

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Оренбургский государственный университет»

Кафедра управления персоналом

Е. В. ПЕЧЕРКИНА

# **ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Рекомендовано к изданию Редакционно-издательским советом  
государственного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
«Оренбургский государственный университет»

Оренбург 2006

УДК 331.108 (076.5)  
ББК 65.240-2я73  
П 31

Рецензент  
доктор экономических наук, профессор Л. С. Зеленцова

П 31 **Печеркина Е. В.**  
**Планирование карьеры: методические указания к практическим занятиям / Е. В. Печеркина — Оренбург: ГОУ ОГУ, 2006. — 30 с.**

Методические указания предназначены проведения практических занятий по дисциплине «Планирование карьеры» для студентов экономических специальностей.

ББК 65.240-2я73

© Печеркина Е.В., 2006  
© ГОУ ОГУ, 2006

## Содержание

|  |    |
|--|----|
| Введение.....  | 4  |
| 1 Методические указания по изучению дисциплины.....                    | 5  |
| 1.1 Цели и задачи дисциплины.....                                      | 5  |
| 1.2 Место дисциплины в учебном процессе.....                           | 5  |
| 1.3 Организационно-методические данные дисциплины.....                 | 6  |
| 1.4 Структура практических занятий.....                                | 6  |
| 2 Содержание практических занятий.....                                 | 8  |
| 2.1 Тренинг знакомства и общения.....                                  | 8  |
| 2.2 Введение в предмет (методика «Поход в горы»).....                  | 9  |
| 2.3 Понятие успеха и факторы, определяющие успешность личности.....    | 11 |
| 2.4 Технология целеполагания.....                                      | 13 |
| 2.5 Основание карьеры и самоанализ .....                               | 14 |
| 2.6 Реализация карьерных стратегий .....                               | 16 |
| 2.7 Самоменеджмент как условие личного и профессионального успеха..... | 17 |
| 2.8 Самомаркетинг на рынке труда.....                                  | 18 |
| 2.9 Игра «Моя карьера» .....   | 19 |
| 3 Творческая работа «План карьеры».....                                | 21 |
| 3.1 Структура работы.....  | 21 |
| 3.2 Рекомендации по выполнению работы.....                             | 21 |
| Заключение.....  | 30 |
| Список использованных источников.....                                  | 31 |

## Введение

Для одних людей карьера становится результатом детального долгосрочного плана, для других (исследования показывают, что таких большинство) — это набор случайностей.

Для успешного развития карьеры необходимы профессиональные навыки, опыт, знания, настойчивость и определенный элемент везения. Чтобы свести все эти компоненты воедино, сотруднику часто необходима внешняя помощь. Традиционно он получал эту помощь от родственников и знакомых, учебных заведений, которые заканчивал, обществ, в которых участвовал, и даже государства, которому платил налоги. В современном мире важнейшим источником поддержки сотрудника в развитии карьеры становится организация, в которой он работает. Такое положение вещей легко объяснимо — современные организации видят в развитии своих сотрудников один из основополагающих факторов собственного успеха и поэтому искренне заинтересованы в развитии их карьеры. Неслучайно планирование и управление развитием карьеры стало в последние 20 лет одной из важнейших областей управления человеческими ресурсами.

Целью проведения практических занятий по дисциплине «Планирование карьеры» является помощь обучающимся в размышлении над собственным будущим и составлении работающего плана карьеры.

В процессе подготовки к составлению плана карьеры необходимо: рассмотреть особенности выбранной профессии, помочь проанализировать личные успехи и достижения, смоделировать будущую карьеру, сформулировать цели, дифференцировать их по времени, провести анализ средств достижения поставленных целей, провести полный мониторинг личностных характеристик, с тем, чтобы выявить сильные стороны и устранить недостатки, которые могут помешать в реализации плана карьеры.

Кроме того, для эффективного достижения поставленных целей на практических занятиях студенты должны познакомиться с приемами самоменеджмента, принципами и правилами планирования времени, знать приемы эффективного самомаркетинга на рынке труда.

# **1 Методические указания по изучению дисциплины**

## **1.1 Цели и задачи дисциплины**

Цель учебного курса состоит в том, чтобы сформировать у студентов понимание современной концепции планирования карьеры, как системы знаний о возможностях повышения ценности человеческого капитала в организации.

В результате изучения дисциплины студент должен:

- знать: понятие карьеры, карьерной стратегии и планировании карьеры; значение личных целей и ценностей в построении карьерной стратегии (плана карьеры); понятие об интересах, способностях, притязаниях личности, их значении в личностном и профессиональном самоопределении; требования к составлению плана карьеры; понятие рынка труда, и его влияние на план карьеры; роль самоорганизации и самопрезентации в процессе реализации плана карьеры; техники планирования времени, самопрезентации; принципы составления профессионального резюме;

- иметь представление: о собственной жизненной стратегии и факторах личностной успешности; о роли самоменеджмента в планировании карьеры; собственные приоритетные способы учебной деятельности; наиболее эффективные для себя способы краткосрочного и долгосрочного планирования; свои потребности в области образования и профессиональной самореализации; запасные варианты личностной и профессиональной самореализации на случай неудачи по основному варианту карьерной стратегии;

- уметь: строить план своей карьеры с учетом значимых для него факторов личной и профессиональной самореализации; определять свои личные и профессиональные цели, цели других людей и пути их реализации; соотносить индивидуальные особенности с требованиями профессии к человеку; определять степень реалистичности плана карьеры и мобильно менять его; пользоваться техниками планирования времени, самопрезентации; составлять профессиональное резюме.

## **1.2 Место дисциплины в учебном процессе**

Дисциплина «Планирование карьеры» относится к циклу специальных дисциплин. Ее изучение основывается на знаниях, полученных в результате освоения основных дисциплин специальности. Знания, умения и навыки, приобретенные при изучении курса, используются непосредственно в практической кадровой работе современных организаций при планировании карьеры сотрудников.

Дисциплина «Планирование карьеры» базируется на следующих курсах: «Управление персоналом», «Организация кадровой работы», «Экономика и социология труда», «Делопроизводство в кадровой службе».

### 1.3 Организационно-методические данные дисциплины

Курс рассчитан на 119 часов, в том числе на 34 часа лекций и 34 часа семинарских занятий.

Промежуточная оценка знаний и умений студентов проводится посредством рубежного контроля, которые включают в себя основные проблемы курса. Итоговый контроль в виде зачета. Читается курс в 8 семестре.

Виды учебных занятий с разбивкой трудоемкости приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Виды учебных занятий с учетом трудоемкости

| Виды работ   | Трудоемкость, в часах |       |
|--|-----------------------|-------|
|  | 8 сем.                | Всего |
| Общая трудоемкость   | 119                   | 119   |
| Аудиторная работа  | 68                    | 68    |
| Лекции   | 34                    | 34    |
| Практические занятия   | 34                    | 34    |
| Самостоятельная работа   | 51                    | 51    |
| Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям и т.д.) | 51                    | 51    |
| Вид итогового контроля   | зачет                 | зачет |

### 1.4 Структура практических занятий

В рамках курса «Планирование карьеры» студенты выполняют творческую работу «План карьеры», в которой необходимо отразить конкретные результаты проведения работы по планированию личной карьеры.

