МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра управления персоналом и организационной психологии**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Работу выполнил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Е. Киреенок

(подпись, дата)

Факультет Управления и психологии курс 3

Специальность/направление 38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель

преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С. Обраскова

(подпись, дата)

Нормоконтролер

преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.С. Обраскова

(подпись, дата)

Краснодар 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение………………………………………………………………….....3

1. Профессиональные предпочтения в трудовой деятельности…….......5

1.1 Понятие и значение профессиональных предпочтений……...........5

1.2 Карьерная ориентация…………………..........…..………………….8

1.3 Профессиональные предпочтения и карьерные ориентации в работе менеджера по персоналу……………………………....…11

2 Профессиональные предпочтения студентов, обучающихся по

специальности «управление персоналом»……………………………15

2.1 Характеристика выборки студентов………………………………15

2.2 Использование опросника профессиональных предпочтений

Дж. Холланда и методики «якоря карьеры» Э. Шейна

с результатами исследования………………………………......….18

2.3 Рекомендации по результатам исследования среди

опрошенных студентов……………………….....……………….....31

Заключение………………………………………………………..…..….35

Список использованных источников………………………………..….37

Приложение А Методика «якоря карьеры» ………….……………......39

Приложение Б Опросник профессиональных предпочтений………....42

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональные предпочтения людей важно знать не только на этапе «вхождения» в организацию, но и на протяжении учебной деятельности в зависимости от профиля обучения. Во многих учебных заведениях сейчас проводят тесты на профориентацию, чтобы ученики старших классов могли определиться с выбором их дальнейшего карьерного пути. Но, пройдя столь тернистый путь, сдав экзамены, студенты понимают, что они не хотят учиться на данном направлении, либо они не до конца уверены, выбрали ли то направление. Хорошо, если студент понял, что сделал неверный выбор и смог перейти на другое направление вовремя. А есть такие, которые дойдя до конца обучения так и не знают, смогут ли они работать по тому направлению, которое выбрали.

Тема курсовой работы является актуальной, так как с помощью проведения исследования можно выявить ряд тенденций среди участников об их профессиональном предпочтении.

Суть научной проблемы заключается в том, что студенты на протяжении всего периода обучения не до конца понимают, на что будет направлена их карьера и какие у них преобладают основные профессиональные предпочтения.

В курсовой работе использованы проведенные исследования на базе двух методик: тест «якоря карьеры», составленный Э.Шейном и опросник профессиональных предпочтений, автором которых является Дж. Холланд. В ходе исследования студенты были разделены по группам, в которых они учатся, чтобы определить динамику по каждой из них, а затем сравнить с общими результатами, выявленными у респондентов.

Объектом данной работы являются профессиональные предпочтения. Предметом являются профессиональные предпочтения студентов специальности «управления персоналом».

Цель данной работы - определение профессиональных предпочтений студентов, обучающихся по специальности «управление персоналом».

Был определен ряд задач в курсовой работе:

- определение понятия и значения профессионального предпочтения;

- определение понятия карьерной ориентации в трудовой деятельности;

- определение влияния карьерных ориентаций и профессиональных предпочтений на работу менеджера по персоналу;

- исследование результатов студентов по выбранным методикам;

- анализ результатов с дальнейшими выводами и рекомендациями.

Возможности использования полученных результатов помогут студентом определить ту сферу деятельности, в которой им будет комфортно работать, а также развивать те предпочтения, которые будут для них наиболее значимыми. Также будет возможность определить, есть ли среди студентов те, кто еще до конца не определился со своим профилем деятельности и в процентном соотношении выявить, какие типы профессиональных предпочтений и карьерных ориентаций присутствуют у респондентов в максимальном количестве, либо не присутствуют вообще. В конце будут даны рекомендации по результатам проведенного исследования с краткими пояснениями.

1 Профессиональные предпочтения в трудовой деятельности

* 1. Понятие и значение профессиональных предпочтений

Профессиональное предпочтение у сотрудников организации является важнейшим критерием осознания продуктивности своей деятельности. Профессиональное становление личности - это способность ответственно принимать решения о выборе профессии, а также умение выстраивать свою профессиональную карьеру.

Основными компонентами в жизни человека является отношение к профессиональному труду, коллективу и самому себе, но только в том случае, если происходит постоянное определение места человека в профессиональной сфере. Иногда происходит так, что для человека профессия перестает быть удовлетворительной, тогда происходят случаи смены профессии, либо места работы [3].

Так что же такое профессиональное предпочтение? Это та частота влияния профессиональных ценностей человека, которая влияет на формирование положительного образа работы у личности.

Теперь рассмотрим основные понятия, которые предлагают нам разные авторы. Например, А. Маслоу раскрывает профессиональное развитие в понятии «самоактуализация», то есть, проявление человека в особенном для него деле.

Самоопределение - это умение человека строить самого себя, способность переосмысливать собственную сущность, вот что предлагает нам П.Г. Щедровицкий.

М.Г. Гинзбург дает следующее трактовку профессионального самоопределения: это «содержательное конструирование человеком своего жизненного поля, включающего в себя как совокупность индивидуальных жизненных смыслов, так и пространство реального действования (актуального и потенциального)».

Также интерес вызывает небольшое определение В.Ф. Сафина: профессиональное самоопределение это «выбор жизненной сферы, соответствующей значимой цели, выступает поворотным моментом и поворотным этапом в самоопределении личности»

Более подробно профессиональное самоопределение представлено у Е.А. Климова. Для него это «…важное проявление психологического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов».

Также Климов пишет, что у личности за определенные годы складывается своё отношение к разнообразным областям труда, оценке своих возможностей и запасным вариантам в выборе профессии, что определяет внутреннее состояние человека к профессиональному самоопределению.

Е.А. Климов рассуждает, что профессиональное предпочтение человека не происходит единожды и не заканчивается после окончания профессиональной подготовки по выбранному направлению, оно протекает в течение всей жизни человека [7].

Исследования Н.С. Пряжникова позволили установить неразрывную связь между профессиональным самоопределением и самореализацией человека в важных сферах жизнедеятельности. Он пишет, что «сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации» [14].

У человека в профессиональных предпочтениях существует ряд значимых моментов:

- профессиональное самоопределение: выбор ряда определенных профессий по конкретным критериям;

- главным в профессиональном самоопределении является осознанный выбор профессии с учётом возможностей и собственных способностей, но никак не по желанию родителей, либо потому что «там учатся мои друзья»;

- в течение жизни человек должен обдумывать свои профессиональные предпочтения для того, чтобы не просто сидеть на рабочем месте, а самоутверждаться в своей профессии;

- если человек знает о своих предпочтениях, это свидетельствует о его социально-психологической зрелости, потребности в самоактуализации и самореализации [6].

Профессиональные предпочтения являются важным фактором в самореализации личности в определенной профессии. Профессиональные предпочтения - это то, как человек определяет себя относительно выработанных в обществе критериев профессионализма. Кому-то достаточно простой принадлежности к профессии или получения специального образования, а для других людей профессионализмом считается индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии.

