать его себе на бумаге. В следующий раз у вас есть шанс отреагировать иначе.

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ ПО КУРСУ «УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ»

Пример оформления титульного листа рабочей тетради

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Т.Г. ШЕВЧЕНКО

Институт государственного управления и социально-гуманитарных наук

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ ПО КУРСУ

«Управление профессиональным развитием»

Студента: _____

Группы: _____

Сдается преподавателю перед итоговой аттестацией
как показатель самостоятельной работы обучающегося



Тирасполь, 20____

Тема: Построение дерева жизненно важных целей

*Целью должно быть счастье, иначе огонь
не будет гореть достаточно ярко, движущая сила не будет
достаточно мощной, - и успех не будет полным*

Теодор Драйзер

*Мечты придают миру интерес и смысл,
Мечты, если они последовательны и разумны,
становятся еще прекраснее, когда они создают
реальный мир по своему образу и подобию*

Анатоль Франс

Все, что существует на свете, когда-то было мечтой

Карл Сэндберг

Задание 1. Дайте краткое описание мечты всей своей жизни в любой удобной для Вас форме.

*Благо везде и всюду зависит от соблюдения 2-х условий:
правильного установления конечной цели, отыскания
соответствующих средств, ведущих к конечной цели*

Аристотель

Задание 2. Уточните свое описание жизненно важных целей с помощью SMART –теста.

Название этого теста образовано первыми буквами английских слов, обозначающих следующие критерии оценки формулировки цели(ей) проекта:

- конкретность (specific);
- измеримость (measurable);
- достижимость (achievable);
- выгодность (rewarding);
- временные рамки (time bound).

Проверка соответствия формулировки цели названным критериям производится путем ответов на следующий перечень вопросов.

1. Есть ли точное выражение того, что именно должно быть получено в итоге реализации части проекта, предназначенной для достижения данной цели? Четко ли определено, что именно относится к данной цели?

2. Можно ли цель однозначно определить с помощью графиков, показателей, статистических данных? Сможем ли мы увидеть и измерить результаты проекта в целом и его отдельных частей? Сможет ли третья сторона однозначно определить, достигнута цель или нет?

3. Реальна ли поставленная цель? Возможно ли достижение заявленной цели с учетом имеющихся ресурсов? Можно ли ее достичь при возникновении прогнозируемых затруднений?

4. Какая польза или выгода будет получена в результате достижения цели командой проекта, иными заинтересованными сторонами? Кто конкретно и какую конкретно выгоду сможет извлечь из достижения данной цели? Вносит ли достижение данной цели существенный вклад в достижение целей более высокого порядка?

5. Какое время отведено на достижение данной цели? Достаточно ли выделенного времени для реального достижения данной цели? Установлена ли точная дата, когда цель будет достигнута?

С учетом намеченных целей определяются ключевые события проекта, которые часто называют его вехами. Вехи играют роль контрольных точек. Их используют в качестве меры выполнения плана работ. Прохождение вех означает достижение промежуточных целей. План по вехам используется высшим руководством проекта для ознакомления с проектом, оценки общего объема работ, отслеживания состояния проектной деятельности.

Задание 3. Сформулируйте свои жизненные цели.

Учитывая свои желания, устремления, сформулируйте:

1. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели

- Долгосрочные – это цели, которые вы планируете реализовать в течение, например, 5 лет.

- Среднесрочные – это цели, которые вы ожидаете достичь в течение одного года

- Краткосрочные – те цели, которые вы хотите реализовать в течение, например, ближайших 2 месяцев

Временной период должен учитывать вехи вашей ситуации и устремления.

2. Цели «Почему, Что, Как»

Еще раз прочитайте формулировки целей и соотнесите их с целями «Почему, Что и Как». При необходимости отредактируйте и/или дополните список целей.

Структура формулировок представлена в таблице. Шаблон таблицы выполнен для пяти целей. Вы можете сформулировать необходимое количество целей, как меньше, так и больше пяти. Формулируйте цели, используйте рекомендованные конструкции (см. первый столбец) для каждой цели.

Постановка личных целей

	Долгосрочные	Среднесрочные	Краткосрочные
Цели Что (указывается время окончания планового периода) я добьюсь/ достигну...	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Цели Как Чтобы достичь этих целей я должен...	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Цели Почему Я хочу достичь этих целей потому что...	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Задание 4. С учетом логических взаимосвязей ваших основных намерений с вашей мечтой постройте целостную картину собственных ориентиров в виде Древа жизненно важных целей.

Задание 5. С учетом построенного дерева жизненно важных целей придайте описанию своей мечты форму видения – вдохновляющего, побуждающего к действию образа желаемого будущего, мобилизующего и других людей к участию в достижении Ваших замыслов.