Целью практических занятий является планомерная, последовательная подготовка студентов к выполнению данной работы (рекомендации по написанию плана карьеры приведены в третьем разделе методических указаний).

Практические занятия,  
помогающие  
составлению плана карьеры

Практические занятия,  
помогающие в  
реализации плана карьеры



Рисунок 1 — Логическая последовательность практических занятий

## **2 Содержание практических занятий**

### **2.1 Тренинг знакомства и общения**

#### **Цели занятия:**

- знакомство студентов с преподавателем;
- формирование мотивации к совместной деятельности;
- создание положительного настроения на последующие занятия;
- стимулирование интереса к процессам самопознания и саморазвития.

Более глубокое знакомство студентов между собой и с преподавателем организуется за счет:

- 1 Создания неформальной психологически комфортной ситуации общения.
- 2 Чередование информационного обмена и активной совместной деятельности в рамках решения творческих задач.
- 3 Организация «обратной связи» после завершения каждого фрагмента тренинговой работы.

Формирование мотивации совместной деятельности происходит при:

- 1 Создании ситуации успеха в совместной деятельности каждого участника.
- 2 Организации необычных для учебной ситуации видов творческих коллективных заданий.
- 3 Создании ситуации личной ответственности каждого участника группового взаимодействия за общий результат.

Стимулирование интереса к процессам самопознания и саморазвития организуется с помощью:

- 1 Создания условий для исследования себя понятными и доступными способами.
- 2 Создания эмоционального принятия участниками тренинга друг друга.
- 3 Использование ситуаций, позволяющих получить учащимся опыт установления эмоциональной связи, оценить собственные чувства и поведение.

Создание положительного настроения на последующие занятия осуществляется за счет всех вышеперечисленных условий организации совместной деятельности.

Существуют различные методики для снятия напряжения, сплочения группы, установления теплых отношений студентов с преподавателем и между собой. Ниже представлены методики, проведение которых показало лучшие результаты (легко воспринимаются и поддерживаются студентами).

- 1 Снежный ком



Задачей этой игры является знакомство и запоминание имен участников группы преподавателей.

Участники называют имена следующим образом: Участники называют имена друг друга и придумывают на первую букву имени слово, характеризующее человека (например Лена - ласковая, Дима - добрый);

### 2 Комплимент

Участникам предлагается проделать следующее упражнение. Перебрасывая игрушку (например, шарик) из рук в руки, каждый участник должен сказать согруппнику, которому была она послана, комплимент. В ответ тот, в свою очередь, должен выразить благодарность.

Необходимо объяснить участникам, что комплимент должен быть искренним, от всей души, и желательно с эмоциональным содержанием.

Это упражнение позволит расслабиться, встряхнуться участникам, поднять эмоциональный тонус группы.

### 3. Ассоциации

Каждому интересно знать, какое он производит впечатление на окружающих, какие вызывает ассоциации, что воспринимается как существенное, а что вовсе не замечается. «Кто хочет увидеть себя со стороны, глазами других участников?» Задание участникам: какой образ рождается у вас при взгляде на нашего героя? Какую картину можно было бы дорисовать к этому образу: какие люди могут его окружать, какой интерьер или пейзаж составляет фон картины, какие времена все это напоминает?

Можно предложить ассоциации с птицами, животными, цветком, транспортом, цветом, профессией.

### 4. Коллективная сказка

Первый начинает рассказывать сказку (одно предложение). Второй, третий и т.д. эту сказку продолжает, предложив тоже по одному предложению так, чтобы смысл сказки продолжался.

При подведении итогов занятия каждому участнику предоставляется возможность высказаться, выразить свои чувства, которые он испытал во время занятия, пожелания преподавателю, а также получить ответы на возникшие вопросы.

## 2.2 Введение в предмет (методика «Поход в горы»)

### Цели занятия:

- актуализировать значение навыка долгосрочного планирования деятельности;
- сделать наглядным для студентов их собственный навык долгосрочного планирования.

### Ход занятия.

Каждому студенту необходимо подготовить лист бумаги, ручки или карандаши двух цветов.

Преподаватель дает задание: «На листе бумаги нарисуйте гору, на которую Вы собираетесь подняться и себя в той точке пути, где, по вашему мнению, Вы находитесь».

Студенты рисуют 10-15 минут рисунок простым карандашом.

Далее организуется анализ рисунков, как коллективное обсуждение, в ходе которого преподаватель выносит на доску, а учащиеся дублируют в тетради основные моменты анализа картины под тематическими рубриками «Я», «гора», «Дополнительные детали». По окончании обсуждения предлагается взять ручку или карандаш другого цвета и дорисовать недостающие с их точки зрения элементы картины.

### **Примерный ход обсуждения и анализа рисунков:**

Преподаватель задает вопросы: «Что напоминает вам поход в горы?», «С чем можно сравнить покорение горной вершины?»

Студенты в процессе обсуждения приходят к выводу о сходстве данного процесса с профессиональной деятельностью, построением профессиональной карьеры, достижением важных жизненных целей. Преподаватель приглашает учащихся внимательно рассмотреть свои рисунки с целью диагностики подготовленности (информационной и технической) к походу в горы.

### **Анализ горы:**

Вопросы для анализа:

Характеристика карьерной стратегии:

Крутой или пологий склон горы?

- тяжелая, сложная для достижения карьера или легкая, простая;

С острыми или скошенными вершинами, льдами или деревьями?

- чем более острая вершина, тем труднее удержаться на завоеванной территории, тем меньше покоя и комфорта;

Есть ли выступы и площадки на склоне?

-лес - невысокие горы; льды - высокие карьерные вершины

- предполагаются ли моменты остановки в карьерном восхождении; есть ли возможность накопления растроченных сил

Сколько вершин нарисовано на рисунке?

- количество возможных вариантов карьерных путей и целей

Какова высота горы?

- длина карьерного восхождения измеряется временем образовательных затрат, временем профессионального становления и роста профессионального мастерства.

### **Что нужно было узнать о горе до похода?**

Особенности рельефа горы

- особенности построения карьерной стратегии и тактики в данной профессиональной сфере;

Особенности климата

- специфика условий работы и требования к работе с людьми;

Особенности животного и растительного мира на горе:

- возможные внешние препятствия и "трамплины" на карьерном пути.

