

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ КАРЬЕРНОГО КОНСТРУИРОВАНИЯ

Фещенко Евгений Константинович

кандидат психологических наук, доцент, Институт ядерной энергетики (филиал) ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (в г. Сосновый Бор)
feshenko_ek@spbsru.ru

DEVELOPMENT OF PROFESSIONALLY SIGNIFICANT PERSONAL QUALITIES OF YOUNG SPECIALISTS IN THE PROCESS OF CAREER DESIGN

E. Feschenko

Summary: The article considers the development of professionally significant personal qualities of young specialists in the process of career design. The components of the career space are presented. The factors influencing the development of professionally significant personal qualities of young specialists are determined. It is determined that the formation and development of professionally significant personal qualities of a young specialist should be carried out through career guidance and career counseling, organizing counseling on personal growth issues and choosing an individual career path. The model of career design for young specialists is presented. It is noted that one of the effective methods of consulting at this stage is training programs for building a professional career. It is concluded that the development of professionally significant personal qualities of a young specialist is possible at different levels (university, employer, personal level of an individual), as well as in the process of their joint interaction. The most effective methods are consulting, practical activities within the framework of the career design model.

Keywords: young specialist, career design, professionally significant personal qualities.

Аннотация: В статье рассматривается развитие профессионально значимых личностных качеств молодых специалистов в процессе карьерного конструирования. Представлены составляющие карьерного пространства. Определены факторы, влияющие на развитие профессионально значимых личностных качеств молодых специалистов. Определено, что формирование и развитие профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста целесообразно осуществлять посредством профориентирования и профконсультирования, организации консультирования по проблемам личностного роста и выбора индивидуальной траектории карьерного продвижения. Представлена модель карьерного конструирования молодых специалистов. Отмечено, что одним из эффективных методов консультирования на данном этапе становятся тренинговые программы обучения по построению профессиональной карьеры. Сделан вывод о том, что развитие профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста возможно на разных уровнях (ВУЗ, работодатель, личностный уровень индивида), а также в процессе их совместного взаимодействия. Наибольшую эффективность имеют методы консультирования, практической деятельности в рамках модели карьерного конструирования.

Ключевые слова: молодой специалист, карьерное конструирование, профессионально значимые личностные качества.

Первоначальным этапом профессионального становления и карьерного конструирования является развитие профессионально значимых личностных качеств, которое осуществляется по трем направлениям – личностное развитие будущего специалиста, развитие профессиональных компетенций в рамках обучения, реализация личностного и профессионального потенциала и дальнейшее их развитие в ходе практического освоения профессии. Тем самым происходит постепенное профессиональное и личностное развитие личности индивида для решения учебно-профессиональных задач [1].

Акмеологический подход к профессиональному и личностному развитию молодого специалиста предусматривает их интеграцию с развитием волевых качеств личности, в частности, инициативности, целеустремленности (настойчивости), интеллектуальных способностей,

творческим потенциалом, необходимых для расширения профессиональных знаний, навыков. Профессиональное становление индивида является результатом профессионально сформированной структуры личности (А.М. Каданин, А.Д. Родионова, Т.В. Петренко, В.В. Карпов) [2; 4]. При этом детерминантами структуры личности специалиста также являются установки и мотивы, уровень мотивации, самооценки собственных возможностей, что приводит к самореализации в профессиональной деятельности (С.В. Мишина) [6].

Современное представление развития профессионально значимых личностных качеств молодых специалистов в процессе карьерного конструирования обусловлено наличием определенных элементов, составляющих карьерное пространство (Л.Е. Каррильо, С.В. Михайлова, И.А. Погребная, А.А. Ярцев) [3; 5; 10] (Рис.1.).