Профессиональное становление - это длительный процесс, который начинается с выбора профессии и продолжается на протяжении всей жизни. Перед началом выбора профессии личности необходимо:

- определить собственные потребности, интересы, желания, намерения;

- выявить собственные возможности, склонности, особенности характера, темперамента;

- целенаправленно и последовательно повышать уровень информированности о мире профессий в целом и особенностях, условиях, требованиях избранной профессии;

- соотнести полученное знание о себе с объективными требованиями избранной профессии и оценить предполагаемую эффективность;

- реализовать практическую профессиональную пробу для того, чтобы почувствовать профессию изнутри, а также провести самоанализ и спроектировать будущую профессиональную траекторию [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональные предпочтения являются важным фактором самореализации личности в конкретной профессии. Постоянный поиск своего места в мире профессий позволяет личности найти область деятельности для полной реализации, проявления себя.

* 1. Карьерная ориентация

Перспективы общественного развития во многом определяются карьерными ориентациями, предоставленными условиями для реализации её потенциала. Сознательное планирование профессиональной карьеры выступает при этом психологической основой самореализации личности в профессиональной деятельности.

Направленность личности как система устойчивых доминирующих мотивов, определяющих её побуждение, стратегические и тактические цели, детерминирует поведение и деятельность человека, ориентирует его активность.

Учёт интересов опыта, особенностей, возможностей, а также формирования постоянной готовности к самореализации собственного потенциала в какой-либо деятельности рассматривается благодаря осуществлению профессиональной карьеры [19].

В сфере управления карьера рассматривается как серия исполняемых личностью ролей, выбор которых и успех, обусловлены потребностями, ценностями, установками, интересами, предшествующим опытом и ожиданиями в будущем.

На основе анализа определений понятия «профессиональная карьера», представленных в научной литературе, выделяются следующие интерпретации:

- вид профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути личности (Е.А. Климов);

- последовательность должностей, профессий, мест и позиций в течение трудовой жизни личности, включая до и после профессиональные позиции (студенчество и выход на пенсию) (О.А. Гаврилица, Е.Г. Молл);

- вид деятельности, слитый с образом жизни и включающий различные сферы жизни (Л. Волкова);

- призвание как деятельность, наилучшим образом исполняемая и согласующаяся с жизненной задачей человека (А. Маслоу, В. Франкл);

- профессиональный опыт, не сводимый к профессии или профессиональной роли, который выражается через общественную активность (Н.С. Пряжников);

- профессиональный путь человека, в котором происходит развитие субъекта (К.А. Абульханова-Славская, А.Р. Фонарев, Е.Г. Молл).

Таким образом, из вышеперечисленных определений мы понимаем, что понятие «карьера» представляет собой контекст личностных преобразований субъекта профессиональной деятельности.

Карьерная ориентация человека предполагает многогранность и исследования с различных сторон подходов. Карьерное движение может рассматриваться с двух сторон: как движение по служебной лестнице, так и движение в профессиональной сфере. С одной стороны карьера рассматривается как последовательность должностей на протяжении трудовой деятельности личности, а с другой стороны - это профессиональная мотивация и способности человека [20].

Многие исследователи считают, что выбор карьерных ориентаций определяется влиянием ряда факторов, к которым относятся как индивидуальные особенности человека, так и влияние посредством окружающей среды.

Можно выделить три основные группы факторов, которые определяют карьерные ориентации человека:

- психологические факторы: ценности, потребности и интеллект, которые влияют на достижения успеха в карьере;

- социальные факторы: сюда относят социально-экономический статус, уровень образования и семейную ситуацию;

- экономические и общественные факторы: технологические изменения в экономической сфере и производственной, природные стихийные бедствия, войны и кризисы мирового масштаба [1].

Последние факторы находятся вне контроля человека, но они влияют на рынок труда, а, следовательно, и на возможности развития карьеры.

Для того, чтобы достичь успеха в карьере существуют важные качества, необходимые человеку для развития по «карьерной лестнице»: способность самоконтроля, наличие волевых качеств, настойчивость, энергичность, выдержанность, решительность, стрессоустойчивость. Все эти качества отражают особенности эмоционально-волевой сферы личности [4].

Также большое значение будут играть качества, которые можно отнести к организационно-коммуникативной подструктуре личности: ориентация на групповые нормы, командное взаимодействие, динамичность межличностного общения и организаторские навыки, умение осуществлять различные навыки манипуляторного и психологического воздействия [8].

Высокий уровень образованности, высокий профессионализм, обеспечивающие широкий диапазон профессиональных знаний, умений, навыков, то есть высокую компетентность, рассматриваются всеми исследователями карьеры как исключительно важный фактор, определяющий успешность карьерного процесса.

На выбор карьеры влияют определенная личностная концепция, побуждения, мотивы и ценности. В связи с этим важным представляется понятие карьерных ориентаций, т. е. ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности. Для того чтобы реализовать свой личностный потенциал, человеку важно осознать свои карьерные ориентации и понимать, чего он хочет достичь в жизни [12].

1.3 Профессиональные предпочтения и карьерные ориентации в работе менеджера по персоналу

В настоящее время понятия «карьера» и «карьерная ориентация» рассматриваются в социальной, организационной психологии, в психологии управления, психологии труда, социологии, менеджменте и организационной культуре.

Такое многомерное изучение особенностей карьеры связано с позитивным отношением общества к карьерным устремлениям индивида, становлению человека как профессионала, реализации личностного потенциала в трудовой деятельности, усилению конкуренции в секторах рынка, связанных с наиболее востребованными и престижными профессиями [9].

Карьера понимается как осознанная последовательность изменений во взглядах, в позиции и поведении человека как субъекта трудовой деятельности, в системе общественных, экономических, деловых и других отношений, складывающихся в конкретный период жизненного пути.

Карьера осуществляется во взаимодействии двух процессов: внутреннего развития человека (профессиональный и личностный рост, самоопределение, саморазвитие) и внешнего движения деятельности человека в освоении социального и карьерного пространства [13].

Как же менеджеру по персоналу добиться успехов в карьере и распознать свои профессиональные предпочтения?

Для начала следует определить, нравится ли человеку его работа. У менеджера по персоналу довольно много перспектив в различных подсистемах управления. Существуют такие отрасти как: подбор, адаптация, оценка, мотивация сотрудников, обучение, развитие, кадровое администрирование, начислений зарплат и многое другое [10].

Если человек не способен работать в тесном контакте с людьми, то профессия менеджера по персоналу ему вряд ли подойдет.

Что касается профессиональных предпочтений, то здесь стоит задуматься о профессии еще до поступления в университет, так как не редко происходит так, что студент только в конце своего обучения понимает, что он не хочет быть менеджером по персоналу [2].

Для того, чтобы определить свои профессиональные предпочтения можно пройти несколько тестов, проанализировать их и сравнить результаты. В большинстве у человека есть как устойчивая карьерная ориентация, так и определенный тип профессионального предпочтения.

Свою профессиональную карьеру в работе менеджера по персоналу можно построить довольно разнообразно. Так как в системе управления персоналом существует одиннадцать подсистем, то проработав некоторое время в одной подсистеме, менеджер может перейти в другую, которая больше его привлекает. Некоторые люди сразу находят свое призвание в какой-то из одной сфер деятельности, а кто-то ищет то, что ему нравится всю свою жизнь [5].

После окончания учебного заведения самой начальной ступенью в карьере менеджера по персоналу будет должность ассистента, либо должность менеджера по подбору в кадровом агентстве.

Для человека, претендующего на должность, преимуществом будет наличие высшего образования по специальности «управление персоналом». Если у человека есть какое-либо другое образование: экономическое, психологическое, то первое время он может работать в роли административного персонала. Через некоторое время, пройдя адаптацию и показав результаты своей деятельности, он может претендовать на должность менеджера по персоналу [15].