## Что нужно было узнать о себе до похода?

|  |   |
|--|---|
| Степень любви к походам в горы                           | - степень интереса к выбранной профессии, карьере;                                      |
| Собственную физическую и психическую готовность к походу | - наличие склонностей и способностей к данной профессии, профессиональной карьере;      |
| Наличие навыков походной жизни                           | - уровень сформированности профессионально значимых качеств; допрофессиональные навыки. |

## Анализируется автопортрет студентов.

|  |  |
|--|--|
| Соответствует ли одежда ситуации   | - каковы требования к внешнему виду в сфере выбранной карьеры;   |
| Есть ли необходимое снаряжение   | - какие средства труда в данной профессии; какие средства карьерного роста можно использовать в данной профессии;  |
| Есть ли за плечами рюкзак и что в нем находится: (медикаменты, пища, теплая одежда и палатка, книжки, радиоприемник) | - есть ли осознание необходимости тщательно планировать свою карьеру;<br>- собирать информацию о содержании труда, условиях профессионального роста и возможных трудностях;<br>- читать спецлитературу, интересоваться достижениями в данной области;<br>- иметь в запасе другие интересы и увлечения для полноценной жизни; |
| Кто изображен рядом:<br>проводник<br>друг<br>будущий муж/жена<br>родители<br>животные                                | - вижу ли я необходимость в поддержке моего карьерного старта:<br>мастер /учитель<br>коллеги по работе<br>семья<br>родители<br>друзья  |
| Зачем и куда я забираюсь?  | - осознаны ли цели и ценности карьеры.   |

Результатом проведения данной методики должно стать:

- а) понимание студентами многогранности процесса карьерного самоопределения и самореализации;
- б) осознание и конкретизация собственной «зоны роста», моментов собственной информационной некомпетентности;
- в) положительная мотивация процессу дальнейшего осмысления, планирования и реализации карьеры.

## 2.3 Понятие успеха и факторы, определяющие успешность личности

### Цели занятия:

- сформировать представления о внешних и внутренних факторах успеха;
- проанализировать свои успехи и достижения;
- построить собственную модель успешности.

### **Ход занятия.**

Студентам предлагается обсудить, что означает выражение "Успешный человек". В ходе обсуждения преподаватель объясняет отличие внешних проявлений успеха (изменение социального статуса, стиля жизни, повышение в должности, рост доходов, престижа) от внутреннего ощущения успеха (осознание значимости достигнутых результатов, ощущение личностного роста, внутренняя удовлетворенность жизнью).

Преподаватель делит студентов на две команды и каждая должна в результате обсуждения выдвинуть десять факторов, определяющих успешность человека (командам дается 10 мин.).

После обсуждения выходит представитель одной из команд и предлагает факторы успешности, аргументируя каждый. После доклада противоположная команда задает вопросы и выдвигает контраргументы. Затем команды меняются ролями.

После всех выступлений преподаватель подводит итог, говоря о том, что есть много точек зрения на то, что определяет успешность человека. Каждый строит свою модель успешности.

Перед тем как предложить студентам построить свою модель успешного человека, преподаватель раскрывает факторы успешности, которые выдвинул известный социолог и философ Абрахам Маслоу.

Маслоу провел большое исследование жизни известных людей и пришел к следующим выводам: успешные люди умеют:

- эффективно принимать решения;
- быть лучшим в любом деле, то есть все делать с полной отдачей;
- прислушиваться к себе, иметь свое мнение;
- брать на себя ответственность за свои поступки;
- высказывать свое мнение, отличное от мнения большинства публично;
- быть честным перед самим собой;
- испытывать глубокие эмоциональные переживания.

налаживать и поддерживать длительные контакты с другими людьми

Желательно, что бы по каждому пункту завязалась дискуссия (действительно ли каждое качество необходимо, для того чтобы быть успешным).

Далее студентам предлагается по десятибалльной шкале определить, насколько эти качества развиты у них. Оформляют данные в форме таблицы.

После этого преподаватель дает учащимся задание проанализировать факторы успешности, которые предоставили обе команды, факторы по Маслоу, а также свои и составить собственную модель успешности, в которой было бы около десяти основных факторов (на задание дается 15 мин.). Таким образом, составляется портрет "Я УСПЕШНЫЙ".

По окончании работы желающие озвучивают свои результаты и защищают их, отвечая на вопросы студентов и преподавателя.

Занятие поможет в написании студентами второго раздела творческой работы «Успехи и достижения».

## 2.4 Технология целеполагания

### Цели занятия:

- актуализация проблемы целеполагания и выбора приоритетов;
  - овладение техникой постановки краткосрочных и долгосрочных целей;
  - выделение своих приоритетных личных и профессиональных целей
- дифференциация их по времени.

### Ход занятия.

Для актуализации проблемы целеполагания преподаватель организует обсуждение вопросов: «Что такое цель?», «Что значит поставить цель?».

Преподавать должен разъяснить студентам технологию целеполагания принципы постановки целей, правила и алгоритм постановки целей.

Далее студенты получают следующее задание:

- 1) написать свои жизненные цели (за две минуты);
- 2) написать свои цели на ближайшие три года (за две минуты);
- 3) написать свои цели на полгода.

Из каждого списка студентам следует выбрать по три самых важных цели. Затем посмотреть: нет ли серьезных противоречий между этими тремя списками (бывает, например, что в третьем списке появляются цели, которых нет в первом; это может значить, что человек не живет актуальным.) Если в третьем списке нет целей, присутствующих в первом или во втором, то это может значить, что какие-то цели из этих списков на самом деле не так важны для человека.

Учащимся предлагается проанализировать, есть ли противоречия в их декларации жизненных целей и почему они возникли.

После того как студенты самостоятельно разобрались в противоречиях, присутствующих в их списках, они должны выбрать по три важных цели из каждого списка и написать их под заголовком: «Самые важные цели моей жизни».

Преподаватель должен сделать акцент на том, что выделяются внутренние и внешние цели. Внешние цели — это достижение определенного социального положения, статуса или служебного поста (например, стать директором предприятия, или зарабатывать много денег). Внутренняя цель — это ответ на вопрос, почему или ради чего человек хочет получить конкретную работу, занять определенную ступеньку на должностной лестнице. Очень важно хорошо понимать не только внешнюю, но и внутреннюю причину возникновения цели, поскольку последняя имеет более глубокое содержание.

Студентам дается задание сформулировать важные цели их жизни как внешние и как внутренние. При этом в качестве основной, определяющей должна стоять внутренняя цель, а после — одна или несколько внешних целей, описывающих возможные варианты реализации цели внутренней. Студенты могут перевести каждую внутреннюю цель в две-три внешних.

В качестве домашнего задания студенты должны выполнить третий и четвертый разделы творческой работы: четко построить модель профессиональной карьеры, дифференцировать цели по временным критериям, заполнив соответствующие формы, представленные в указаниях по написанию творческой работы.

После того, как студент прояснил для себя вопрос о личных и профессиональных целях, преподаватель должен раскрыть методику проведения анализа «цель-средство» (данный анализ подробно раскрыт в данных методических указаниях п. 3.2, раздел 5).

## **2.5 Основание карьеры и самоанализ**

**Цель занятия.** Анализ каждым студентом своего личного потенциала для достижения поставленных целей.

### **Ход занятия.**

С целью самопознания, выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности преподаватель предлагает воспользоваться тестированием. Тесты позволяют с заранее обусловленной степенью вероятности определить актуальный уровень развития у человека необходимых знаний, личностных характеристик, умений и навыков.

Предлагается следующая группировка разделов тестирования, каждый из которых посвящен конкретной области деятельности.

Раздел 1. Управленческий потенциал, включающий следующие тесты:

- «Капитан или рядовой?»
- «Эффективность руководства»
- «Стиль руководства»
- «Характеристика»
- «Уровень субъективного контроля» и др.

