

Подготовка кадров



О.П. Цариценцева

Управление карьерой: программа тренинга для студентов- выпускников и молодых специалистов

Цариценцева Оксана Петровна — кандидат психологических наук, доцент кафедры возрастной и педагогической психологии Оренбургского государственного педагогического университета.

Лауреат губернаторской премии для молодых ученых г. Оренбурга (2008, 2011), лауреат Всероссийской выставки-презентации учебно-методических изданий «Золотой фонд отечественной науки» (Москва, 2010), лауреат I степени Всероссийского конкурса научных и творческих работ в номинации «Высшая школа как средство модернизации экономики России и инновационного прорыва» (Москва, 2011).

Автор более 30 научно-методических, учебных и практических пособий, посвященных вопросам планирования карьеры на ранних этапах профессионализации, в том числе двух монографий: «Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста» (2008) и «Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг» (2009).

Сфера научных интересов: планирование карьеры, диагностика карьерного потенциала личности, психолого-педагогическое сопровождение студенчества в процессе планирования и реализации карьерного потенциала.

В статье представлена программа тренинга управления карьерой, разработанного, в первую очередь, для наработки компетенций в области психологии карьеры и представлений о психологических особенностях и закономерностях непрерывного карьерного процесса. Знания и навыки, получаемые на тренинге, позволят будущему и реальному специалисту грамотно организовывать и проводить самоанализ карьерного потенциала, ставить карьерные цели, разрабатывать и корректировать карьерные планы в процессе их реализации.

Наиболее важные проблемы, с которыми мы сталкиваемся, не могут быть решены на том же уровне мышления, на котором мы были, когда создавали их.

А. Эйнштейн.

Цель тренинга: знакомство с современными представлениями о карьере, техниками постановки целей, планирования карьеры и вариантами развития карьерного потенциала.

Целевая аудитория: тренинг рассчитан на тех, кто стремится управлять собственной карьерой, достигая вершин личностного и профессионального развития. Непосредственными участниками тренинга могут быть учащиеся профессиональных учебных заведений; специалисты, находящиеся на разных этапах профессиогеनेза (при необходимости модификации).

Программа тренинга. Тренинг включает 3 блока.

Блок 1. Феномен карьеры: его роль в современном мире и в жизни личности. Цель: познакомить участников тренинга с понятием карьеры, создать условия для всестороннего анализа данного феномена для личности и общества.

Блок 2. Технология постановки карьерных целей и составления плана карьеры. Цель: знакомство с правилами постановки целей карьеры и отработка навыков формулировки карьерных целей.

Блок 3. Карьерный потенциал личности: структура, диагностика и развитие. Цель: знакомство с содержанием понятия «карьерный потенциал личности», рефлексивный анализ особенностей собственного карьерного потенциала, демонстрация опасных моментов в процессе карьерного роста «новичков» в организации, практическая отработка выбора и реализации той или иной модели и стратегии карьерного продвижения.

Каждый блок тренинга содержит теоретическую часть, которая отражается во вводных замечаниях к блоку и к отдельным упражнениям, и практическую часть (задания, упражнения, диагностические процедуры).

Тренинг рассчитан на 3 дня по 3 часа, однако, время может варьироваться в зависимости от запросов специалистов, планирующих пройти обучение по данной программе, а также модификаций за счет включения разного количества упражнений-ледоколов, разогревающих упражнений, притч и т. п.

Блок 1. Феномен карьеры: его роль в современном мире и в жизни личности

Цель: познакомить участников тренинга с понятием карьеры, создать условия для всестороннего анализа данного феномена для личности и общества.

Вводные замечания: карьеру можно рассматривать как многомерный социально-психологический феномен, связанный целевой активностью человека и обеспечивающий ему ощущение успешной профессиональной самореализации. Карьера представляет собой процесс и результат реализации замыслов личности, связанных с социально-профессиональной сферой общества.

Возможны разные траектории карьеры: внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии: вертикальной карьеры — должностной рост; горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например, работа в разных подразделениях одного уровня иерархии; центростремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений.

Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

Упражнение/дискуссия «Понятие карьеры»

Цель: включение участников в работу, прояснение содержания феномена карьеры.

Вводные замечания: упражнение проводится по принципу свободных ассоциаций, высказывания произвольны, по желанию. Ведущий пишет на доске слово «карьер», предлагая участникам назвать ассоциации, которые возникают в связи с этим словом. По ходу упражнения ведущий фиксирует возникшие ассоциации на доске, накапливая «банк» представлений о карьере.

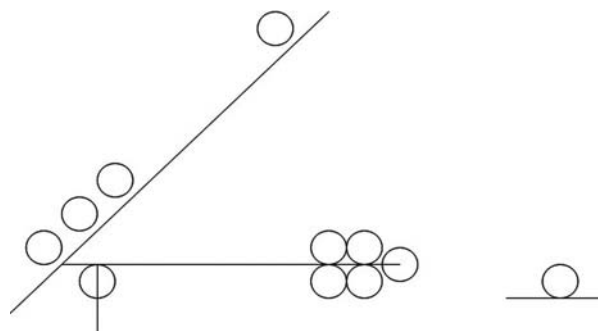


Рис. 1.

После того как ассоциации исчерпаны, ведущий предлагает сгруппировать написанные на доске ассоциации, выделив среди них схожие по некоторым основаниям. Работа проводится в микрогруппах. Через 5–7 минут группы презентуют свой вариант классификации ассоциаций. Тем самым ведущий сопровождает процесс формирования у участников многоаспектного представления о феномене карьеры.

Инструкция: сейчас мы проведем интеллектуальную разминку, называя как можно больше ассоциаций, связанных с понятием «карьер». Высказывания произвольны, по желанию. Наша цель — создать как можно более обширный «банк» ассоциаций со словом «карьер».

Обсуждение: после проведения упражнения рекомендуется построить обсуждение полученных результатов в поиске ответов на следующие вопросы:

- что мы понимаем под словом карьера?
- что означает карьера для нас?
- как влияет наше представление о карьере на планирование своего развития в социально-профессиональном пространстве общества?
- насколько отличаются современные представления о карьере от тех, что господствовали 10–15 лет назад?

Проективная методика «Круги и линии» (Е.А. Могилевкин)

Цель: анализ собственной траектории карьеры.

Вводные замечания: после того как участники обсудили и прояснили сущность термина «карьер», рекомендуется перейти к анализу представлений о собственной карьере.

Инструкция: перед Вами круги и линии (рис. 1). Закрасьте сплошным цветом тот из кругов, который Вам больше всего нравится. И еще один круг заштрихуйте или выделите любым другим удобным Вам способом.

Интерпретация результатов. Линии на рисунке имеют свою нумерацию: диагональная — первая линия, горизонтальная, примыкающая к вертикальной



— вторая, вертикальная короткая линия — третья, отдельная горизонтальная линия — четвертая.

Полностью закрашенный круг — это вы сами. То, что вы собой представляете в деловом и карьерном отношении. А заштрихованный круг — ваши мечты о карьере, ваши планы, карьерные надежды. Особое значение имеет расположение круга.

Первая линия — это карьерный рост, иерархия, продвижение по службе, деловое поприще, стремление к лидерству. Вторая линия — работа в коллективе, трудолюбие, исполнительность. Третья линия — пассивность, лень или усталость, боязнь самостоятельности, неумение действовать решительно. Четвертая линия — склонность к индивидуальной работе, независимость, творческая жилка, отстраненность.