Тема: Ресурсная навигация личности

*Мастер Ли в совершенстве овладел
искусством борьбы с драконами.
Но в жизни применить его так и
не смог не встретил ни одного дракона*
Чжуан Цзы

Задание 1. Анализ ресурсов. Составьте список – ресурсы, которыми вы обладаете. Не забывайте рассмотреть материальные и нематериальные ресурсы, а также не только внутренние, но и внешние.

Составьте список – необходимые ресурсы. Это ресурсы, которые необходимых для достижения вашей мечты и жизненно-важных целей. Будьте предельно конкретными. Например, финансовые ресурсы – Х руб. за программу обучения в автошколе, временные ресурсы – Y месяцев.

Заполните таблицу «Анализ ресурсов», используя классификацию С. Хобфолла.

Анализ ресурсов

Группа	Необходимые ресурсы для достижения цели	Наличие (+ /-)
объективные		
социальные		
личностные		
энергетические		

Если вы располагаете необходимыми ресурсами в достаточном объеме, то ставим «+». Это ваша сильная сторона.

Если не располагаете ресурсами или их объем недостаточен, то «-». Это ваша слабая сторона.

Какие качества Вам нужно развивать в себе для достижения мечты?

Какие личностные особенности следует учитывать в первую очередь?

Если вы имеете ресурсы, которые считаете своей сильной стороной, но они не задействованы для достижения целей, можно ли задействовать ваш ресурс для повышения эффективности достижения цели и как это сделать?

В какой ситуации (где и когда) этот ресурс может быть задействован?

Тема: Программа саморазвития

*Воспитание достигло своей цели,
когда человек обладает силой и волей
самого себя образовывать и знает
способ и средства, как это осуществить.*

А. А. Дистерверг

Задание 1. Сегодняшняя программа саморазвития – это не глобальный инструмент, это набор точечных шагов по достижению своей мечты, которые вы можете начать делать уже сейчас. Заполните таблицу.

Программа саморазвития

Цель (что я хочу)	Ресурсы внешние и внутренние (что мне нужно)	Инструменты (как я буду это делать)	Сроки (когда должно быть сделано)	Критерии достижения (как я пойму, что достиг)	Первый шаг (что можно начать уже сейчас)

Дополнительные вопросы и задания:

1. Какой первый шаг я могу сделать уже сегодня?
2. Что в моем окружении может стать поддержкой для начинаемых мною действий? Что не даст мне остановиться на половине пути?
3. Какие привычки были в моем прошлом, которые давали мне силы и помогли добиваться успеха?
4. Какие привычки мне стоит ввести для того, чтобы добиваться успеха в будущем?

Тема: Позитивное разрешение жизненно важных проблем

*Если ты споткнулся и упал,
это еще не значит, что ты идешь не туда*

Дао Цзи Бай

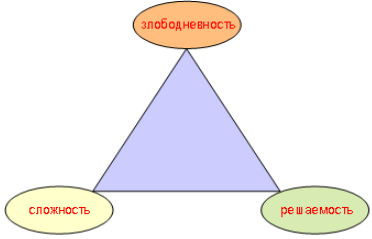


*Препятствия на пути к цели -
это проверка нашего желания достигнуть желаемого!*

Ан Алексей Бабой

Задание 1. Комплексная взаимосвязь решаемых проблем, намечаемых целей с построением плана по вехам часто организуется как логическая последовательность шагов. Каждый шаг представляет собой поиск ответа на определенные вопросы. А.С. Огнев в качестве такой последовательности предлагает использовать вопросы, вошедшие в состав технологии организационного развития личности – ТОР.

Содержание и последовательность приведенных ниже вопросов служат надежной основой для эффективной разработки укрупненного плана. При использовании ТОР разработка плана происходит путем последовательных ответов на указанные ниже вопросы.

<p>1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ</p> <p>✓ Что входит в перечень моих основных проблем?</p>  <p>The illustration consists of two parts. On the left, there is a simple cartoon drawing of a sad face with a downturned mouth and a single tear, set against a light orange square background. On the right, there is a silhouette of a person sitting at a desk, working on a computer. The person's hands are on the keyboard, and there are small yellow starburst shapes above the desk, suggesting activity or focus. The background is a light yellow square.</p>	<p>Ответ должен содержать компактное описание целостного проблемного поля, в котором приходится жить и работать.</p>
--	--

<p>2. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ</p> <p>✓ Какие проблемы волнуют меня на сегодняшний день в первую очередь?</p> 	<p>Ответ может быть оформлен в виде оценки по таким параметрам, как степень неотложности (актуальности), степень значимости для качества жизни в целом, степень сложности; для оценок можно использовать такие три степени выраженности каждого из параметров, как «высокая», «средняя», «низкая».</p>
<p>3. ФОРМУЛИРОВКА РЕШАЕМОЙ ПРОБЛЕМЫ</p> <p>✓ Какую проблему буду решать сейчас?</p> 	<p>Ответ должен содержать такое описание проблемы, которое настраивает на поиск конструктивного разрешения противоречий между тем, в чем он нуждается и тем, что имеет в настоящий момент.</p>
<p>4. СМЫСЛ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ</p> <p>✓ Для чего это надо лично мне?</p> 	<p>Ответ должен характеризовать степень личной значимости, смысл разрешения намеченной проблемы.</p>