В сфере управления разумным считается осваивать по два смежных направления деятельности. Например, подбор и адаптация сотрудников, организация и обучение тренингов, кадровое делопроизводство и разработка организационной структуры.

Другим вариантом карьерного роста может быть рост вместе с организацией. На начальном этапе роста организации появляется потребность в персонале, а соответственно и в менеджере по персоналу. Такой менеджер будет ценен, если он сможет выполнять те необходимые функции, которые требуются на начальном этапе. Например, массовый подбор, кадровое делопроизводство, обучение и адаптация. В таких организациях будет большая возможность нарастить свой профессиональный опыт [16].

Начинающему специалисту важно понять, какое из направлений в сфере управления ему интересно, и дальше уже развиваться в заданном русле, занимаясь самообразованием, отслеживая тенденции в сфере управления персоналом, читая специальную литературу, обмениваясь опытом с коллегами, просматривая интернет-форумы, посещая выставки и конференции [18].

В настоящее время менеджер по персоналу должен иметь не только диплом об окончании высшего учебного заведения, но наличие сертификата, подтверждающего соответствие специалиста стандартам профессиональной деятельности в сфере управления персоналом. Полезно также повышать квалификацию на специальных тренингах, краткосрочных курсах, по программе MBA с профильной специализацией.

В целом можно выделить две разновидности карьеры в сфере управления персоналом:

- функциональная или «нанизывание» компетенций: последовательная специализация в разных функциях и далее - постепенный вертикальный рост;

- универсальная: равномерный рост по должностной лестнице с наращиванием опыта по всем функциям (совершенствование универсального комплекта компетенций) с последующим переходом в одну из функций, но в крупную компанию, где эта функция выделена в отдельное направление [17].

Таким образом, можно сказать, построение карьеры приобретает особую актуальность в современных социокультурных условиях. В эпоху саморазвития перед профессионалами, как будущими, так и действующими, встают проблемы осознанного карьерного выбора и профессиональных предпочтений, соответствующих личностным ценностям работника. Они существенно влияют на трудовую деятельность менеджера по персоналу, как на начальном этапе учебной и трудовой деятельности, так и на протяжении всей его жизни.

2 Профессиональные предпочтения студентов, обучающихся по специальности «управление персоналом»

2.1 Характеристика выборки студентов

Профессиональные предпочтения студентов - это оптимальный выбор профессионального пути, которому должны соответствовать как интересы самой личности, так и требования в профессии. Также профессиональное предпочтение является формированием привлекательного образа для учащихся[ ].

Главной целью исследования в курсовой работе является определение типа профессиональных предпочтений и карьерных установок у студентов второго и третьего курса бакалавриата, а так же первого курса магистратуры за учебный 2017-2018 год. В исследовании приняли участие 52 студента из них: 15 человек второго курса, 15 человек третьего курса первой группы, 14 человек третьего курса второй группы и 8 человек первого курса магистратуры. Возрастной диапазон от 18 до 23 лет. Представители мужского пола примерно составляют 10% от выборки, то есть 5 человек, остальные 90% или 47 человек - девушки. Все данные отражены в таблице 1.

Таблица 1 - половозрастной диапазон респондентов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуальный код студента | Пол респондента | Возраст |
| 050101 | м | 22 |
| 050102 | ж | 22 |
| 050103 | ж | 22 |
| 050104 | ж | 21 |
| 050105 | м | 22 |
| 050106 | ж | 23 |
| 050107 | м | 22 |

Продолжение таблицы 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 050108 | ж | 22 |
| 030101 | ж | 19 |
| 030102 | ж | 20 |
| 030103 | ж | 20 |
| 030104 | ж | 20 |
| 030105 | ж | 20 |
| 030106 | ж | 20 |
| 030107 | ж | 20 |
| 030108 | ж | 20 |
| 030109 | ж | 20 |
| 030110 | м | 23 |
| 030111 | ж | 20 |
| 030112 | ж | 20 |
| 030113 | ж | 20 |
| 030114 | ж | 20 |
| 030115 | ж | 20 |
| 030201 | ж | 20 |
| 030202 | ж | 20 |
| 030203 | ж | 21 |
| 030204 | ж | 21 |
| 030205 | м | 23 |
| 030206 | ж | 20 |
| 030207 | ж | 21 |
| 030208 | ж | 20 |
| 030209 | ж | 20 |
| 030210 | ж | 20 |
| 030211 | ж | 20 |
| 030212 | ж | 20 |

Продолжение таблицы 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 030213 | ж | 21 |
| 030214 | ж | 21 |
| 020101 | ж | 19 |
| 020102 | ж | 20 |
| 020103 | ж | 19 |
| 020104 | ж | 20 |
| 020105 | ж | 19 |
| 020106 | ж | 19 |
| 020107 | ж | 19 |
| 020108 | ж | 19 |
| 020109 | ж | 19 |
| 020110 | ж | 18 |
| 020111 | ж | 20 |
| 020112 | ж | 19 |
| 020113 | ж | 19 |
| 020114 | ж | 19 |
| 020115 | ж | 19 |

В целях конфиденциальности проведения методик каждому из студентов был присвоен индивидуальный код, где первые две цифры - это курс, вторые две цифры - это группа, а третьи две цифры - это номер участника.

В выборке не участвовали студенты первого курса, так как, по моему мнению, у них ещё не до конца сформированы профессиональные предпочтения. Студенты четвертого курса бакалавриата и второго курса магистратуры также не участвовали в исследовании, так как они завершают свои учебные ступени.

2.2 Использование опросника профессиональных предпочтений Дж. Холланда и методики «якоря карьеры» Э. Шейна с результатами исследования

Первой проведенной методикой, использованной в исследовании среди студентов является опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда. Она направлена на выявление основных предпочтений в профессии.

Методика делится на три части:

- в первой нужно отметить те виды деятельности, которые нравятся, либо которыми было бы интересно заниматься;

- во второй части перечислен список способностей, умений и навыков, которыми вы обладаете, либо способны осуществить;

- в третьей части перечислен список профессий, где нужно выбрать те, которые нравятся, либо интересны.

В каждой части есть блоки, которые обозначают тот или иной тип личности и профессий, их всего шесть.

Социальный тип - при решении проблем опирается на чувства; ему присуще приспособленчество, от интеллектуальных проблем старается держаться в стороне; стремится воспитывать, присутствуют такие черты как гуманность и женственность.

Предприимчивый тип - такие люди выделяют те цели и задачи, которые позволяют им проявить энтузиазм, занимают «исконно мужские» руководящие роли, где могут удовлетворить свои потребности в признании; для них характерен оптимизм, их привлекают неясные вербальные задачи, связанные с руководством.

Конвенциональный тип - люди данного типа предпочитают чётко структурированную деятельность; спонтанность и оригинальность им не присущи; консервативны и зависимы; слабые организаторы, но хорошие исполнители, избегают неопределенных ситуаций.

Реалистический тип - ориентирован на результат; представители данного типа занимаются конкретными объектами и их практическим использованием; развиты психомоторные навыки и технические способности; в беседе такие люди проявляют краткость и стереотипность.

Интеллектуальный тип - ориентирован на умственный труд; люди независимые и оригинальные, решают абстрактные задачи и склонны к интенсивной жизни.