Если ваш закрашенный круг находится на первой линии, то это говорит о том, что вы активно строите планы карьеры, вы честолюбивы и амбициозны. Чем выше ваш круг, тем грандиознее ваши планы и карьерные желания. Круг, расположенный выше всех, — высшая ступенька на карьерной лестнице, и если вы закрасили именно этот круг, то можно сказать, что вы хотели бы достичь высокого положения на службе. Карьера для вас значит очень многое. Если же ваш круг находится в нижней точке первой линии, то это говорит либо о достаточной скромности ваших запросов, либо о том, что вы пока не успели осмотреться и предпочитаете некоторое время переждать, прежде чем строить какие-то определенные планы в карьере.

Закрашенный круг на второй линии говорит о том, что вы с удовольствием работаете в коллективе и ничего иного не желаете. Причем круг, расположенный на конце второй линии говорит о том, что в принципе вы могли бы взять на себя руководящую роль при желании.

Закрашенный круг на третьей линии говорит о том, что вы либо очень устали и в настоящий момент нуждаетесь в отдыхе, либо же о том, что вы не любите работать и делаете все от вас зависящее, чтобы увильнуть от работы.

Закрашенный круг на четвертой линии — вы ярко выраженный индивидуалист, не любите и не умеете работать в коллективе, а поддержание командного духа — явно не ваша сильная сторона. Вы привыкли отвечать только за себя.

Заштрихованный круг покажет вам, о чем вы мечтаете. Возможно, вы не желаете больше быть карьеристом и хотели бы стать одиночкой, забыть обо всем и снять с себя ответственность.

Обсуждение: заканчивается упражнение подведением итогов, внесением корректив. Осуждение рекомендуется выстраивать в поиске ответов на следующие вопросы: что нового для себя Вы узнали? С чем вы можете согласиться и не согласиться из полученных результатов? Какое значение имеет выбор траектории карьеры для личности и её развития?

Графический прием «Шесть незаконченных изображений» (А.И. Луньков)

Цель: выявление и анализ образного содержания представлений участников о собственной карьере.

Вводные замечания: последовательность этапов работы состоит в следующем.

1. Участникам предъявляется стимульный материал, состоящий из шести незаконченных изображений. При этом дается следующая **инструкция:** перед Вами шесть незаконченных рисунков (рис. 2). Постарайтесь их дорисовать так, как Вам захочется.

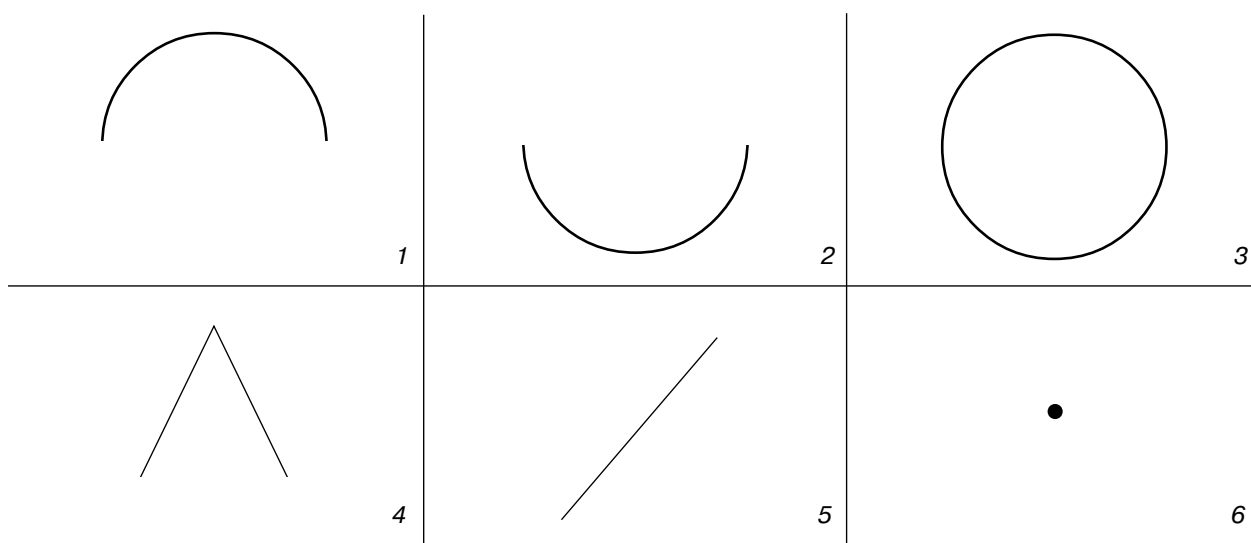


Рис. 2

Естественно, что каждое незавершенное изображение провоцирует определенное содержание при его завершении. Этим содержаниям приписывается определенный ключ, под который ведущий должен стремиться подвести законченное участником изображение (символ или образ) и данные им ассоциации по поводу этого символа или образа.

Ключи.

1) «Полукруг сверху». Полученный рисунок и, главным образом, ассоциации по его поводу организуются вокруг ключа «какими участник воспринимает близких, значимых для него людей. С какими символами, качествами, образами он их связывает». Итак, первый ключ — это «значимые другие для Вас».

2) «Полукруг снизу». Если первый символ провоцирует «покрывающие», «окружающие», «нависающие» содержания, то второй — «вмещающие», «хранящиеся» содержания. Он интерпретируется так: кем (чем) участник выступает для значимых людей, по его мнению. С какими символами, качествами, образами и т. п. он связывает себя в отношениях со значимыми другими. Итак, второй символ — это «Вы для значимых других».

3) «Круг». Этот символ интерпретируется как «детское», целостное Я человека. Типичными завершениями здесь являются солнце, лицо, мяч и т. п. В общем, это Ваше внутреннее, целостное, «детское Я» вне каких-либо отношений с другими людьми.

4) «Ломаная линия». Этот символ обычно провоцирует завершение рисунка в виде дома. Также довольно часто встречается горный пейзаж. Интерпретация здесь очевидна: с какими образами, символами, качествами, ассоциациями участник связывает свое представление о доме.

5) «Косая линия». Ее «восходящий» характер обычно провоцирует содержания «подъема», «восхождения», движения вверх или вниз. Интерпретация здесь такова: с какими символами, качествами, образами участник связывает свое представление о карьере.

6) «Точка». Наиболее часто встречающиеся здесь завершения — глаз, звездное небо, цветок или цветы. Интерпретация: с какими качествами, символами, образами участник связывает свое представление о любви.

2. После того как участники завершают все рисунки, наступает **этап опроса по содержанию изображений**. В ходе опроса ведущий должен постоянно иметь в виду ключ, относящийся к данному рисунку.

Работая с данным графическим приемом в рамках тренинга, рекомендуется дать задание участникам на листе ответить на вопросы по каждому рисунку: что это такое? На что это похоже? Что это Вам напоминает? Символом чего для Вас является этот образ? Какие качества Вы можете приписать этому образу?

Если завершенное изображение остается абстрактным, то вопросы должны быть направлены на его

«одушевление», приписывание ему человеческих качеств. Например, если на первом рисунке изображена корона, то уместен вопрос: «Символом чего для Вас является корона?» Обычный ответ: «Символом власти». Тогда психолог уже может сформулировать утверждение — гипотезу типа «значимые другие для него — власть над ним».

