МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

им.Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

ОТДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИИ

ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Выполнила студентка

5 курса, 14-53 группы

Васильева И.В.

Проверила преподаватель:

Бадулина Ж.В.

Нижний Новгород, 2006

Содержание

Введение

1. План индивидуальной карьеры

Сравнительный анализ ценностей

Пути получения профессии

Психограмма

Декларация жизненных целей

Описание профессиональной цели во внешней и внутренней форме

Составление плана саморазвития и самовоспитания

2. План карьеры

Анализ местного рынка образовательных услуг и рынка труда

Описание запасного варианта получения профессии и профессионального выбора

## Введение

**"**Работа - это поиск смысла жизни и хлеба насущного, признания и денег, интереса, а не безразличия, короче говоря, поиск жизни, а не постепенного, с понедельника до пятницы, умирания".

Стадс Теркель.

Данная работа направлена на разработку индивидуального плана профессиональной карьеры с учетом характеристик самой профессии и особенностей человека, выбравшего эту специальность.

*Субъект, для которого разрабатывается план профессионально карьеры:* СТУДЕНТКА 5 КУРСА ФСН ОТДЕЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИИИ ННГУ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО.

*Специальность:* ПСИХОЛОГИЯ.

*Специализация:* ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА.

Определяющим для развития личности в зрелости, по мнению большинства психологов, является стремление к наиболее полной самореализации в различных сферах жизни - профессиональной, семейной, творческой. Для любого современного человека профессиональная деятельность является важнейшей составляющей его жизни. Большинство россиян на работе проводят больше времени, чем у себя дома. К тому же, удовлетворенность или неудовлетворенность жизнью примерно на 50 процентов связана с любимой или нелюбимой работой, а остальные с благополучием в семейно-брачных отношениях.

Именно из-за всё более растущей важности работы в жизни наших современников следует продуманно и взвешенно подходить как к выбору своей будущей специальности, так и к последующему построению своей карьеры. Начиная со школьной скамьи, молодым людям предлагают задуматься над вопросом: "А кем я хочу стать?". На профессиональное самоопределение в школе и других организациях, работающих с детьми, направлены самые разнообразные программы. Однако вопрос профессиональной карьеры ещё становится ещё более значимым для людей, которые уже обучаются определённой профессии. Очень важно вовремя понять: "Мне подходит выбранная специальность?". И если ответ оказывается утвердительным, то работа над профессиональной карьерой здесь только начинается, т.к. правильно выбрать специальность и старательно обучаться ей - это ещё не всё.

Данная работа направлена на решение следующих проблем:

определение соответствия выбранной профессии личностным и иным особенностям субъекта ("Я правильно выбрал профессию?");

учет при построении карьеры особенностей профессии и особенностей субъекта ("Как при имеющихся ресурсах наиболее эффективно построить свою карьеру?").

Для рассматриваемого субъекта процесс планирования карьеры является актуальным прежде всего потому что он является студентом 5 курса, т.е. в ближайшем будущем выйдет на рынок труда как специалист и займётся поиском работы. На данном этапе важно решить следующие вопросы:

Хочу ли я работать по выбранной специальности?

В каких организация и на какие должности я смогу и буду претендовать?

Каким образом я буду вести поиск работы? (технологии трудоустройства)

Какими принципами я буду руководствоваться в своей профессиональной деятельности?

Какие цели я поставлю перед собой при поиске работы и на найденном рабочем месте?

## 1. План индивидуальной карьеры

Профессиограмма выбранной профессии

**Общая характеристика профессии.**

**"**Следует отметить, что уже более столетия научное психологическое знание о труде и трудящемся используется для того, чтобы повысить эффективность решения задач организации. Направленность психологических исследований, востребованных общество в сфере хозяйственной деятельности, зависела от особенностей общественно-политической обстановки и исповедуемых на конкретных исторических этапах управленческих концепций" (Кабаченко Т.С. "Психология в управлении человеческими ресурсами").

В нашей стране специальность "организационный психолог" является молодой и ещё не устоявшейся. Из этого вытекают закономерные трудности:

недостаточная разработанность программ подготовки данного вида специалистов;

сложность самоопределения на рынке труда (очень редко в организации можно встретить должность именно организационного психолога, зачастую организация не готова вообще к психологической поддержке своей деятельности).

В своём учебном пособии "Психология управления" Захарова Л.Н., указывает на методические проблемы психологии управления как отрасли психологического знания:

"Психология управления является сейчас отраслью психологического знания, которая вполне осознала свое научное и практическое предназначение. Тем не менее, её состояние характеризуется недостаточностью собственного эмпирического материала…".

Вместе с тем Захарова Л.Н. отмечает: "… психология управления имеет хорошие перспективы уже потому, что развитие управленческой практики создает расширяющийся запрос на психологическую поддержку бизнеса".

*Основная цель* деятельности организационного психолога: психологическое обеспечение управленческой деятельности.