Артистический тип - женский и оригинальный тип, которому присущ сложный взгляд на жизнь; в общении полагаются на воображение и интуицию; характерны высокие жизненные идеалы с акцентированием на «Я»; испытывают потребность в самовыражении, для решения задач используют воображение, а при более сложных фантазию.

Вторая методика, автором которой является Э. Шейн - это «якоря карьеры». В основе данного теста заложена карьерная установка или карьерный якорь. Он как движущий мотив побуждает людей предпринимать усилия по развитию своей карьеры, поэтому он может измеряться при помощи определенного инструментария.

Э. Шейном было выделено восемь основных карьерных «якорей»:

- профессиональная компетентность;

- менеджмент;

- автономия (независимость);

- стабильность;

- служение;

- вызов;

- интеграция стилей жизни;

- предпринимательство.

Люди с установкой на профессиональную компетентность хотят быть мастерами своего дела, они особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не дает развивать способности.

Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

Что касается установки независимости или автономии, то здесь ярко выражена потребность всё делать по-своему, такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форма одежды).

Люди, у которых в приоритете стабильность обуславливают это потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы жизненные события были предсказуемы; стоит различать два типа стабильности - это стабильность места работы и стабильность места жительства.

Человек с ориентацией на служение не будет работать в компании, которая враждебна его целям и ценностям, даже откажется от повышения должности, если это не позволит реализовать главные ценности жизни.

Если рассматривать установку на вызов, то здесь процессы борьбы и победа будут более важны для человека, чем определенная область деятельности или квалификация.

У человека с интеграцией стилей жизни ориентация направлена на различные стороны образа жизни, то есть такие люди любят сбалансированность между семьей, карьерой и саморазвитием, а также ценит свою жизнь в целом.

Люди с карьерной ориентацией на предпринимательство готовы рисковать при создании чего-то нового, они не желают работать на других и хотят иметь своё дело. Для таких людей главное построить организацию, но так, чтобы она была продолжением их самих. Более подробное описание методик можно просмотреть в Приложении А и Приложении Б.

Все результаты исследования представлены в отдельных таблицах и распределены по курсам и группам, чтобы увидеть, какие типы и карьерные ориентации в большей степени выявлены у той или иной группы студентов. Для начала рассмотрим первую группу магистратуры, результаты которой представлены в таблице 2.

Таблица 2 - результаты исследования первой группы магистратуры

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индивидуальный код студента | Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| 050101 | м | Предпринима-тельство | 9,8 | Предприимчивый | 24 |
| 050102 | ж | Стабильность места работы, служение и интеграция | 9,6 | Артистический | 15 |
| 050103 | ж | Стабильность места работы | 9,6 | Артистический | 32 |
| 050104 | ж | Стабильность места работы | 6,3 | Артистический | 21 |
| 050105 | м | Предпринима-тельство | 7,6 | Социальный и предприимчивый | 9 |
| 050106 | ж | Менеджмент | 9,4 | Артистический | 19 |
| 050107 | м | Служение | 9,4 | Интеллектуальный и конвенциональный | 15 |
| 050108 | ж | Служение | 9,4 | Социальный | 18 |

По результатам таблицы можно сделать заключение, что у представителей мужского пола доминирует карьерная ориентация на предпринимательство и предприимчивый тип. Среди девушек доминирует стабильность места работы и артистический тип. Также у одной из респондентов выявлено сразу три карьерных ориентации, что свидетельствует о высокой заинтересованности в индивидуальной карьере. У двух респондентов мужского пола выявлено по два типа профессиональных предпочтений близких между собой.

Следующей для анализа была взята первая группа третьего курса, результаты которой описаны ниже в таблице 3.

Таблица 3 - результаты исследования первой группы третьего курса

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индивидуальный код | Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| 030101 | ж | Стабильность | 9 | Артистический | 18 |
| 030102 | ж | Автономия | 8,8 | Артистический | 17 |
| 030103 | ж | Интеграция | 9,8 | Артистический | 25 |
| 030104 | ж | Менеджмент | 10 | Социальный | 20 |
| 030105 | ж | Стабильность места жительства | 10 | Конвенциональный | 17 |
| 030106 | ж | Стабильность места жительства | 9,3 | Артистический | 17 |
| 030107 | ж | Стабильность места работы | 8,6 | Предприимчивый | 12 |
| 030108 | ж | Автономия | 8,8 | Артистический | 27 |
| 030109 | ж | Стабильность места жительства | 9,3 | Артистический | 21 |
| 030110 | м | Интеграция | 8,4 | Предприимчивый и конвенциональный | 11 |
| 030111 | ж | Стабильность места работы | 9,6 | Социальный | 15 |

Продолжение таблицы 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индивидуальный код | Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| 030112 | ж | Стабильность места работы | 8,3 | Социальный | 22 |
| 030113 | ж | Предпринима-тельство | 9,6 | Предприимчивый | 12 |
| 030114 | ж | Стабильность места работы и места жительства | 7 | Артистический | 33 |
| 030115 | ж | Автономия | 6,8 | Артистический | 17 |

По результатам проведенных исследований самой распространенной комбинацией среди женского пола является ориентация на стабильность места работы и места жительства с артистическим типом профессионального предпочтения. Это значит, что работу они предпочитают выбирать на долговременную перспективу и с минимальным количеством командировок, но им присущ оригинальный и творческий тип в решении организационных задач.

У мужского пола выявлена высокая ориентация на интеграцию стилей жизни, а также совмещенный предприимчивый и конвенциональный тип профессиональных предпочтений. Данные типы мало совместимы, а значит, человек еще не до конца определился, какой же стиль у него доминирует.

Для исследования выбранных методик следующей была отобрана вторая группа третьего курса, результаты которой представлены в таблице 3.

Таблица 4 - результаты исследования второй группы третьего курса

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индивидуальный код | Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| 030201 | ж | Автономия | 8,4 | Социальный | 20 |
| 030202 | ж | Стабильность места работы | 10 | Артистический | 15 |
| 030203 | ж | Служение | 9,2 | Артистический | 28 |
| 030204 | ж | Стабильность места работы | 9,6 | Социальный | 12 |
| 030205 | м | Автономия | 8,4 | Предприимчивый | 12 |
| 030206 | ж | Служение | 8,6 | Социальный | 22 |
| 030207 | ж | Стабильность места работы | 8,3 | Предприимчивый | 22 |
| 030208 | ж | Служение | 9,8 | Предприимчивый | 11 |
| 030209 | ж | Интеграция и стабильность места работы | 9 | Артистический | 14 |
| 030210 | ж | Предпринима-тельство | 9,4 | Артистический | 8 |
| 030211 | ж | Интеграция | 8,8 | Артистический | 11 |
| 030212 | ж | Служение | 8,6 | Предприимчивый | 11 |
| 030213 | ж | Менеджмент | 7,8 | Артистичный | 15 |
| 030214 | ж | Стабильность | 9,6 | Социальный | 26 |

Среди исследованных кандидатов данной группы самыми распространенными комбинациями оказались стабильность и социальный тип, а также служение и предприимчивый тип. Обе характеристики принадлежат девушкам. Первая комбинация свидетельствует о долгосрочной перспективе места работы, где человек сможет полностью посвятить себя людям. Вторая комбинация свидетельствует о полном погружении в организацию с проявлением в ней своих организаторских способностей.

У респондента мужского пола выявлена ориентация независимости и предприимчивый тип профессионального предпочтения. Это значит, что человек будет хорошим руководителем, будет проявлять энтузиазм в работе, но только в том случае, если ему дадут частично или полностью работать, так как он хочет.