<p>5. ФОРМУЛИРОВКА ЦЕЛИ</p> <p>✓ Что конкретно я хочу изменить?</p> 	<p>Ответ должен характеризовать образ конечного результата.</p>
<p>6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НЕОБХОДИМЫХ РЕСУРСОВ</p> <p>✓ Какие ресурсы для этого необходимы?</p> 	<p>Ответ должен содержать реалистичное описание имеющихся ресурсов; это создает основу для реалистичной постановки задач и позволяет уточнить смысл намечаемых преобразований.</p>
<p>7. ВЫЯВЛЕНИЕ ПОМЕХ И ИХ ИСТОЧНИКОВ</p> <p>✓ Какие возможны помехи на пути к намеченной цели?</p> 	<p>Ответ служит профилактикой сбоев, которые могут возникнуть вследствие неожиданного столкновения с препятствиями.</p>

8. ПРОФИЛАКТИКА ПОМЕХ

✓ **Как помехи можно нейтрализовать?**



Ответ должен содержать конкретные меры по осуществлению данного шага. В рамках этого этапа необходимо сопоставить сильные и слабые стороны с возможностями, угрозами и ограничениями, стремясь при этом ответить на следующие вопросы: - как сильные стороны можно использовать для реализации возможностей?

– Как возможности можно использовать для нейтрализации слабых сторон?

– Как сильные стороны могут быть использованы для преодоления угроз и ограничений?

– Какие из слабых сторон наиболее опасны в контексте угроз и ограничений?

9. СОСТАВЛЕНИЕ ПЛАНА

✓ **Каких, когда и от кого результатов я ожидаю?**



Карта значимых для себя людей, организаций и сообществ.

Кто?	На что может повлиять?	Что нужно мне?	Что нужно ему (им)?	Когда приму решение, как действовать?
1	2	3	4	5

10. ВЫЯВЛЕНИЕ ПОЛЕЗНЫХ АНАЛОГИЙ

✓ **Какие аналогичные задачи были с успехом решены мною или кем-либо другим раньше?**

✓ **Что я могу сделать для применения этого опыта при решении данной проблемы?**



Наилучшие результаты дают примеры успешного решения и ориентации на реализацию собственного замысла.

<p>11. АНАЛИЗ ВОЗМОЖНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ</p> <p>✓ Каких последствий я ожидаю?</p> 	<p>Ориентируясь на свою цель, рекомендуется проанализировать политические, финансово-экономические, социально-психологические, юридические, морально-этические и любые другие последствия, существенные для каждого из участников проекта, и имеющие непосредственное отношение к успешному разрешению проблемы.</p>
<p>12. АНАЛИЗ АЛЬТЕРНАТИВ</p> <p>✓ Какие возможны варианты действий в случае неудачной реализации намеченного плана?</p> 	<p>Ответ должен включать не менее трех вариантов возможных действий. Из них выбирается наилучший. Для него составляется график ключевых событий с указанием конкретных результатов, конкретных сроков их достижения, а также значимых людей, организаций и сообществ. Далее этот план сопоставляется с предварительным планом проекта.</p>

Тема: Понятие персонального тайм-менеджмента

Для тех, кто хочет стать №1, время – это инвестиции

И.Манн

Помни, что настоящее – дитя прошлого и мать будущего

Микаэл Налбандян

Задание 1. Моя временная перспектива.

С помощью Опросника временной перспективы Зимбардо (ЗРПТ) определите свой профиль временных ориентаций.

Ф. Зимбардо и Дж. Бойд считают, что оптимальным профилем временной перспектмвы является следующий:

– Высокий уровень временной перспективы «Позитивное прошлое»;

- Умеренно высокий уровень временной перспективы «Будущее» ;
- Умеренно высокий уровень временной перспективы «Гедонистическое настоящее» ;
- Низкий уровень временной перспективы «Негативное прошлое» ;
- Низкий уровень временной перспективы «Фаталистическое настоящее».

Сравните свой профиль с оптимальным и подумайте, какую ориентацию вам стоит развивать в себе для нахождения точки баланса. Какие методы тайм-менеджмента для усиления ориентации на будущее вы можете использовать?

Задание 2. Ознакомьтесь с предлагаемыми инструментами тайм-менеджмента, выберите предпочитаемый для вас, апробируйте его, результаты запишите.

Тема: Модель идеального дня

Задание 1. Заполните первый вариант таблицы 1, вспомнив, как сложилась ваша предыдущая неделя.