Если изображен пейзаж, то обязательно следует спросить о том, где находится на рисунке сам участник, куда он мог бы себя поместить (или же он находится вне плоскости рисунка).

Дальнейшая работа выстраивается таким образом, что акцент ведущим делается на 5 изображении, связанном с карьерой. По другим рисункам ведущий отвечает на все вопросы, которые возникают у участников, при необходимости и желании разбирая конкретные примеры. Относительно 5-го рисунка ведущий просит каждого участника (по кругу) рассказать о том, что он изобразил и как ответил на вопросы, касающиеся данного изображения. Задача ведущего заключается в том, чтобы помочь каждому участнику выстроить образ своей карьеры, с точки зрения ресурсных моментов и барьеров. В целом, вопросы по рисунку задаются ведущим и участниками до тех пор, пока не выстроится ясное утверждение — гипотеза по рисунку. Право участников состоит и в том, чтобы сохранить инкогнито по какому-либо рисунку.

3. После этого наступает **этап сообщения интерпретаций** участнику. Ведущий не должен испытывать чувство неуспеха, если из шести его интерпретаций «в точку» попала только одна. Главное здесь — актуализация самопознания участников.

Упражнение «Карьерные ориентации — смысловые характеристики моей карьеры»

Цель упражнения: осознание и анализ собственных ожиданий, связанных с карьерой.

Вводные замечания и комментарии: данное упражнение состоит из трех этапов: 1) написание эссе «Моя карьера»; 2) сопоставление смыслов карьеры со структурой карьерных ориентаций по Э. Шейну; 3) презентация и обсуждение эссе.

Комментарии. Карьерные ориентации выражают направленность личности на определенные нормы и ценности в области карьеры. Функцией карьерных ориентаций является то, что они выступают в качестве внутреннего источника карьерных целей человека, выражая, соответственно, то, что является для него наиболее важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности. Следовательно, прояснение личностных смыслов, связанных с карьерой, необходимо начинать с прояснения карьерных ориентаций личности. Система карьерных ориентаций определяет пути для карьерного потенциала личности. Э. Шейн выделял следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, ста-



бильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни и предпринимательство.

1 этап.

Инструкция: сейчас вы напишете небольшое эссе. Представьте себя через 10–15 лет и попробуйте ответить на следующие вопросы: где и кем Вы будете работать? В чем заключается смысл Вашей карьеры? Сможете ли в полной мере реализовать свои способности и творческие возможности? Что или кто будет помогать Вам в достижении карьерных целей? Что Вам будет мешать в достижении целей? Будете ли заниматься самообразованием? В чем это будет выражаться? Что для Вас будет приоритетным направлением в карьере? Чего Вы хотите добиться в результате профессиональной деятельности? Что для Вас успех? Когда Вы сможете сказать, что удовлетворены своей жизнью? На достижение каких показателей вы направите все свои усилия? Другое (напишите).

2 этап.

Инструкция: внимательно прочитайте характеристики основных карьерных ориентаций, описанных Э. Шейном, и подумайте, о какой или о каких карьерных ориентациях идет речь в Вашем эссе? Отметьте на своем листе. Внесите коррективы, если это необходимо, в текст эссе.

Описание карьерных ориентаций.

1) *Профессиональная компетентность.* Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, он быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности.

2) *Менеджмент.* В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации.

3) *Автономия (независимость).* Первичная забота личности с такой ориентацией — освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать.

4) *Стабильность.* Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности: стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли.

ли. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места».

5) *Служение.* Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т. д.

6) *Вызов.* Основные ценности при карьерной ориентации этого типа — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша — проигрыша». Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

7) *Интеграция стилей жизни.* Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом — где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8) *Предпринимательство.* Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство.

3 этап.

Презентация эссе. В зависимости от количества человек в тренинговой группе организуется выступление каждого участника либо по желанию. Возможно обсуждение только некоторых вопросов из эссе.

Обсуждение результатов написания и презентации эссе:

- удалось ли четко сформулировать личностный смысл карьеры?
- насколько дифференцированы этапы реализации смысла карьеры?
- с какой карьерной ориентацией, по Э. Шейну, соотносится обозначенный смысл карьеры?
- какая траектория движения человека в социально-профессиональном пространстве общества описана в эссе?
- какие трудности возникали при написании эссе?

Блок 2. Технология постановки карьерных целей и составления плана карьеры

Цель: знакомство с правилами постановки целей карьеры и отработка навыков формулировки карьерных целей.

Вводные замечания: планирование карьеры — это вид деятельности, связанный с постановкой конечной карьерной цели и промежуточных этапов её достижения в будущем. Планирование в самом общем виде подразумевает выполнение следующих этапов: постановка целей и задач, составление программы действий, выявление необходимых ресурсов и их источников и непосредственные действия, связанные с реализацией намеченного в сопровождении процессов контроля и оценки.

Техника «Эпитафия» (Н.С. Пряжников)

Цель игрового упражнения: повысить у участников готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни.

Методика рассчитана на работу в круге. Время проведения — от 25 до 40 минут. Процедура включает следующие основные **этапы**.

1. Участники рассаживаются в круг и ведущий рассказывает такую примерно **притчу**: «Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: “Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году. Умер в 1858 году. Прожил 3 года...”, или “Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...”. Далее ведущий может спросить у группы: «Что на Кавказе считать не умеют? Может со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыслом?» Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека!».

2. Общая **инструкция**: сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время (например, в 2013 году) закончил институт и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека — из этих-то событий и сложится его жизнь. Обращаю особое внимание на то, что события могут быть внешними (поработал там-то, сделал то-то... — по типу биографии), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали великими, почти не выходя из своего дома...). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими «веселыми ребятами-суперменами...»). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалось интересной и ценной: каждый как бы сделает приписку на могильной плите нашего

главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по-настоящему...

3. Ведущий называет **первое событие**, например, «наш герой окончил вуз по специальности “Менеджмент”». Далее остальные участники по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего 6–8 человек), целесообразно пройтись по второму кругу, то есть дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Когда **последний игрок называет свое событие**, предполагается, что главный игрок умирает в 75 лет, согласно условию игры.

5. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, пока без каких-либо комментариев, просто **сказать, сколько лет** можно было бы приписать на могильной плите героя...

6. Все по очереди называют свои **варианты** (лет, прожитых не напрасно...).

7. Далее ведущий предлагает **прокомментировать** названные годы тем участникам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно сообщать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам).

8. **Завершить игру** можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на автобиографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь действительно интересное и достойное событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Немного подумав, участники игры по очереди **называют такие события**. Задача ведущего — не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Можно даже предложить участникам **«задание на дом»**: «Если у Вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойно подумайте, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни».

11. Если позволяет время, после завершения игры попросить игроков на отдельных листочках **выписать 15–20 основных событий** жизни некоего воображаемого героя (женщины или мужчины — определяет сам игрок), который так же окончил вуз в настоящее время и прожил (по паспорту) 75 лет, после чего внизу каждый должен просто написать, сколько же он прожил в психологическом смысле. Опыт показывает, что это дополнительное задание выполняется большинством игроков очень серьезно и заинтересованно... Можно предположить, что даже в коллективном рас-



сказе часто проецируются (проявляются) реальные проблемы, присутствующие в типичных отношениях подростков с другими людьми. И хотя игра служит не столько для проекции и рефлексии этих отношений, но совсем не учитывать (недооценивать) этого при ее проведении не следует.