Психологическое обеспечение, представленное совокупностью технологий, мероприятий, процедур, принципов их применения, связанных с психологическими механизмами и закономерностями функционирования человека как субъекта труда, коллективного субъекта деятельности и социальной общности, пронизывает все компоненты функциональной системы, которую образует управление человеческими ресурсами, и ее процессуальные составляющие.

*Объект* деятельности организационного психолога: отдельный работник, рабочая группа, рабочий коллектив.

*Задачи* деятельности организационного психолога (по Кабаченко):

создание и поддержание системы человеческих ресурсов (отбор и найм персонала, формирование команд, формирование организационной культуры);

обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов (адаптация персонала, мотивация и стимулирование персонала, профилактика неоптимальных состояний, оптимизация социально-психологического климата коллектива, оптимизация конфликтного взаимодействия);

обеспечение развития человеческих ресурсов (подготовка и переподготовка, повышение квалификации, формирование инновационной готовности, планирование и развитие карьеры).

## Сравнительный анализ ценностей

Данная профессия относится к виду **Человек-Человек** (по классификации Климова) и не предполагает использование каких-либо технических средств. При выполнении своих обязанностей организационный психолог может использовать компьютер (работа с документами, пакетами различных методик), однако, это лишь сопровождение его профессиональной деятельности, а не её сущность. *Средства труда* для социального педагога:

использование знаний в области психологии, социологии, права для оказания психологической поддержки процесса управления;

использование технологий и методов психолого-управленческой работы.

Следует дополнительно подчеркнуть, что вся суть деятельности организационного психолога состоит в работе с людьми. Именно с люди (работники организации) являются объектом изучения и объектом воздействия организационного психолога. Необходимо быть "специалистом высочайшего класса" в понимании процессов, которые управляют поведением людей, чтобы успешно выполнять функции организационного психолога.

Деятельность организационного психолога предполагает **широкий круг общения.** В процессе выполнения своих обязанностей организационный психолог взаимодействует:

со всеми работниками своей организации (отдельные работники, их группы и объединения);

с руководством и владельцами организации (средний и высший менеджмент);

с коллегами из других организаций (обмен опытом).

**Организационные основы деятельности социального педагога:**

Деятельность организационного психолога должна быть организована в соответствии с ТК РФ.

Деятельность организационного психолога протекает:

(желательно) в отдельном кабинете (с нормальными условиями физической и санитарно-гигиенической сред);

при необходимости на рабочем месте любого сотрудника организации, с которыми идёт работа;

на различного уровня собраниях, совещаниях, где обсуждаются организационные моменты.

Отношения подчинения (кому подчиняется организационный психолог и есть ли у него подчиненные) зависят от отдельной организации.

Оплата труда социального педагога производится согласно договоренности с работодателем и существующим общегосударственным законам (возлагаемые налоги, размер МРОТ и т.д.).

У организационного психолога есть возможность как вертикального так и горизонтального внутриорганизационного *должностного продвижения.*

У организационного психолога есть возможность перехода из одной организации в другую на аналогичную должность.

Требования к *общей подготовке*:

базовые знания в психологии, менеджменте, праве, физиологии, социологии, педагогике;

знания в психологии труда и управления;

знание основ технологии производства, экономики, организации производства, труда и управления.

*Требования к частной подготовке*:

Знание теории психологии и менеджмента;

Знание нормативно-правовой базы трудовой деятельности;

Владение методами психологической и организационной диагностики;

Владение воздейственными методами (развитие, коррекция, обучение, тренинг персонала и т.д.);

Теоретические и практические представления об экспертных процедурах;

Владение управленческим консультированием;

Владение методами планирования профессиональной исследовательской деятельности.

Для деятельности социального педагога необходимо осуществлять следующие *направления профессионального совершенствования*:

Готовность к новому, что появляется в теории и практике организационной психологии;

Расширение теоретических познаний и практических умений в области психологии, менеджмента, права;

Личностный рост (морально-этическое совершенствование, а так же развитие в себе таких качеств как наблюдательность, коммуникабельность и т.п.).

Как и в любой другой профессии организационный психолог должен стремится достичь в своей деятельности высшего уровня профессиональной деятельности - *уровня,* *системно моделирующего творчества* (по Кузьминой Н. В).

Социальный педагог *большей частью самостоятельно не занимается постановкой целей* своей профессиональной деятельности - запрос идёт *от руководства организации*.

**Медицинские противопоказания.**

Противопоказаниями к деятельности организационного психолога:

Ярко выраженное человеколюбие (деятельность организационного психолога должна быть направлена на общий результат организации, а не на благополучие отдельного человека);

Сенсорные дефекты (резко выраженные дефекты слуха и речи);

Нервные и психические заболевания;

Инфекционные заболевания.

## Пути получения профессии

А. Получение ВО по соответствующей специальности;

Б. Обучение на различных курсах на основе любого гуманитарного ВО.

