

# Карьерное консультирование — инструмент прогнозирования профессионального будущего

**ДИКОВА**

**Виктория Вячеславовна,** кандидат психологических наук, директор Центра тестирования и профориентации, доцент кафедры педагогики и психологии Нижнетагильского государственного социально-педагогического института (филиал Российского государственного профессионально-педагогического университета), г. Нижний Тагил (Свердловская область)

**Аннотация**

Статья посвящена проблеме прогнозирования профессионального будущего молодого специалиста, выпускника вуза. Анализируются возможности и специфика карьерного консультирования как инструмента прогнозирования профессионального будущего специалиста, описывается диагностический потенциал комплекса «Профкарьер» в решении этой задачи

**Ключевые слова:**

прогнозирование профессионального будущего, профессиональный потенциал, карьерное консультирование

**Прогнозирование профессионального будущего, целенаправленное управление профессиональным развитием молодого специалиста является актуальной проблемой не только самого специалиста, но прежде всего проблемой сохранения и развития кадрового потенциала организации, предприятия.**

**И**нновации в сфере производства, интенсивные изменения в экономической, общественно-политической жизни зачастую носят стихийный характер и обуславливают трансформацию как конъюнктуры рынка труда в целом, так и требований к профессиональной деятельности специалиста. Большинство исследователей в этой области признается быстрое устаревание, а в некоторых случаях и полная бесполезность полученных выпускником вуза профессиональных компетенций, навыков и знаний. Так, Э.Ф. Зеер отмечает: «Нестабильность рынка труда привела к тому, что полученное базовое профессиональное образование утратило свое перспективное значение и не гарантирует желаемую трудовую занятость молодежи. Сложившаяся ситуация становится конфликтующей реальностью и порождает у молодежи, да и у взрослых психическую напряженность, неуверенность в себе и в своем профессиональном будущем» [3, с. 50].

В этих условиях большинство предприятий стремится не только сохранить кадровый потенциал, но и обеспечить полноценное профессиональное развитие сотрудников в соответствии с их собственными приоритетами и потребностями в рамках внедрения профессиональных стандартов. Руководители кадровых управлений и служб предприятий обеспокоены снижением эффективности труда, групповых и личных КРІ работников. Предприятия несут большие расходы на проведение мероприятий по оптимизации кадровой политики, внедряют и используют уже работающие системы и методы оценки эффективности персонала, повышения квалификации и обучения. Однако данные меры зачастую приводят либо к формализованным результатам, либо вообще демонстрируют свою несостоятельность в решении поставленных задач. Особенно это касается молодых специалистов, приступивших к работе по окончании вуза.

**Эффективное прогнозирование**

Для молодого специалиста, трудоустроившегося по специальности, важно не просто найти достойное применение своей квалификации, но и иметь четкое представление о своем профессиональном потенциале, возможном карьерном росте на предприятии, путях повышения квалификации и расширения профессиональных возможностей. Несмотря на то что почти в каждой организации и на предприятии существуют различные программы поддержки молодых специалистов, приоритет участия в них получают самые активные, а вовсе не те, кто обладают высокой квалификацией и потенциалом профессионального развития. Таким образом, профессиональный потенциал многих перспективных молодых специалистов остается не только не определенным, но и невысказанным и со временем затухает.

Сегодня профессиональное будущее молодежи характеризуется асимметричностью, непредсказуемостью, неопределенностью, отсутствием перспектив максимально реализовать себя в профессиональной жизни. Асимметрия профессионального будущего формируется под влиянием социально-экономических условий, динамичного мира профессий, системы профессионального образования и профориентации, сложившегося внутреннего мира личности, а также индивидуальной психологической организацией, случайными событиями и обстоятельствами, иррациональными тенденциями построения своего будущего [3, с. 52]. Тем не менее возрастает необходимость в прогнозировании профессионального будущего, определении вероятных вариантов его развития, временных перспектив, поиска ясных ориентиров в траектории профессионального развития как в рамках конкретной организации или предприятия, так и за ее пределами.