Таблица 1

Мои регулярные и ежедневные дела

время	пн	вт	ср	чт	пт	сб	воскр

Проанализируйте таблицу. Посмотрите, какие из дел предыдущей недели работают на цели из вашего дерева жизненно важных. Все ли цели представлены хотя бы микродействиями в течение недели? Все ли важные сферы жизни присутствуют в вашей таблице? Соблюден ли баланс по ним?

Задание 2. Заполните первый вариант таблицы 2 в ключе своей идеальной недели, что изменится, если вы вспомните про жизненные приоритеты?

Таблица 2

Мой идеальный день (неделя)

время	пн	вт	ср	чт	пт	сб	воскр

Что нужно изменить в списке ежедневных дел, чтобы добиться баланса между такими сферами жизнедеятельности, как работа, семья, общение с близкими, общественная жизнь, физическая активность, саморазвитие, хобби, отдых?

Задание 3. Ответьте на вопросы.

Что именно нужно делать ежедневно для достижения жизненно важных целей, реализации своей мечты?

Что Вы уже сделали за эти дни для достижения своей мечты?

Что Вы могли сделать еще, какие возможности Вами упущены? Что надо сделать, чтобы это не повторялось?

Задание 4. Соотнесите планируемые дела (задание 2) с деревом жизненно важных целей.

Совпадают ли они? Дайте реалистичное описание эталонной модели эффективного дня как развернутый ответ на вопросы:

- Какие виды работ, в какой пропорции должны делаться регулярно?
- Какой должна быть разумная пропорция между различными делами?
- От кого зависит успешность реализации плана типового дня и что нужно сделать, чтобы эти люди помогали реализовывать задуманное?

Тема: Становление профессионализма

*Свои способности человек может узнать,
только попытавшись применять их на деле*
Луций Анней Сенека

Задание 1. Перечислите профессионально важные качества личности государственного служащего.

Задание 2. Опишите кризисы профессионального становления личности (по Э.Ф. Зееру), заполните таблицу.

Кризисы профессионального становления личности

Кризис	Факторы, детерминирующие кризис	Способы преодоления

Задание 3. Выбор профессии – это личностно-значимая проблема: это выбор образа жизни, пути развития, выбор судьбы, это длительный, часто многолетний процесс активного личностного самоопреде-

ления. Выбор профессии является одним из моментов, определяющих жизненный путь человека. С помощью методики «Опросник профессиональных выборов» определите качественную и количественную направленность профессионального выбора.

Соответствует ли выявленная направленность профессионального выбора с будущей профессией?

Тема: Технология планирования карьеры В. Сандерса

Успех – это способность идти от неудачи к неудаче, не теряя энтузиазма.
Уинстон Черчилль

Задание 1. «Баланс достоинств и недостатков».

Проанализируйте свои сильные и слабые стороны (каковы возможности для карьерного продвижения и чего в настоящее время недостает). Заполните таблицу.

Достоинства	Недостатки

Задание 2. «Обзор симпатий и антипатий».

Его цель – осознание собственных потребностей. Заполните таблицу. В столбце «Мне нравится» перечисляется все, что человек хочет добиться в жизни (без чего он не будет чувствовать себя успешным). В столбце «Мне не нравится» указывается то, чего хотелось бы избежать.

Мне нравится	Мне не нравится

В основе данной технологии лежит SWOT- анализ, который предполагает выявление сильных, слабых сторон, возможностей и опасностей.

Схема SWOT- анализа

Strengths – сильные стороны	Weaknesses– слабые стороны
Opportunities– возможности	Threats– опасности

Тема: Технология планирования карьеры С. Д. Резника

*Ваше будущее создается тем,
что вы делаете сегодня, а не завтра.*
Роберт Кийосаки

Задание 1. «Баланс личных успехов и неудач».

На основании анализа основных этапов своей жизни составьте баланс личных успехов и неудач.

Личный баланс				
успехов		неудач		
Мои крупнейшие успехи, достижения и т. п.	Способности, которые были для этого необходимы	Мои крупнейшие поражения, неудачи и т. п.	Способности, которых мне не доставало	Как я преодолел неудачи

Задание 2. «Мои способности».

Следующий шаг – группировка достоинств и недостатков и выделение двух-трех важнейших сильных и слабых сторон. Заполните таблицу.

Мои способности		
«Срез» способностей	Сильные стороны (+)	Слабые стороны (-)
Профессиональные знания и опыт		
Социальные и коммуникационные способности		
Личные способности		
Способности руководителя		
Интеллектуальные способности		
Прочее		

Задание 3. «Анализ цель–средство».

В процессе анализа необходимые для достижения желаемых целей средства (личные, финансовые, временные ресурсы) сравниваются с реальной ситуацией. Например, выберите пять важнейших целей, определите необходимые для их достижения средства. Затем следует проверить, чего еще нужно достичь или к чему приступить, чтобы ближе подойти к соответствующей цели, указать необходимую квалификацию и поставить конкрет-

ные реальные практические цели по приобретению опыта и способностей, которых вам еще не хватает.

