

**Седунова Анастасия Сергеевна**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии и педагогики  
Ульяновского государственного университета

**Михайлова Ирина Викторовна**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии и педагогики  
Ульяновского государственного университета

## **ТЕХНОЛОГИИ КАРЬЕРНОЙ ГОТОВНОСТИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ [1]**

---

---

**Аннотация:**

*Статья посвящена проблеме применения технологий карьерной готовности на примере Ульяновского региона. Рассматриваются современные подходы к реализации данных методик; обсуждаются актуальные направления формирования профессиональной готовности в регионе и специфика авторских программ.*

**Ключевые слова:**

*карьерная готовность, технологии, модели карьерной готовности, центры карьеры.*

---

---

**Sedunova Anastasia Sergeevna**

PhD in Psychology, Assistant Professor,  
Psychology and Education Science Department,  
Ulyanovsk State University

**Mikhaylova Irina Viktorovna**

PhD in Psychology, Assistant Professor,  
Psychology and Education Science Department,  
Ulyanovsk State University

## **THE CAREER READINESS TECHNOLOGIES: REGIONAL ASPECT [1]**

---

---

**Summary:**

*The article deals with the application of career readiness technologies by case study of Ulyanovsk region. The authors consider the current approaches to the implementation of these technologies, discuss the current trends of professional readiness development in the region and the specific features of the original programs.*

**Keywords:**

*career readiness, technology, models of career readiness, career centers.*

---

---

В настоящее время интерес к проблеме формирования карьерной готовности в российских реалиях приобретает особое значение. Профессиональное мировоззрение молодого специалиста складывается в контексте общей культуры, отражает сложнейшие процессы социальной динамики. Исследование психологических особенностей и факторов карьерной готовности и профессиональной мобильности является актуальным не только для фундаментальных исследований по психологии развития, но и с точки зрения прикладных аспектов: разработки и реализации целевых программ сопровождения карьерной готовности на этапах подготовки и обучения.

Подобные программы реализуются в зарубежной психологии – как в колледже, так и в высших учебных заведениях (например С. McPherran Lombardi, R. Levine Coley, 2014; Farrington et al., 2012 и др.), что позволяет сопоставить образовательные модели и результаты исследований. Кроме того, задачи профилактики демотивации, профессионального отчуждения, выгорания на сегодняшний день становятся необходимым звеном программ психологического сопровождения субъекта труда. Следовательно, анализ психологических особенностей карьерной готовности и факторов мобильности позволит осуществить современные подходы, расширить перспективы психологической работы и с молодежью, и со специалистами, имеющими опыт профессиональной деятельности, провести сравнительные испытания и разработать задачно-ориентированные технологии сопровождения.

В 2015 г. мы осуществляем исследование по проекту РГНФ № 15-16-73004 а(р) «Репрезентации карьерной готовности и профессиональная мобильность молодежи Ульяновского региона». Целью работы стало изучение психологических характеристик профессиональной готовности молодежи региона в вариативной среде. Одной из особенностей программы является то, что в локусе проблемы находится когнитивный компонент готовности. В данной статье мы рассматриваем основные составляющие технологий формирования карьерной готовности в Ульяновском регионе, исходя из модели, включающей три структурных компонента (когнитивный, эмоциональный и мотивационный), уровень сформированности которых позволяет прогнозировать успешность и качество развития молодых специалистов [2].

В современных исследованиях, посвященных анализу зарубежного опыта формирования карьерной готовности в системе профессионального образования, выделяют два основных направления реализации технологий. Первое – усвоение необходимой информации при изучении специальных дисциплин, второе – деятельность студенческих служб занятости или специальных «центров карьеры» при учебных заведениях, которые помогают студентам и выпускникам в течение некоторого времени (обычно до двух-трех лет). Главные этапы развития технологий

готовности затрагивают весь XX век. Периодизация Н.Б. Лисовской с соавторами включает следующие модели: центр трудоустройства (наставничество), карьерное планирование и наиболее современную сетевую модель [3]. Можно выделить самые распространенные технологии, активно используемые странами Запада (Канады, США, Европы и Австралии):

- Профессиональное обучение – предоставление возможности студенту получить современные знания, умения и навыки в конкретном учебном заведении с возможностью продолжить процесс в другом учебном заведении. Причем во многих странах академическая успеваемость является одним из главных факторов при рассмотрении кандидата на работу.