Упражнения на целеполагание и планирование в карьере.

Вводные замечания: общие требования к формированию целей карьеры на основе принципов целеполагания.

1) *Конкретность.* Базовая характеристика цели, дающая возможность ясно ее видеть. Важно максимально подробно представить то, чего вы хотите достичь в карьере. Будьте предельно конкретны; как выглядит желаемый для вас результат, какие чувства и ощущения вызывает, как звучит?

2) *Измеримость.* Эту характеристику можно определить как меру карьерного успеха, который появится при достижении поставленных целей. Причем карьерный успех может измеряться в точных количественных показателях, а также в виде дополнительных условий — например, в возможности зарабатывать деньги, занимаясь любимым делом, постоянно повышать свой профессиональный уровень и расширять компетенции и т. д.

3) *Достижимость.* Важно составить точное представление о желаемом результате: что именно будет, когда вы достигнете цели; что и кто вас будет окружать; как вы вообще поймете (каким образом, по каким признакам об этом могут узнать другие), что достигли того, к чему стремились.

4) *Реалистичность.* Необходимо четко осознавать не только свои карьерные возможности, но и понимать возможности рынка труда в целом и условия в конкретной организации, в частности.

5) *Заданность во времени.* Цель не может быть бессрочной, иначе она никогда не будет достигнута.

6) *Мотивация.* Карьерная цель должна быть привлекательна для человека: стимулировать его профессиональный и личностный рост, способствовать раскрытию творческого потенциала.

7) *Наличие вызова (или амбициозность).* Карьерная цель должна быть, по сути, ответом на вызовы окружающей рабочей среды.

8) *Ответственность.* Определите такие цели карьеры, достижение которых в принципе зависит от вас.

9) *«Экологичность».* Спроецировав в будущее последствия достижения ваших сегодняшних карьерных целей, подумайте, не нанесут ли они ущерба другим людям.

Упражнение «Ошибочные цели»

Инструкция: после знакомства с материалом, посвященным правилам постановки целей, попробуйте найти ошибки в приведенных ниже формулировках целей и попробуйте переформулировать цель так, чтобы она «заработала» (табл. 1).

Обсуждение: что легче — соблюдать или нарушать правила? Отчего это так? Чем опасно неумение правильно формулировать цели? Какие ошибки допускаете вы в постановке карьерных целей?

Комментарии: уместно будет обращение к предыдущим упражнениям, например, эссе «Моя карьера».

Упражнение «Технология составления карьерного плана»

Цель: отработка навыков составления карьерного плана.

Вводные замечания: процесс постановки целей — это достижение желаемого состояния, к которому мы приходим из настоящего состояния, затратив при этом определенное количество ресурсов.

Цель	Допущенные ошибки
Хочу хорошую работу	
Хочу, чтобы начальник меня уважал	
Хочу, чтобы мне справедливо платили за мою работу	
Недельку отдохнуть, и чтобы меня никто не трогал	
Не хочу работать	
Хочу быть хорошим специалистом, и чтобы все меня уважали	
Мне нужна трехкомнатная квартира	

Табл. 1

1 этап — определение фрейма времени.

Инструкция: постановка целей — индивидуальный вопрос. Есть понятие стратегического планирования (блочно, большими интервалами), есть понятие оперативного планирования (шаги). На какой этап вы ставите себе долгосрочные цели? Фрейм — субъективная категория, временной отрезок, на который строятся планы. Например: через 5 лет я куплю квартиру, через год я поеду на море в г. Ейск. То есть на этот срок вы четко знаете, сколько вам надо денег, на какой срок нужен отпуск. Вы уже планируете детально. Подумайте о том, каков ваш фрейм времени. То, какой срок вы планируете блочно и с какого срока вы начинаете прописывать детально. Укажите эти сроки: фрейм времени стратегический _____ фрейм времени оперативный _____

2 этап — формулировка мечты.

Есть такие понятия «мечта» и «фантазия». Фантазия: Люди будут чувствовать себя хорошо, если все будут ездить на японских авто. Мечта — всегда персонифицирована для вас: я хочу....

Сформулируйте эту главную мечту и запишите.

Мечта/фантазия _____

Чтобы перейти к мечте, надо выполнить определенное количество целей. Каждая цель потребует своих затрат. Чтобы четко знать затраты, мы должны понимать, что достижение целей потребует решения определенных задач. Каждая задача тоже требует своих затрат. Таким образом, чтобы из «сейчас» перейти к мечте, надо мечту превратить в цель.

Цель — то, что мы можем описать (что я должен). Промежуточные цели будут касаться других областей (здоровья, финансов, семьи, работы), но они дадут ресурсы для движения к главной цели.

3 этап — формулировка целей.

Инструкция: запишите важные цели, которых Вы хотите достичь до конца своей жизни. Попробуйте изобразить для себя возможную картину Вашей будущей жизни и попытайтесь установить ясные цели, которые могут быть обращены в непосредственные действия (табл. 2).

№ п/п	Содержание цели	Составляющие факторы цели (что включается в эту цель)
1		

Табл. 2

Цель	Средства	Имеется в наличии	Что еще требуется
1			

Табл. 3

Обратите внимание на таблицу: если в последующих списках повторяются факторы первого списка, то необходимо их выделить. Данные факторы-цели являются промежуточными совместными, то есть, выполняя их, человек движется одновременно к нескольким целям. Если какая-либо цель повторяется как фактор другой цели, то необходимо отнести её к промежуточной. В результате подобной работы должен получиться список с меньшим количеством целей, но они уже будут иметь промежуточные и промежуточные совместные цели.

4 этап — ревизия средств, необходимых для достижения целей.

Инструкция: сравните средства (личные, профессиональные, финансовые, временные ресурсы), необходимые для достижения поставленных вами целей, с реальной ситуацией. Для этого определите, какие ресурсы необходимы для достижения целей, отмеченных в предыдущей таблице; проверьте, что Вы еще должны достичь и к чему приступить, чтобы ближе подойти к цели.

Участникам предлагается заполнить таблицу (табл. 3).

5 этап — анализ препятствий на пути к достижению целей.

Вводные замечания: действительные препятствия — это те, которые не могут быть устранены в ближайшее время ни при каких обстоятельствах (возраст). Мнимые — это те, которые рисует наш страх. Надо оценивать так: не можете вообще или не можете сейчас. Мы оцениваем себя сейчас.

Инструкция: сейчас Вам необходимо сформулировать препятствия, опасения, которые могут встретиться на пути реализации целей, и продумать пути их преодоления (табл. 4).

6 этап — обобщение.

Инструкция: последняя фаза процесса постановки целей — конкретное формулирование практических целей для последующей стадии планирования. При этом мы должны помнить, что цель имеет смысл только тогда, когда установлены сроки ее воплощения и сформулированы желаемые результаты.



Сформулируйте результаты своих желаемых целей, перепроверьте свои планы с точки зрения их реалистичности и установите сроки их реализации. Кроме этого, поставьте краткосрочные цели, которые будут способствовать достижению Ваших долгосрочных, глобальных целей (табл. 5).

Обсуждение: какие трудности у Вас возникали при составлении плана карьеры.

Блок 3. Карьерный потенциал личности

Цель: знакомство с содержанием понятия «карьерный потенциал личности», рефлексивный анализ особенностей собственного карьерного потенциала, демонстрация опасных моментов в процессе карьерного роста «новичков» в организации, практическая отработка выбора и реализации той или иной модели и стратегии карьерного продвижения.

