

УДК 378.4

# КАРЬЕРОГРАММА СТУДЕНТА: ЗНАЧЕНИЕ И СТРУКТУРА

**СОЛЯНКИНА Людмила Егоровна,**доктор психологических наук, профессор, Заслуженный учитель РФ  
Волгоградская государственная академия физической культуры

**АННОТАЦИЯ.** Рассмотрена сущностная характеристика понятия «карьерограмма студента». Доказывается утверждение о том, что для развития профессиональной компетентности будущего специалиста и его карьерного роста необходимо построение карьерограммы еще на стадии обучения. Раскрыты отличительные особенности карьерограммы студента, ее структура и возможные варианты моделей карьерного роста. Представлены результаты профессионального клиринга, которые подтверждают значимость карьерограммы для студента в его профессиональном становлении.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** карьерограмма, вариативная модель карьерограммы студента, инсайт, блокаторы развития, стимуляторы развития.

**SOLIANKINA L.E.,**Dr. Psychol. Sci., Prof., RF Honoured Teacher  
Volgograd State Academy for Physical Culture

## STUDENT'S CAREERGRAM: ITS MEANING AND STRUCTURE

**ABSTRACT.** The article deals with the characteristics of the notion "student's careegram". It is proved that to become a competent specialist, a student must construct his careegram at the stage of learning. The article presents the structure and possible variations of career growth models. The author emphasizes the significance of the careegram for student's professional development.

**KEY WORDS:** careegram, student, model, insight, blockers of development, stimulars of development.

Одним из основных условий достижения профессионального и, даже шире, жизненного успеха человека, является активное управление карьерой. При «узком» понимании, карьера – это «профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим; при «широком» – «должностное продвижение, достижение определенного должностного статуса, занятие определенной должности» [2, с. 304].

В связи с этим весьма актуальны и значимы исследования отечественных и зарубежных ученых (Р. Аптон, Дж. Кинг, К. Глединг, О.В. Москаленко, В.В. Наумов, М.А. Плотников, Т.А. Смахтина, А. Соча и др.), посвященных проблемам поиска карьерографических механизмов развития профессиональной компетентности специалиста на стадии его профессионального обучения.

Отметим, что в настоящее время карьерограммы в основном, существуют для уже работающих на реальном производстве специалистов. Однако в психолого-акмеологической литературе неоднократно встречаются идеи ученых о необходи-

мости планирования карьеры еще при обучении специальности и создании для каждого студента психологического паспорта, который позволит ему в дальнейшем оценить свои профессиональные возможности и личностный потенциал.

В ходе исследования данной проблемы нами было установлено, что акмеологическим инструментом управления процессом развития профессиональной компетентности специалиста, с помощью которого, можно адекватно сориентироваться в многочисленных направлениях современной профессиональной жизни, а также, исходя из собственных особенностей, выбрать оптимальный вектор профессионального развития и карьерного роста является, *карьерограмма студента*. Более того, для студента очень важно ещё на этапе вузовской подготовки определить соответствие своего уровня профессиональной компетентности требованиям, предъявляемым к специалисту профессией. Поскольку это не только поможет студенту наметить для себя оптимальные перспективы продвижения в будущей профессии, но и позволит наглядно представить, какие шаги необходимо сделать для реализации