- Профориентационное консультирование – определение социально-психологических качеств и навыков, необходимых на конкретной должности, и возможное их развитие и (или) коррекция.

- Комплексная информационная поддержка учебных заведений и работодателей по обеспечению обучающихся требуемой информацией (сведениями о перспективных вакансиях; описанием профессионально важных качеств, подходящих для получения конкретной должности; данными о стажировках, курсах, семинарах, мастер-классах и т. д.).

- Организация открытых семинаров и мастер-классов от ведущих специалистов в конкретной области.

- Проведение потенциальными работодателями презентаций деятельности их компаний и служб с обсуждением их запросов и требований.

Главной характеристикой современных отечественных технологий карьерной готовности является интеграция зарубежного опыта с сохранением ряда классических подходов. Одновременно наблюдаются следующие тенденции. Во-первых, реализуется традиционное понимание методик готовности как способов усвоения знаний при обучении и во время практики. Во-вторых, предпринимаются попытки создания новых технологий или адаптации зарубежного опыта к российским реалиям.

Ярким примером современного подхода к созданию технологий, ориентированных на компоненты карьерной готовности, является разработанная Е.А. Могилевкиным система организационно-психологического сопровождения карьеры молодого специалиста, предлагающая в качестве структурных элементов тьюторинга активизацию карьерных ожиданий и установок (когнитивный компонент) [4]. Необходимо учитывать, что в настоящее время в России происходит перестройка всей системы профессионального обучения. Развиваются новые образовательные стандарты подготовки, которые включают в себя и проверенные временем отечественные технологии, и модифицированные западные методики. Так, активно поддерживается деятельность специализированных студенческих служб занятости, или «центров карьеры». В частности, Е.А. Могилевкин приводит пример организации региональным центром (г. Владивосток) делового клуба для старшекурсников по направлению «менеджмент», в котором на базе мастер-классов специалистов – опытных профессионалов, руководителей и владельцев бизнеса – реализуются задачи активизации мотивационного компонента карьерной готовности [5].

Какие из перечисленных тенденций являются отличительной чертой Ульяновского региона? Современные технологии карьерной готовности реализуются сразу по двум направлениям. Во-первых, это классическая модель трудоустройства в формах наставничества и центров трудоустройства, которая характеризуется следующими особенностями:

- применением методик консультирования в рамках наставничества в процессе профессионального обучения, профориентационным консультированием, организацией баз практик и самостоятельной работы обучающихся;

- созданием «центров карьеры» при образовательных учреждениях (например «Центр содействия трудоустройству выпускников» на базе Ульяновского государственного университета и Ульяновского государственного педагогического университета им. И.Н. Ульянова, центр «Карьера» Ульяновского государственного технического университета и др.).

Основные направления деятельности центров трудоустройства позволяют решать не только традиционные консультационные задачи, но и актуальные проблемы организации информационной среды: информирование по результатам мониторинга о потребностях рынка труда; создание банка данных будущих специалистов; сотрудничество с предприятиями, выступающими в качестве работодателей в целях трудоустройства выпускников университета; организация диалоговых встреч с работодателями, проведение ярмарок вакансий, презентаций и мастер-классов.

Во-вторых, на базе центров трудоустройства активно реализуются элементы сетевой модели формирования карьерной готовности. Она предполагает активное взаимодействие всех участников процесса с применением разных карьерных ресурсов – печатных, электронных, коммуникативных и т. д. От студентов ожидается активное участие при усвоении необходимой профессиональной информации не только при обучении, но и в рамках самостоятельной работы, посещения ярмарок вакансий, встреч с работодателями, использования интернет-ресурсов и др.

Во время практики обучающиеся получают возможность использовать ресурсы образовательной среды, находить и структурировать материал, который может помочь им в построении карьеры. В рамках доступного образования каждый желающий может получить необходимую информацию через Интернет: в частности о дистанционных курсах, семинарах и др. Реализация современных программ двухуровневой системы подготовки кадров в высших учебных заведениях обеспечивается тем, что для проведения занятий приглашаются ведущие специалисты в той или иной области знания. Эксперты-практики на основе опыта и реальной деятельности проводят занятия как в стенах заведения, так и на базовых кафедрах (дополнительно к практике). Это дает возможность студенту погрузиться в сферу профессиональной деятельности и получить требуемые навыки.