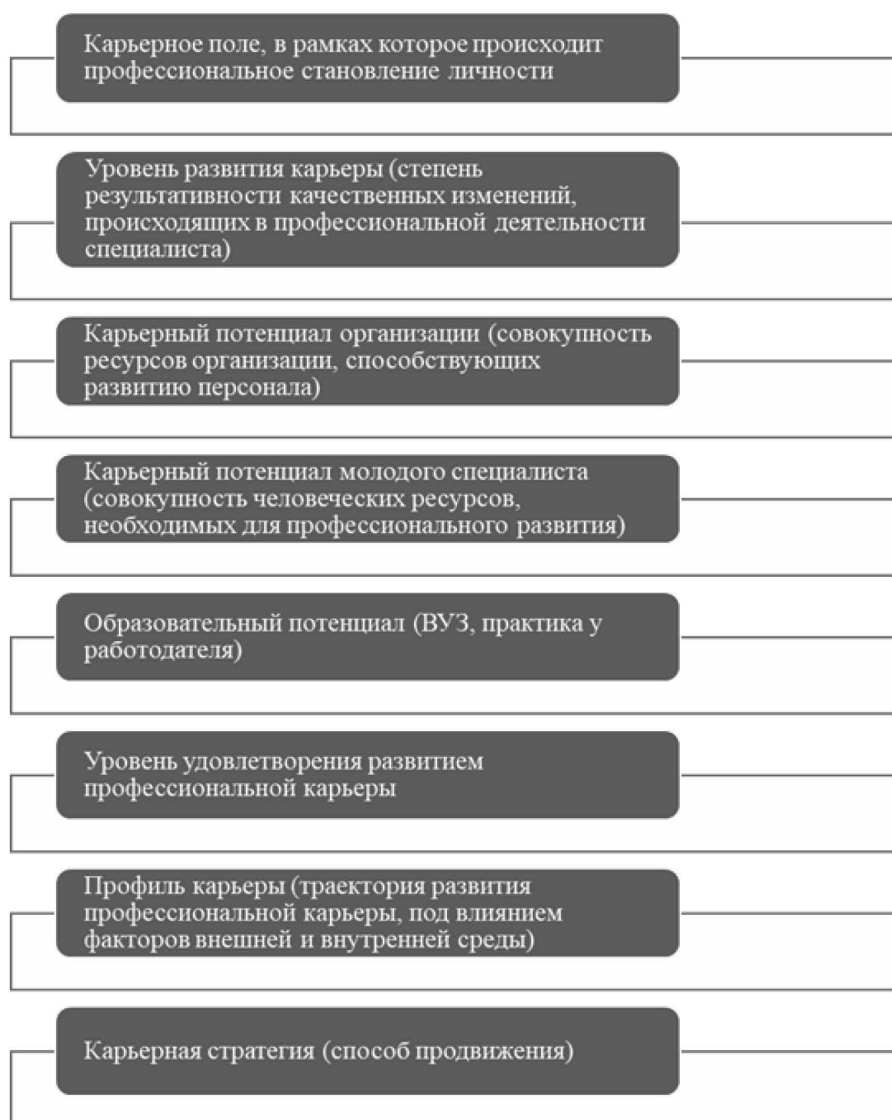


Рис. 1. Составляющие карьерного пространства

Карьерное пространство и его составляющие оказывают влияние на результативность и качество профессиональной деятельности специалиста, развитие его профессионально значимых личностных качеств [7].

Карьерный потенциал организации отражают внешнюю среду (ситуацию на рынке труда, наличие конкуренции, требования к молодым специалистам, условия работы) и внутренней среды (престижность работы в данной организации, количество сотрудников, кадровое управление, взаимоотношения в коллективе).

Карьерный потенциал молодого специалиста включает личностный, профессиональный и образовательный потенциал:

— личностный отражает мотивы, познавательные,

коммуникативные способности, эмоционально-волевые качества;

— профессиональный включает профессиональные знания, умения и навыки, творческую активность, гибкость;

— образовательный характеризуется профориентационной активностью ВУЗа, наличием практик и стажировок во время обучения, дополнительным обучением.

Стоит отметить, что карьерная стратегия личности молодого специалиста включает выбор профессионального направления, определение целей и этапов карьерных достижений, направленность на удовлетворение потребностей индивида.

Уровень развития профессионально значимых личностных качеств в процессе карьерного конструирования обусловлено целями молодого специалиста:

- получить высокооплачиваемую / творческую / интересную работу;
- получить должность по своей специализации;
- получить работу, позволяющую развивать собственные умения и навыки, способности;
- достичь независимости;
- получить новые возможности для саморазвития [8; 9].

Как видно, профессиональные цели молодого специалиста обусловлены уровнем образования, мотивами, карьерными представлениями, а также стремлением к саморазвитию и мотивацией достижения. В этой связи формирование и развитие профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста целесообразно осуществлять посредством профориентирования и профконсультирования, организации консультирования по проблемам личностного роста и выбора индивидуальной траектории карьерного продвижения.

На основе вышеизложенного целесообразно определить факторы, влияющие на развитие профессионально значимых личностных качеств молодых специалистов (табл.1).

Представим построение модели карьерного конструирования молодых специалистов (табл.2).

