

4. *Niva J.* Alexander Blok in France: literary heritage / J. Niva. Moskow, 1993. 243 p.
5. *Sun Sh. Kh.* Dai Wangshu and French symbolism / Sh. Kh. Sun // Famous works. 2011. № 30. P. 96–97.
6. *Tan Ch. Ts.* Analysis of the image of women in Chinese literature [Electronic resource] / Ch. Ts. Tan. Access mode: <https://wenku.baidu.com/view/5b13eb4af7ec4afe04a1dfdb.html>.
7. *Wang X. H.* Analysis of the image of women in the lyrics of «Rainy alley» Dai Wangshu / X. H. Wang // Bulletin of Southwestern University. 2014. № 3. 15 p.

УДК [316.612:331.101.3]:[005.966:005.572]

В. В. Дикова

V. V. Dikova

*Нижегородский государственный социально-педагогический институт (филиал)
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Нижний Тагил
Nizhny Tagil State Social Pedagogical Institute (branch)
Russian State Vocational Pedagogical University, Nizhny Tagil
viktoryia-dikova@yandex.ru*

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ КАРЬЕРНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

FORECASTING OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS IN THE CONDITIONS OF CAREER CONSULTATION

Аннотация. Анализируется актуальность проблемы прогнозирования профессионального развития. Рассматриваются возможности карьерного консультирования в прогнозировании профессионального будущего молодых специалистов, диагностический потенциал тестового комплекса «Профкарьера» в решении этой задачи.

Abstract. In article relevance of a problem of forecasting of professional development is analyzed. The possibilities of career consultation in forecasting of the professional future of young specialists are considered; diagnostic potential of the «Profkaryera» test complex in the solution of this task.

Ключевые слова: карьерное консультирование, прогнозирование, профессиональное будущее, профессиональное развитие, временная транспектива, индивидуальные траектории развития.

Keywords: career consultation, forecasting, professional future, professional development, temporary transpektiva, individual trajectories of development.

Профессиональное развитие молодого специалиста в условиях крупного промышленного предприятия является актуальной проблемой не только самого специалиста, но прежде всего проблемой сохранения и развития кадрового потенциала организации. Интенсивные инновационные, экономические, общественно-политические процессы быстро меняют конъюнктуру как рынка труда в целом, так и требования к профессиональной деятельности специалиста конкретного предприятия. Большинство исследователей в этой области, бесспорно, признается быстрое устаревание, а в некоторых случаях и полная бесполезность полученных профессиональных компетенций, навыков и знаний. Э. Ф. Зеер указывает: «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 таких условиях большинство предприятий стремится не только сохранить кадровый потенциал, но и обеспечить его полноценное профессиональное развитие в соответствии с собственными приоритетами и потребностями в рамках внедрения профессиональных стандартов. Руководители кадровых служб и управлений предприятий озабочены снижением эффективности труда, тем не менее, внедряемые и работающие системы и методы оценки эффективности персонала, повышения квалификации и обучения персонала либо приносят слишком формализованные плоды, либо вообще показывают свою несостоятельность в решении поставленных задач.

Для молодого специалиста, только что получившего профессиональное образование, важно не просто найти достойное применение своей квалификации, но и иметь четкое представление о своем профессиональном потенциале, возможном карьерном росте, знать и понимать свои возможности и профессиональные ограничения. В настоящее время профессиональное будущее молодежи асимметрично, непредсказуемо, связано с неопределенностью и отсутствием перспектив максимально реализовать себя в профессиональной жизни. Как указывает Э. Ф. Зеер, «асимметрия профессионального будущего формируется под влиянием социально-экономических условий, динамичного мира профессий, системы профессионального образования и профориентации, сложившегося внутреннего мира личности, его индивидуальной психологической организацией, случайными событиями и обстоятельствами, а также иррациональными тенденциями построения своего будущего» [3, с. 52]. Таким образом, возрастает необходимость в прогнозировании профессионального будущего, определении возможных вариантов профессионального развития, временных перспектив, поиска очевидных ориентиров в траектории своего профессионального развития в рамках организации или предприятия.

Если конечной целью прогнозирования профессионального будущего является самоопределение личности в постоянно изменяющемся социально- профессиональном обществе, то его основными функциями являются опережающее отражение, прогнозирование и планирование, адаптация к знаковым событиям, рефлексия прошлого и настоящего, построение временной транспективы, согласование желаемого и возможного, оценка реальных достижений и мобилизация активности (усилий) по осуществлению своих планов [2, с. 113–115]. Такого рода прогнозирование требует от специалиста владения четким и глубоким представлением о себе, своих профессиональных возможностях и ресурсах, осознания целей и мотивов профессиональной деятельности, и особенно это важно на этапе вхождения в профессиональную деятельность, адаптации к условиям труда. В указанных обстоятельствах для решения данной задачи требуется научный подход ввиду не только низкой результативности имеющихся систем развития и адаптации персонала, но и подчас неприменимости тиражируемого зарубежного опыта в отечественных условиях.