Последней в этом исследовании была изучена группа второго курса, результаты которой представлены в таблице 5.

Таблица 5 - результаты исследования второго курса

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индивидуальный код | Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| 020101 | ж | Менеджмент | 8,4 | Предприимчивый | 26 |
| 020102 | ж | Стабильность места работы | 9,6 | Артистический | 13 |
| 020103 | ж | Стабильность места работы | 9 | Артистический | 19 |
| 020104 | ж | Автономия | 10 | Артистический | 19 |
| 020105 | ж | Стабильность места работы и предпринима-тельство | 9 | Артистический | 12 |
| 020106 | ж | Стабильность места жительства | 6,3 | Артистический | 7 |
| 020107 | ж | Менеджмент | 8 | Артистический | 24 |

Продолжение таблицы 5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 020108 | ж | Предпринима-тельство | 9 | Артистический | 33 |
| 020109 | ж | Интеграция | 8 | Артистический | 17 |
| 020110 | ж | Предпринима-тельство | 8,8 | Предприимчивый и социальный | 19 |
| 020111 | ж | Служение | 9,4 | Социальный | 18 |
| 020112 | ж | Предпринима-тельство | 8 | Артистический | 28 |
| 020113 | ж | Интеграция | 9 | Артистический | 23 |
| 020114 | ж | Служение | 7,4 | Артистический | 28 |
| 020115 | ж | Предпринима-тельсво | 9,2 | Предприимчивый | 21 |

По результатам исследований данной группы было выявлено две комбинации наиболее часто встречающихся совпадений: предпринимательство и артистический тип, предпринимательство и предприимчивый тип. Первая комбинация характеризует людей творческих, нестандартных в своих решениях, а также стремящихся создать что-то новое. Вторая комбинация создает образ человека, который хочет открыть новую организацию, либо концепцию, в которой он сам будет руководить.

В завершении хочется добавить обобщенную картину по каждой из методик, но по всем исследованным группам, то есть, в каком соотношении находятся карьерные ориентации и профессиональные предпочтения студентов управления персоналом, которые проиллюстрированы в рисунке 1 и рисунке 2.

Рисунок 1. Карьерные ориентации студентов по методике «якоря карьеры»

Рисунок 2. Профессиональные предпочтения студентов по методике Дж. Холланда

Из выше представленных диаграмм мы видим, что выявилась определенная тенденция на «якоря» и типы личности. В карьерных установках 31% опрошенных выбрали стабильность места работы, что свидетельствует о желании в постоянстве и долгосрочной перспективе в определенной организации, либо смена мест работы минимальное количество раз.

Также можно увидеть, что никто из респондентов не выбрал установки вызова и профессиональной компетентности. Скорее всего, это связано с тем, что люди не готовы бросаться «из крайности в крайность», бросать вызов в работе. Категория профессиональной компетентности в своем описании полностью отвергает работу менеджера, для таких людей управление необходимо только в условиях продвижения в профессиональной сфере, таким образом, становится понятно, почему ни у одного из студентов не присутствует данный «якорь».

Во второй диаграмме мы видим, что 50% студентов выбрали артистический тип, а это значит, что такие люди подходят к решению задач творчески, подключая своё воображение и интуицию. Данному типу присуща женственность, соответственно все, кто выбрал эту профессиональную ориентацию, являются девушками.

Ещё 22% выбрали социальный тип. Это говорит о том, что человек хорош в общении и нуждается в социальных контактах. Такие люди будут ценны в сфере развития и обучения.

Другим значимым типом для студентов оказался предприимчивый тип. Его выбрали 21% студентов. Такие люди будут хорошими руководителями, у них присутствуют организаторские способности. Направленность деятельности сосредоточена на задачах и их решении.

Никто из респондентов не выбрал реалистический тип. Он представляет собой направленность на конкретные задачи, логику и математическое мышление. В крупных организациях, где менеджер занимается разнообразными задачами, требующими творческого подхода в их решении, такому человеку с этим типом профессиональной ориентации будет трудно работать в организации. Это и объясняет, почему никто из студентов не выбрал данный тип.

Таким образом, с помощью таблиц и диаграмм нам удалось выявить и понять, что у студентов и карьерные ориентации и профессиональные предпочтения в большей степени совпадают с их направлением учебной деятельности - управление персоналом. Каждый студент выбрал какой-то из типов карьерной ориентации и не для каждой организации он подойдет.

Например, студенты, ориентированные на автономию вряд ли приживутся в организации со строгим стилем руководства, так как такой человек не любит зависеть от других. Скорее всего, он будет продуктивно работать в тех организациях, где нет строгих рамок порядка и четкого графика режима работы.

Студенты с ориентацией на менеджмент будут идеально подходить компаниям с многопрофильной деятельностью. Именно там такой человек сможет раскрыть все свои лучшие стороны.

Что касается ориентации на стабильность, то здесь она делиться на стабильность места работы и стабильность места жительства. Если рассматривать стабильность места работы, то человек будет готов к командировкам, главным для него будет работа и уверенность в её стабильности.

Ориентация на место жительства связывает человека с его географическим местом положения. Смена места жительства может произойти только в том случае, если к ней можно будет не спеша подготовиться. Единственный минус для этих людей: они могут пожертвовать должностью ради сохранения своего дома, в котором они прижились.

Люди с ориентацией на служение будут хорошими сотрудниками в сфере охраны труда. Будет идеальным совпадением, если ценности сотрудника будут совпадать с ценностями организации, так как с таким «якорем» человек ради своих ценностей может пожертвовать своей должностью.

Человек с ориентацией на интеграцию стилей жизни всегда будет стремиться одновременно работать, уделять время семье и заниматься саморазвитием. Следовательно, люди вряд ли будут работать сверхурочно. Идеальным местом работы для них будет стандартный восьмичасовой рабочий график.

Люди с ориентацией на предпринимательство будут хороши в зарождающихся компаниях, где нужно будет создавать что-то новое и одновременно быть руководителем. Такие люди смогут быстро подняться в должности. Некоторое время они могут серьезно рисковать и терпеть поражения, ради того, чтобы в конце получить успешный результат.

Теперь рассмотрим людей с разными типами профессиональных предпочтений. Например, социальный тип. Люди, которые его выбрали, могут подстраиваться как под людей, так и под организацию, то есть хорошо адаптироваться. Также они очень общительны и могут учить других людей чему-то новому. Для современных компаний такой сотрудник будет весьма ценен.

Представители предприимчивого типа будут проявлять энтузиазм, любят признание со стороны окружающих. Это люди руководящего типа, которые добиваются высоких должностей. Они оптимистичны и, скорее всего, будут хорошими лидерами в команде.

Люди с конвенциональным типом - это люди консерваторы. Такой человек любит конкретность и четко структурированную деятельность. Такие люди хороши в монотонной и «бумажной» работе.

Интеллектуальный тип - это человек идея. Он может фантазию воплотить на бумаге с помощью математических расчетов. Определить, возможно ли воплощение в жизнь той или концепции. Но такие люди не слишком склонны к общению, либо физической нагрузке. Такие люди хорошо будут выполнять индивидуальные задания.

И наконец, артистический тип личности. Это люди творческого характера, им присуща женственность. Несмотря на то, что такой человек не любит структурированную работу, ему можно будет поручать творческие и необычные задания, которые с интересом и энтузиазмом будут решены.