Модель построения модели карьерного конструирования молодых специалистов представлена четкой структурой.

Когнитивный компонент карьерного конструирования представлен комплексом знаний о карьере, профессионализации, специфике будущей профессиональной

деятельности, что во многом обеспечивается программами обучения в ВУЗе. В качестве примеров можно привести программы по таким направлениям, как психология карьеры, управление мотивацией, карьерное конструирование, психология личностного и профессионального роста и т.д.

Личностный компонент карьерного конструирования включает совокупность карьерных представлений, установок, потребностей и ценностей, мотивов, профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих оптимальное развитие карьеры молодого специалиста.

Одним из эффективных методов консультирования на данном этапе становятся тренинговые программы обучения по построению профессиональной карьеры. Обязательными содержательными блоками должны стать:

- формирование психологической готовности к предстоящим собеседованиям (типы работодателей, кадровых специалистов, возможные вопросы, этапы принятия решения);
- трудовые обязанности и их отражение в трудовом договоре (внимательность при знакомстве с трудовым договором, его наличие, ответственность);
- работа над составлением резюме, акцентирование внимание на положительных качествах для работодателя, принцип «покажи себя как специалиста»;
- повышение уровня стрессоустойчивости;
- навыки самопрезентации при собеседовании.

В рамках практикоориентированных тренинговых программ формируется коммуникативный и поведенческий компоненты, определяющие оптимальные модели взаимодействия и поведения с организацией-работодателем.

Мотивационный компонент определяется стремлением развиваться в личностном и профессиональном плане, ставить цели и их достигать.

Таблица 1.

Факторы, влияющие на развитие профессионально значимых личностных качеств молодых специалистов.

Фактор	Содержание
Тип карьеры, связанный с внутренним состоянием индивида	Удовлетворенность работой, стрессоустойчивость, гибкость, саморегуляция, профессиональная идентичность, основные мотивы: независимость, власть, влияние, стабильность работы
Тип карьерного роста	Самостоятельность, стремление к достижениям, ориентация на профессиональный рост и повышение в должности, основные мотивы: креативность, самосовершенствование, социализация в коллективе
Самореализация, связанная с профессиональной компетентностью и признанием	Стабильность, основные мотивы: получение денежного заработка, признание, взаимоотношения в коллективе, профессиональный компетентность
Психофизические характеристики индивида	Работоспособность, самоэффективность
Эмоционально-волевые характеристики индивида	Уравновешенность, ответственность за собственные действия, рефлексивность, самооценка, основные мотивы: разнообразие, профессионализация в смежных областях

Модель карьерного конструирования молодых специалистов.

Компонент	Уровень ВУЗа	Уровень работодателя	Уровень организации	Уровень личностный
Когнитивный	знания о карьере, профессионализации, специфике будущей профессиональной деятельности	Знания сфере деятельности и возможностях в профессии	Знания о продукте/услугах\компании/возможностях построения карьеры	Саморазвитие Самообразование
Личностный	Формирование и развитие профессионально важных качеств	Ассесмент-центра, оценки результатов работы Консультирование	Программы адаптации и развития	Карьерные представления, установки, потребности и ценности, мотивы
Деятельностный	Наблюдение Консультирование во время практики	Профессиональная деятельность	Полевое обучение Консультирование Индивидуальная беседа	Саморазвитие Самооценка Самообразование Усложнение задач
Коммуникативный	Развитие коммуникативной компетенции	Профессиональная направленность коммуникации	Служебные коммуникации	Межличностные отношения
Мотивационный	Знания о мотивации, понимание ведущих мотивов выбора профессии	Заинтересованность в работе	Развитие мотивации Поощрения Усложнение задач Делегирование	Самотивация Познавательный интерес
Рефлексивный	Знания о рефлексии, особенностях рефлексивной деятельности	Включение рефлексии в процесс деятельности	Полевое обучение Ассесмент-центр	Самооценка Саморазвитие

Рефлексивный компонент включает формирование способности к объективному оцениванию своих возможностей в процессе поиска работы и осуществления профессиональной деятельности.