Профессия организационного психолога содержит в себе элементы таких профессий как *психолог, менеджер, кадровый работник, педагог, юрист*.

Родственные профессии: *менеджер по персоналу.*

В своей деятельности организационный психолог может выбрать для себя работу лишь в узкой области всего многообразия организационных проблем и выступать в следующих ролях:

*психолог-исследователь;*

*психолог-диагност;*

*психолог - разработчик креативных решений;*

*психолог-тренер;*

*психолог - специалист в области косвенных методов управления;*

*психолог - персональный консультант;*

*психолог - инваероментальный консультант.*

Т. к. профессия является довольно новой, *перспективы развития профессии* очень много:

Дальнейшая разработка теоретической базы данной специальности;

Дальнейшая разработка методологии;

Совершенствование обучения специалистов в данной области.

## Психограмма

1. *Работа сенсорных систем*: Норма. Особенно важно, что отсутствуют выраженные дефекты слуха и зрения.

*Особенности восприятия:* Сочетание *синтетического* и *аналитического* типа.

Преобладание *объяснительного,* а не описательного типа (объясняют себе суть воспринятого).

Преобладание *объективной*, а не субъективной стороны восприятия (строгое соответствие тому, что происходит в действительности).

Развитая *наблюдательность*.

2. Преобладающая часть рабочего времени организационного психолога проходит в общении с людьми. Человек является сложнейшим объектом, поэтому важно взаимодействие всех анализаторных систем. Особенно важна работа *зрительного канала* (отвечает за восприятие внешнего вида человек, невербальной коммуникации, понимание его физического и психологического состояния) и *слухового канала* (ответственен, прежде всего, за восприятие речи) получения информации.

*Темп деятельности* выбирается самим специалистом в зависимости от его психологических особенностей. Однако следует отметить, что такое динамичное направление современной жизни как бизнес промедлений не терпит, и психологу в своей деятельности приходится иметь массу профессиональных контактов, перерабатывать большое количество информации.

3. Основной установкой для деятельности должна быть *ориентация на качество и надежность*. Организационный психолог должен понимать, что от правильности его профессионального решения может зависеть дальнейшая судьба человека (как работника) и организации.

4. Навык определяется как действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементарной сознательной регуляции и контроля. В данной профессии мало собственно навыков. Это, может быть, например, четко усвоенные навыки общения в целом и проведения беседы в частности. Но в большинстве случаев данный вид деятельности требует осознания и рефлексии каждого действия.

5. Для организационного психолога важно иметь хорошую память. Он постоянно должен держать в голове различные сведения из психологии, менеджмента, права (*долговременная память*). Очень часто социальному педагогу необходимо запоминать детали определенной ситуации. (*кратковременная и оперативная память*). К тому же довольно часто необходимо предоставлять объективные сведения своему руководству.

При выполнении служебных обязанностей важно использовать *произвольное запоминание*, которое основано на активности и осмыслении информации.

6. В деятельности организационного психолога важно наличие высокого интеллектуального уровня. Если говорить о мышлении, то необходимо хорошее развитие всех *мыслительных операций*: анализа, синтеза, сравнения, абстрагировании, обобщения, конкретизации (это связано со сложностью объекта деятельности -организация в целом и человек в организации). Важно так же использование таких *видов мышления*: *теоретическое/практическое, абстрактно-логическое, репродуктивное/продуктивное*.

Мышление организационного психолога должно быть *гибким, критичным, нестереотипным, избегающим социальных установок,* а при высокой степени профессионализма, и т*ворческим*.

7. *Ошибки* в работе могут быть вызваны:

недостатком знаний в данной проблематике (например, незнание того или иного правового акта);

сниженной способностью к рефлексии;

отрицательной мотивацией;

стрессом (эмоциональным и информационным);

патологическим процессом.

8. Организационный психолог, работая в постоянном взаимодействии с людьми, может *часто* испытывать *эмоциональное напряжение*. Эмоциональное давление проявляется ещё и в том, что специалисту приходится принимать очень ответственные решения, на него давят указания руководства и собственные этические представления. Поэтому организационный психолог должен быть *зрелой личностью, ему должны быть присущи такие качества и характеристики как организованность, самообладание, решительность, сопротивляемость стрессу, высокое самоуважение, низкая тревожность, высокая сила "Я концепции".*

9. Данная профессия предъявляет высокие требования к коммуникативным качествам личности. Организационный психолог *должен обладать широким спектром коммуникативных навыков и должен уметь:*

взаимодействовать с людьми разных социальных слоев/групп, профессий;

уметь взаимодействовать не только с отдельным человеком, но и с группой (коллективом), учитывая различные групповые процессы;

слушать и слышать;

войти в ситуацию общения и установить контакт;

выявить информацию и собрать факты, необходимые для понимания проблемы;

правильно составлять устное сообщение, чтобы смысл был доступен уровню человека, с которым взаимодействует специалист;

объективно воспринимать и интерпретировать поведение (вербальное, невербальное, паравербальное).

