План

Введение

1. Понятие адаптации, карьеры

2. Психологическое сопровождение на стадии профессионализма

Заключение

Введение

Я, Курганов Владимир Анатольевич, студент IV курса факультета психологии Мытищинского филиала Современной Гуманитарной Академии г.Москвы, проходил производственную практику в туристической фирме «ПиК-Полис». Продолжительность практики – 5 недель.

Целью производственной практики являлось: диагностика профессионально-психологического потенциала работника, анализ факторов, изучение вектора профессиональной направленности специалиста.

Большинство работодателей отдают предпочтение честолюбивым работникам, считая, что последние, стремясь удовлетворить свои амбиции, будут стараться работать как можно лучше, принося компании максимум прибыли.

Сейчас стало модным быть успешным, перспективным человеком или хотя бы казаться им. Феномен карьеры требует глубокого изучения, так как процесс ее построения может деструктивно влиять на психику человека.

Психология карьеры - одна из самых молодых отраслей отечественной психологии, которая практически не исследовалась вплоть до 90-х годов и больше относится к отрасли психологии управления. Как и любая другая наука, психология карьеры возникла не на пустом месте. Еще с незапамятных времен в сознании каждого человека было свое представление о том, как лучше и быстрее построить карьеру. В советское время, хотя люди и стремились к повышению, боролись за лучшие места, понятие «карьера» как таковое отсутствовало. Это объяснялось следующими обстоятельствами:

1. Господствовала идеологическая доктрина, что советский человек работает не ради карьеры, а ради общества. Путь «наверх» обычно прослеживался только в некрологах, где лаконично сообщалось, что «товарищ такой-то прошел путь от рабочего до руководителя такого-то ранга», последовательно занимая определенные должности.

2. Номенклатура должностей руководителей того или иного уровня была прерогативой соответствующих партийных комитетов. Именно они, а не отделы кадров, выполняли функцию планирования карьеры как по горизонтали («для укрепления участка работы»), так и по вертикали (для усиления руководства). Для КПСС это был мощный рычаг кадровой политики. Поэтому, естественно, работники кадровых служб предприятий не имели «карьерного опыта».

3. Опираясь на практику того времени, нельзя утверждать, что партийные комитеты в лице своих выборных членов и аппарата владели методиками планирования карьеры. Право на функцию еще не означает ее профессионального выполнения. Парткомы различных уровней принимали решения о назначениях, перемещениях, смещениях, но (в этом и состоит парадокс) не занимались планированием карьеры кадров.

Тогда никто не пытался выделять общие тенденции и закономерности данного феномена. Но параллельно с развитием общества постепенно стала переосмысливаться и сфера общественных отношений. Это привело к пониманию того, что успех государства или организации, в первую очередь, зависит от человека. Ориентация на человека и его деятельность - основа успешного экономического развития цивилизованных стран. Сегодня демографические, образовательные, научно-технические и технологические тенденции наряду с упорными поисками модели экономического развития в значительной степени влияют на поведение человека в организации.

К числу этих тенденций относятся:

* закат бюрократических, авторитарных стилей лидерства;
* утрата позиций иерархических хозяйственных структур ввиду громоздких процедур принятия решений;
* сокращение средних звеньев управления;
* динамика сотрудников, их мобильность, многообразие ценностей, интересов и мотивационных структур;
* рост требований к сотрудникам, увеличение роли мотивационных качеств, необходимых для интуитивного принятия решений;
* возрастание роли времени как ограниченного ресурса организации.

Стереотип социального поведения сломался, в то время как новый еще четко не сформировался - этим объясняется большой разброс во мнениях. А именно: некоторые, все еще консервативно настроенные, начальники фирм стараются не брать на работу карьеристов, опасаясь, что те, руководствуясь своими личными целями, отрицательно повлияют на отношения в коллективе и работу компании в целом. Другие же, наоборот, в качестве новых сотрудников хотят видеть людей, стремящихся к карьерному росту, предполагая, что их работа будет максимально эффективна.