Инструментом, позволяющим дать ответы на многочисленные вопросы выпускника вуза, может стать *карьерное консультирование*, которое обладает необходимым научно-методическим и технологическим потенциалом. В качестве диагностического основания для осуществления карьерного консультирования могут выступать различные методики, дающие комплексную оценку личности с точки зрения ее интеллектуальных способностей,

профессиональных интересов и направленности, личностных качеств и свойств, трудовой мотивации и карьерных установок. На наш взгляд, инструментом, отвечающим самым высоким требованиям, соответствует диагностический компьютерный тестовый комплекс «Профкарьера», разработчиком и правообладателем которого является Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» в МГУ им. М. В. Ломоносова [1]. Комплекс предназначен для оказания содействия в трудоустройстве выпускников вузов, оценки личностного и профессионального 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 диагностических блоков можно считать необходимым и достаточным, а результаты тестирования 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, настроить молодого специалиста на понимание своих ресурсов и ограничений, обеспечить профессиональное саморазвитие и повышение квалификации.

Основными направлениями (решаемыми задачами) карьерного консультирования могут стать:

1. Определение будущей профессиональной позиции (функциональной роли). Например: аналитик, специалист, администратор, руководитель структурного подразделения и другие. На консультации прорабатываются те позиции, на которые стоит ориентироваться в первую очередь, а какие возможно стоит исключить.

2. Составление оптимального карьерного и профессионального пути. В процессе консультации вырабатываются конкретные шаги по построению дальнейшего профессионального пути. Рассматриваются наиболее продуктивные карьерные установки, особенности мотивации, определяются значимые личностные ресурсы и препятствия в достижении цели.

3. Выбор сферы приложения своего образования и профессиональной квалификации. Анализируются возможности повышения квалификации, необходимость стажировок, сужения или расширения профессиональных функций, прикрепления наставника. Одна из задач консультации – обозначить те варианты приложения сил, где специалист может успешно и с интересом для себя реализоваться.

4. Знание и понимание своих сильных и слабых сторон. Такое направление консультирования создает основу понимания специалистом своей конкурентоспособности и продуктивности на работе. Анализируя результаты тестирования, консультант не только раскрывает достоинства и преимущества оптанта, но и обозначает слабые стороны и пути их компенсации и развития.

Таким образом, карьерное консультирование обладает большим потенциалом и является одним из эффективных инструментов прогнозирования профессионального будущего молодого специалиста. В сочетании с новейшими психодиагностическими технологиями карьерное консультирование с опорой на результаты тестирования позволяет не только комплексно подойти к решению задачи прогнозирования профессионального будущего, но и получить конкретные рекомендации по воплощению будущего в реальность.

Список литературы

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

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

3. Зеер Э. Ф. Психология прогнозирования профессионального будущего личности / Э. Ф. Зеер // Личность в профессионально-образовательном пространстве: материалы 13-й Всероссийской научно-практической конференции, 21 нояб. 2014 г., Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2014. С. 49–59.

УДК 37.015.325:159.923.2

Н. Е. Жданова

N. E. Zhdanova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg
zne1976@gmail.com*

ГОТОВНОСТЬ К САМОРАЗВИТИЮ И МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

WILLINGNESS TO SELF-DEVELOPMENT AND SELF-MOTIVATION OF TEACHERS' PROFESSIONAL ACTIVITIES

Аннотация. Изложены результаты проведенного психологического исследования готовности к саморазвитию и мотивации профессиональной деятельности как компонентов профессиональной компетентности педагогов. Исследование готовности к саморазвитию и мотивации профессиональной деятельности будет способствовать повышению уровня коммуникативной компетентности, стремлению к саморазвитию, способности к анализу результатов своей профессиональной деятельности; способности видеть перспективность линии своей профессионально-педагогической деятельности.

Abstract. The article presents the results of the psychological study of readiness for self-development and motivation of professional activity as components of professional competence of teachers. The study of readiness for self-development and motivation of professional activity will contribute to improving of the level of communicative competence, the desire for self-development, the ability to analyze the results of their professional activities; the ability to see the prospects of their professional and pedagogical activity.

Ключевые слова: готовность к саморазвитию, мотивация профессиональной деятельности, педагогическая деятельность.

Keywords: readiness for self-development, motivation of professional activity, pedagogical activity.

Происходящие реформы в образовании и вариативность образовательных программ обостряют проблему подготовки компетентных, эрудированных и социально-грамотных педагогов. Данный факт заставляет педагогов всех ступеней образования кардинально переосмысливать не только содержание, но и мотивацию своей профессиональной деятельности.