

БОТКОВА ВИКТОРИЯ КОНСТАНТИНОВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ В
УСЛОВИЯХ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ:
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД**

13.00.05 – Теория, методика и организация
социально-культурной деятельности

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель –
доктор культурологии,
кандидат педагогических наук,
профессор Григорьева Е.И.

МОСКВА 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях самоуправления	20
1.1. Сущность и содержание понятия «карьерные стратегии молодежи»	20
1.2. Студенческое самоуправление как стартовая площадка по формированию карьерных стратегий молодежи	41
1.3. Модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления	63
Выводы по первой главе.....	82
Глава 2. Организация опытно-экспериментальной работы по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления	85
2.1. Мониторинг качества и эффективности деятельности вузов по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи	85
2.2. Реализация организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в систему студенческого самоуправления вуза	114
2.3. Результаты опытно-экспериментальной работы по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления	137
Выводы по второй главе.....	149
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	150
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	153
Приложение №1. Анкета «Мои карьерные ориентиры»	174
Приложение №2. Анкета В.К. Ботковой «ПРО карьеру».....	176
Приложение №3. Шкала локуса контроля Дж. Роттера	180
Приложение №4. Самооценка творческого потенциала (Н.П. Фетискин и др.).....	186

Приложение №5. Тест М. Снайдера «Самомониторинг»	190
Приложение №6. Примерные вопросы для карьерного коучинга (по материалам HR-PORTAL.RU)	195

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена тем, что вопросы управления карьерой в условиях современного рынка труда приобретают все большее значение, поскольку в условиях жесткой конкуренции работодатели заинтересованы в профессионально мотивированных и социально активных соискателях, умеющих ставить четкие карьерные цели и продумывать пути их достижения.

В связи с этим государством уделяется особое внимание процессам карьерного самоопределения. Так, в законодательном документе «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р) приоритетным направлением является «создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии "социального лифта"», которое предусматривает развитие проектной активности молодежи на основе синтеза учебной и трудовой деятельности, профориентационную работу, а также построение эффективной траектории карьерного роста.

Карьерные стратегии непосредственно связаны с механизмом профессионального самоопределения и обусловлены этапом социальной трансформации молодежи, когда формируются собственные представления о карьерном статусе в обществе.

Завершение обучения в вузе и выбор сферы профессионализации – важный период в жизни выпускника, так как он сталкивается с необходимостью разработки самостоятельной линии поведения, которое во многом определяется профессиональными компетенциями и системой мировоззренческих установок, сформированными за годы учебы.

Сегодня вузами осуществляется глобальная работа по трудоустройству выпускников, в которой задействованы и различные студенческие организации, объединяющие талантливых и активных молодых людей.

На наш взгляд, студенческое самоуправление – эффективный ресурс для карьерной самоорганизации, в рамках которой студенческий актив выступает в качестве субъекта моделирования образовательной среды, создающей условия для личностного развития и карьерного самоопределения.

При этом, социально-культурный подход является наиболее оптимальным в контексте формирования карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления, так как обладает широким спектром разнообразных средств и форм межличностного взаимодействия, а также инвариантов практической деятельности, обеспечивающих раскрытие творческого потенциала, а также способствующих формированию осмысленных жизненных перспектив, выявляя иные, креативные грани и уровни карьерной стратегии.

Таким образом, в аспекте рассмотрения данной проблемы современная социально-культурная деятельность ориентирована на решение следующих задач: а) определения сущности и содержания деятельности по формированию карьерных стратегий молодежи с точки зрения научно-педагогических принципов; б) обоснования теоретико-методических основ формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления; в) поиска методологических подходов, воздействующих на уровень сформированности карьерных стратегий студенческой молодежи.

Степень разработанности проблемы. Изучение карьерных стратегий и специфики процесса ее формирования тесно связаны с определением личностной направленности субъектов, которая определяет вектор дальнейшей профессионализации, карьерного самоопределения и является актуальным предметом научного осмысления.

Исследованию личностной направленности, влияющей на выбор карьерных стратегий молодежи, посвящены научные исследования ведущих отечественных педагогов и психологов: теория отношений личности (В.Н. Мясищев, Б.Ф. Ломов); теория карьерного самоопределения личности на основании детерминированной системы мотивов и потребностей (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев. Л.И. Божович, Ю.М. Орлов); теория

развития карьерной субъектности через деятельность, в процессе которой личность оценивает, прогнозирует те виды деятельности, которые свойственны ее профессиональным и карьерным интересам (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн и А.Н. Леонтьев и др.).

Вышеуказанные теории взаимосвязаны и взаимообусловлены, так как определяют потенциал личности через призму культурных ценностей.

В зарубежной психологии понятие карьерного самоопределения связано с самосознанием и процессами личностной самоидентификации и анализируются в трудах А. Маслоу, Г. Олпорта, В. Франкла, Э. Фромма и др.