Конечной целью прогнозирования профессионального будущего является самоопреде-

ление личности в постоянно изменяющемся социально-профессиональном сообществе. Основными функциями прогнозирования профессионального будущего являются: опережающее отражение, прогнозирование и планирование, адаптация к знаковым событиям, рефлексия над прошлым и настоящим, построение временной трансспективы, согласование желаемого и возможного, оценка реальных достижений и мобилизация активности (усилий) по осуществлению человеком своих планов [2, с. 113–115]. На наш взгляд, эффективность прогнозирования зависит от сформированности у молодого специалиста четкого и глубокого представления о себе, своих профессиональных возможностях и ограничениях. Важно уметь осознавать цели и мотивы профессиональной деятельности, что особенно значимо на этапе вхождения в нее и адаптации к условиям труда. Однако мало кто из молодых специалистов обладает необходимым уровнем профессионального самосознания и идентичности, имеет необходимые для прогнозирования навыки.

По оценкам работодателей, уровень готовности специалистов активно включаться в профессиональную деятельность, быстро адаптироваться к ее требованиям оставляет желать лучшего. В определенной мере решить эту проблему призвана система профессиональных стандартов. Однако здесь необходим глубокий научный подход — не только из-за низкой результативности имеющихся систем развития и адаптации персонала, но и подчас по причине неприменимости тиражируемого зарубежного опыта в отечественных условиях. Очевидно, что технологии, направленные на успешное решение указанных задач, не могут носить групповой или массовый характер, поскольку не решают узких профессиональных и личностных проблем конкретного специалиста. Одним из эффективных инструментов, обладающих необходимым технологическим и научно-методическим потенциалом, является карьерное консультирование.

### Тестовый комплекс

В качестве диагностического основания для осуществления карьерного консультирования могут выступать различные методики, дающие, по возможности, комплексную оценку личности с точки зрения ее интеллектуальных способностей, профессиональных интересов и направленности, качеств и свойств, трудовой мотивации и карьерных установок. На наш взгляд, инструментом, отвечающим самым высоким требованиям, является диагностический компьютерный тестовый комплекс «Профкарьера», разработчиком и правообладателем которого является Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» в МГУ им. М.В. Ломоносова [1]. Инновационный диагностический комплекс предназначен для оказания помощи в трудоустройстве выпускников вузов, оценки личностного и про-

фессионального потенциала молодых специалистов. Структура тестового комплекса позволяет оптимально решать задачу карьерного консультирования, осуществлять глубокий и качественный анализ результатов для выработки прогноза профессионального развития молодого специалиста. Сочетание шкал в диагностических блоках является оптимальным для поиска внутренних и внешних детерминант конфликтов, тормозящих или блокирующих профессиональное развитие (см. рис. 1).

Итог тестирования включает в себя: графический профиль с результатами по каждому измеряемому тестом качеству; круговую диаграмму, показывающую наиболее подходящие для тестируемого типы должностных функций (см. рис. 2); круговую диаграмму, демонстрирующую наиболее подходящие типы карьеры; списки наиболее подходящих профессий; текстовые интерпретации результатов; рекомендации по развитию; систему компетенций (см. рис. 3) [4]. Результаты диагностики являются высокоинформативными и могут применяться для консультирования по различным запросам оптантов в зависимости от прогнозируемых сценариев профессионального будущего.

Основная задача консультанта в осуществлении карьерного консультирования — сопоставить внутренние ресурсы человека и внешние возможности их реализации в условиях данного предприятия или организации, найти оптимальные сценарии развития профессиональной карьеры, нацелить молодого специалиста на понимание своих ресурсов и ограничений, обеспечить профессиональное саморазвитие и повышение квалификации.

Рассмотрим основные направления и решаемые задачи карьерного консультирования с применением результатов тестового комплекса «Профкарьера».