Делая вывод, можно сказать, что нет хороших или плохих профессиональных предпочтений у студентов, так как у каждой организации существует разный подход к работе. Таким образом, каждый студент уже может задуматься о той или иной организации, где ему было бы приятно, а главное интересно работать.

2.3 Рекомендации по результатам исследований среди студентов

По проведенному исследованию профессиональных предпочтений студентов направления «управление персоналом», можно выделить ряд рекомендаций для поддержки и улучшения деятельности студентов на протяжении всего учебного процесса:

- с первого курса обучения, раз в год, проводить методики, связанные с профессиональными предпочтениями для выявления тенденции среди студентов по тому или иному типу;

- во время производственной практики обсуждать со студентом, в какой компании он хотел бы работать, опираясь на его профессиональные предпочтения за три года.

Самим же студентам следует выполнять следующие рекомендации по улучшению своей деятельности:

- просматривать популярные сайты поиска работы, чтобы видеть тенденцию популярности и предложения работы по специальности менеджера по персоналу;

- читать статьи о появлении новых профессий для общего саморазвития;

- участвовать в конкурсах, исследованиях мероприятиях, касающихся управленческой сферы;

- читать статьи, посвященные подсистемам управления персоналом;

- повышать уровень квалификации: на специальных тренингах, краткосрочных курсах, по программе MBA с профильной специализацией.

Кроме общих рекомендаций хотелось бы выделить определенные рекомендации для каждого курса и определенного пола респондентов.

У студентов мужского пола первого курса магистратуры доминирует карьерная ориентация на предпринимательство и предприимчивый тип личности. Следовательно, чтобы стать хорошими руководителями, молодым людям стоит развивать данные профессиональные предпочтения.

Говоря о девушках, то им следует развивать свои творческие способности в решении различных задач, так как большинство из них принадлежат к артистическому типу личности.

Для студенток третьего курса первой группы предложены следующие рекомендации:

- не стоит зацикливаться на том, что первая работа по профессии должна быть единственной и на всю жизнь;

- не бояться менять работу, если она вам нравится, только потому, что нынешняя работа стабильна;

- следует развивать оригинальность в решении организационных задач.

У мужского пола, к сожалению, выбран предпринимательский и конвенциональный типы, они противоречат друг другу. Следовательно, молодому человеку следует пересмотреть свои профессиональные предпочтения.

У респондентов женского пола третьего курса второй группы выявлены стабильность и социальный тип. Здесь будет уместно дать рекомендацию о поддержании и развитии коммуникативных способностей, что поможет в работе в будущем. Вторая комбинация - служение и предприимчивый тип. Здесь следует порекомендовать изучение документов прямо или косвенно касающиеся работы организационного процесса. Тогда такие люди смогут создать правильную и эффективную работу с нуля.

Респонденту мужского пола рекомендуется в минимальной степени проявлять свою ориентацию на независимость, так как не каждая компания примет такого сотрудника.

По результатам исследований второго курса было выявлено две комбинации наиболее часто встречающихся совпадений: предпринимательство и артистический тип, предпринимательство и предприимчивый тип.

Для первой комбинации рекомендуется проявлять нестандартные подходы в решении различных задач, а также изучать правильное построение организационной структуры, чтобы рационально управлять предприятием и регулировать функции в нем.

Для второй комбинации рекомендуется изучать основы построения бизнес-процессов, так как в дальнейшем это поможет создать новую концепцию, либо саму организацию.

Хочется добавить, что менеджеру по персоналу требуется поддержание не только физического здоровья, но и морального, так как работа в большей степени затрагивает общение с большим количеством людей, эмоциональные перегрузки могут вызывать переутомление человека.

Студентам, для их будущей профессии будет важно развивать такие качества как:

- внутренняя мотивация на профессиональные задачи, достижение высоких результатов в их решении и мотивация на себя;

- способность к саморазвитию;

- понимание содержания и методических основ саморазвития.

Так же студентам, как будущим специалистам потребуются такие качества как:

- знать, какими личными качествами и профессиональными навыками должен обладать претендент на ту или иную должность. То есть он должен уметь составить [профессиограмму](https://psyfactor.org/personal/personal15-08.htm) на каждое рабочее место.

- должен профессионально владеть навыками общения. Прием персонала на работу начинается с собеседования, успех проведения которого становится залогом дальнейшей эффективной работы сотрудника. Исходя из этого, немаловажно уметь снять с собеседника напряжение, расположить его к доверительной беседе;

- должен обладать специальными социально-психологическими знаниями, чтобы создать благоприятный климат в коллективе, помочь каждому из сотруднику максимально раскрыться профессионально, проявить свои способности;

- должен обладать специальными социально-психологическими знаниями, чтобы создать благоприятный климат в коллективе, помочь каждому из сотруднику максимально раскрыться профессионально, проявить свои способности;

- потребуются знания трудового законодательства и организации делопроизводства: правила оформления документов приема, перевода увольнения; ведение документации по отпускам.

Так же рекомендуется уделять внимание:

-личностному развитию (личностному росту);

-интеллектуальному развитию;

-профессиональному (квалификационному) развитию;

-поддержанию физического состояния (оздоровлению).

Таким образом, мы понимаем, что студент на этапе своего профессионального становления должен постоянно развиваться, самосовершенствоваться и повышать свой квалификационный уровень как во время учёбы, так и на протяжении всей его профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях персонал рассматривают как наиболее ценный капитал, которым владеет организация. Сотрудники должны постоянно осуществлять мониторинг инноваций и следить за внедрением их на предприятии. Основой сущности управления является учёт не только организационных целей, но и индивидуальных целей сотрудника.

В курсовой работе был определен ряд задач, которые были успешны проделаны:

- мы определили определение понятия и значения профессионального предпочтения;

- определили понятия карьерной ориентации в трудовой деятельности;

- определили влияния карьерных ориентаций и профессиональных предпочтений на работу менеджера по персоналу;

- исследовали результаты студентов по выбранным методикам;

- проанализировали результаты с дальнейшими выводами и рекомендациями.

Была раскрыта цель курсовой работы: определены профессиональные предпочтения студентов, обучающихся по специальности «управление персоналом». В работе были использованы методики: тест «якоря карьеры», составленная Э.Шейном и опросник профессиональных предпочтений, автором которого является Дж. Холланд.

В исследовании участвовали три группы студентов бакалавриата и одна группа магистратуры. После исследования были проанализированы результаты и выявлены основные типы и карьерные ориентации студентов, как для каждой группы, так и для всех четырех групп вместе. В конечном итоге удалось выявить и понять, что у студентов и карьерные «якоря» и профессиональные предпочтения в большей степени совпадают с их направлением учебной деятельности.

Также был выделен ряд рекомендаций для поддержки и улучшения деятельности студентов на протяжении всего учебного процесса, вот некоторые из них:

- просматривать популярные сайты поиска работы, чтобы видеть тенденцию популярности и предложения работы по специальности менеджера по персоналу;

- читать статьи о появлении новых профессий для общего саморазвития;

- с первого курса обучения, раз в год, проводить методики, связанные с профессиональными предпочтениями для выявления тенденции среди студентов по тому или иному типу.

Кроме общих рекомендаций были выделены гендерные рекомендации для каждой группы и курса респондентов, с целью повышения эффективности в работе уже в самой организации.