Философский подход к карьерному самоопределению определяет как процесс социализации и имманентной идентичности личности (П. Бергер, О.И. Карпухин, В.И. Красиков и др.).

Особый акцент на приоритете индивидуальных и возрастных особенностей в моделировании карьерных стратегий сделан в личностно-ориентированном подходе (Е.Н. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.), направленном на процессы самопознания, самосовершенствования личности с целью дальнейшей профессиональной самореализации. При этом, его ведущими принципами являются: самоактуализация (потребность в актуализации своих профессиональных, интеллектуальных, коммуникативных, творческих способностей); индивидуализация (творческая индивидуальность); субъектность (формирование социокультурного опыта).

Специфика карьерных стратегий с точки зрения ценностных ориентаций, формирующих поведение личности на рынке труда, и вопрос о стратегиях карьерного продвижения с точки зрения способности личности к соединению своей индивидуальности с условиями жизни подробно раскрыта в исследованиях К.А. Абульхановой-Славской, О.Ю. Переверзиной, Ю.В. Синягина, О.Ю. Яковлевой и др..

Пути карьерного становления с точки зрения ее видовой дифференциации рассмотрены в трудах Е.А. Климова, Н.С. Пряжникова (профессиональный); А.Н. Ереминой, А.Б. Купрейченко, А.А. Царан (нравственный); С.В. Заева,

Е.Н. Ивановой и др. (семейный); А.Л. Журавлева, А.Б. Купрейченко и др. (экономический).

В исследовании Е.В. Ковалевской выделены современные концепции в определении карьерных стратегий, включающие; а) процессуальный А.П. Егоршин; б) содержательный (И.В. Куколев, Т.И. Рыскова, Н.С. Слепцов); в) личностный подход (А.Я. Кибанов, А.С. Мельничук, Е.Г. Щелокова).

В исследовании Л.В. Назаровой карьерные стратегии рассматриваются через призму креативности (личной креативности, со-креативности, креативности в рамках группы или организации).

Феномен студенческого самоуправления в современных педагогических исследованиях отражен в подходах: а) Н.А. Помеловой, Т.Ю. Баландиной, В.В. Овчинниковой и др., трактующих данное явление с точки зрения взаимодействия администрации вуза и общественных организаций, деятельность, оптимизирующего деятельность образовательного учреждения; б) Р.Р. Габдуллина, И.В. Ильина, Т.Н. Мироновой и др., определяющих студенческое самоуправление как форму деятельной общественной жизни студентов, ориентированной на развитие их социальной активности; в) Т.Н. Волоткевич, И.А. Винтина, С.Г. Заяц и др. с позиций организации социально-культурной деятельности вуза; г) Л.Д. Варламовой, Г.Б. Жанбуршиной, С.И. Карпенко, Л.П. Шигаповой и др. как ресурс формирования лидерских качеств личности; д) Г.В. Гарбузовой, А.И. Давыдовой, А.Я. Камалетдиновой и др. как этап профессионального становления.

Специфика социокультурного подхода к процессу формирования карьерных стратегий молодежи отражена в научных трудах Ю.А. Акуниной, О.В. Ваниной, Е.И. Григорьевой, Т.Г. Киселевой, Ю.Д. Красильникова, Г.В. Олениной, В.В. Попова, Н.Н. Ярошенко, В.Е. Новаторова и др. с точки зрения их базовых структурных компонентов.

Но, несмотря на существующие научные разработки и содержательные выводы, относящиеся к вопросам формирования карьерных стратегий

молодежи в условиях студенческого самоуправления, остается нерешенным ряд проблем, обусловивших **противоречия** между:

- объективной потребностью современного рынка труда в молодых специалистах, обладающих стратегическим карьерным мышлением, способных быстро адаптироваться в профессиональной среде, и недостаточной разработанностью научно обоснованных и практико-ориентированных вузовских программ по карьерному самоопределению;

- отсутствием целостного подхода к формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления и потребностью в его разработке и интеграции во внеучебную деятельность студентов;

- необходимостью разработки научно-методического обоснования процесса формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления и отсутствием дифференцированных методик, обеспечивающих его эффективность.

Указанные противоречия позволили выделить **проблему** исследования, связанную с научным осмыслением сущности и специфики деятельности по формированию карьерных стратегий молодежи, а также организационно-педагогических условий их развития в рамках студенческого самоуправления на основе концептуальных идей социально-культурного подхода.

Таким образом, востребованность в разработке путей решения рассматриваемой проблемы предопределила выбор темы диссертации – *«Формирование карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления: социально-культурный подход»*.

Цель исследования заключается в выявлении, теоретическом обосновании и экспериментальной апробации организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в рамках студенческого самоуправления, опираясь на концептуальные положения социально-культурного подхода.

Объект исследования – процесс формирования карьерных стратегий молодежи.