**1. Определение оптимальной профессиональной позиции (функциональной роли): аналитик, специалист, администратор, руководитель структурного подразделения и др.** (см. рис. 2). На консультации прорабатываются те позиции, на которые стоит ориентироваться в первую очередь, а какие, возможно, стоит исключить. Если специалист ориентирован в будущем на управленческую деятельность, то глубокий анализ профессиональных предпочтений наглядно демонстрирует, в какой позиции он может добиться максимально высоких результатов. Для специалиста службы персонала данный результат является маркером привлечения молодого работника к участию в различных проектах, например инновационной направленности.

**Сегодня профессиональное будущее молодежи характеризуется асимметричностью, непредсказуемостью, неопределенностью, отсутствием перспектив максимально реализовать себя**

**По оценкам работодателей, уровень готовности специалистов активно включаться в профессиональную деятельность, быстро адаптироваться к ее требованиям оставляет желать лучшего**

**2. Составление оптимального карьерного и профессионального пути.** В процессе консультации вырабатываются конкретные шаги по построению дальнейшего профессионального пути. Рассматриваются наиболее продуктивные карьерные установки, особенности трудовой мотивации, определяются значимые личностные ресурсы и препятствия в достижении цели. Это направление в консультировании — одно из самых востребованных по причине низкой субъектности, инертности, высокой конформности молодежи. Консультант аргументированно демонстрирует преимущественные направления: в совместной работе с оптантом определяются вектор дальнейшего развития, пути достижения цели, прорабатывается план устранения препятствий.

**Структура тестового комплекса «Профкарьера» позволяет оптимально решать задачу карьерного консультирования**

**Анализируя результаты тестирования, консультант не только раскрывает достоинства и преимущества оптанта, но и выявляет слабые стороны и пути их компенсации**

из самых востребованных по причине низкой субъектности, инертности, высокой конформности молодежи. Консультант аргументированно демонстрирует преимущественные направления: в совместной работе с оптантом определяются вектор дальнейшего развития, пути достижения цели, прорабатывается план устранения препятствий.

**3. Выбор сферы приложения своего образования и профессиональной квалификации.** Анализируются возможности повышения квалификации, необходимость стажировок, сужения или расширения профессиональных функций, прикрепления опытного

наставника. Одна из задач консультации — обозначить те варианты приложения сил, где специалист может успешно и с интересом для себя реализоваться. В зависимости от требований к специалисту и специфики профессиональной деятельности можно использовать профиль компетенций (рис. 3), особенно в связи с социономическими профессиями, необходимостью командной работы.

**4. Знание и понимание своих сильных и слабых сторон.** Данное направление консультирования создает основу глубокого понимания специалистом своей конкурентоспособности и продуктивности в профессиональной деятельности. Анализируя результаты тестирования, консультант не только раскрывает достоинства и преимущества оптанта, но и выявляет слабые стороны и пути их компенсации.

\*\*\*

Карьерное консультирование обладает необходимым технологическим и научно-методическим потенциалом и является одним из действенных инструментов прогнозирования профессионального будущего молодого специалиста. Опора на результаты тестирования с применением инновационных психодиагностических методов позволяет консультанту комплексно подойти к решению задачи