К сожалению, сложно избавится от привычных, устоявшихся взглядов. Поэтому внедрение технологий, связанных с карьерой - процесс очень сложный и медленный. Кроме того, для управления персоналом нельзя использовать в чистом виде зарубежный опыт - для его адаптации в экономической, политической и культурной среде необходимо провести множество исследований по внедрению карьерных технологий на отечественных предприятиях. К сожалению, большая часть руководителей высшего звена все еще опасаются изменять привычный способ управления персоналом, так как в процессе адаптации новых технологий есть риск потерять часть прибыли.

Еще одна особенность людей состоит в том, что они не стремятся создавать себе лишних проблем и внедрять что-то новое до тех пор, пока им успешно удается без этого существовать и работать. Для распространения деятельности по планированию карьеры важно показать не только ее пользу, но и необходимость.

Карьеризму противопоставляются продуманные карьерные стратегии, планирование карьеры, разработка условий и технологий успешной карьеры, организация карьеры как на государственной службе, так и в бизнесе. Стали серьезно, на научно-практическом уровне, исследовать кадровый потенциал и его развитие с учетом карьерных потенциалов отдельных сотрудников. Появились такие понятия, как энергетика карьеры, потолок карьеры. Предлагаются специальные принципы построения карьеры, например:

* соразмерность скорости карьеры с признанием сотрудниками лидерских позиций;
* карьерное продвижение командой (группой);
* непрерывность продвижения на основе создания ресурсного резерва путем развития личностного потенциала и осмысленного расширения источников информации;
* беспристрастная оценка относительности достигнутых позиций, карьерная гласность, заметность;
* мобильность, маневренность, рациональность и авантюризм.

Вместе с тем карьерный процесс и управление карьерой проработаны все еще очень слабо. Стратегия карьеры требует как теоретико-методологических разработок, так и практического воплощения в управлении персоналом. Преобладает ситуационная карьера, а вот системная карьера на основе квалифицированно разработанных карьерных технологий в реальной действительности предприятий отсутствует. Этот вид карьеры требует развития не только знаний и навыков, но и теории карьерного процесса и стратегии. Нет отработанных и общепризнанных понятий в карьере. Например, говоря о видах карьеры, одни имеют в виду служебную, деловую, общественную. А другие выделяют карьеру вертикальную и горизонтальную.

1. Понятие адаптации, карьеры

Понятие карьеры, главным образом, рассматривается в менеджменте, а психологических разработок на данную тему все еще очень и очень мало. Тогда как организацию карьерной стратегии необходимо основывать именно на психологических и психофизиологических адаптациях.

Под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник основывается на предприятии, а именно:

* учится жить в относительно новых для него социально-профессиональных и организационно- экономических условиях;
* находит свое место в структуре предприятия как специалист ,способный решать задачи определенного класса;
* осваивает профессиональную культуру;
* включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений.

Различают следующие виды адаптации:

* первичную - приспособление молодых специалистов ,не имеющих опыта профессиональной деятельности (например выпускников вузов);
* вторичную – приспособление специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности (например, в ситуации вынужденной смены работы).

Адаптации являются многогранным процессом, поэтому различают ее основные виды: психофизиологическую, социально- психологическую и профессиональную адаптацию. Каждые из перечисленных видов может вызвать у вновь пришедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы.

Причинами затруднений как правило выступают:

* недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей сориентироваться в новой ситуации и найти правильное решение;
* отсутствие необходимого профессионального опыта и квалификации;
* необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно строить свое поведение;
* недостаточное представление о нормах профессионального поведения и неумение презентовать себя как специалиста;
* необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе , постоянное пребывание в зоне оценивания, иногда необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе.

Психофизиологическая адаптация - это привыкание к новым для организма физическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды, особенностям организации режима питания и отдыха.

Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоит в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста.

Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

Социально-психологическая адаптация - приспособление к новой социальной среде, включение в систему профессиональных межличностных связей и отношений, освоение новых социальных ролей, норм поведения, групповых норм и ценностей, идентификация себя с профессиональной группой.

Сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Групповые нормы даже в строго регламентированных деловых отношениях выступают как их основа, выполняя регулярные, оценочные, санкционирующие и стабилизирующие функции. Уровни групповых норм зависят от степени обязанности их соблюдения. Наибольшую сложность у новых специалистов вызывают усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей.

Профессиональная адаптация – это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство ,постепенное развитие конкурентоспособности.

Главное – освоение новой профессиональной деятельности. Критерием успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности. Превалирование реальной компетентности над требуемой, приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт.

Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост, создает предпосылки для самоактулизации специалиста.

В данном случае на практике туристической фирмы можно сказать, что менеджеры выпускники СГА (Современной Гуманитарной Академии г.Мытищи) проходившие производственную практику, получили опыт делового общения, практическое применение знаний по менеджменту, изучение здравниц ,отелей ,баз отдыха и их инфраструктуру помогло им значительно увеличить свои профессиональные знания. Проведя анализ, реальной компетентности специалиста в данной фирме наблюдается карьерный рост спустя 2 года. За это время нарабатывается опыт в работе с клиентами, технической базой, опыт в проведении выставок и организации конференций. В успешной работе менеджера и динамичного роста фирмы, в отдельных случаях может быть поставлен вопрос о кадровом перемещении на другую работу (филиал).

2. Психологическое сопровождение на стадии профессионализации

Психологическое сопровождение на этой стадии становления заключатся в оказании помощи работнику в дальнейшем профессиональном росте, повышении квалификации и развитии карьеры, в поддержке при переживании трудностей, неудовлетворенности трудом, в конфликтных ситуациях, при увольнении ,а также при приеме на работу. На современных предприятиях и в организациях такое сопровождение осуществляется службами развития персонала и рассматривается как форма кадровой политики. Психологическое сопровождение позволяет управлять профессиональным ростом и карьерой работников, планировать повышение их квалификации, создавать резерв на выдвижении. Все это повышает конкурентоспособность работников на рынке труда.

Главная цель психологического сопровождения на стадии профессионализации - обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия (организации) в профессиональном становлении.

Эта цель достигается путем решения следующих задач:

* согласовании целей развития организации и работника;
* предупреждения и устранения «карьерных тупиков», в которых практически не оказывается возможностей для развития работника;
* формирования и утонения критериев профессионального роста, повышения квалификации, касающихся карьеры;
* изучения и оценки профессионального потенциала работника;
* эффективного использования путем профессионального роста;
* систематического ознакомления работника с перспективами на краткосрочный и долгосрочный период;
* установления требуемого уровня профессиональной компетентности для должности продвижения.

Планируемое психологическое сопровождение осуществляется в следующих профессионально значимых ситуациях:

* при приеме на работу;
* пи проведении аттестации и кадровых перемещениях;
* перед направлением на курсы повышения квалификации;
* при выдвижении в кадровый резерв.

После оформления на работу психолог-консультант совместно с работником определяет перспективы профессионального роста и карьеры.

Профессиональное продвижение предполагает достижение признанного высоким профессионального статуса, профессионализацию, рост профессиональной компетентности; достижения определенного социального статуса в профессиональной деятельности, сопровождающееся занятием определенных должностей в соответствии с социально-признанными стандартами в данном области.