Раздел 2. Профессиональные навыки и умения

- «Объем внимания»
- «Объем памяти»
- «Глазомер»
- «Ассоциативная память»
- «Умеете ли Вы контролировать себя»
- «Отношение к работе» и др.

Раздел 3. Свойства характера

- «Оптимист ли Вы?»
- «Как Вы решаете свои проблемы»
- «Рассеянный человек»
- «Насколько Вы терпимы»
- «Скрытый стресс»
- «Трансактный анализ общения» и др.

Данный раздел является самым объемный, и включает подборку из 50 тестов, позволяющих выявить практически все свойства характера.

#### Раздел 4. Личность и коллектив

- «Диагностика межличностных отношений»
- «Общение»
- «Приятно ли с Вами общаться?»
- «Взаимоотношения личности и коллектива» и др.

#### Раздел 5. Здоровье и работоспособность

- «Ваше здоровье»
- «Ваше самочувствие»
- «Спорт и здоровье»
- «Работоспособность» и др.

При нехватке времени преподаватель может воспользоваться электронным тестированием, например, комплексом тестов на CD «Психологические тесты», разработанных группой профессиональных психологов для полного мониторинга личностных характеристик человека и его социального и психологического портрета. («Психологические тесты от Пси-Корпуса», издание «Медиахауз», 2002).

Результатом проведения практических занятий по самоанализу является группировка студентами выявленных достоинств и недостатков и выделение своих сильных и слабых сторон.

Полученные результаты учащиеся заносят в таблицу 2.

Таблица 2 — Результаты проведения самоанализа

| Срез способностей                     | Сильные стороны | Слабые стороны |
|---------------------------------------|-----------------|----------------|
| Знания и опыт                         |                 |                |
| Социальные и коммуникативные качества |                 |                |
| Личные способности                    |                 |                |
| Интеллектуальные качества             |                 |                |
| Деловые качества                      |                 |                |
| Другие                                |                 |                |

Полученные результаты помогут в написании шестого раздела плана карьеры

## 2.6 Реализация карьерных стратегий

### Цели занятия:

- научить студентов анализировать эффективность моделей карьеры выбранной профессиональной сфере;
- уметь определять индивидуальный приоритетный способ карьерного продвижения;
- представлять запасные варианты профессиональной и личностной самореализации в случае неудаче по основному варианту карьерной траектории.

### Ход занятия.

Предварительно студенты получают в качестве домашнего задания подготовить примеры карьеры людей в выбранной профессиональной сферы (печатные тексты или видео или аудио информация).

Преподаватель организует проведение занятия по следующей схеме:

- 1) знакомство с текстом по выбранной профессиональной сфере;
- 2) анализ текстов по вопросам:

- определить к какой модели карьеры относится карьера данного человека? Ответ обоснуйте;

- можно ли назвать карьеру данного человека успешной? Ответ обоснуйте. Что способствовало успешности карьеры данной профессиональной области?

- какими способностями и знаниями должен обладать человек, чтобы выстроить свою карьеру в выбранной профессиональной области;

- проанализируйте профессиональные и личные цели профессионала, как внешние так и внутренние;

- 3) подведение итогов путем "мозгового штурма" по базовым вопросам (Что нужно чтобы быть успешным в выбранной профессиональной сфере? Что дало возможность добиться успеха? Какими качествами должен обладать человек, чтобы быть успешным?). Таким образом, в процессе обсуждения вырисовывается портрет успешного человека;

- 4) каждому учащемуся предлагается определить на основе анализа личных и профессиональных, внешних и внутренних целей свой способ карьерного продвижения;

- 5) презентация своего выбора каждым учащимся;

- 6) путем обсуждения предлагаемых вариантов выбора определяется основной и запасной вариант модели карьерной самореализации в выбранной профессиональной сфере, который является заключительным разделом Плана карьеры.

Описанные практические занятия помогают учащимся в составлении личного плана карьеры.

Навыки, приобретенные на рассматриваемых ниже занятиях должны помочь студентам добиться поставленных целей и эффективно реализовать план карьеры.



## 2.7 Самоменеджмент как условие личного и профессионального успеха

**Цель занятия:** научить проводить инвентаризацию своего времени, чтобы выявить свои сильные и слабые стороны, и начать практиковать активный самоменеджмент.

### Ход занятия.

На лекционном занятии студентам предлагается ознакомиться с основными правилами и приемами персонального менеджмента, способами эффективной организации своей деятельности с помощью учебного видеофильма (Персональный менеджмент. — СПб.: Решение: учебное видео, 2005 г.).

В качестве домашнего задания каждому студенту раздаются листы-формуляры, в которые он заносит информацию, собранную за неделю.

Таблица 3 — Лист-формуляр

| № | Вид деятельности | Интервал времени | Продолжительность | А | Б | В | Г |
|---|------------------|------------------|-------------------|---|---|---|---|
|   |                  |                  |                   |   |   |   |   |

В таблицу необходимо вносить самые существенные виды деятельности, фиксировать в форме результатов пятнадцатиминутные отрезки времени.

Студенты должны также заполнить лист дневных «помех» (таблица 4), фиксируя все «помехи», перерывы в работе, которые тормозят или нарушают процесс, ранее запланированный.

Таблица 4 — Лист дневных «помех»

| № | Помехи | Продолжительность | Кто | Причины помех |
|---|--------|-------------------|-----|---------------|
|   |        |                   |     |               |

При заполнении листка дневных «помех» необходимо закодировать в аббревиатуру основные «помехи» (например, Т — телефонные разговоры, П — посетители (неожиданные гости, незапланированный приход друзей), ТВ — телевизор (незапланированный просмотр телепередач). Аббревиатуру каждый студент может создать индивидуально для себя.

На занятии преподаватель организует обсуждение результатов по следующей схеме.

- 1 Дать оценку каждой выполненной работе (таблица 3, графы А, Б, В, Г).  
А — была ли работа необходима (да-нет);  
Б — были ли оправданы затраты времени;

- В — было ли целесообразным выполнение работы (да-нет);  
Г — был ли сознательно определен временной интервал для выполнения работы (да-нет)
- 2 Определить общую продолжительность работы соответствующего дня ( $P_d$ ).
- 3 Сосчитать продолжительность работ под знаком «нет» ( $P_n$ )
- 4 Расчет по следующей формуле:  $\frac{P_n}{P_d} * 100\%$ , если окажется, что более, чем на 10 % деятельность была необязательной, значит у студента проблемы (с установлением приоритетов и самодисциплиной), следовательно, необходимо заняться анализом причин: техническая организация, концентрация внимания и сил, самодисциплина и т.д.
- 5 Анализ данных о дневных «помехах» по следующим вопросам:
- какие помехи были наиболее дорогостоящими?
  - какие телефонные звонки оказались бесполезными?
  - какие посещения были ненужными?
  - какие звонки могли быть короче и эффективнее?
  - какие меры были приняты для ликвидации «помех» (или могут быть приняты?)