Вводные замечания: карьерный потенциал мы рассматриваем как возможность, способность личности успешно развиваться в социально-профессиональном пространстве общества, в полном объеме реализовав замыслы, связанные с карьерой. Таким образом, карьерный потенциал — это возобновляемая совокупность внутренних ресурсов личности и система управления ими, проявляющаяся в карьерной успешности.

Диагностическая процедура «Самооценка карьерного потенциала»

Цель: формирование представления о ресурсах помогающих успешно реализовывать карьерные замыслы и цели, создание условий для самоанализа карьерного потенциала.

Вводные замечания: предлагаемый вариант экспресс-диагностики особенностей карьерного потенциала личности предоставляет участникам тренинга возможность рефлексивного анализа развития внутренних ресурсов, помогающих/мешающих реализации замыслов, связанных с карьерой.

Комментарий: в основе данной диагностической процедуры лежит формула расчета ранговой корреляции, однако данный факт не требует специальной

подготовки и выполняется участниками тренинга за 20 минут.

Инструкция: сейчас мы с вами обратимся к собственному карьерному потенциалу. Анализ будем проводить в соответствии с таблицей (табл. 6), четко следуя инструкциям.

Этапы работы.

1. На первом этапе необходимо ранжировать ресурсы, входящие в структуру карьерного потенциала, с точки зрения того, как, по-вашему, мнению, они должны быть выражены в идеале. Работа самостоятельная (начиная с 1 — самый важный ресурс, 8 — наименее значимый). Напротив каждого ресурса проставляется свой ранг, следите за тем, чтобы ранги не повторялись, и Вы проставили все ранги от 1 до 8. Таким образом, заполняем столбец 2 — ранги «Идеал».

2. На втором этапе этот же перечень ресурсов вы должны будете ранжировать с точки зрения того, как они представлены у вас сейчас, на данном этапе. Найдите среди перечня карьерных ресурсов тот, который, как вы считаете, наиболее развит или представлен сейчас, и поставьте напротив него 1 ранг, далее, по убыванию и степени выраженности у Вас, каждый ресурс приобретает свой ранг. Заполняем столбец 3 — ранги «Я».

3. Найдите разность между рангами «Идеал» и «Я» по каждому карьерному ресурсу, заполнив столбец 4 — разность рангов. Не имеет значения из рангов какого столбца Вы вычитаете. Важно не то, в каком столбце выше ранг, а в каком ниже; значение имеет величина этой разницы.

4. Возведите разность по каждому пункту в квадрат, заполнив столбец 5.

5. По последнему столбику подсчитайте сумму.

6. На завершающем этапе необходимо подставить полученную сумму в формулу:

$$\text{самооценка} = 1 - 6 * \sum di^2 / 448,$$

где $\sum di^2$ — это сумма, полученная по последнему столбцу.

Результат, который вы можете получить, будет находиться в пределах от -1 до 1.

Препятствие	Область препятствия	Реальное/мнимое	Меры для уменьшения воздействия препятствий	Необходимые ресурсы

Табл. 4

Сфера жизни	Жизненная цель (результат)	Срок реализации	Практические цели	Срок исполнения	Контроль

Табл. 5

Адекватность самооценки:

от -1 до $-0,6$ — заниженная самооценка карьерного потенциала;

от $-0,59$ до $0,59$ — адекватная самооценка карьерного потенциала;

от $0,6$ до 1 — завышенная самооценка карьерного потенциала.

Обсуждение полученных результатов. Самооценка карьерного потенциала означает ценность, которую приписывает личность отдельным своим внутренним ресурсам. В качестве основного критерия оценивания выступает система личностных смыслов индивида, то есть то, что личности кажется значимым. Главные функции, которые выполняются самооценкой, — регуляторная, на основе которой происходит решение задач личностного выбора, и защитная, обеспечивающая относительную стабильность и независимость личности.

Заниженная самооценка является фактором, препятствующим реализации карьерных замыслов и карьерных планов. Такая самооценка поддерживается в тех случаях, если человек привык думать о себе в «отрицательном ключе», не замечая своих достижений и «сильных сторон», либо считает, что проигрывает в сравнении с другими. Человек с низкой самооценкой склонен думать о себе плохо, проявлять нерешительность и безынициативность в деятельности. При этом, возможно, такие люди забывают, что неудачи — также ценный ресурс опыта, а также что их индивидуальность не менее уникальна, чем у других людей.

Адекватная самооценка — оптимальный показатель для построения карьеры, который позволяет человеку отнестись к себе критически, правильно соотносить свои силы с задачами разной трудности и с требованиями окружающих. Данный вид самооценки способствует наиболее эффективному построению и дальнейшей реализации карьерных планов.

Завышенная самооценка характеризует, с одной стороны, человека, уверенного в том, что он во многом превосходит остальных людей, и его внутренние ресурсы, характеризующие карьерный потенциал, выражены так же, как и должны быть в идеале. Однако следует учесть, что мы предлагаем данную процедуру проводить для выпускников и молодых специалистов, и, за редким исключением, адекватно завышенная самооценка в этом случае маловероятна. В большинстве случаев мы наблюдаем неадекватно завышенную самооценку, а это означает, что такие люди склонны ставить перед собой слишком сложные задачи, при этом нередко не способны адекватно оценить вероятность неудач. Пословица «Чем выше заберешься, тем больнее падать» может охарактеризовать состояние человека с завышенной самооценкой, который потерпел неудачу в какой-либо важной для него сфере жизни.

Важно помнить, что самооценка — характеристика субъективная и динамическая, то есть она может изменяться в различных жизненных ситуациях и с течением времени.

Итогом упражнения является осознание того, что карьерный потенциал — это совокупность внутренних ресурсов, которые можно развивать.

Внутренние ресурсы карьерного потенциала	Ранги «Идеал»	Ранги «Я»	Разность рангов	Разность рангов ²
1	2	3	4	5
Ассертивность (способность не зависеть от внешних влияний и оценок)				
Маскулинность (наличие психических и поведенческих черт, характерных для мужчин в современном обществе)				
Мотивация достижения (способность к достижению поставленных целей, несмотря на препятствия, оптимизм)				
Ответственность (субъективная обязанность отвечать за поступки)				
Высокий уровень саморегуляции (структурирование личного времени, тактическое планирование и стратегическое целеполагание)				
Высокая работоспособность (способность длительное время выполнять трудную работу, не снижая интенсивности и продуктивности)				
Аналитический стиль мышления (умение структурировать информацию, привлекать для анализа данные из разных источников)				
Адекватный «Я-образ» (адекватная система представлений человека о себе, осознание своих сильных и слабых сторон)				
Сумма:				

Табл. 6



Приведем примеры упражнений, направленных на развитие конкретных структурных компонентов внутреннего потенциала.

Упражнение «Мои сильные стороны»

Цель: формирование адекватной самооценки для последующей работы с карьерными планами, создание условий для развития способности думать о себе в позитивном ключе.

Вводные замечания: данное упражнение рекомендуется проводить после самооценки карьерного потенциала, так как оно позволяет скорректировать результат, полученный при проведении предыдущей процедуры. То есть участники, характеризующиеся заниженной самооценкой, получают возможность на первом этапе выполнения упражнения подумать о себе в положительном ключе. Участники с завышенной самооценкой на втором этапе упражнения (представляющем собой публичное выступление) также сталкиваются с «взвешенным» сравнением своих достижений. Для участников с адекватной самооценкой выполнение упражнения будет служить дополнительным мотиватором.