Этап адаптации (уровень работодателя). На данном этапе консультирование осуществляется на территории работодателя. Во время собеседования, а также при приеме на работу специалист по персоналу проводит сбор первичной информации о кандидате, его обучаемости, уровне его компетенций, опыте работы, потребностях, мотивах поиска работы, ожиданиях, соотносит их с потребностями организации и возможностями молодого сотрудника. К основным методам формирования профессионально значимых качеств на данном этапе следует назвать следующие:

- карьерное консультирование, составление индивидуального плана личностного и профессионального развития в рамках определенного периода (месяц, три месяца, шесть месяцев, один год, три года), что оказывает положительное влияние на развитие личностного, рефлексивного, мотивационного компонентов);
- проектная деятельность на предприятии как вид стажировки или результат обучения (коммуникативный, мотивационный, рефлексивный компоненты);
- полудневные стажировки на предприятии с наставником, руководителем (коммуникативный, поведенческий, рефлексивный, мотивационный компоненты), что позволяет не только увидеть работу

компании, но и климат в коллективе, понять профессиональные задачи, оценить свои возможности; — организация обратной связи по итогам работы на проекте, в процессе стажировки, в рамках встреч с потенциальным работодателем.

Этап развития (уровень образовательного учреждения). На данном этапе осуществляется комплексное развитие специалиста в организации посредством профессионального обучения (тренинги, полевое развитие), обратной связи по итогам аттестаций, работы по индивидуальному плану личностного развития, коучинга. Результатом данного этапа может стать четкое понимание карьерных предпочтений, возможностей для карьерного роста (продвижения) или повышения качества работы. На уровне совместной работы работодателя и ВУЗа наиболее эффективным вариантом может стать создание центра карьеры.

Этап совершенствования (личностный уровень). На данном этапе молодой специалист самостоятельно может определить свои дальнейшие цели по карьерному пути, сроки, соотнести свои потребности с возможностями компании и принять решение по поводу профессиональной деятельности (перейти в другую компанию, стремиться получить более высокую должность, перейти в другой отдел / должность). Карьерное конструирование осуществляется на данном этапе посредством ассесмент-центра для оценки возможностей повышения, оценки результатов работы с целью повышения грейда, квалификации, заработной платы и т.д.).

На данном этапе наиболее оптимальными методами развития профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста являются тренинги, личностное развитие и саморазвитие, индивидуальное консультирование.

Таким образом, развитие профессионально значи-

мых личностных качеств молодого специалиста возможно на разных уровнях (ВУЗ, работодатель, личностный уровень индивида), а также в процессе их совместного взаимодействия. Наибольшую эффективность имеют методы консультирования, практической деятельности в рамках модели карьерного конструирования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева Е.Н., Лапшин В.А., Сорокопуд Ю.В. Современные подходы к формированию личности будущих молодых специалистов в условиях высшего и среднего профессионального образования // МНКО. 2022. №1 (92). С. 217-219.
2. Каданин А.М., Родионова А.Д., Петренко Т.В. Формирование профессиональных и личностных качеств у студентов технических направлений вузов // Государство, общество, личность: история и современность. Сборник статей V Международной научно-практической конференции. Пенза, 2022. С. 43-50.
3. Каррильо Л.Е. Формирование профессионально значимых личностных качеств психолога в условиях вуза // актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право. Сборник научных трудов. Москва, 2022. С. 659-662.
4. Карпов В.В. Общая характеристика профессионально значимых качеств будущих бакалавров техносферной безопасности // Вестник НВГУ. 2022. №3(59). С. 50-65.
5. Михайлова С.В., Погребная И.А. Формирование профессионально-значимых качеств у будущих бакалавров в высшем техническом учебном заведении // Перспективы науки. 2019. №8 (119). С. 203-208.
6. Мишина С.В. Реализация проекта по формированию профессионально значимых качеств будущих бакалавров экономики // Вестник Нижневартовского государственного университета. 2019. №1. С. 96-103.
7. Померанцева Ю.К. Развитие профессионально значимых качеств студентов вуза физической культуры // Проблемы современного педагогического образования. 2022. №74-4. С. 201-205.
8. Скрипак Д.М., Николаева А.А. Управление системой личностного и профессионального развития молодого специалиста // Вестник евразийской науки. 2020. №3. URL: <https://esj.today/PDF/21ECVN320.pdf> (дата обращения: 26.07.2024).
9. Хандримайлов А.А. Роль социально-гуманитарного и правового знания в формировании мировоззренческих и профессиональных ориентиров технического специалиста / Хандримайлов А.А., Попов А.Н., Малахова О.Ю. // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70. Ч. 3. С. 115-118.
10. Ярцев А.А. Развитие профессионально значимых качеств личности будущего инженера средствами досуговой деятельности // Проблемы современного педагогического образования. 2022. №75-4. С. 342-345.

© Фещенко Евгений Константинович (feshenko_ek@spbsru.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»