**Сравнительный анализ ценностей.**

|  |  |
| --- | --- |
| Жизненные ценности субъекта | Возможность реализовать личные ценности в данной профессии |
| Общение между людьми – самое главное, что есть в жизни человека.  Жизнь должна быть интересной: насыщенной событиями, постоянно изменяющейся.  В процессе жизни человек должен меняться и становится лучше (во всех плоскостях – как личность, профессионал, родитель, супруг и т.д.)  В любой ситуации человек не должен забывать о моральных и этических принципах.  В жизни человека должен соблюдаться баланс между личной жизнью и работой.  Человек должен уметь заработать столько денег, сколько *нужно*, чтобы удовлетворить все *свои потребности* (не учитывая патологии). Иными словами: человек перед самим собой обязан обеспечить себе и своим близким достойный уровень жизни.  Человеку не обязательно иметь *много* денег, чтобы приобрести всё, что ему *действительно нужно*. Потому что это «всё» может быть лишь: здоровая пища, новая одежда раз в сезон, возможность в выходные сходить в театр или кино.  Нельзя жертвовать здоровьем ради того, чтобы заработать денег или достичь профессиональных вершин.  То, что ты делаешь, должно тебе нравиться (принцип привлекательности). | Данная профессия относится к типу Человек-Человек. Каждый день организационный психолог взаимодействует с людьми. Работники, рабочие группы и коллективы, целые организации являются предметом деятельности организационного психолога.  Поэтому данная жизненная ценность может быть полноценно реализована в данной профессии.  Человеку данной специальности гарантирована изменчивость в профессиональной сфере. В современной России организации (их формы, структуры, организационная культура, миссия и т.д.) постоянно изменяются. Да и вообще, всё, что связано с миром бизнеса очень изменчиво, что является следствием процесса конкуренции.  Поэтому данная жизненная ценность хотя бы частично, но может быть реализована в данной профессии. Насыщенность остальных сфер жизни зависит от самого человека.  Мир, наша страна, отдельные организации очень интенсивно и быстро меняются за последнее столетие. Например, чтобы быть успешным с той или иной профессии, сейчас недостаточно получить базовое образование, необходимо постоянно учиться, повышать свою квалификацию, осваивать новые методы и приёмы работы.  Данная жизненная ценность может быть успешно реализована.  Этот вид ценности сложно реализовать в данной профессии, здесь есть следующие особенности:  - организационный психолог должен работать на менеджмент, а значит ориентироваться не на отдельного человека и его потребности. Зачастую организация жертвует одним человеком (например, консервативный пожилой работник) ради развития организации в целом.  - организационный психолог, способствуя совершенствованию организации, улучшает качество профессиональной деятельности и даже жизни вне работы отдельного сотрудника. Организация развивается, а значит может всё больше и больше предложить своим сотрудникам.  С моей точки зрения, соблюдение данного баланса скорее зависит от особенностей и желания самого человека, чем от специфики профессиональной деятельности.  Практически в любой профессиональной деятельности можно достичь вершин, а значит, и заработать необходимое количество денег. Можно быть неуспешным банкиром, еле сводящим концы с концами, или же выстроить первоклассный бизнес, специализируясь на уборке помещений.  С моей точки зрения, соблюдение этого принципа в данной профессии не имеет никаких преград и зависит лишь от благоразумия самого профессионала (соблюдение режима дня, умение расслабляться, использование тайм-менеджмента).  Здесь следует учесть следующие факторы:  - уверенность в правильном выборе профессии;  - умение замотивировать себя. |

*Ценности, которые можно реализовать в данной профессиональной сфере (организационная психология):*

1. Изменение и совершенствование.

Деятельность организационного психолога в первую очередь направлена на совершенствование организационных процессов.

2. Человек как ресурс, у него можно многое взять и многое ему отдать.

Данная профессия предполагает активное и постоянное взаимодействие с людьми, отличающихся по множеству параметров (пол, возраст, профессия, опыт, социальный уровень). Здесь учитываются все особенности отдельного человека, а так же рабочих групп. Организационный психолог ищет способы так организовать работу, чтобы и организация, и люди, в ней работающие получили максимальную выгоду.

3. Ценность работы в команде.

## Декларация жизненных целей

*Личностые цели.*

1. В любой жизненной ситуации оставаться самой собой.

2. Добиться максимальной свободы.

личностная свобода (быть самодостаточным человеком, самому выбирать о чем думать и что делать);

материальная свобода (иметь собственное жильё и достойную заработную плату, которой бы хватало не только на удовлетворение биологических потребностей, но и на нечто большее);

свобода от давления окружения и свобода от предрассудков.