## 2.8 Самомаркетинг на рынке труда

### Цели занятия:

- студенты должны научиться составлять резюме;
- применять на практике правила поведения при устройстве на работу;
- иметь представление о влиянии жестов и речи на результат самопрезентации.

### Ход занятия.

Занятие проводится в форме игры «Вакансия».

1 этап. Преподаватель выбирает из студентов группу экспертов-работодателей (5-6 человек), которые в течение трех минут с помощью языка жестов разыгрывают предложенные преподавателем вакансии (в зависимости от профиля группы).

Остальные учащиеся угадывают их и прикрепляют таблички с названием вакансии к стенду «Требуется».

2 этап. Примерно двадцать минут студенты пишут профессиональное резюме и сопроводительное письмо относительно предложенной вакансии.

Группа экспертов в это время формулируют критерии отбора профессиональных резюме и сопроводительных писем.

3 этап. Оценка группой экспертов резюме и сопроводительных писем. Эксперты анализируют предъявленные резюме и сопроводительные письма и выбирают лучшие согласно разработанным критериям. В это время остальные участники игры повторяют правила поведения при трудоустройстве на работу.

4 этап. «Первая встреча с работодателем».

Эксперты объявляют кандидатов, победивших в конкурсе резюме и сопроводительных писем, которые принимают участие в этапе «Первая встреча с работодателем». Остальные являются зрителями и одновременно экспертами, которые анализируют степень удачности встречи, ошибки и положительные моменты встречи. Участники по очереди «самопрезентуют» себя.

5 этап. Обсуждение «самопрезентации» и определение победителей.

## 2.9 Игра «Моя карьера»

### Цели занятия:

- организовать практическую пробу по принятию решения о реализации карьерных замыслов;
- активизировать процессы профессионального и личностного самоопределения;
- создать условия для самодиагностики готовности к принятию решения.

### Ход занятия.

Данное занятие является заключительным в курсе «Планирование карьеры», когда студенты уже разработали собственную модель карьеры.

Первый вариант игры.

Участники игры делятся на подгруппы (эксперты, задающие ситуации, отвечающие). Последовательно каждый участник игры побывает в 3-х ролях (при смене функций группы).

Участники игры получают задание: (5 мин.)

1 группа: заполнить бланки экспертизы (таблица 5);

2 группа: продумать вопросы, придумать ситуации, влияющие на карьеру человека (ситуации должны быть реалистичными и интересными с точки зрения целей и ценностей карьеры);

3 группа: просмотреть свой план карьеры, с тем чтобы выстраивать действия с учетом собственной карьерной стратегии.

Далее эксперты оценивают по 5-ти бальной шкале ответы других студентов по следующим критериям:

- аргументированность действий;
- последовательность в достижении целей;
- убедительность;
- отсутствие противоречий собственным карьерным ценностям.

Оценки экспертов суммируются и средний балл выставляется в бланке экспертизы. Каждый участник игры может получить дополнительный балл за интересный и актуальный вопрос.

Группы меняются ролями и игра продолжается.

Второй вариант игры.

Ситуации делятся на успешные и неуспешные. Участники сами выбирают, в какой ситуации им хотелось бы оказаться. В данном случае сохраняются те же критерии экспертной оценки, но студенты, выбравшие ситуации, в которых приходится отстаивать и проверять на устойчивость свои жизненные

ценности в критических карьерных ситуациях, получают также дополнительный балл.

Таблица 5 — Бланк экспертизы

| Ф. И. студента | Баллы за вопрос | Баллы за ответ |
|----------------|-----------------|----------------|
| Иванова Е.     |                 |                |
| Стукалова Т.   |                 |                |

## **3 Творческая работа «План карьеры»**

### **3.1 Структура работы**

План карьеры — итоговая творческая работа, синтезирующая представление студентов о характере и принципах планирования карьеры, а также самоопределение учащегося в типологии карьерных стратегий

Цель написания работы — отразить результаты работы в направлении разработки личного плана карьеры, включающего профессиональные цели, жизненные этапы, самоанализ, работу над собой, а также личные качества и действия, с помощью которых учащийся хочет добиться престижного и высокооплачиваемого положения в обществе.

Работа состоит из семи разделов:

- 1) профессия;
- 2) успехи и достижения;
- 3) модель будущей карьеры;
- 4) профессиональные цели;
- 5) анализ «цель-средства»;
- 6) самоанализ;
- 7) запасной вариант получения профессии и профессионального выбора.

### **3.2 Рекомендации по выполнению работы**

Раздел 1. Профессия.

Одним из основных условий успешной карьеры является правильный выбор профессии.

В данном разделе необходимо представить индивидуальное видение выбранной профессии, т.е. студент должен продемонстрировать, как он представляет выбранную специальность: что входит в круг его обязанностей. Роль, которую бы он хотел играть на работе, какие качества необходимы для данной профессии.

Написанию данного раздела будет способствовать обращение к литературе, посвященной данной профессии или жизнеописаниям людей, отличившихся в данной области; стоит поговорить с людьми, работающими в данной сфере.

***Раздел 2. Успехи и достижения.***

В данном разделе студент должен описать достигнутые им успехи. Очень важно правильно оценивать себя. Далеко не всегда и не каждому удается разобраться в своих достижениях и неудачах. Но, зная себя достаточно хорошо, можно минимизировать неудачи, связанные с личностными качествами, и превратить свои неудачи в достижения.

Примером достижений служат — получение медали, различных дипломов, наград, участие в олимпиадах, знание языка, научные публикации, общественная деятельность, учеба в специализированных колледжах, опыт работы и др.

Анализ личных крупнейших успехов, достижений, а также крупнейших поражений, можно провести с помощью таблицы 6.

Таблица 6 — Анализ личных успехов, поражений

| Баланс личных успехов             |  |
|-----------------------------------|--|
| Мои крупнейшие успехи, достижения | Способности, которые для этого были необходимы |
| 1                                 |  |
| 2                                 |  |
| 3                                 |  |
| 4                                 |  |
| 5                                 |  |
| 6                                 |  |
| 7                                 |  |
| 8                                 |  |
| Личный отрицательный баланс       |  |
| Мои поражения, неудачи            | Способности, которых не доставало              |
| 1                                 |  |
| 2                                 |  |
| 3                                 |  |
| 4                                 |  |
| 5                                 |  |
| 6                                 |  |

### ***Раздел 3. Модель будущей карьеры.***

В данном разделе студент должен описать видение будущей карьеры, образ желаемого будущего. При написании данного разделе надо исходить из принципа, что наличие какого-то ни было плана лучше, чем полное его отсутствие.

Пример изображения целей представлен на рисунке 2.