Обсуждается также профессиональное перемещение (вертикальное, горизонтальное или центростремительное). Вертикальное перемещение ориентировано на переход на более высокую ступень структурной иерархии. Горизонтальное может рассматриваться как перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре, либо расширение или усложнения задач в рамках занимаемой ступени.. Если в прошлом путь карьеры обычно обозначал движение вверх по управленческим должностям, то сейчас существуют дополнительные варианты, предоставляющие возможности тем людям, которые не заинтересованы в традиционном пути. Можно выделить несколько групп сотрудников, успешно развивающих свою карьеру разными путями: линейные менеджеры, продвигающиеся вверх традиционным путем через управленческие должности. Здесь особую роль может сыграть способность стратегического видения проблем организации; менеджеры проектов, вносящих важный вклад в успех организации. Чем более развита в компании проектная форма организации работ, тем большее значение имеют люди, способные эффективно руководить проектными командами.

Основные формы профессионального роста и карьеры работников приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Формы профессионального роста и карьеры.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональный рост** | **Профессиональная карьера** |
| **1** | **2** |
| 1.Определение профессиональной пригодности | 1.Прохождение профотбора |
| 2.Получение проф.образования | 2.Выявление уровня профес-ной компетентности |
| 3Профессиональная адаптация | 3.Нахождение места в организации, на предприятии |
| 4.Овладение проф-ым мастерством | 4.Разработка плана служебного продвижения (карьерограммы) |
| 5.Формирование индивид-ого стиля деятельности | 5.Прохождение аттестации |
| 6.Расширение и совершенствование спец-ей | 6.Обучение по программам подготовки резерва на выдвижение |
| 7.Расширение репертуара спец-ей | 7.Участие в ротации кадров |
| 8.Овладение социально-психологической компетентностью | 8.Учасие в конкурсах на замещение вакантных должностей |

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональный рост** | **Профессиональная карьера** |
| **1** | **2** |
| 9.Повышение квалификации | 9.Развитие навыков профес-ной рефлексии |
| 10.Освоение приемов благоприятного выхода из профессиональных кризисов | 10.Участие в разработках и внедрении инновационных проектов |
| 11.Предупреждение и преодоление профессиональных деформаций личности. | 11.Участие в подготовке кадрового резерва : супервизортсво ,патронаж ,наставничество |
| 12.Формирование и сохранение готовности к освоению новых технологий. | 12.Диагностика профессиональ -психологического потенциала |

Планирование карьеры достаточно тесно связано с определением главных жизненных целей, которые, в свою очередь, имеют возрастные особенности. Схематично специфику мироощущения и основные направления рационализации своих усилий можно сформулировать следующим образом.

20 лет. Учимся или собираемся учиться. Мир представляется переполненным возможностями, а понимание сути — полным и всеобъемлющим. Постараться трансформировать сверхуверенность в активные целенаправленные размышления и действия, помогающие точнее сориентироваться в способностях и предпочтениях. Непрерывно укрепляя фундамент своих знаний и навыков. В этот промежуток времени нужно научиться ценить время.

25 лет. Трудовая деятельность началась. Уже на первых шагах встретились разнообразные сюрпризы. Не теряйтесь, расширяйте свой кругозор, но не разбрасывайтесь. Стремитесь достигать конкретных результатов и научиться думать о стратегических перспективах своей деятельности, а также вообще комплексно размышлять о жизни, включая личную.

30 лет. Может быть, достигая многого из того, что хотелось, пребываете в кризисе развития. Размышляя, учитесь всему, чему можете, на работе и в свободное время. Уже есть образование, определенные знания и навыки. Не упуская возможности повысить квалификацию. Делая ставку на то, что вам нравится. Развивая свои сильные стороны, вы превосходно справитесь с последующими задачами. Формируйте свой дом. Неважно, кто вы — мужчина или женщина, в любом случае без понимающего вас спутника жизни вы будете значительно менее успешны в своей деятельности.

35 лет. С кризисом развития уже справились, поднимаетесь по ступенькам карьеры одновременно с поиском гармонии дома. Успели допустить много ошибок и, возможно, извлекли из них урок. В этот период нужно сосредоточить свое внимание в верном направлении, т. е. уяснить, что является для вас и работодателя более важным в работе, а что менее. Не тратя время на несущественное, но и не успокаиваясь двигаемся дальше.