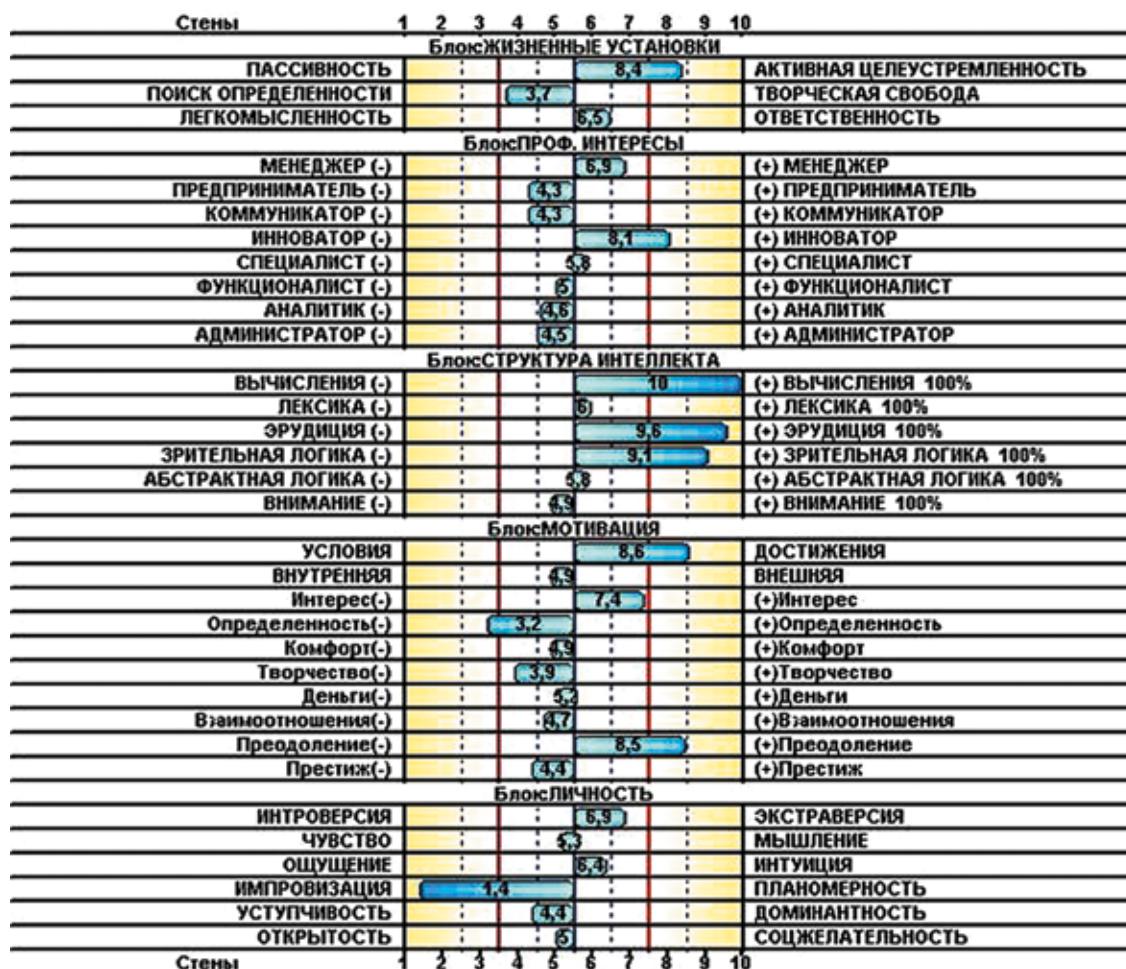


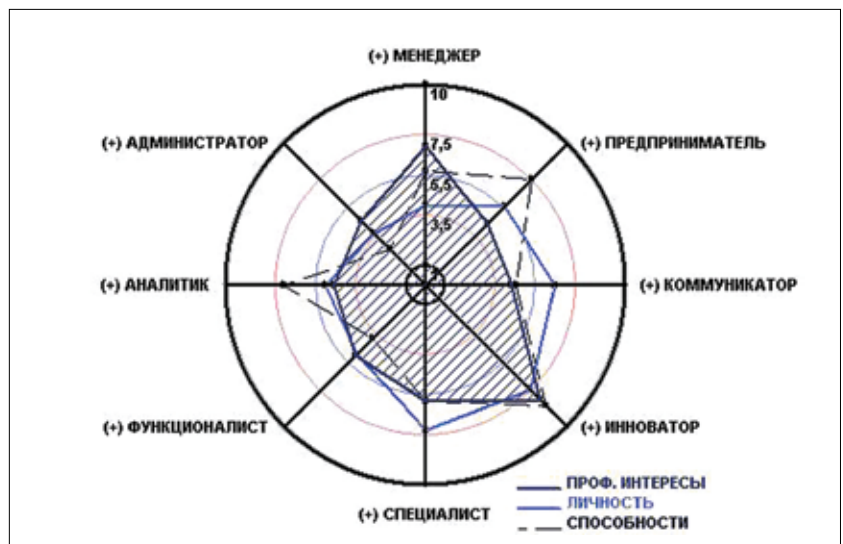
Рис. 1. Образец диагностического профиля.  
Испытуемый: И.И. Иванов.  
Возраст: 24.  
Пол: мужской



прогнозирования, сформулировать конкретные рекомендации по воплощению желаемого в жизнь.