Желаемые цели	Необходимые средства	Ситуационный анализ		
		Имеются в наличии (способности и т. п.)	Не имеются в наличии	Практические меры по достижению целей
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Тема: Технология планирования карьеры Г. Г. Зайцева

Успех приходит к тем, кто слишком занят, чтобы его искать.
Генри Дэвид Торо

1. Нарисуйте горизонтальную линию, которая изображает прошлое, настоящее и будущее вашей карьеры. На этой линии отметьте крестиком, где вы сейчас находитесь.

2. Слева от крестика, там, где находится часть линии, представляющая ваше прошлое, определите события в вашей жизни, давшие вам подлинное чувство удовлетворения и самовыражения.

3. Проанализируйте эти события и определите специфические факторы, которые, как вам представляется, вызвали эти чувства. Выявилась ли при этом какая-либо определенная тенденция? Возникали ли эти события, когда вы были одни или когда действовали совместно с другими людьми? Достигали ли вы каких-то целей самостоятельно или лишь совместно с другими?

4. Часть линии, находящаяся справа от крестика, представляет ваше будущее. Определите связанные с карьерой события, от которых вы ожидаете чувства подлинного самовыражения и удовлетворения. Следует представить себе эти события настолько ясно, насколько это только в данный момент возможно. Если вы способны лишь на утверждения типа «скорей бы получить мою первую работу» или «получить мое первое должностное повышение», то, скорее всего, ваши ожидания ущербны. Определите долж-

ностные ступени, которые вам надо пройти, чтобы достичь целей карьеры и сроки их прохождения.

5. После того, как вы определили эти связанные с будущей карьерой события, проранжируйте их от важнейших до наименее значимых в терминах того, насколько полным будет ожидаемое вами от них удовлетворение.

6. Теперь вернитесь к третьему пункту и оцените названные там события от высших до низших в терминах действительно имевшего место чувства удовлетворения, полученного от них.

Сравните полученные две области оцениваемых событий. Согласуются ли они? Ожидаете ли вы, что будущее будет таким же или качественно отличным от прошлого? Если вы ждете, что будущее будет кардинально отличным от прошлого, то встает вопрос, были ли вы вполне реалистичны в своих ожиданиях относительно удовлетворения, которое могут принести будущие события в области карьеры?

7. Обсудите результаты.

Планируя собственную деловую карьеру и организуя процесс достижения поставленных целей, помните **5 основных заповедей**:

1. **ПОЗНАЙТЕ РЫНОК.** Вы можете действительно захотеть стать хорошим специалистом и иметь для этого необходимые навыки, но открывающихся возможностей не всегда хватает, а конкуренция сильна. Вам всегда нужен альтернативный план карьеры, в котором тоже можно использовать ваши навыки.

2. **ПОЗНАЙТЕ И ОЦЕНИТЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ, ВАЖНЫХ В ВАШЕЙ ЖИЗНИ:** коллег, супругу(а), детей, родителей, друзей. Их представления, запросы и нужды повлияют как на план вашей карьеры, так и на ваши успехи в ходе достижения поставленных целей.

3. **СОСТАВЛЯЙТЕ ПЛАН** на 24 часа в сутки и на 7 дней в неделю, держите его в голове, но оставляйте время для семьи и любимых занятий. Задлый лыжник и любящий глава семьи не будет счастлив, работая на юге страны, особенно, если это связано с постоянными командировками, отрывающими его от дома.

4. **ПОЗНАЙТЕ НЕИЗБЕЖНОСТЬ ПЕРЕМЕН.** Все меняется: вы, рынок, фирма, организация. Вы постоянно приобретаете новые навыки. Способность оценить эти изменения и принимать правильные решения (для карьеры) – важное качество. Развивайте его.

5. **ПОМНИТЕ,** что Ваши решения в области карьеры почти всегда являются компромиссом между идеалом и реальностью, а также между вашими собственными противоречивыми ценностями. Скажем, деньги и успех, с одной стороны, и спокойная семейная жизнь – с другой. Компромиссы обусловлены также недостатком времени и экономическим давлением.

Тема: Мотивация к профессиональной деятельности и карьере

*Человек, который двигает гору,
начинает с того, что уносит маленькие камешки.
Конфуций*

Задание 1. На основе пирамиды потребностей А. Маслоу разработайте систему стимулов для каждого уровня потребностей сотрудников организации.



Рис. Пирамида потребностей А. Маслоу

Потребности	С помощью чего могут быть удовлетворены?
Физиологические	
Потребности в безопасности	
Социальные	
Потребности в уважении	
Потребности в самореализации	

Задание 2. Решите кейс.