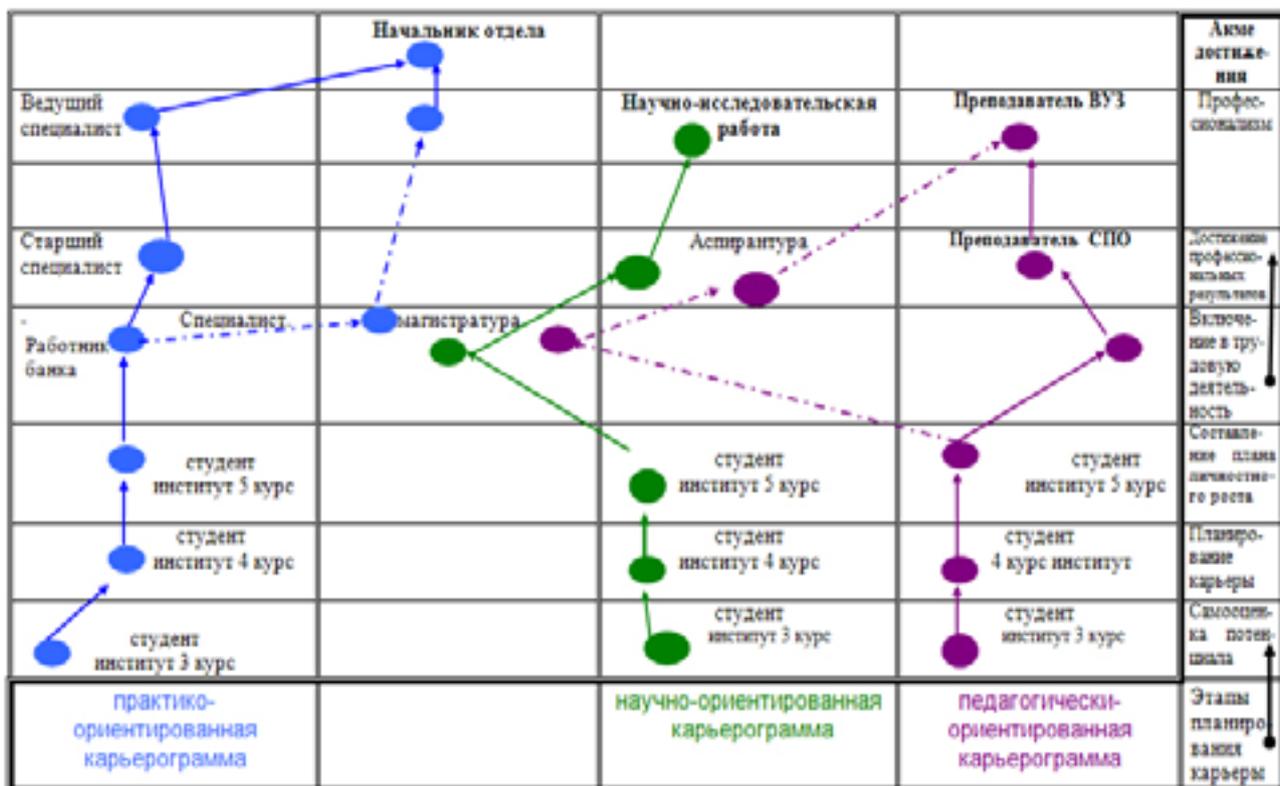


Рис. 1. Векторы карьерного роста и этапы планирования карьеры

своих планов еще на стадии обучения специальности.

Построение карьерограммы, как отмечают ученые К. Гледдинг, А.П. Егоршин, А.К. Маркова, В.В. Наумов и др. – это индивидуальный творческий и самостоятельный процесс, поэтому типового формуляра нет. Однако, как показывают наши исследования, отдельные части и элементы в карьерограмме должны быть обязательны. По мнению отечественных и зарубежных специалистов по карьере и карьерному коучингу такими блоками являются: маршрут профессионально-должностных перемещений работника; направление и этапы его профессиональной карьеры; ориентировочные сроки перевода на соответствующие ступени; а также конкретные квалификационные требования, необходимые для работы в той или иной должности.

Надо отметить и тот факт, что планирование карьеры – понятие более емкое, чем просто программа продвижения по служебной лестнице и как показали результаты исследования сам студент, без оказания психолого-педагогической помощи и консультаций специалиста по профессиональной карьерной ориентации не в состоянии построить карьерограмму. Поэтому при работе над карьерограммой студентам необходима помощь педагога - тьютора и наставника практики.

В ходе проведения индивидуальных бесед со студентами при построении карьерограммы было выявлено, что не все студенты связывают свою профессиональную деятельность и карьерный рост с производством. Мнения студентов расходятся. Около 5% из сегодняшних выпускников

(N=98) желают заниматься научной деятельностью, поэтому считают необходимым продолжить свое обучение далее, а именно: в магистратуре и аспирантуре, около 2% студентов изъявили желание проявить себя в преподавательской деятельности, но основная масса выпускников (93%) – ассоциируют свою трудовую деятельность с производством.