Комментарий: это упражнение направлено не только на определение собственных сильных сторон, но и на формирование положительного отношения к себе. В некоторых случаях, при неадекватно завышенной самооценке, участники получают возможность задуматься над реальностью представлений о себе и своей деятельности.

Инструкция: у каждого из Вас как профессионала есть сильные стороны — то, что Вы цените в себе, что дает вам чувство внутренней свободы и уверенности в собственных силах, что помогает выстоять в трудную минуту. При формулировке сильных сторон не умаляйте своих достоинств. Эти качества будут составлять первую колонку на листочке. Во второй колонке вы можете отметить не свойственные вам профессиональные положительные качества, которые вы хотели бы выработать в себе. На составление списка дается 5 минут. Затем каждый по кругу зачитывает свой список. Когда вы будете высказываться, говорите прямо и уверенно. На выступление каждому дается 2 минуты. Слушатели могут уточнять детали и просить разъяснения, но не могут высказываться. Вы не обязаны объяснять, почему считаете те или иные качества своей опорой. Достаточно того, что Вы сами в этом уверены.

Обсуждение строится на обмене мнениями относительно того, что испытывали участники, какие были трудности, что общего.

Упражнение «Мне удается»

Цель: развитие уверенности в себе, ответственного отношения к деятельности.

Инструкция: каждый участник поочередно сейчас расскажет о каком-либо деле, которое ему особенно хорошо удается. Завершается рассказ лаконичным ответом на два вопроса: как ему удалось этому научиться? Где может пригодиться это умение?

Комментарии: в упражнении создаются условия для самопрезентации, повышения мотивации к обучению новым видам деятельности, ломки психологических барьеров между участниками.

Обсуждение. Чему из того, про что рассказали другие участники, захотелось научиться каждому из вас? Кто из участников вас удивил? Заставил взглянуть на него по-новому?

Упражнение «Ошибки — факторы успеха»

Цель: отработка умения видеть в своих ошибках положительные уроки на будущее, формирование представления о роли личности в планировании своей жизни и карьеры.

Инструкция:

1. Вспомните, пожалуйста, и запишите в левой колонке три допущенные вами текущие ошибки или постигшие вас неудачи. В правой колонке переформулируйте эти неудачи в правило на будущее или выполнимую задачу (табл. 7).

2. Расскажите группе о неудачах в оптимистичном стиле и сформулируйте выполнимую задачу или правило на будущее. Группа следит за точностью формулирования правил и задач, а также за их реальностью и выполнимостью.

Обсуждение. Что вы чувствовали, когда ошибки и неудачи приобретали форму правил? Можно ли как-либо конкретизировать, уточнить правила и задачи?

Комментарии: если участник заявляет, что у него уже давно не было неудач и промахов, то ведущий может указать на то, что здесь есть существенный резерв. Может быть, имеет смысл заняться более сложным и интересным делом, как-то расширить круг привычно решаемых задач? Особо также следует отметить, что правило создает удовольствие только в том случае, если оно выполняется.

Упражнение «Наставничество»

Цель: формирование мотивации достижения.

Вводные замечания: смысл данного упражнения заключается в том, что когда мы поучаем других — мы

№ п/п	Текущие или часто встречающиеся ошибки и неудачи	Правила или задачи на будущее
1		

Табл. 7

учимся также и сами, убеждая других — мы убеждаем также и самого себя, побуждая или мотивируя других — мы побуждаем, мотивируем и самого себя. Работа проводится в парах.

Инструкция: Вы должны убедить другого участника группы (вообразите, что перед вами ваш коллега, для которого Вы являетесь наставником), что построение карьеры в современном обществе — это единственный путь для самореализации. Стремитесь внушить уверенность в необходимости осознанного планирования карьеры. Запишите свою речь. На выполнение Вам дается 10 минут.

На следующем этапе Вы произносите эту речь для напарника, который вправе Вам возражать и задавать вопросы. В процессе диалога постарайтесь гибко перестраивать свою речь, приводя дополнительные аргументы и отвечая на вопросы.

Обсуждение. Удалось ли Вам убедить напарника? Какие сложности возникли в процессе убеждения? Какие трудности возникали в процессе составления речи? Какое значение имеет уверенность в важности какого-либо дела для его успешной реализации?

Упражнение «Мифы и стереотипы карьеры»

Цель: осознание и разрушение стереотипов, связанных с карьерой, преодоление «вымышленных» барьеров в реализации карьерных планов.

Вводные замечания: стереотипы в нашей жизни проявляются в устоявшемся отношении к происходящим событиям, действиям, поступкам. Однако, помимо позитивных функций, стереотипы, при недостатке информации приобретают скорее отрицательное значение, блокируя возможности реализации карьерных замыслов. Задача ведущего заключается в том, чтобы озвучить каждый миф и, после того как участники выскажутся, подвести итог, окончательно расшатать стереотип.

Инструкция: сейчас я приведу вам примеры стереотипов, связанных с профессиональным развитием и карьерой. Ваша задача заключается в том, чтобы привести на каждый миф контраргументы из вашей жизни или жизни ваших знакомых.

Перечень мифов.

Стереотип 1. Молодой специалист никому не нужен. Заключительный комментарий ведущего: любая развивающаяся компания численностью более двадцати человек, которая что-то реализует или производит, потенциально готова взять на работу молодого человека или девушку без опыта работы. У этого варианта есть ряд преимуществ, например, менее высокая стоимость кандидата на рынке услуг, отсутствие ложного и негативного опыта и желание работать.

Стереотип 2. В современном обществе без связей карьеру не сделать. Заключительный комментарий ведущего: со связями человек не только рождается, принадлежа определенной фамилии и статусу

родителей, но и приобретает их (связи) в процессе обучения и активного участия в общественной и научной деятельности, а также в процессе работы, зарекомендовав себя как стремящийся и перспективный сотрудник.

Стереотип 3. Длинное резюме выглядит впечатляюще. Заключительный комментарий ведущего: для большинства работодателей будет достаточно грамотного, упорядоченного и четкого резюме, в котором нет ничего лишнего. Оно будет свидетельствовать о вашей организованности и умении выражать свои мысли — качествах, очень ценных для большинства работодателей.

Стереотип 4. К 25–30 годам я уже должен знать, чего хочу от жизни. Заключительный комментарий ведущего: существует множество примеров того, как в середине жизненного пути люди резко меняли профессию и добивались успеха.

Стереотип 5. Работая внеурочно, я могу быстрее продвигаться по карьерной лестнице. Заключительный комментарий ведущего: может быть и так. А может быть, ваш руководитель решит, что вы слишком слабовольны, медлительны или некомпетентны и не успеете выполнить вовремя все свои обязанности. Вас же самих работа во внеурочное время может привести к переутомлению, стрессу, депрессии, чрезмерной раздражительности и проблемам со здоровьем.

Стереотип 6. Лучше держать свои амбиции в тайне. Заключительный комментарий ведущего: амбициозный сотрудник будет стараться как можно лучше выполнять свои обязанности и вносить новые идеи. Кроме того, при освобождении вышестоящего места ваш руководитель уже будет знать, кто по-настоящему заинтересован в этой вакансии и не побоится взять на себя ответственность. Но не стоит путать уверенность с самоуверенностью, а напористость с наглостью.