Описание кейса. Три года назад меня назначили менеджером офиса в команду менеджеров по продажам крупной компании с региональной сетью филиалов. Мы организовывали региональное представительство в г. Н. Я очень боялась вначале, так как работа казалась мне сложной, я не понимала, что делают остальные, не понимала многие употребляемые

ими слова. Работа было много, я занималась всеми запросами, встречами и вела записи. Но команда была замечательной. Несмотря на напряженную работу, они находили время и пошутить, и объяснить мне что-то. Через год руководство компании передало работу с бюджетами в города региональной сети (до этого работа с бюджетами велась из центра), и я стала помогать руководителю команды отслеживать наши доходы и расходы. Но ей было некогда, и вскоре основная нагрузка по этой работе легла на меня. Кроме того, вместе с заместителем руководителя мне пришлось делать кое-какие закупки, что позволило нам добиться экономии. Несмотря на то, что иногда работа казалась мне сумасшедшим домом, и работы было много, оглядываясь назад, я вижу, что это было счастливое время. Приходилось делать сотню дел, но все мы знали, когда работа была сделана хорошо, и я понимала, что снимаю часть нагрузки со своих менеджеров, чтобы они могли работать лучше. В прошлом году по ряду причин нас реорганизовали, и бюджеты вернулись в центральный офис. Я не могла понять смысла происходящего, и все остальные тоже. Это нечестно – после всего, что мы сделали, нас решили разукрупнить. Другие города это не затронуло. Где же справедливость? Теперь все в команде обсуждали, что их ждет, я чувствовала себя никому ненужной. В отношениях внутри команды появилась некоторая напряженность. Людей уже не так волновало, все ли сделано правильно, не все ли запросы дан ответ, мне не давали информации о том, что надо сделать. Из-за всего этого мне приходилось больше «сидеть» на телефоне, много времени уходило на исправление ошибок других – в результате я сама стала допускать ошибки. Мне хочется думать о себе как о компетентном человеке, поэтому я волнуюсь из-за своих ошибок. Я стала задумывать о будущем. В конце концов, работа находится достаточно далеко от дома – я еду двумя автобусами, а моя мама сейчас приболела. Все мы не молодеем. Я не хочу начинать все сначала с новой командой, особенно когда я понимаю, что все повторится и опять будет очередная реорганизация. Поэтому думаю, что я, как хороший работник, смогу получить хорошие рекомендации и найти какую-нибудь работу поближе к дому.

Задания к кейсу. Выпишите в соответствующие столбцы факторы, повлиявшие, по Вашему мнению, на мотивацию менеджера. Проанализируйте факторы, оказавшие обратное влияние на мотивацию менеджера.

Мотивирующие факторы	Демотивирующие факторы

Задание 3. Разработайте собственный вариант мотивационной политики организации государственного и муниципального учреждения.

Задание 4. С помощью методики «Мотивация к карьере» в адаптации Е.А. Могилевкиного изучите особенности мотивации к карьере.

4.1. Ваш уровень развития карьерной интуиции?

4.2. Ваш уровень развития карьерной причастности?

4.3. Ваш уровень развития карьерной устойчивости?

Тема: Мотивация к изменениям

Кто не меняется, тот не идет вперед

Задание 1. Анализ пройденного пути.

Ниже представлен своего рода чек-лист. Проверьте, не совершили ли вы ошибки при работе с предыдущими этапами. Возможно, устранение этих ошибок автоматически решит вопрос мотивации и вы, наконец, сдвинетесь с мертвой точки.

1.1. Мечта. Самая часто встречающаяся проблема – мечта не вдохновляет. Вот я перечитываю, и понимаю, это пустые слова. Возможно, даже не мои, а стандартные для моего окружения.

Что делать? Переформулировать мечту. Если не получается создать вдохновляющее видение словами, как это пробовали мы, можно попробовать технику коллажа, чтобы задействовать правое полушарие головного мозга, а не только левое. Чтобы объединить оба полушария, можно использовать технику «рассвет». Попробуйте встретить восход в месте силы и подумать, о чем он говорит мне, если бы он был метафорой следующего этапа моей жизни.

1.2. Дерево жизненно важных целей.

Самая часто встречающаяся проблема: дерево целей непоследовательно, не сбалансировано и цели противоречат друг другу.

У меня есть картинка будущего, которая меня вдохновляет, но цели, которые я выписываю под моей мечтой не работают на нее, а задачи, которые выписаны под целями отражают то, как я живу сейчас, то, что я могу сделать без особых усилий, а не то, что действительно нужно делать, чтобы добраться до мечты.

Что делать? проверить дерево целей на непротиворечивость и на то, что оно выстроено по иерархическому, а не хронологическому принципу (в хронологическом принципе легко пропустить важный этап, потому что он

определяет последовательность, но не выстраивает причинно-следственные связи).

1.3. Ресурсы.