Для организаций и предприятий, которые заботятся об эффективном использовании своих кадровых ресурсов, жизненно необходимы верные решения для привлечения квалифицированного персонала, ориентированного на интенсивное профессиональное развитие и саморазвитие, высокомотивированного и уверенного в своих возможностях. Именно такой персонал обеспечит предприятию стабильное развитие, и их общее будущее перестанет быть абстрактным и аморфным.

Рис. 2. Образец диаграммы «Должностные позиции». Испытуемый: И.И. Иванов. Возраст: 24. Пол: мужской



Блок эмоциональных компетенций		
№	Балл	Наименование компетенции
1	1 2 3 4 5 6 <b>7</b> 8 9 10	<b>ЛИДЕРСТВО</b> В большинстве ситуаций проявляет лидерские черты: умеет воодушевлять людей, побуждать к работе, вести за собой.
2	1 2 3 4 5 6 7 <b>8</b> 9 10	<b>МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЙ</b> В большинстве случаев проявляет инициативу, готов взяться за новые дела.
3	1 2 3 4 5 <b>6</b> 7 8 9 10	<b>СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ</b> Средняя способность сохранять стабильность в стрессовых ситуациях.
Блок поведенческих компетенций		
№	Балл	Наименование компетенции
4	1 2 3 4 5 6 <b>7</b> 8 9 10	<b>ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА</b> В большинстве ситуаций проявляет внимание к клиенту, умеет его удержать, построить долгосрочные отношения.
5	1 2 3 4 5 6 <b>7</b> 8 9 10	<b>КОММУНИКАбельность</b> Довольно общителен и контактен, легок в общении.
6	1 2 3 4 5 <b>6</b> 7 8 9 10	<b>КОМАНДНОСТЬ</b> Средняя степень готовности к работе в команде. Баланс между индивидуализмом в работе и способностью работать в группе.
7	1 2 <b>3</b> 4 5 6 7 8 9 10	<b>ОРГАНИЗОВАННОСТЬ</b> Чаще проявляет неорганизованность, возможно импульсивное поведение.
8	1 2 3 4 <b>5</b> 6 7 8 9 10	<b>ЛОЯЛЬНОСТЬ</b> Средний уровень готовности к лояльному поведению в отношении организации. Наполовину вероятность лояльного поведения зависит от условий конкретной организации.
Блок когнитивных компетенций		
№	Балл	Наименование компетенции
9	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>	<b>ГИБКОСТЬ</b> Легко адаптируется к изменениям, содействует внедрению новых технологий, осваивает новую информацию. Способен самостоятельно предлагать новые оригинальные решения насущных проблем.
10	1 2 3 4 5 6 <b>7</b> 8 9 10	<b>КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ</b> Склонен системно анализировать ситуацию, учитывая множество условий
11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>	<b>ОРИЕНТАЦИЯ НА РАЗВИТИЕ</b> Сильно выражена ориентация на развитие, стремится к получению и использованию новых знаний и умений.

Рис. 3. Образец «Профиль компетенции». Испытуемый: И.И. Иванов. Возраст: 24. Пол: мужской

**Литература**

1. Алтухов В. В. Профкарьера как инструмент выбора профессионального пути [Электронный ресурс] // URL: <http://teletesting.ru/modules/articles/index.php?op=viewarticle&artid=13>.

2. Зеер Э. Ф. Прогнозирование профессионального будущего как условие преодоления его асимметрии // Путь науки. — 2014. — Т. 2. — № 9. — С. 113–115.

3. Зеер Э. Ф. Психология прогнозирования профессионального будущего личности // Личность в профессионально-образовательном пространстве: Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции, 21 ноября 2014 г., Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. — Екатеринбург, 2014. — С. 49–59.

4. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс] // URL: <http://teletesting.ru/modules/tests/?pg=2>.