Кроме того, для подготовки магистров в ведущие высшие образовательные учреждения приглашаются профессионалы, внесшие существенный вклад в развитие мировой и (или) российской отрасли, для проведения периодических семинаров и мастер-классов. Такие встречи крайне полезны для обучающихся, поскольку позволяют, с одной стороны, получить современную информацию в рамках своего направления, с другой – продемонстрировать профессиональную компетентность и завязать контакты, необходимые для построения карьеры.

В Ульяновском регионе, как показал мониторинг официальных сайтов, во всех профессиональных учебных заведениях появились студенческие службы занятости, в большей степени реализующие классическую модель трудоустройства. Акцент ставится на конкретный поиск работы (например в средних профессиональных учебных заведениях – Ульяновском медицинском колледже, Ульяновском педагогическом колледже, Ульяновском авиационном колледже и др.). Организации формируют и предлагают выпускникам список вакансий, который, судя по статистике, чрезвычайно востребован.

Среди собственно психологических технологий в системе психологического сопровождения необходимо выделить ряд авторских программ, в которых рассматриваются отдельные компоненты карьерной готовности. Это методики, разработанные в парадигме профессионального самоменеджмента: ориентационные тренинги «Развитие профессиональных представлений» и «Управление карьерой» А.С. Седуновой (2008–2009 гг.); авторский курс Ю.Н. Лачугиной (2010 г.), ориентированный на мотивационный компонент; программа «Успешная карьера» Н.В. Калининой и О.А. Юриной (2010 г.) и др. [6; 7; 8].

Представленные авторские программы могут быть расширены за счет включения модулей, направленных на оценку и рефлексии личностных репрезентаций карьерной готовности. На наш взгляд, особенностью данных методик может стать применение карьерного и ситуационного моделирования, позволяющего апробировать систему индивидуальных представлений о профессии в вариативной среде.

### Ссылки и примечания:

1. Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 15-16-73004.
2. Миронова-Тихомирова А.С. Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2006. 24 с.
3. Лисовская Н.Б., Смолина Т.Л., Трощина Е.А. Особенности формирования карьерной готовности в зарубежной системе профессионального образования // *Профессиональное образование в современном мире*. 2012. № 3 (6). С. 93–100.
4. Могилевкин Е.А. Карьерный тьюторинг – психологическое сопровождение карьеры // *Управление персоналом*. 2004. № 21. С. 44–47.
5. Могилевкин Е.А. Технология формирования и развития профессиональных и карьерных компетенций выпускника вуза по направлению «Менеджмент» // *Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова*. 2012. Т. 18, № 6. С. 166–170.
6. Калинина Н.В. Успешная карьера. Первые шаги: как найти работу и не потерять жизнестойкость : методическое пособие для вузов. Ульяновск, 2010. 59 с.
7. Карьера сотрудника в организации : методические указания по дисциплине «Управление персоналом» / сост. Ю.Н. Лачугина. Ульяновск, 2010. 74 с.
8. Модель мира и развитие профессионала / А.С. Седунова и др. Ульяновск, 2009. 154 с.

### References and notes:

1. This publication was prepared under the RFH supported research project no. 15-16-73004.
2. Mironova-Tihomirova, AS 2006, *Psychological structure of career readiness of graduates of the university*: PhD thesis abstract, Khabarovsk, p. 24.
3. Lisovskaya, NB, Smolina, TL & Troshchina, EA 2012, 'Features of formation of career readiness in foreign vocational education', *Vocational Education in the modern world*, no. 3 (6), pp. 93-100.
4. Mogilevkin, EA 2004, 'Career Tutoring - psychological support career', *Personnel Management*, no. 21, pp. 44-47.
5. Mogilevkin, EA 2012, 'Technology of formation and development of professional and career competencies graduate high school in "Management"', *Bulletin of the Kostroma State University. ON. Nekrasov*, vol. 18, no. 6, pp. 166-170.
6. Kalinina, NV 2010, *Successful career. First steps: how to find a job and do not lose vitality: textbook for high schools*, Ulyanovsk, p. 59.
7. Lachugina, JN (comp.) 2010, *Career employees: guidelines on the subject "Human Resource Management,"* Ulyanovsk, p. 74.
8. Sedunova, AS 2009, *The model of peace and development of the professional*, Ulyanovsk, p. 154.