Положение на сегодня

Главная цель карьеры

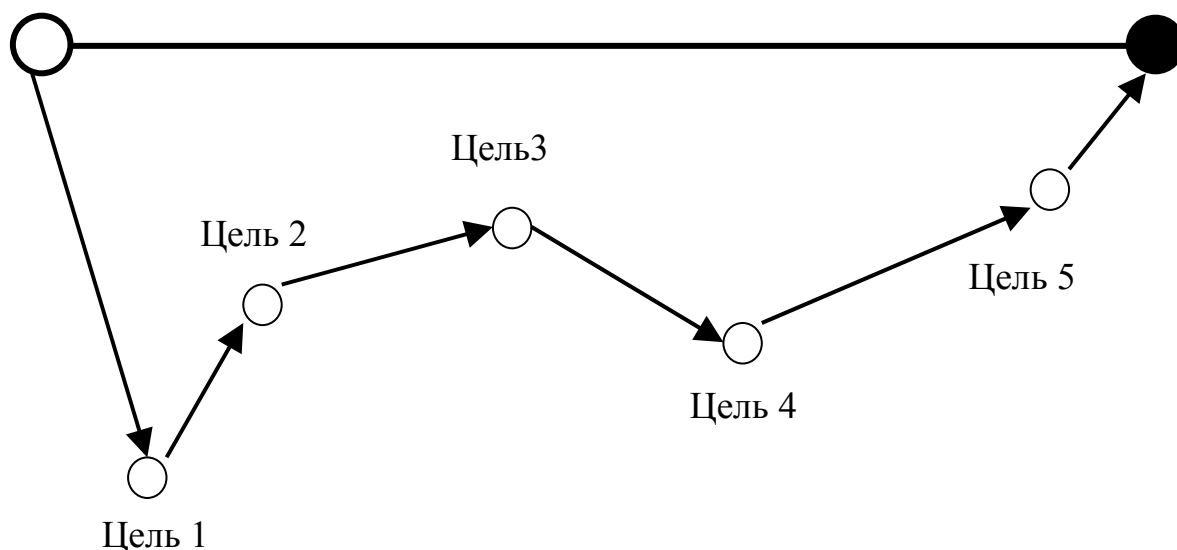


Рисунок 2 — Схема основных целей карьеры

Из схемы видно, что главная цель будет определять направление деятельности. Но для достижения главной цели необходимо целенаправленно достигать промежуточные цели. Подвергая анализу цели своей карьеры, важно прояснить каждую промежуточную цель на каждом этапе карьеры (рисунок 3).

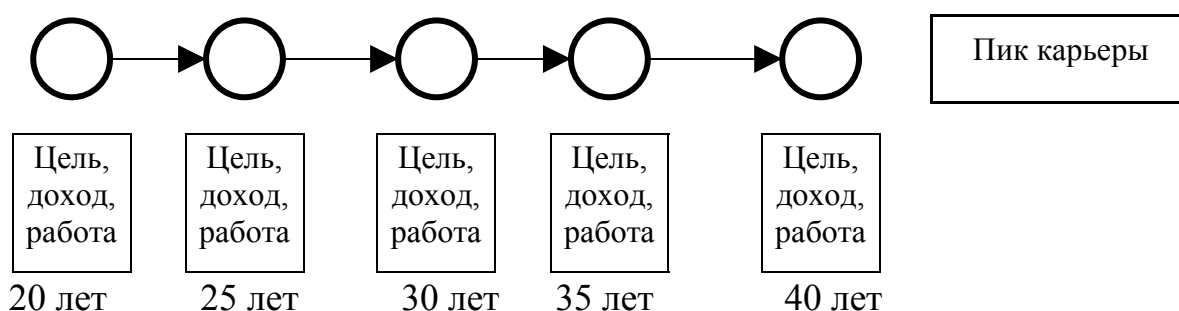


Рисунок 3 — Схема промежуточных целей и этапов карьеры

Допустим, предполагается пик профессиональной деятельности в возрасте 40 лет. Отправной точкой будет служить возраст студента на данный период времени (например, 20 лет). Период жизни от 20 до 40 лет нужно разбить на несколько этапов (не меньше трех), на каждом из которых отражается доход и желаемое место работы, которые студент хотел бы иметь к данному периоду жизни. Таким образом, учащийся опишет карьерные цели (таблица 7).

Таблица 7 — Карьерные цели

| Возраст | Желаемый доход | Предполагаемая работы |
|---------|----------------|-----------------------|
| 20      |                |                       |
| 25      |                |                       |
| 30      |                |                       |
| 35      |                |                       |
| 40      |                |                       |

Под таблицей описывается каждый из этапов. Это дает возможность проведения анализа того, чем студент располагает на данном этапе, проведения работы над собой в направлении того, к чему необходимо стремиться, чтобы достичь следующего этапа. И в итоге достигнуть пика профессиональной деятельности к запланированному времени. Письменная форма позволяет быть более объективным, к схеме можно возвращаться для изменений по мере уяснения своей позиции.

#### ***Раздел 4. Профессиональные цели.***

Постановка цели требует выразить в виде четких намерений и в точных формулировках явные и скрытые потребности, желания или задачи, сориентировать действия и поступки на эти цели, а также на их выполнение. Постановка цели означает взгляд в будущее, ориентация и концентрацию сил и активности на том, что должно быть достигнуто. Таким образом, цель описывает конечный

результат. Без цели отсутствует критерий оценки, по которому можно было бы оценить усилия и трудозатраты.

Традиционное мышление в рамках частных задач чревато тем, что человек может потеряться в мелочах. Мышление же в масштабах целей карьеры способствует тому, что частности подчиняются целому: становится ясно, в каком направлении двигаться и каким должен быть конечный результат. Цели служат концентрации сил на действительно ключевых направлениях. Осознание своих целей предполагает значительную самомотивацию для работы. Каждая цель имеет смысл только тогда, когда установлены сроки ее воплощения и сформулированы желаемые результаты. Поэтому, очень важно при описании целей установить сроки и сформулировать результаты.

Цели помогают добиться больших перемен, если они отвечают следующим критериям:

- человек чувствует себя лично заинтересованным в их достижении;
- возможно успешное продвижение к ним малыми шагами, т.к. малый шаг, предпринимаемый сразу, дает подчас больший эффект, чем обширные, стратегические и грандиозные замыслы, за которыми следуют затяжные действия;
- установлены временные пределы;
- четко установлен конкретный конечный результат.

Эти характеристики можно изучить на примере следующих заявлений о профессиональных целях: добиться должности генерального директора к концу года с окладом не менее 20 тыс. рублей в месяц; стать квалифицированным специалистом за время прохождения курсов переподготовки; за следующие 12 месяцев увеличить доход на 20 %.

В разделе «Профессиональные цели» необходимо описать только профессиональные (карьерные) цели, не затрагивая личных (сбросить вес, приобрести автомобиль, выйти замуж и т. д.). Следует устанавливать конкретные краткосрочные цели (срок достижения которых 12 месяцев), согласованные с достижением среднесрочных (5 лет) и долгосрочных глобальных (жизненных целей).



Можно представить профессиональные цели в виде схемы (рисунок 4).