Проведя теоретический анализ сущностных характеристик существующих карьерограмм, нами было установлено, что карьерограмма студента выпускника значительно отличается от карьерограммы работающего на реальном производстве специалиста. А также в ходе исследования были выявлены базовые элементы и основные особенности (условия, составляющие элементы, пути развития и т.п.) карьерограммы студента - выпускника [5]. В результате чего была разработана и апробирована вариативная модель карьерограммы, в которой рассматриваются все возможные варианты моделей карьерного роста, с учётом профессионально-личностных устремлений студента выпускника и его путей акме-достижений, а именно: научно-ориентированную (магистрант, аспирант), педагогически-ориентированную (преподаватель), практико-ориентированную (молодой специалист, старший специалист, ведущий специалист, начальник отдела).

Планирование карьеры будущего специалиста должно начинаться с третьего курса, когда у студентов в результате прохождения практики на производстве, сформировались основы профессиональных ценностей. Этапы планирования карьеры можно представить в виде схемы (рис. 1).

Опираясь на результаты исследований

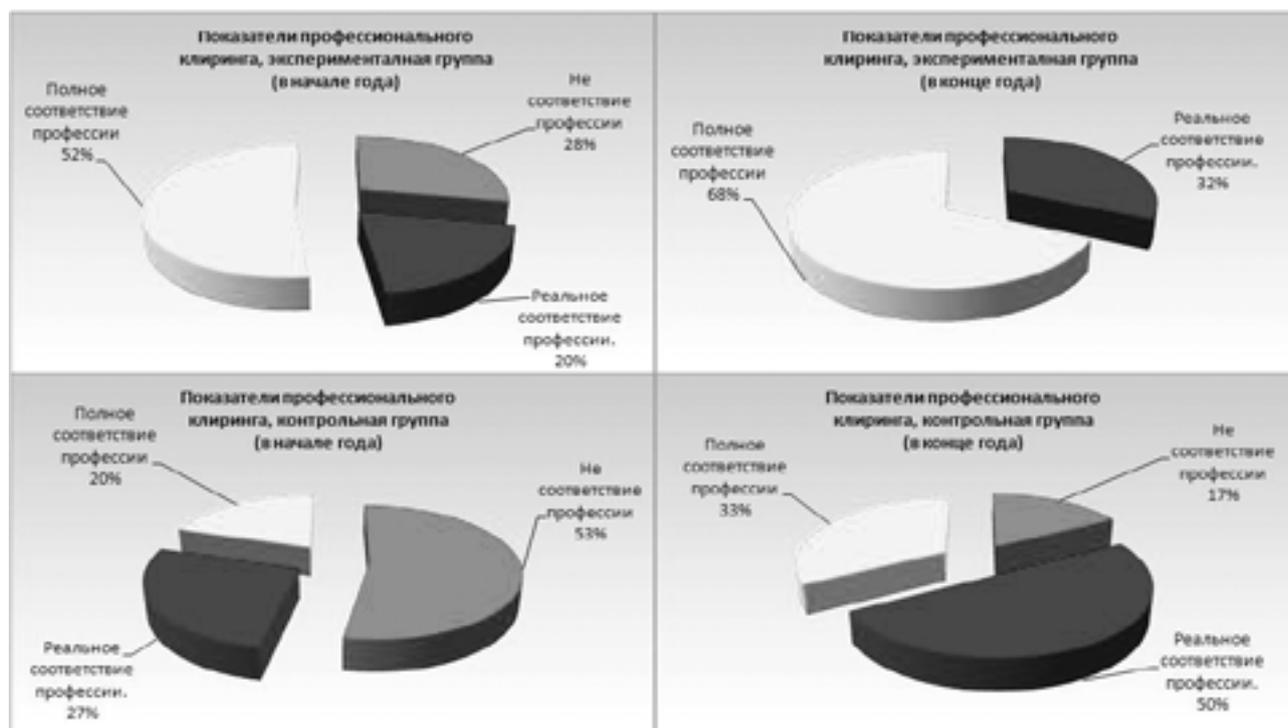


Рис. 2. Показатели профессионального клиринга

ученых (А.П. Егоршин, О.В. Москоленко, Е.А. Могилёвкин, Г.Б. Михайлова, А.К. Маркова и др.) и исходя из собственных эмпирических данных, мы пришли к выводу, что вариативная модель карьерограммы будущего специалиста должна включать следующие блоки:

1. *Цель карьеры*: стремление к постоянному движению по карьерной лестнице как путь профессионального развития и достижения личностного акме.