Здесь проблем бывает, как правило, две: моя мечта настолько далека и сложна, что у меня нет никаких ресурсов к ее воплощению, она нереалистична, или, наоборот, моя мечта настолько проста и складывается сама собой, что мне не нужны никакие ресурсы для ее достижения, не нужны усилия. Как ни странно, обе проблемы имеют под собой одну и ту же первопричину, нежелание самому брать ответственность за свою жизнь. Или я нарисую такую мечту, к которой бессмысленно искать ресурсы (ну, вы же сами понимаете, что человек не может летать, так чего и стараться) или буду пользоваться теми ресурсами, которые сами плывут мне в руки, подгоняя мечту под ресурсы, а не подыскивая ресурсы под мечту.

Что делать? Попробуйте систему из книги Моран Б., Леннингтон М., 12 недель в году. Главная мысль книги – мы многое теряем оттого, что привыкли к годовому планированию, потому что в феврале кажется, что впереди еще очень много времени. Поэтому давайте сделаем год равным 12 неделям и отчитываться будем по ним. Ведь важны не планы на год, а реальные действия. Именно наши действия сегодня говорят о нашем завтра.

1.4. Программа саморазвития.

Самая часто встречающаяся проблема – программа саморазвития неконкретна и не имеет четко обозначенных сроков.

Что делать? Найдите один простой первый шаг. Прямо сейчас. Не дожидаясь «удобного момента». Продолжать всегда проще, чем начинать.

1.5. Анализ помех.

Самые часто встречающиеся трудности – помехи столь велики, что мы не чувствуем сил с ними справиться или мы не продумали помехи совсем и, как результат, при первых трудностях изменение отвергается, мы возвращаемся к обычной жизни.

Что делать? Если помехи столь велики, что мы не знаем, как с ними справиться, но при этом цель для нас по-прежнему важна и достижима, ищите помощи у специалистов в той области, в которой хотите преуспеть (в конце концов, вспомните начало фильма «Жизнь: инструкция по применению», и без рук-ног можно многое делать). Если вы не продумали помехи – продумайте.

1.6. Карта спутников.

Самая часто встречающаяся трудность на этом этапе – мое окружение не поддерживает меня на пути к изменениям. Люди могут говорить, что то, что вы задумали невозможно, могут звать вас в кино с попкорном вместо спортивного зала, могут рассказывать, как они сами и еще десять человек

знакомых провалились на этом месте. В их словах может быть истина, но подойдите к ним с позиции здравого смысла.

Найдите себе человека, который будет принимать ваши цели и мечты, будет поддерживать и станет вашим «внешним орудием воли», союзником, с которым можно регулярно созваниваться или списываться и рассказывать о своих успехах, уроках, планах на будущее, и который сам спросит у вас об этом, если вдруг вы ему не написали.

1.7. Модель идеального дня (недели, месяца).

Самая часто встречающаяся трудность, как уже писалось ранее, – мы не связываем ежедневные действия с нашими целями.

Что с этим делать? Использовать методы тайм-менеджмента, выбирая тот, который подходит мне и под мои мечты, цели и задачи.

Задание 2. Ответьте на вопросы.

Что мотивирует к изменениям большинство людей?

Что мотивирует к изменениям лично вас?

Как вы оцениваете свою силу воли?

Склонны ли вы откладывать вознаграждения здесь и сейчас ради более важной цели в будущем?

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТВОРЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

Тема: «Мои жизненные планы и профессиональная карьера»

План:

1. Формулировка цели (чего я хочу добиться).
2. Мои ресурсы (внешние и внутренние).
3. План реализации цели по вехам (что надо сделать с указанием временных промежутков).
4. Помехи и их источники. Профилактика помех.
5. Мой план саморазвития.
6. Мой идеальный день (неделя).
7. Моя профессиональная карьера.
8. Социальная навигация (вместе с кем я буду идти к своей цели, карта значимых людей, организаций, сообществ).

Критерии оценки:

	5	4	3	2
Содержание	Сформулирована и раскрыта тема. Полностью изложены основные аспекты темы.	Сформулирована и раскрыта тема. Ясно изложен материал.	Тема раскрыта частично. Некоторый материал изложен некорректно.	Тема не ясна и не раскрыта. Объяснения некорректны или не верны.
Оформление, дизайн	Соблюден единый стиль оформления. Презентация не перегружена эффектами, звуками, фонами, они акцентируют внимание на изложенной информации.	Слайды просты в понимании. Используются некоторые эффекты и фоны. Цветовое решение подобрано корректно.	Слайды просты в понимании. Не использованы эффекты анимации и дизайна. Не соблюден единый стиль оформления.	Нет логики в оформлении и чередовании слайдов. Цветовое решение подобрано некорректно. Единый стиль оформления не соблюден.