Стереотип 7. Частая смена работы мешает карьере. Заключительный комментарий ведущего: времена, когда к «летунам» относились настороженно и не хотели брать их на работу, давно прошли. Сейчас считается, что разумное количество перемен места и профиля работы добавляет опыта, знаний и расширяет круг полезных знакомств.

Стереотип 8. Постоянная занятость говорит о моем усердии. Заключительный комментарий ведущего: конечно, вы не должны бездельничать на рабочем месте, но и показывать чрезмерную занятость тоже противопоказано. Не будьте недоступны. Никогда не говорите коллегам, что слишком заняты, чтобы помочь в авральной работе. Особенно это важно в современных компаниях, где силен корпоративный дух и важен немедленный результат работы.

Стереотип 9. Работая на себя, можно скорее добиться успеха. Заключительный комментарий ведущего: зачем работать на кого-то, когда, создав собственную фирму, можно всю прибыль класть себе в карман? Перспектива кажется заманчивой. Однако



подумайте сто раз, прежде чем становиться вольным предпринимателем. Если работая на руководителя, вы могли себе позволить отпуска, больничные, часовые перерывы на обед и ранний уход с работы в парикмахерскую, то, открыв собственное дело, вам придется обо всем этом забыть. Как только вы уходите в «свободное плавание», вы начинаете работать на самого строгого и безжалостного босса — на самого себя. А это подразумевает вечные переработки, стрессы, двойную ответственность, работу в неурочное время и по выходным.

Обсуждение. Какие Вам известны мифы и стереотипы относительно карьеры? Как они появляются? Какие факторы влияют на появление и утверждение стереотипов в нашей деятельности? Какие трудности возникли в процессе формулировки контраргументов? Почему некоторые люди не отказываются от стереотипов, даже если доказана их несостоятельность?

Тренировочные упражнения, касающиеся других ресурсов, входящих в структуру карьерного потенциала, приводятся в предыдущих блоках тренинга.

Деловая игра «Карьера в компании» (Е.А. Могилевкин)

Цели: формирование представлений о сложностях и проблемах карьерного роста «новичков» в организации, практическая отработка выбора и реализации той или иной модели и стратегии карьерного продвижения.

Необходимые материалы: 4 стола с табличками, обозначающими номер стола; 4 колоды карт (36 карт в каждой).

Содержание: участники разбиваются на четыре мини-группы, каждая располагается за своим столом, которому присваивается определенный карьерный статус: Стол 1 — топ-менеджеры организации, стол 2 — менеджеры среднего звена, стол 3 — линейные менеджеры низшего звена, стол 4 — рядовые специалисты.

На каждый стол раздается колода карт. Каждому участнику выдается инструкция и определяется время на индивидуальное ознакомление с ней (3 минуты).

Затем все инструкции собираются тренером, и начинается игровая ситуация. Цель игры для каждого ее участника — собрать как можно больше карточных «взятков». Тот, кто собрал «взятков» больше остальных, переходит за следующий стол, имеющий более высокий карьерный статус в организации. А тот, кто набрал меньше всего взятков, переходит за стол с меньшим карьерным статусом. Таким образом, после каждого тура игры участники осуществляют перемещения между столами: или вверх по карьерной лестнице, или вниз.

Инструкции.

Для участников за столом 1.

1) Начиная с момента раздачи настоящих правил запрещается разговаривать. При нарушении этого правила участник получает предупреждение, а при повторном нарушении исключается из процесса игры.

2) Игра начинается с того, что один из игроков раздает **все** карты (в случае если карта или несколько карт оказываются лишними, они откладываются в сторону и в этом туре не играют).

3) Первым делает ход игрок, сидящий слева от раздававшего. Он выкладывает ту или иную (одну) карту, затем по одной карте выкладывают остальные участники (по часовой стрелке).

Игрок, чья карта оказалась старшей (большей), забирает «взятку».

Самая старшая (большая) карта — шестерка, далее следуют по убыванию 7, 8, 9, 10, валет, дама, король. Самая младшая (маленькая, карта) — туз. Козыри — червовая масть.

Каждый следующий ход делает игрок, взявший предыдущую «взятку». Игра идет до тех пор, пока не разыграны все карты («взятки»). Если осталось время, карты перетасовываются, делается новая раздача, далее — см. пункт 3.

Задача каждого игрока в туре — набрать большее количество «взятков», чем у других игроков.

4) Игрок, набравший наибольшее количество «взятков», переходит за стол более высокого статуса. Игрок, набравший наименьшее количество «взятков», пересаживается за стол статусом ниже. С самого «высокого» по статусу стола пересаживается на стол статусом ниже только один игрок с наименьшим числом «взятков». С самого «низкого» по статусу стола за стол статусом выше пересаживается только один игрок с наибольшим количеством «взятков».

5) После этого начинается следующий тур. Какой-либо из участников перемешивает и раздает карты. Далее см. пункт 3 настоящих правил.

Инструкция для участников за столом 2.

1) Начиная с момента раздачи настоящих правил запрещается разговаривать. При нарушении этого правила участник получает предупреждение, а при повторном нарушении исключается из процесса игры.

2) Игра начинается с того, что один из игроков раздает **все** карты (в случае если карта или несколько карт оказываются лишними, они откладываются в сторону и в этом туре не играют).

3) Первым делает ход игрок, сидящий слева от раздававшего. Он выкладывает ту или иную (одну) карту, затем по одной карте выкладывают остальные участники (по часовой стрелке).

Игрок, чья карта оказалась старшей (большей), забирает «взятку».

Самая старшая (большая) карта — туз, далее следуют по убыванию король, дама, валет, 10, 9, 8, 7. Самая младшая (маленькая) карта — шестерка. Козыри — бубны.

Каждый следующий ход делает игрок, взявший предыдущую «взятку». Игра идет до тех пор, пока не разыграны все карты («взятки»). Если осталось время, карты перетасовываются, делается новая раздача, далее — см. пункт 3.

Задача каждого игрока в туре — набрать большее количество «взяток», чем у других игроков.

4) Игрок, набравший наибольшее количество «взяток», переходит за стол статусом выше. Игрок, набравший наименьшее количество «взяток», пересаживается за стол статусом ниже. С самого «высокого» по статусу стола пересаживается за стол статусом ниже только один игрок с наименьшим количеством «взяток». С самого «низкого» по статусу стола за стол статусом выше пересаживается только один игрок с наибольшим количеством «взяток».

5) После этого начинается следующий тур. Какой-либо из участников перемешивает и раздает карты. Далее см. пункт 3 настоящих правил.

Инструкция для участников за столом 3.

1) Начиная с момента раздачи настоящих правил запрещается разговаривать. При нарушении этого правила участник получает предупреждение, а при повторном нарушении исключается из процесса игры.

2) Игра начинается с того, что один из игроков раздает **все** карты (в случае если карта или несколько карт оказываются лишними, они откладываются в сторону и в этом туре не играют).

3) Первым делает ход игрок, сидящий слева от раздававшего. Он выкладывает ту или иную (одну) карту, затем по одной карте выкладывают остальные участники (по часовой стрелке).

Игрок, чья карта оказалась старшей (большей), забирает «взятку».

Самая старшая (большая) карта — туз, далее следуют по убыванию король, дама, валет, 10, 9, 8, 7. Самая младшая (маленькая) карта — шестерка. Козырей нет.