40 лет. Это первые шаги среднего зрелого возраста. Начали оглядываться назад и рассуждать, замечаете, что не так быстро бегаете и не так хорошо видите. Кто-то в это время разводится, снова женится, меняет работу. Начинается обзор результатов и ответов на вопросы: «Об этом ли я мечтал?» Оглядываясь назад, не забывайте планировать будущее. Именно в ближайшие годы вам предстоит создать наследие будущего, возможно, в том числе для своих детей. Распоряжаясь своей ответственностью и в равное мере поделив ее. Помогите другим совершенствоваться, например, давая толковые поручения.

45лет. Вы вступили в настоящую зрелую жизнь. Возможно, ваша работоспособность стала несколько ниже, а память хуже, но это с лихвой компенсируется богатым опытом. Вам нужно значительно меньше усилий, чтобы достичь результатов лучше прежних. Используя этот для того, чтобы повлиять на собственное развитие. До 60 лет у вас есть все, чтобы настоять на своем и стать тем, кем вам хочется.

50 лет. Это переходный этап, когда могут основательно меняться ценности, представления о времени, любви, здоровье, состоянии гармонии. Для многих годы пятого-шестого десятилетия оказываются лучшими в жизни. Такова жизнь цивилизованного мира, и мы к ней движемся. В 50 лет самое время заняться планированием позднего зрелого возраста. Начиная думать об источниках своих доходов после ухода из бизнеса, а затем о занятиях в свободное время. Не ждите пенсии, начинайте решать проблемы доходов и досуга сейчас. Иначе можно опоздать.

Вам 60 лет, то весьма вероятно — перед вами еще пара десятков лет для того, чтобы жить в свое удовольствие. Вы наконец-то можете полностью отдаться самореализации.

По этим категориям примерного возраста от 35 до 50 лет, сложен коллектив туристической фирмы. По выведенным категориям потенциал работоспособности: уверенность, опыт, знания, планирование, профессионализм.

Заключение

Карьеростроительство — процесс сложный, многопрофильный и неоднозначный. Есть множество разных стратегий.

На любой стадии карьеры необходимыми качествами являются упорство и вера в то, что делаешь. Не верьте тем, кто вас хоронит. Пусть все вокруг считают — для вас все уже закончилось. Только знаете — все еще только начинается. В жизни множества людей самые разнообразные неудачи оказывались предтечами самых больших достижений. Любое событие нашей жизни может укреплять или ослаблять нас. Но как оно, в конечном счете, повлияет на нас — выбор всегда за нами.

Любая неудача может сделать человека мудрее и сильнее. Как известно, Эдисон проделал свыше тысячи неудачных опытов, пока наконец не родилась электрическая лампочка. Но каждый из тысячи опытов давал ему новые знания об электричестве. Вскоре решение стало настолько очевидным, что он просто не мог не найти его. Видение будущего, основанное на решимости не отступать, сделало Эдисона великим. Непреклонная решимость невозможна без оптимизма, без веры в конечный успех.

Главное — поверить: невозможное возможно — и начать формулировать ясный стратегический план, подкрепив его четкими тактическими разработками. Затем отрезок умно упертого труда и — результат... Он снова не такой, как хотелось? Хорошенько поразмыслив, начнем сначала. Может быть, чуть-чуть по-другому. Ведь стали мудрее, и у новой попытки больше шансов на успех. Сколько раз надо начинать сначала? А столько, сколько нужно, чтобы достичь того результата, который станет устраивать. Чем более ожесточенную горечь поражений познали, тем полнее будет ощущение счастья, когда на смену им придут победы, которым уже знаем настоящую цену. Препятствия, неудачи и проблемы могут смирять, закалять или ожесточать нас. Смирившийся с неудачами становимся неудачником. «Закалившийся» после каждой неудачи становимся еще более подготовленным и целеустремленным. Кем быть — выбор каждый делает сам.