3. Личное саморазвитие (интеллектуальное, эстетическое, физическое, моральное, гражданское).

4. Создание крепкой семьи:

брак, построенный на доверии и дающий возможность личностного развития. Партнёры не просто дополняют друг друга - они способствуют развитию друг друга.

рождение 2-3 детей, их воспитание в соответствии с традициями, существующими в семье.

5. "Создание" дома - места, куда хочется возвращаться. Дом как продолжение собственной личности.

*Образовательные цели.*

1. Получение качественного высшего образования. Окончание университета с красным дипломом.

2. Поступление и обучение в аспирантуре.

3. Непрерывное пополнение знаний и совершенствование умений на протяжении жизни (особенно в зрелом возрасте).

*Профессиональные цели.*

1. Найти достойную работу. Критерии:

близко к полученной специальности или в туристическом бизнесе;

соразмерная знаниям и опыту з/п;

интересный рабочий процесс;

взаимодействие с интересными людьми;

социальный пакет.

2. Непрерывное профессиональное совершенствование.

3. Постепенная вертикальная карьера.

## Описание профессиональной цели во внешней и внутренней форме

Для рассматриваемого субъекта профессиональная деятельность (её цели) могут быть описаны в двух плоскостях: статусно-ролевая характеристика и ценностная позиция.

1. Статусно-ролевая характеристика.

Данным субъектом работа рассматривается не просто как источник дохода (работа - способ выживания человека как биологического существа), но и как особый вид деятельности, с помощью которого он позиционируется в социуме. Здесь можно говорить о таких характеристиках работы как популярность и престижность.

Для рассматриваемого субъекта выбранный тип профессии соответствует его внутренней потребности иметь определенный статус в обществе. Данная профессия обладает следующим характеристиками:

для неё обязательно наличие высшего образования;

подразумевается высокая интеллектуальность;

возможность включения в престижную сферу бизнеса.

Все эти характеристики выбранной профессии отделяют самого субъект от общества в целом, делая его причастным к определённым группам. Например, наличие высшего образования отделяет субъекта от людей рабочих профессий.

Ценность определённого статуса четко прослеживается в следующей профессиональной цели: "Постепенная вертикальная карьера".Т.о. для субъекта важно расти дальше, всё более выделяясь из окружения.

С другой стороны работа для данного субъекта представляет и другую - внутреннюю ценность. Работа должна не просто обеспечивать биологическое функционирование и статус в обществе, но и отвечать многим личностным запросам. Работа должна быть интересной, а для данного субъекта это означает, что в ней должны присутствовать следующие моменты:

многообразие и разнообразие коммуникаций - общение со многими и разными людьми (коллеги и клиенты);

возможность понимать и видеть результат своей работы (не просиживать день на рабочем месте, а понимать, что ты за этот день сделал и к каким результатам это ведёт);

возможность развиваться на работе как профессионал и как личность;

периодическое изменение профессионального процесса (изменение выполняемых функций, применение новых технологий и методов).

**Анализ собственных достоинств.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Срез способностей | Сильные стороны | ПВК | Согласованность личной характеристики с ПВК |
| Знания и опыт | 1. Общие знания по многим фундаментальным дисциплинам.  2. Знания и некоторый практический опыт в сфере психологии (организационной в том числе).  3. Опыт преподавания. | Широкий кругозор, хорошая фундаментальная подготовка.  Владение теорией и практикой организационной психологии.  Умение воздействовать на людей и передавать им свои знания (важно при развитии и обучении персонала, в бизнес-тренингах) | +  Практически любая современная специальность, а тем более управленческая работа (организационный психолог помогает менеджменту) предполагает широкую осведомленность в самых разнообразных сферах.  +/-  Овладение теорией находится на высоком уровне, однако не хватает практических навыков.  + |
| Социальные и коммуникативные качества | 1. Развитый вербальный интеллект (большой словарный запас, умение выступать на публике).  2. Умение взаимодействовать с различными категориями людей. | Высокое развитие коммуникативных навыков. | +  Как уже многократно отмечалось выше, деятельность организационного психолога заключается в работе с людьми или процессами, в которые включены люди как сотрудники организации. |
| Личные способности (к точным, гуманитарным, естественным наукам; технические или творческие способности) | 1. Способности к гуманитарным наукам (в большей степени к истории, психологии, литературе).  2. Способности к естественным наукам (в основном к биологии). | Широкий кругозор, хорошая фундаментальная подготовка.  В частности, знания по физиологии (естественная дисциплина), праву, педагогике, социологии (гуманитарные дисциплины). | +/-  Недостаточны знания в области права. |
| Интеллектуальные качества, рабочие приёмы | 1. Быстрота усвоения нового материала.  2. Склонность к абстрактным, теоретическим знаниям.  3. Выработанная схема поиска, систематизации, усвоения информации. | Умение работы с большим количеством информации (сбор, обработка, анализ, выводы). | + |
| Деловые качества | 1. Умение организовать работу группы.  2. Умение вести телефонные переговоры, владение ПК и оргтехникой.  3.Умение «пропускать» через себя большое количество людей.  4.Умение замотивировать себя.  5.Быстрая обучаемость.  6. Стрессоустойчивость | Готовность к постоянному профессиональному развитию, овладению новыми знаниями и навыками.  Готовность работать в профессии Человек-Человек. | +  Данное качество может пригодится в профессиональной деятельности при следующих видах работы:  - диагностическая  - обучение персонала  - проведение тренинга  +  Данная функция не специфична для деятельности организационного психолога, однако в современных условиях очень многие функции выполняются с помощью различного рода машин и автоматов.  +  +  +  + |