Таким образом, мы увидели общую тенденцию среди студентов, обучающихся по направлению «управление персоналом», их карьерные ориентации и профессиональные предпочтения, которые помогут студентам в реализации профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акбиева, З. С. Вестник дагестанского государственного университета // Карьерные перспективы: влияние социальных условий, личностных особенностей и карьерных ориентаций. - 2016. - № 3. - С. 72 - 75.

2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.

3. Балаян, М. Н. Известия сочинского государственного университета // Профессиональные предпочтения студентов СГУ: опыт социологического исследования. - 2013. - №1-1. - С. 142 - 147.

4. Гинзбург, М. Р. Вопросы психологии // Психологическое содержание личностного самоопределения. - 2008. - № 3. - С. 43 - 52.

5. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. - 6-е изд., доп. и перераб. - Н.Новгород: НИМБ, 2007. - 1100 с.

6. Камнева, Е. В., Анненкова, Н. В. Гуманитарные науки. Вестник финансового университета // На пороге жизни: отношение к деньгам и карьерная ориентация. - 2014. - № 3. - С. 65 - 68.

7. Климов, Е. А. Психологический журнал // Идеалы культуры и становление субъекта профессиональной деятельности. - 2008. - № 3. - Т. 26. - С. 94 - 101.

8. Коломейцев, Ю. А., Жданович, А. А. Проблемы управления // Основные научные подходы к профессиональной карьере и карьерным ориентациям личности. - 2014. - № 1. - С. 207 - 215.

9. Кудрявцев, Т. В. Вопросы психологии // Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности. - 1983. - № 2. - С. 51 - 59.

10. Лазорак О. В. Вестник университета (Государственный университет управления) // Анализ значимых различий личностных качеств студентов университета в процессе формирования смысложизненных ориентаций. - М: ГУУ, 2011. - № 21. - С. 63 - 65.

11. Маслов, Е. В., Управление персоналом предприятия. – М.: Изд. ИНФРА-М, 2008 – 586 с.

12.Мельникова Н.Н. European Social Science Journal // Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации. - 2012. - № 2. – С. 270–277.

13. Мельникова, Ю. А. Вестник алтайской государственной педагогической академии: Психолого-педагогические науки // Дифференциация профессиональных предпочтений на первом этапе профессионального самоопределения. - 2015. - № 5. - С. 31 - 35.

14. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие. М: Академия, 2009. - 480 с.

15. Скибицкая, Л. И., Скибицкий, О. М. Менеджмент: Учебное пособие – М.: Центр учебной литературы, 2008. – 511 с.

16. Фурсова, Т. А. Самарский научный вестник // Исследование мотивационных предпочтений и личностных особенностей студентов с различной профессиональной направленностью. - 2013. - № 2. - С. 58 - 61.

17. Хамудорова, А. В. Сибирский педагогический журнал // Связь направленности личности с карьерными ориентациями студентов. - 2015. - № 7.

18. Щелокова, Е. Г. Фундаментальные исследования // Ценностно-смысловые приоритеты будущих профессионалов с разными карьерными ориентациями. - 2013. - № 11 - 4. - С. 778 - 794.

19. Юркова, И. Г. Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития // Профессиональные предпочтения и диспозиции студентов направления «управление персоналом». - 2017. - В 5 ч. Ч. 5. - С. 182 - 185.

20. Юркова, И. Г. Человек. Сообщество. Управление // Представление личности как элемент организационной культуры компании. - 2005. - №2. - С. 113-124.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «якоря карьеры»

**Насколько важным является для Вас каждое из следующих**

**утверждений?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Совершенно неважно | | | | | Исключительно важно | | | | |
| 1 | Строить свою карьеру в пределах кон­кретной научной или технической сферы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2 | Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3 | Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4 | Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5 | Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6 | Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7 | Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были уравнове­шены | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8 | Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9 | Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей спе­циальностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10 | Быть первым руководителем в орга­низации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12 | Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на дли­тельный период времени | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13 | Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14 | Соревноваться с другими и побеждать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15 | Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16 | Создать новое коммерческое предприятие | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17 | Посвятить всю жизнь избранной профессии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18 | Занять высокую руководящую долж­ность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19 | Иметь работу, которая предоставля­ет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т. д. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20 | Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21 | Иметь возможность использовать свои умения и талант для служения важной цели | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Совершенно не согласен | | | | | Полностью  согласен | | | | |
| 22 | Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23 | Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24 | Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность на­чать и построить свое собственное дело | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 25 | Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессио­нальной компетенции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 26 | Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 27 | В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 28 | Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 29 | Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 30 | Соревнование и выигрыш - это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 31 | Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 32 | Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 33 | Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 34 | Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руко­водителем высокого уровня в солид­ной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 35 | Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 36 | Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает дли­тельный контракт | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 37 | Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 38 | Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вов­лечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 39 | Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем доби­ваться успеха в карьере | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 40 | Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 41 | Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Спасибо!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Опросник профессиональных предпочтений

Если вы уже размышляли о выборе профессии, то данный тест поможет вам обосновать свои решения, а также подсказать другие возможные варианты разрешения вопросов.

**Инструкция:** Внимательно читайте инструкции к субтестам и отмечайте свои решения. **Текст опросника:**

1. Виды деятельности, которые отражают широкий круг интересов и установок. Отметьте виды деятельности, которые вам нравятся, подходят или которыми было бы интересно заниматься.

Р-деятельности

1. Пройти курс обучения работам по дереву.

2. Работать на легковом автомобиле.

3. Ремонтировать хозяйственные постройки.

4. Ремонтировать электроприборы.

5. Настраивать музыкальную стереосистему.

6. Мастерить по даму.

7. Работать на дачном участке.

8. Пройти куре обучения на автомеханика.

9. Самостоятельно ремонтировать квартиру.

10. Решать технические проблемы.

11. Реставрировать, ремонтировать старые приборы, механические устройства (часы, швейную машину, пишущую машинку и т. п.).

И-деятельности

12. Работать в научно-исследовательской лаборатории.

13. Применять матетатику для решения практических задач.

14. Изучать научные теории

15. Анализировать информацию для разработки новых предложений и рекомендаций.

16. Читать научные книги и журналы.

17. Находить решения сложных задач.

18. Посещать научные музеи.

19. Систематизировать и классифицировать данные по различным проблемам.

20. Пройти курс математической статистики.

21. Размышлять над научными проблемами.

22. Освоить новую научную дисциплину.

А-деятельности

23. Играть на музыкальном инструменте.

24. Писать статьи для журнала или газеты.

25. Воплощать в драматическое произведение рассказ или художественный замысел.

26. Играть в ансамбле, группе или оркестре.

27. Конструировать мебель или одежду.

28. Писать портреты или заниматься фотографией.

29. Пройти курсы по дизайну.

30. Выпускать журнал или газету.

31. Заниматься рисунком, живописью.

32. Читать или писать поэтические произведения.

33. Создавать декоративные произведения (чеканка, резьба, выжигание).

С-деятельности

34. Работать в сфере социальной поддержки и защиты.

35. Обучаться на курсах психологии.

36. Изучать факты нарушения закона несовершеннолетними.

37. Дискутировать по вопросам взаимоотношений между людьми.

38. Обучать других выполнять какую-либо работу.

39. Изучать социологию.

40. Участвовать в акциях благотворительности.

41. Преподавать в учебных заведениях.

42. Заботиться о детях или помогать пожилым людям.

43. Обучаться на курсах гидов или экскурсоводов.