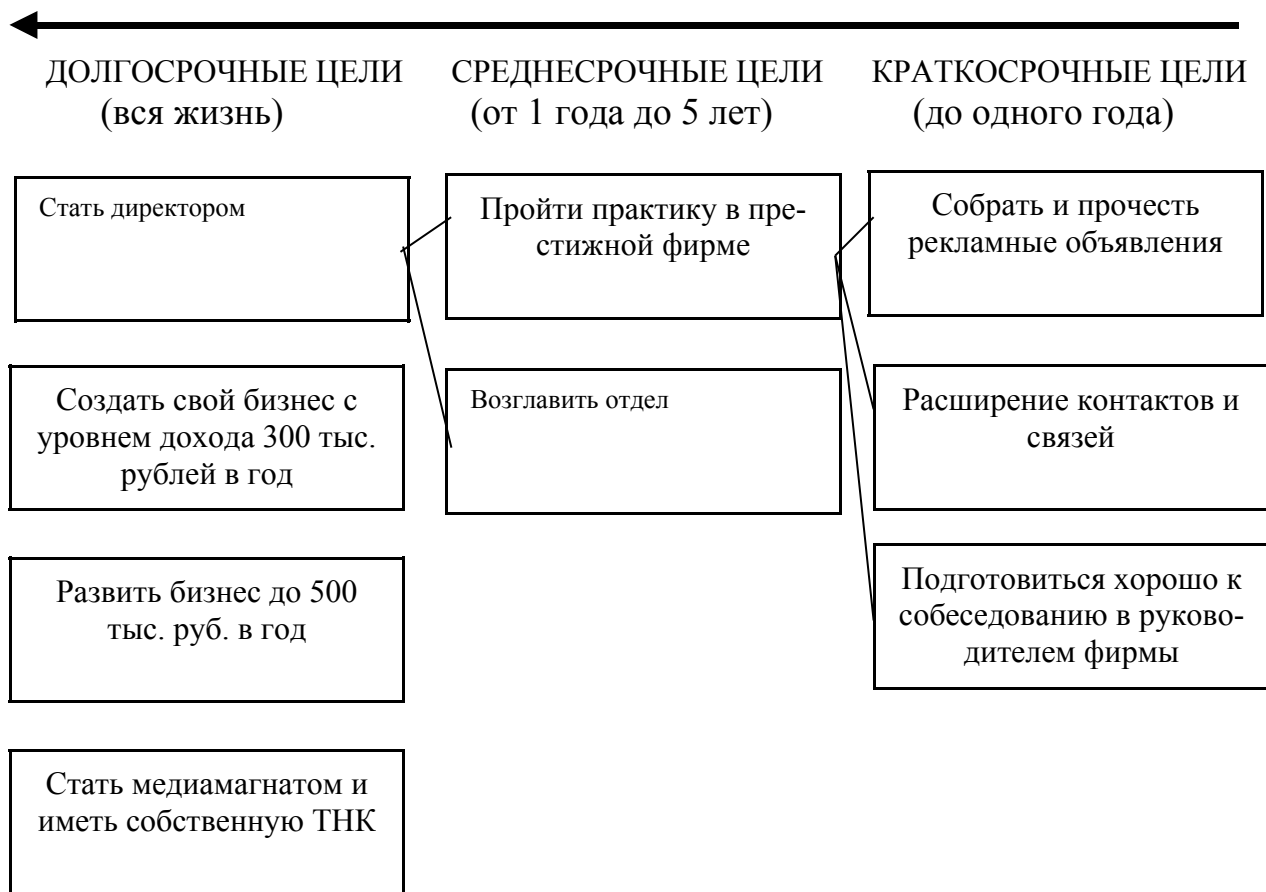


Рисунок 4 — Схема профессиональных целей

Задача в данном разделе — изложить конкретные профессиональные цели, т.е. те цели, которые будут приближать студента к пику карьеры. Результаты работы могут быть представлены в виде таблицы 8.

Таблица 8 — Профессиональные цели

| Цель                      | Сроки | Возраст | Вероятность достижения цели |
|---------------------------|-------|---------|-----------------------------|
| <b>ДОЛГОСРОЧНЫЕ ЦЕЛИ</b>  |       |         |                             |
| 1                         |       |         |                             |
| 2                         |       |         |                             |
| <b>СРЕДНЕСРОЧНЫЕ ЦЕЛИ</b> |       |         |                             |
| 1                         |       |         |                             |
| 2                         |       |         |                             |
| <b>КРАТКОСРОЧНЫЕ ЦЕЛИ</b> |       |         |                             |
| 1                         |       |         |                             |
| 2                         |       |         |                             |

В колонке «Цель» следует написать место работы, должность, которую предполагается иметь, и ожидаемый доход на данном месте работы, т.е. отразить результат анализа целей. Цель описывает тем уровнем дохода и должностью, которые студент рассчитывает иметь в определенном возрасте.

Указывая сроки достижения цели, необходимо написать конкретные временные рамки. Которые ограничивают достижение данной цели. Зная сроки достижения цели, можно прописать возраст, к которому предполагается достичь конкретную цель.

Вероятность достижения цели оценивается от 1 до 100 баллов на основе анализа возможностей, т.е. проанализировав свои сильные и слабые стороны, студент проставит отвечающее реальности количество баллов.

### **Раздел 5. Анализ «цель-средство»**

После того, как прояснен вопрос о профессиональных целях, необходимо провести анализ наличия ресурсов для их достижения. В процессе анализа надо выявить необходимые для достижения желаемых целей средства (личные, финансовые, временные ресурсы). Задача в данном разделе провести анализ «цель-средство», в результате которого важно определить те конкретные шаги и действия, которые будут способствовать достижению целей (рисунок 5).

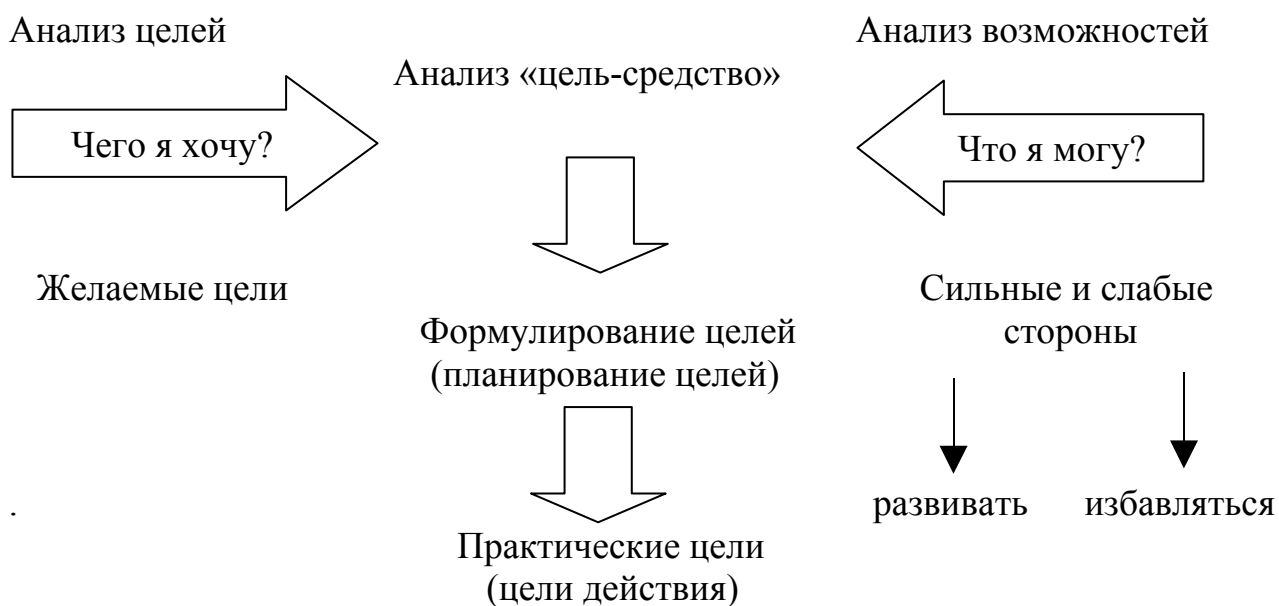


Рисунок 5— Процесс постановки целей

Данный раздел состоит из следующих этапов.