**Анализ собственных недостатков.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срез способностей | Слабые стороны | Влияние на профессиональную деятельность |
| Знания и опыт | 1. Незнание английского языка.  2. Недостаточный багаж знаний по своей специализации.  3. Отсутствие опыта работы по специальности. | Знание английского языка на современном этапе обязательно для каждого профессионала, т.к.:  - на этом языке ведутся все международные переговоры, а сейчас в России очень много зарубежного капитала;  - успешные организации отправляют своих сотрудников на обучение и стажировку заграницу;  - большое количество профессиональной информации доступно только на английском языке (публикации в Интернете, книги, журналы).  Этот недостаток является одним из наиболее нежелательных для профессиональной деятельности. Преодоление: начало профессиональной деятельности, дополнительное образование, курсы.  Так же огромный недостаток. Преодоление только одно – хоть как-то начать профессиональную деятельность, не достигая на первых порах уровня профессионализма. |
| Социальные и коммуникативные качества | 1. Недостаточно хорошая дикция. | В незначительной степени может повлиять на успешность в профессиональной деятельности. Этот недостаток могут перекрыть другие ПВК, а так же он может быть исправлен у логопеда или курсах ораторского мастерства. |
| Личные способности (к точным, гуманитарным, естественным наукам; технические или творческие способности) | 1. Слабые способности к точным наукам. | Этот недостаток незначителен, он может проявить себя лишь в двух ситуациях:  - сложная обработка данных, требующая глубоких математических знаний;  - необходимость вдаваться в финансовые особенности той или иной организации. |
| Интеллектуальные качества, рабочие приёмы | 1. Склонность к «перфекционизму» (если что-то делать, то «от и до», на самом высоком уровне – это зачастую мешает в обычном учебном процессе, когда важно просто сдать работу).  2. Неумение быстро переключаться с одной задачи на другую (требуется предварительное планирование всех учебных и рабочих дел). | В большинстве случаев в рабочем процессе это является плюсом, т.к. приводит к высокой результативности. Однако с этим необходимо бороться из-за опасности профессиональных стрессов – необходимо научится распределять приоритеты в рабочих заданиях.  Очень негативное качество в условиях постоянно изменяющейся ситуации современного бизнеса. |
| Деловые качества | 1. Неразработанный деловой имидж.  2. Отсутствие опыта различных деловых ситуаций. | Для профессии данного типа этот пункт является очень важным, т.к. организационному психологу совершенно необходимо определённым образом позиционировать себя перед руководством (работодателем, заказчиком) и сотрудниками организации, с которыми он ведёт работу.  Значительный недостаток, преодолевается лишь в процессе опыта. |

## Составление плана саморазвития и самовоспитания

1. Необходимо научится ставить перед собой цели (жизненные, профессиональные и т.д.).

Определение основных/вспомогательных, главных/второстепенных целей. Определение для себя важности и приоритетности тех или иных целей. Разработка пошаговых программ движения к цели. 2. Работа над своими личностными качествами.

Уменьшения проявления таких качеств как нетерпение к другим мнениям, раздражительность, вспыльчивость. Разработка таких качеств как активность, заинтересованность в деле.

3. Овладение методами тайм-менеджмента.

Продуманность того, на что человек тратит своё время. Тщательное планирование своих действий.

4. Получение дополнительных знаний и практических навыков (профессионально-важных и для общего развития).

обучение английскому языку;

более подробное изучение методов отбора и найма персонала, методов определения различных организационных процессов (орг. культура, лояльность и т.п.);

освоение различного рода информации, связанной с быстрым развитием информационных технологий;

освоение скорочтения и т.д.

5. Личностное, эстетическое и гражданское развитие.

чтение художественной литературы и источников энциклопедического характера;

общение с людьми, у которых есть чему поучиться (во всех смыслах);

просмотр фильмов, имеющих культурную ценность (художественных и документальных);

посещение театров, выставок;

попытаться передать свой личный опыт тому, кто в этом нуждается (например, младшим из семьи);

ведение личного дневника (для рефлексии собственных ощущений) и т.д.