2. *Организация*, т.е. место прохождения практики, работы, например: банк, предприятие.

3. *Стимуляторы развития* или карьерный инсайт, это, прежде всего, желание работать с полной отдачей энергии и сил. Стремление к высокому уровню жизни и к карьерному росту, признанию, вероятности материального и морального поощрения, продвижения по службе, стабильность в личной жизни, позитивный пример успешного коллеги, высокие моральные качества, внутрибанковские «идеологические» требования, кодекс чести экономиста, преданность организации, избегание кризисных ситуаций и неудач в профессии.

4. *Блокаторы развития*, иначе, карьерные деструкторы, а именно: отсутствие жизненных планов и мотивации достижения профессионального успеха. Низкая профессиональная и карьерная мобильность, нежелание к саморазвитию и самореализации, асоциальность, пассивность, лень, конфликтность, дистанцированность от окружающих, перфекционизм, непорядочность, переоценка собственных сил, завышенные ожидания: претензии и амбиции, принцип «юношеского максимализма», эмоциональное выгорание, общая вялость, аморфность.

5. *Кризисные этапы карьеры*, т.е. кризис в карьере молодого специалиста; кризис середины

карьеры; кризис завершения трудовой деятельности.

6. *Характеристика труда и человека труда в профессии*, составляется на основе профессиограммы и включает следующие элементы: требования к образованию соискателю должности, содержание профессиональной деятельности, профессиональные характеристики.

7. *Оценка достигнутого уровня развития профессиональных компетенций*, индивидуально-психических характеристик осуществляется самостоятельно студентом с помощью персонограммы.

8. *Пути личностного профессионального роста* проводится на основе акмеограммы и включает: подструктуры личности профессионала, акмеологические инварианты профессионализма, программа образования и самообразования.

9. *Начало карьеры* предполагается на 5 курсе во время стажёрской практики студента.

Фундаментальным основанием карьерограммы будущего специалиста, как показали результаты исследования, являются: профессиограмма – характеристика труда и человека труда в профессии; персонограмма – оценка существующих профессионально важных компетенций и личностных качеств; а также акмеограмма – пути личностного профессионального роста.

Следует отметить, что вывод о том, что карьерограмма помогает студенту осмыслить и правильно сформулировать цели по развитию своей личной карьеры, наглядно представлять себе, какие шаги необходимо сделать для реализации своих планов еще на стадии обучения специальности подтверждается результатами профессионального клиринга (рис. 2).

Данное исследование проводилось на пятом курсе, когда у студентов уже достаточно полно

сформировалось отношение к профессии и представление о ней, в начале курса и в конце, после того как они уже прошли практику и построили карьерограмму. Главная особенность профессионального клиринга – гарантия объективности. Результаты исследования таковы: в начале учебного года профессиональный клиринг прошли 72% студентов из экспериментальной группы, а из контрольной – 47%. В конце же учебного года данные показатели значитель-

но улучшились – профессиональный клиринг прошли 100% студентов из экспериментальной группы (причем, полное соответствие профессии наблюдалось у большинства студентов), и из контрольной группы – 83% (полное соответствие наблюдается только у 20 человек из 60 студентов). Следует заметить, что, по мнению студентов, именно построение карьерограммы помогло им пройти профессиональный клиринг без затруднения.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Егоршин А. П. Модель рабочего места / А. П. Егоршин // Кадры. – 1996. – № 12. – С. 21–22.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 312 с.
3. Могилёвкин Е. А. Особенности профессиональной карьеры госслужащего / Е. А. Могилёвкин // Губернаторское управление в России: история, современность, будущее : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Владивосток : Изд-во ДВГУ, 1997. – С. 86–91.
4. Михайлова Г. Б. Понятие карьеры в психологической науке / Г.Б. Михайлова // Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров госслужбы: психологические чтения. – М.: Изд-во РАГС, 1997. – С. 85–92.
5. Солянкина Л.Е. Акмеологическая модель практико-ориентированной образовательной среды как детерминанты развития профессиональной компетентности специалиста : монография / Л.Е. Солянкина. – М.: АПКиППРО, 2011. – 202 с.