1 Что конкретно необходимо сделать для достижения своих целей во время учебы в вузе?

2 Что конкретно необходимо предпринять для достижения своих целей за первые пять лет после окончания вуза?

3 Что конкретно необходимо сделать для достижения своих целей в следующие десять лет?

На первом этапе необходимо описать конкретные действия, которые планируются для достижения целей во время учебы в вузе (стажировка за границей, практика в престижной фирме и т.д.)

Например, цель на данном этапе — выучить английский язык. Поэтому во время учебы в вузе необходимо:

- заниматься с репетитором два раза в неделю;
- участвовать в олимпиадах по английскому языку, что Вас отметили, оценили и в качестве лучших отправили совершенствовать язык за рубеж;
- дома самостоятельно заниматься с кассетами и учебниками.

Учитывая, что на перспективу планировать сложнее, то описываемые способы достижения цели на втором этапе должны быть конкретнее, чем на третьем этапе, а первый этап необходимо описать максимально конкретно. Если сопоставить эти три этапа со схемой «Профессиональные цели» в четвертом разделе, на первом этапе будут отражаться средства для достижения среднесрочных целей, а на втором и третьем этапах — долгосрочных целей.

Результаты можно записать в виде таблицы 9.

Таблица 9 — Анализ «цель-средство»

| Профессиональные цели                  | Необходимые средства | Имеется в наличии | Не имеется в наличии | Практические цели (действия) |
|--|----------------------|-------------------|----------------------|------------------------------|
| За время учебы в вузе                  |                      |                   |                      |                              |
|  |                      |                   |                      |                              |
|  |                      |                   |                      |                              |
|  |                      |                   |                      |                              |
| В первые пять лет после окончания вуза |                      |                   |                      |                              |
|  |                      |                   |                      |                              |
|  |                      |                   |                      |                              |
| В последующие десять лет               |                      |                   |                      |                              |
|  |                      |                   |                      |                              |

При проведении анализа «цель-средство» с помощью табличной формы определяются цели, которые записываются в первую графу. Каждая цель должна быть сопоставлена со средствами, необходимыми для ее достижения, которые заносят во вторую графу. Определив средства, следует их разделить на те, которые имеются в наличии (третья графа) и не имеются в наличии (четвертая графа). В пятой графе следует описать практические действия, которые были определены на последнем этапе анализа «цель-средство».

Анализ «цель-средство» каждой профессиональной цели помогает проанализировать долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели карьеры.

## **Раздел 6. Самоанализ.**

При работе над данным разделом необходимо вернуться к схеме процесса постановки целей (раздел 5, рисунок 5). Анализ целей бы проведен в четвертом разделе «Профессиональные цели», анализ «цель-средство» в предыдущем разделе. В данном разделе необходимо проработать ситуационный анализ и анализ возможностей.

Ситуационный анализ поможет выявить сильные и слабые стороны и определить какие сферы можно развивать, над чем работать.

Результаты работы можно записать в таблицу 10.

Ранее выявленные цели карьеры нужно зафиксировать в первой графе.

Далее необходимо составить перечень качеств, необходимых для достижения цели.

Путем анализа своих способностей можно определить, каким личным потенциалом для достижения целей вы располагаете на данный момент. Результат проведенного анализа следует записать в третью графу.

Кроме того, необходимо четко представлять свои сильные и слабые стороны (четвертая графа), чтобы разработать действия, которые могут способствовать проявлению или развитию подобных качеств. Намеченные меры для восполнения недостающих качеств нужно занести в последнюю графу таблицы 10.

Таблица 10 — Ситуационный анализ

| Профессиональные цели                         | Необходимые средства | Имеется в наличии | Не имеется в наличии | Практические цели (действия) |
|---|----------------------|-------------------|----------------------|------------------------------|
| <b>ЗА ВРЕМЯ УЧЕБЫ В ВУЗЕ</b>                  |                      |                   |                      |                              |
|   |                      |                   |                      |                              |
|   |                      |                   |                      |                              |
|   |                      |                   |                      |                              |
| <b>В ПЕРВЫЕ ПЯТЬ ЛЕТ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА</b> |                      |                   |                      |                              |
|   |                      |                   |                      |                              |
|   |                      |                   |                      |                              |
| <b>В ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДЕСЯТЬ ЛЕТ</b>               |                      |                   |                      |                              |
|   |                      |                   |                      |                              |

## **Раздел 7. Запасной вариант получения профессии и профессионального выбора**

На реализацию плана карьеры оказывает влияние множество разнообразных факторов. В данном разделе необходимо продумать набор ситуаций

(как успешных, так и неуспешных), влияющих на карьеру человека и просмотреть свой план карьеры в данных ситуациях.

## Заключение

Результатом проведения практических занятий по дисциплине «Планирование карьеры» является формирование у студентов готовности и умения планировать свою профессиональную карьеру с учетом жизненных целей и ценностей; готовности скорректировать профессиональный выбор при изменении приоритетов и условий жизнедеятельности; формирование умений применять техники планирования, самоорганизации и самосовершенствования в подготовке к профессиональной деятельности и развития себя в настоящем.

Методические указания содержат рекомендации по написанию плана карьеры (творческой работы, систематизирующей представление студентов о себе и выбранной карьерной стратегии). Данная работа является проявлением творчества каждого студента, направленного на планирование своей будущей карьеры. При проверке работы основными критериями служат связанность разделов, краткость, конкретность. Рекомендуется такая форма сдачи плана карьеры как защита своей творческой работы перед одноклассниками или студентами смежной специальности.

В целях эффективной организации учебных занятий рекомендуется использование программных средств и учебных видеофильмов, указанных в данных методических рекомендациях: учебный видеофильм на двух CD «Персональный менеджмент», учебный телевизионный фильм «Вакантное место», программы «Принятие решений», «Управление персоналом», комплекс тестов на CD «Психологические тесты от Пси-Корпуса» и др.

## Список использованных источников

- 1 **Сотникова С.И.** Управление карьерой: учебное пособие/ С. И. Сотникова. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 408 с.
- 2 **Управление личной карьерой:** учебное пособие для вузов / Под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. — М.: Логос, 2005. — 288 с.
- 3 **СТП 110-01.** Общие требования к построению, изложению и оформлению учебно-методических документов. — Введен 2001-25-05. — Оренбург: ОГУ, 2001.— 33 с.