## 2. План карьеры

*А. Тип карьеры.*

|  |  |
| --- | --- |
| Тип карьеры | Возможность осуществления в данной профессии |
| Внутриорганизационная карьера:  вертикальная  горизонтальная | Возможно.  Организационный психолог вполне может подняться по служебной лестнице, например, занять должность начальника того или иного подразделения, работа которого связана с персоналом (отдел по обучению и аттестации персонала).  Возможно.  Организационный психолог может, например, занять должность менеджера по персоналу. |
| Скорость продвижения по карьере. | В данном ключе тип карьеры у организационного психолога может быть самым разнообразным:  стабильный  стремительный  нормальный |
| По направлению ступеней роста. | Тип карьеры в данном случае полностью зависит от особенностей конкретного человека. |

*Б. Принципы и правила планирования карьеры.*

1. Периодическая постановка и пересмотр своих профессиональных целей и подцелей, определение способов их достижения.

2. Максимальная активность при планировании своей карьеры, поиске работы, осуществлении своих рабочих функций.

Девиз: "Я хочу знать и уметь больше".

3. Формирование у себя позитивной мотивации. То, что ты делаешь, должно тебе нравиться (принцип привлекательности).

"Мне нравится моё дело". Поиск позитивных моментов в любой кризисной ситуации, в любой рутинной работе.

4. Никогда не ориентироваться на недобросовестных работников.

Многие просто просиживают свои рабочие часы, не пытаясь сделать действительно что-то нужное для организации и интересное для себя.

5. Брать от опытных работников максимум информации.

6. Если за что-то берёшься, то сделать это нужно хорошо.

Лучше не начинать то, что тебе не нравится. Если же дело, которое не по душе, выполнить всё же придётся, нужно сделать его привлекательным для себя.

7. Руководствоваться правилами тайм-менеджмента.

Активно планировать свою деятельность и сознательно распределять свои усилия.

8. Никогда за выполнением профессиональных обязанностей не забывать о здоровье.

Никогда ради профессионального продвижения не идти на сделки с совестью.

10. Соблюдать баланс между работой и личной жизнью.

*В. Анализ внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на планирование карьеры.*

Внешние факторы:

1. Обстоятельства, сопровождающие выбор профессии.

Свой профессиональный выбор субъект сделал не вполне осознанно. На выбор было несколько специальностей (все гуманитарной направленности). Субъект, идя на обучение по данной специальности, лишь в общих чертах представлял себе, чем занимается психолог, и уж совсем не знал о такой разновидности профессиональной деятельности как организационный психолог.

Материальное благосостояние.

Материальная база напрямую влияет на степень профессиональной подготовленности. Например, у субъекта периодически возникала потребность дополнительного обучения помимо ВУЗа, однако для этого не находилось средств.

Для того, чтобы накопить деньги на обучение языку, субъекту пришлось пойти работать в ущерб основному обучению в ВУЗе.

Семейное положение.

Планы о построении карьеры постоянно входят в противоречие с личными планами (замужество, дети).

Рынок труда.

На современном рынке труда довольно сложно найти работу по своей специальности, не имея опыта работы. С этой проблемой сталкивается практически каждый выпускник ВУЗа, поэтому многие уже заранее решают, что работать по специальности не будут.

5. Оплата труда.

Выпускник ВУЗа может зачастую найти себе работу с большей оплатой труда, чем работа по специальности.

6. Социальное окружение.

Прежде всего, это относится к семье субъекта (его родители, ближайшие родственники) и самым близким знакомым, которые так или иначе могут посодействовать в трудоустройстве. Например, субъекту после окончания ВУЗа хочется попробовать найти работу по специальности или близко к ней, а родственник предлагает пойти на работу к нему в организацию. Субъекту не хотелось бы работать в этой организации, однако если он окажется после окончания ВУЗа в затруднительной ситуации, то высока вероятность, что он согласится на предложение родственника.

Внутренние факторы:

1. Особенности темперамента.

Субъект является холериком: данный тип темперамента подразумевает подвижность, активность, быстроту в выполнении различного рода действий и операций. Данные характеристики противоречат некоторым видам профессий, где необходима наоборот терпимость и усидчивость. Однако для данной специальности это скорее является положительным моментом.

2. Особенности мотивации.

Субъекту легко удаётся замотивировать себя на выполнение практически любого задания. Он всегда может найти положительный момент в любом деле. Отсюда проистекают хорошие результаты и внутренняя удовлетворенность.

3. Высокий уровень УСК.

За основные составляющие своей жизни субъект отвечает сам. Если он берётся за дело, то доведёт его до конца, ни на кого не перекладывая ответственность. Субъект не подвержен негативному влиянию со стороны, он сам внутри знает как правильно.

4. Разработанный алгоритм преодоления неудач.

5. Отработанная способность к самоорганизации (распределение времени и сил).

6. Стремление к саморазвитию.

7. Развитые познавательные процессы и высокая обучаемость.