	5	4	3	2
Корректность текста	Использован четкий, понятный шрифт. Корректно использовано выделение (жирный шрифт, курсив, подчеркивание). Изложение соответствует нормам русского языка. Нет ошибок.	Использован четкий, понятный шрифт. Корректно использовано выделение (жирный шрифт, курсив, подчеркивание). Изложение соответствует нормам русского языка. Нет ошибок.	Выбранный шрифт не очень понятен при чтении. Не использованы эффекты выделения текста. Изложение соответствует нормам русского языка. Нет ошибок.	Выбранный шрифт – разный, плохо читается. Не использованы эффекты выделения текста. В изложении нарушены нормы русского языка. Допущены ошибки.
Соответствие цели сопроводения публичного выступления	Четко сопровождает и дополняет публичное выступление.	Достаточно четко соответствует публичному выступлению, сопровождает его.	Частично соответствует, дополняет публичное выступление.	Не соответствует публичному выступлению.

ВОПРОСЫ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Сущность и содержание понятий «профессиональное развитие», «управление профессиональным развитием».
2. Этапы управления профессиональным развитием персонала в системе управления персоналом организации.
3. Стадии профессионального развития персонала.
4. Основные принципы профессионального развития.
5. Характеристика личности как субъекта жизнедеятельности.
6. Планирование деятельности как заданный алгоритм достижения поставленных целей.
7. Современные отечественные концепции профессионального развития личности.
8. Теория единства профессионального и жизненного, личностного самоопределения (К.А. Абульханова-Славская, Е.И. Головаха, И.М. Кондаков, А.В. Сухарев, Н.С. Пряжников и др.).
9. Жизненные стратегии и выбор профессии (В.Н. Дружинин).
10. Исследование кризисов профессионального развития (Э.Ф. Зеер).
11. Концепция управления развитием профессионального опыта (Ф.С. Исмагилова).
12. Построение системы управления профессиональным развитием в организации.
13. Карьера и составляющие ее элементы.
14. Этапы карьерного роста.
15. Виды профессиональной карьеры.
16. Этапы карьеры менеджера.
17. Понятие «карьеры» в научном дискурсе.
18. Планирование и развитие карьеры персонала.
19. Мотивация карьерного роста.
20. Система служебного продвижения персонала в организации.
21. Факторы, влияющие на развитие карьеры сотрудников.
22. Технологии профессионального развития.
23. Технологии планирования карьеры.
24. Принципы развития карьеры.
25. Самоменеджмент и его роль в достижении целей человека.
26. Понятие персонального менеджмента.
27. Этапы и стадии управления карьерой.

28. Развитие персонала как элемент развития организации.

29. Зарубежный опыт управления развитием персонала и оценка возможности его применения в отечественных организациях.

Критерии оценки ответов обучающихся:

Оценка **«отлично»** – обучающийся при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний.

Оценка **«хорошо»** – обучающийся при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.

Оценка **«удовлетворительно»** – обучающийся при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.

Оценка **«неудовлетворительно»** – обучающийся при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Жигалова, В. Н. Управление карьерой : учебное пособие / В. Н. Жигалова, Ж. Н. Аксёнова. – Москва : ТУСУР, 2019. – 151 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.
2. Личностно-профессиональное развитие специалиста [Электронный ресурс]: электрон. учеб.-метод. комплекс / С. В. Андриевская, Ю. О. Брикса, А. Ч. Вырвич [и др.]. – Новополюцк: Полоц. гос. ун-т им. Евфросинии Полоцкой, 2023.
3. Посохова, А. В. Психология личностного и профессионального роста : учебное пособие / А. В. Посохова. – Москва : РТУ МИРЭА, 2024. – 86 с. – ISBN 978-5-7339-2163-1. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.
4. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих в современных условиях: состояние и перспектива [Электронный ресурс] : Материалы Всерос. науч.-практ. Конф. – Уфа: БАГСУ, 2018. – 540 с.
5. Прохорова, М. В. Психология профессиональной деятельности: практикум : учебно-методическое пособие / М. В. Прохорова. – Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2024. – 92 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.
6. Психология карьеры : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 187 с.
7. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / В.А. Макеев. – Санкт-Петербург : Лань, 2024. – 280. – Текст : непосредственный.
8. Управление карьерой : учебное пособие / авт.-сост.: О.В. Паслер, О.В. Минкина, А.Н. Шматова. – Ставрополь : СКФУ, 2022. – 97 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.
9. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. – Уфа : БашГУ, 2020. – 372 с. – ISBN 978-5-7477-5203-0. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.
10. Черноморченко, С. И. Управление профессиональным развитием персонала организации : учебное пособие / С. И. Черноморченко. – Тюмень : ТюмГУ, 2016. – 192 с. – ISBN 978-5-400-012-81-5. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.

Учебное издание
УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
Учебно-методическое пособие

Составитель
Светлана Николаевна Гончар
Издается в авторской редакции

Компьютерная верстка : *Маракуца А.А.*
ИЛ № 06150. Сер. АЮ от 21.02.02.
Подписано в печать . Формат 60x84/16.
Уч. печ. л. 4,75. Заказ № . Электронное издание.
Изд-во Приднестр. ун-та. 3300, г. Тирасполь, ул. Мира, 18.
Опубликовано на образовательном портале moodle.spsu.ru.