44. Помогать советами в трудных ситуациях. П-деятельности

45. Быть руководителем какого-либо проекта или мероприятия.

46. Пройти курсы или семинар для руководителей, менеджеров.

47. Читать о руководителях в бизнесе или правительстве.

48. Участвовать в политических компаниях.

49. Организовать собственное дело и управлять им.

50. Принимать решения в важных и ответственных делах.

51. Оказывать влияние на других людей.

52. Участвовать в аукционах, торгах.

53. Руководить работой других.

54. Следить за конъюнктурой рынка.

55. Организовывать и проводить выборные компании.

К-деятельности

56. Содержать свой рабочий стол и служебное помещение в порядке.

57. Проводить инвентаризацию материальных ресурсов.

58. Работать с компьютером.

59. Вести учет своих доходов и расходов.

60. Проводить проверку документации или продукции на предмет выявления ошибок или брака.

61. Проводить математические расчеты в бухгалтерии или бизнесе.

62. Вести деловую переписку.

63. Разбираться, создавать компьютерные программы.

64. Заполнять стандартные формы, подробные анкеты.

65. Обучаться на бухгалтерских курсах.

66. Оформлять и печатать деловые бумаги.

2. Список различных умений, способностей, навыков. Запишите номера тех из них, которыми вы обладаете, которые способны осуществить.

Р-умения

1. Выполнять простой ремонт телевизора, радиоприемника.

2. Ремонтировать мебель.

3. Использовать столярные инструменты для работ по дереву.

4. Читать чертежи, эскизы, схемы.

5. Провести электрическую проводку в помещении.

6. Заменить масло или резину в легковом автомобиле.

7. Сделать масштабный чертеж.

8. Посадить и вырастить урожай чего-либо.

9. Произвести простой слесарный ремонт.

10. Рассчитать количество материалов, необходимых для проведения каких- либо работ. 11. Использовать электроизмерительные приборы.

И-умения

12. Использовать компьютер при изучении научной проблемы.

13. Разобраться в физических свойствах многих веществ.

14. Расшифровать простые химические формулы.

15. Объяснить причины болезни человека.

16. Использовать математическую статистику для решения научных проблем.

17. Описать основные функции человеческого организма.

18. Объяснить с помощью физических законов многие явления природы.

19. Применять логарифмические таблицы.

20. Написать реферат но проблеме.

21. Назвать три блюда е высоким содержанием белка.

22. Кратко и четко изложить какую-либо научную теорию.

А-умения

23. Написать рассказ.

24. Создать рекламный плакат.

25. Писать красками, акварелью, лепить скульптуру.

26. Обрисовать или описать человека так, что его можно было узнать.

27. Создать сценическое воплощение идеи или сюжета.

28. Написать рекламное объявление.

29. Разрабатывать дизайны для упаковки продуктов.

30. Декорировать рабочие помещения учреждений.

31. Играть в пьесе, спектакле.

32. Изготавливать несложные украшения для дома.

33. Выполнить художественный фотоснимок, слайд.

С-умения

34. Уверенно помогать другим в принятии решений.

35. Помогать людям, страдающим физическими недостатками.

36. Выполнять роль хозяина, тамады на праздничных вечеринках.

37. Доступно объяснять какие-либо вещи другим.

38. Возглавить групповую дискуссию.

39. Создать окружающим хорошее настроение.

40. Свободно разговаривать с любыми людьми.

41. Тренировать других.

42. С участием выслушивать проблемы других людей, сопереживать им.

43. Обучать других чему-либо.

44. Хорошо разбираться в людях.

П-умения

45. Организовать работу других.

46. Объективно оценить собственные достоинства, возможности.

47. Легко заинтересовать других.

48. Организовать м управлять компанией по продаже.

49. Успешно торговать чем-либо.

50. Уверенно планировать стратегию для достижения какой-либо цели.

51. Знать, как стать лидером, добивающимся успехов.

52. Отстаивать свою точку зрения.

53. Начать собственное дело.

54. Успешно выступать перед аудиторией.

55. Развивать в себе желаемые качества.

К-умения

56. Обрабатывать корреспонденцию и другие документы.

57. Легко получить необходимую информацию по телефону.

58. Вести точный учет доходов и расходов.

59. Использовать компьютер для анализа данных бизнеса.

60. Быстро и без ошибок напечатать текст.

61. Составлять деловые письма.

62. Быстро и успешно пользоваться каталогами, таблицами.

63. Создавать обстановку для деловых встреч.

64. Объяснить с помощью закона свои юридические права и обязанности в какой-либо ситуации.

65. Самостоятельно разобраться в незнакомой мне компьютерной программе.

66. Точно и быстро замечать ошибки в расчетах, текстах.

3. Список профессий в промышленности, бизнесе, государственных учреждениях и различных видах искусства и науки. Выверите и запишите номера тех из них, которые вам нравятся, интересны.

Р-карьера

1. Плотник.

2. Фермер.

3. Автослесарь.

4. Специалист по электронной аппаратуре.

5. Лесник.

6. Шофер.

7. Сварщик

8. Радиоинженер.

9. Гравировщик, изготовитель печатей, штампов.

10. Экономист-плановик производства.

11. Инженер-конструктор но разработке инструментов.

12. Ювелир, специалист по обработке драгоценных камней.

13. Инженер-механик.

14. Оператор энергетической установки.

И-карьера

15. Инженер-конструктор.

16. Техник медицинской лаборатории.

17. Физик.

18. Химик.

19. Издатель научного или научно-популярного журнала.

20. Ботаник.

21. Хирург.

22. Антрополог.

23. Терапевт.

24. Метеоролог.

25. Научный работник в области социальных наук.

26. Биолог.

27. Научный работник исследовательской лаборатории.

28. Автор научно-популярных книг, статей.

А-карьера

29. Писатель.

30. Фотограф.

31. Музыкант-аранжировщик.

32. Художник.

33. Певец.

34. Автор художественных произведений.

35. Музыкант-исполнитель.

36. Эксперт по живописи.

37. Журналист.

38. Модельер одежды.

39. Издатель газеты.

40. Актер.

41. Архитектор.

42. Дизайнер.

С-карьера

43. Преподаватель высшей школы.

44. Сотрудник службы социальной поддержки.

45. Логопед.

46. Учитель школы.

47. Психолог.

48. Специалист по семейному консультированию.

49. Инструктор молодежного лагеря.

50. Консультант по выбору профессии.

51. Социолог.

52. Инспектор по делам несовершеннолетних.

53. Священнослужитель.

54. Сотрудник службы «телефон доверия».

55. Менеджер по персоналу.

56. Психиатр.

П-карьера

57. Управляющий фирмой.

58. Управляющий гостиницей.

59. Директор на радио или телевидении.

60. Агент по продаже недвижимости.

61. Страховой агент.

62. Заведующий отделом маркетинга.

63. Управляющий магазином.

64. Адвокат.

65. Рекламный агент.

66. Посредник в торговых операциях.

67. Продавец, работник торговли.

68. Судья.

69. Брокер на бирже.

70. Спортивный тренер.

К-карьера

71. Экономист.

72. Счетовод.

73. Секретарь-референт.

74. Кассир в банке.

75. Налоговый инспектор.

76. Ревизор.

77. Переводчик текстов.

78. Оператор ПК.

79. Инспектор в банке.

80. Судебный исполнитель.

81. Программист.

82. Бухгалтер.

83. Нотариус.

84. Библиотекарь.