Большой объем внимание, его устойчивость и быстрая переключаемость.

Хорошая память. Быстрое и прочное усвоение информации.

## Анализ местного рынка образовательных услуг и рынка труда

*Рынок образовательных услуг.*

Анализ произведен на основе информации из "Справочника для поступающих в ВУЗ. 2005." и газеты "Биржа. Карьера".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Образовательная услуга | Количество учебных мест, предоставляющих данную услугу | Название учебных мест |
| Подготовка бакалаврова в области психологии | 3 | Нижегородский государственный педагогический университет  Нижегородский институт менеджмента и бизнеса  Современная гуманитарная академия. Нижегородский филиал. |
| Подготовка дипломированных специалистов в области психологии | 12 | Волжская государственная инженерно-педагогическая академия  Гуманитарный институт. Нижегородский филиал.  Международный славянский университет. Нижегородский филиал.  Московский гуманитарно-экономический институт. Нижегородский филиал.  Московский институт бизнес и политики. Нижегородский филиал.  Московский Национальный институт им. Екатерины Великой. Нижегородское представительство.  Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет.  Нижегородский государственный педагогический университет.  Нижегородский государственный университет им.Н.И. Лобачевского.  Нижегородский институт менеджмента и бизнеса.  Российский государственный гуманитарный университет. Нижегородский филиал.  Университет Российской академии образования. Нижегородский филиал. |
| **Подготовка дипломированных специалистов в области психологии управления** | 4 | Нижегородский государственный университет им.Н.И. Лобачевского.  Нижегородский институт менеджмента и бизнеса.  Московский Национальный институт им. Екатерины Великой. Нижегородское представительство.  Московский институт бизнес и политики. Нижегородский филиал.  Волжская государственная инженерно-педагогическая академия |
| Курсовая подготовка:  менеджер по персоналу, менеджер по кадрам или управляющий персоналом |  | НОУ "Кварц"  Образовательное отделение "Потенциал" при МООИ "Социальная реабилитация"  НОУ ДО Компьютерные обучающие технологии |

*Рынок труда.*

Для того чтобы проанализировать рынок труда относительно рассматриваемой профессии, было изучено два выпуска газеты "Работа для Вас". Такой способ изучения рынка труда был выбран по следующим причинам:

поиск работы через газету сейчас находится среди других способ трудоустройства (по знакомству, через Интернет, через кадровое агентство и т.д.) на первом месте;

газета "Работа для Вас" является одним из самых популярных изданий по данной тематике (в этой газете содержится информация о вакансиях, предложения по обучению, мини-резюме специалистов).

*Основные выводы:*

А. Организационный психолог, ищущий работу по специальности или близко к ней, может ориентироваться в основном на вакансии *менеджера по персоналу, менеджера по подбору персонала* и *консультанта по подбору персонала* (в самых различных организациях, с разными условиями работы).

Б. Выпускник ВУЗа (без опыта работы) удовлетворяет требованиям примерно 20% объявлений о вакансиях менеджера по персоналу, менеджера по подбору персонала и консультанта по подбору персонала.

В. Организационный психолог помимо своей специальности может претендовать на самые различные вакансии: *торговый представитель, менеджер по продажам, офис-менеджер, продавец-консультант* и т.д.

Г. Анализ требований, которые предъявляются к соискателям на должности консультанта по подбору персонала, менеджера по подбору персонала, менеджера по персоналу.

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Варианты характеристики |
| Возраст | От 22 лет до 50 |
| Пол | м/ж (примерно в 80% требуется женщина) |
| Образование | Любое в/о  Гуманитарное или психологическое в/о  Иногда специфичное образование для данной организации, например, техническое в/о |
| Опыт работы | Без опыта - опыт от 3-х лет  Иногда предъявляются особые требования:  "Опыт в крупной производственной компании или в кадровом агентстве"  "Опыт работы в коммерческой организации". |
| Профессиональные требования | Умение организовывать свою деятельность, знание ТК, подбор и адаптация персонала, кадровый документооборот, аттестация персонала, опытный пользователь ПК. |
| Личные качества | Работоспособность, ответственность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, желание обучаться и разбираться в людях, активная жизненная позиция. |
| Уровень з/п | Минимум: 3000 р. +%  Максиму: 10000 р.  Соц. пакет, иногда бесплатное питание. |

## Описание запасного варианта получения профессии и профессионального выбора

В современном обществе для выпускника ВУЗа не представляет проблемы переучиться на новую специальность, поэтому всегда можно сменить профессию.

Возможны следующие варианты - субъект может пойти на работу на должности:

1. Психолог в бюджетной организации (детский сад, школа и т.п.)

2. Менеджер по персоналу.

3. Должности, не связанные с полученным образованием (учитель в школе, секретарь, торговый представитель, продавец-консультант и т.п.).

На данном этапе запасным вариантом профессионального выбора для субъекта является работа в туристическом бизнесе.