Каждый следующий ход делает игрок, взявший предыдущую «взятку». Игра идет до тех пор, пока не разыграны все карты («взятки»). Если осталось время, карты перетасовываются, делается новая раздача, далее — см. пункт 3.

Задача каждого игрока в туре — набрать большее количество «взяток», чем у других игроков.

4) Игрок, набравший наибольшее количество «взяток», переходит за стол статусом выше. Игрок, набравший наименьшее количество «взяток», пересаживается за стол статусом ниже. С самого «высокого» по статусу стола пересаживается за стол статусом ниже

только один игрок с наименьшим количеством «взяток». С самого «низкого» по статусу стола за стол статусом выше пересаживается только один игрок с наибольшим количеством «взяток».

5) После этого начинается следующий тур. Какой-либо из участников перемешивает и раздает карты. Далее см. пункт 3 настоящих правил.

Инструкция для участников за столом 4.

1) Начиная с момента раздачи настоящих правил запрещается разговаривать. При нарушении этого правила участник получает предупреждение, а при повторном нарушении исключается из процесса игры.

2) Игра начинается с того, что один из игроков раздает **все** карты (в случае если карта или несколько карт оказываются лишними, они откладываются в сторону и в этом туре не играют).

3) Первым делает ход игрок, сидящий слева от раздававшего. Он выкладывает ту или иную (одну) карту, затем по одной карте выкладывают остальные участники (по часовой стрелке).

Игрок, чья карта оказалась старшей (большей), забирает «взятку».

Самая старшая (большая) карта — король, далее следуют по убыванию дама, валет, 10, 9, 8, 7, туз. Самая младшая (маленькая) карта — шестерка. Козыри — пики.

Каждый следующий ход делает игрок, взявший предыдущую «взятку». Игра идет до тех пор, пока не разыграны все карты («взятки»). Если осталось время, карты перетасовываются, делается новая раздача, далее — см. пункт 3.

Задача каждого игрока в туре — набрать большее количество «взяток», чем у других игроков.

4) Игрок, набравший наибольшее количество «взяток», переходит за стол статусом выше. Игрок, набравший наименьшее количество «взяток», пересаживается за стол статусом ниже. С самого «высокого» по статусу стола пересаживается за стол статусом ниже только один игрок с наименьшим количеством «взяток». С самого «низкого» по статусу стола за стол статусом выше пересаживается только один игрок с наибольшим количеством «взяток».

5) После этого начинается следующий тур. Какой-либо из участников перемешивает и раздает карты. Далее см. пункт 3 настоящих правил.

Обсуждение. После проведения игры ведущий предлагает вопросы для обсуждения:

- какую тактику или модель карьеры вы выбрали, меняли ли вы ее по ходу игры?
- чем вы руководствовались в игровой карьере, какими принципами? Обоснуйте свой выбор.
- какие тактики и модели карьеры возможны в принципе?



- какие личные карьерные ресурсы вы задействовали в ходе игры для продвижения?
- какие проблемные ситуации, связанные с карьерным продвижением, высветились в игре?
- какие ваши деловые и личностные качества помогли, а какие препятствовали вам в достижении успеха в игре?
- какие техники «продавливания» своего решения использовали?
- какие способы находить общий язык с другими участниками вы попробовали применить на практике?
- какие выводы вы сделали, какие уроки извлекли из игры, моделирующей реальные пути и модели карьеры в различных организациях?

Методические замечания: в момент раздачи инструкций и ознакомления с ними участников принципиально важно соблюдать правило молчания, иначе игра теряет смысл.

После ознакомления с инструкциями их важно собрать под благовидным предлогом («чтобы не мешали игре и не загромождали стол») и не выдавать затем при желании участников «еще раз что-то уточнить и проверить».

Ведущему важно не дать возможности всем участникам сразу догадаться о подоплеке игры (различия в правилах на каждом столе).

В игре отражаются реальные проблемные ситуации, связанные с реализацией карьеры:

- сложности периода адаптации в новой организации;

- трудности «вписывания» в ее корпоративную культуру;
- выбор между принятием правил, действующих в организации, и навязыванием и «продавливанием» своих правил;
- выбор между карьерой хорошего исполнителя, подчиняющегося лидеру и отдающего ему ответственность за собственные карьерные решения, и карьерой руководителя, самостоятельно определяющего темп и направление своего карьерного роста;
- выбор между манипуляционной карьерной тактикой, осуществлением карьеры «по головам» и любой ценой и честным, открытым соревнованием;
- определение личной цены, которую готовы заплатить участники за быструю карьеру и ее последствия.

Заключительное упражнение «Обратная связь»

Цель: обмен мнениями относительно тренинга, подведение итогов, обратная связь.

Инструкция:

1. Оцените результативность обучения по 10-балльной шкале: 1 — неудовлетворительная оценка, 10 — отличная оценка (табл. 8).

2. Ваши пожелания по совершенствованию обучения.

Обсуждение рекомендуется проводить по желанию с опорой на положения, отраженные в анкете. Желательно после завершения тренинга собрать бланки с результатами оценки.

Критерии оценки	Оценка	Замечания
Соответствие содержания тренинга ожиданиям		
Актуальность полученных знаний		
Соответствие содержание тренинга программе		
Новизна полученной информации		
Понятность изложенного материала		
Практическая ценность материала, применимость для работы		
Насколько обучение способствовало развитию навыков? Каких именно?		
Насколько обучение способствовало совершенствованию личных качеств? Каких именно?		
Удовлетворенность полученными материалами		
Общее количество баллов		
Результативность обучения (%): общее кол-во баллов /100 x 100%		

Табл. 8

Представьте, что, бродя по лесу, вы наталкиваетесь на человека, который с ожесточением пилит дерево.

— Что это вы делаете? — интересуетесь вы.

— Сами что ли не видите? — следует ответ. — Я пилю дерево!

— Вы выглядите очень уставшим, — сочувствуете вы. — Давно уже пилите?

— Да уже больше пяти часов! — отвечает человек. — Еле на ногах стою. Нелёгкая это работа!

— Так почему бы вам не прерваться на несколько минут и не заточить пилу? — советуете вы. — Убежден, работа пойдет гораздо быстрее!

— Нет у меня времени пилу заточивать! — восклицает человек. — Мне пилить надо!

Навык «заточивания пилы» требует выделения времени для непрерывного обновления (самосовершенствования) на физическом, ментальном, духовном и социальном уровнях. Он замыкает в кольцо все остальные навыки, так как именно благодаря нему их применение становится возможным.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Акбиева З.С., Терновская (Цариценцева) О.П., Шнейдер Л.Б. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста. — М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2008. — 328 с.
2. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2011. — 680 с.
3. Лосева В.К., Луньков А.И. Рассмотрим проблему... Диагностика переживаний детей и взрослых по их речи и рисункам. — М.: АПО, 1995. — 48 с.
4. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. — СПб: Речь, 2007. — 336 с.
5. Пряжников Н.С. Игровые профориентационные упражнения: Методическое пособие. — М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1997. — 56 с.
6. Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг. — Оренбург: Изд-во РИО ОУНБ им. Н.К. Крупской, 2009. — 186 с.
7. Цариценцева О.П. Возможности диагностики карьерного потенциала личности // Вестник практической психологии образования. — 2012. — №2(31). — С.105–111.
8. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. — М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. — 600 с.