Предмет исследования – деятельность студенческого самоуправления как условие формирования карьерных стратегий молодежи, рассмотренное в методологическом, теоретическом и технологическом аспектах.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что процесс формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления будет эффективным, если:

- применен социально-культурный подход при проектировании программ по формированию карьерных стратегий в вузах, учитывающий индивидуально-личностные траектории карьерного развития студентов;
- разработана модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, основанная на применении дифференцированных социокультурных методик;
- выявлены организационно-педагогические условия по формированию карьерных стратегий молодежи, ориентированные на профессионализацию и карьерное самоопределение студентов;
- применен диагностический инструментарий формирования карьерных стратегий молодежи, дающий возможность объективной процессуальной оценки и корректировки;
- создана и внедрена авторская программа, основанная на соблюдении особых организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в процессе студенческого самоуправления.

Задачи исследования:

1. Определить особенности процесса формирования карьерных стратегий молодежи как комплексную интегративную систему.
2. Выявить сущность и обосновать специфику социально-культурного подхода к процессу формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления с позиций самоорганизованной досуговой деятельности.
3. Обосновать модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, основываясь на концептуальных

положениях социально-культурного подхода.

4. Выявить совокупность организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в процессе студенческого самоуправления.

5. Разработать диагностический аппарат, позволяющий определить уровни, критерии и показатели процесса формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

6. Разработать и апробировать авторскую программу по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Методологическую основу исследования составили:

- концепции об определяющем, ведущем виде деятельности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.С. Мухина, Д.Б. Эльконин и др.);

- идеи о личностно-ориентированном подходе с точки зрения самоидентификации личности в процессе профессионального становления (Е.Н. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.);

- положения о сущности социально-культурной деятельности и ее ресурсных возможностях в процессе формирования карьерных стратегий молодежи (Е.И. Григорьева, Т.Г. Киселева, Н.И. Кузьмина, Ю.Д. Красильников, Н.В. Шарковская, Н.Н. Ярошенко и др.).

Теоретическую основу исследования составляют:

- научные труды по теории профессиональной карьеры (К.А. Абульханова-Славская, А.Н. Демин, Е.А. Климов, А.К. Маркова, и др.), а также профессионального самоопределения личности в условиях образовательного процесса (Ю.К. Бабанский, М.В. Кларин, В.А. Сластенин, Г.П. Щедровицкий и др.);

- концепции по теории профессиональной подготовки в условиях современных образовательных систем (Л.И. Уколова, В.В. Корешков, Р.Ч. Барциц, В.В. Афанасьев и др.);

- по теории современной социально-культурной деятельности, выступающей в качестве приоритетного направления в совершенствовании процессов личностного, когнитивного, профессионального становления личности (В.Г. Александрова, И.А. Бирич, О.А. Иванова, И.Н. Курочкина, Р.Г. Резаков, В.П. Сергеева, О.Ю. Мацукевич, В.Е. Новаторов, Н.В. Шарковская и др.);

- по методике карьерного самоопределения студентов в процессе обучения (Е.А. Могилевкина, А.С. Новгородова, А.Б. Седых и др.).

Методы исследования: методы теоретического анализа (логический, историографический, фактологический); методы конкретизации, обобщения, синтеза; методы индукции, дедукции; прогностические методы, (моделирование); педагогическую опытно-экспериментальную работу; метод экспертных оценок, методы педагогической диагностики (наблюдения и опроса (беседа, интервью, анкетирование и т.д.)); количественный и качественный анализ результатов исследования и их статистическая обработка.

Опытно-экспериментальная база исследования: Институт экономики и культуры (г. Москва); Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина; Московский городской педагогический университет.

Организация и этапы диссертационного исследования. Исследование осуществлялось в три этапа с 2013 по 2018 год.

На первом этапе (2014-2015 гг.) была сформулирована проблема формирования карьерных стратегий молодежи в условиях профессионализации, проводился теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования; была обоснована актуальность, уточнена сущность и специфика данного процесса в условиях студенческого самоуправления, определены цели, задачи, гипотеза, разрабатывалась программа исследования.

На втором этапе (2015 – 2016 гг.) был реализован констатирующий этап эксперимента по выявлению уровней сформированности карьерных стратегий молодежи, создана педагогическая модель, выявлены организационно-педагогические условия формирования карьерных стратегий в процессе

студенческого самоуправления, разработан диагностический инструментарий, позволяющий объективно оценить деятельность студенческого самоуправления по формированию карьерных стратегий молодежи.

На третьем этапе (2016 – 2017 гг.) в учебно-воспитательную деятельность студенческого совета Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина (ТГУ им. Г.Р. Державина) внедрена авторская программа «Карьерные стратегии». Экспериментальные группы были сформированы из студентов направления подготовки "Социально-культурная деятельность" факультета культуры и искусств ТГУ им. Г.Р. Державина (58 чел.), а контрольные группы – направления подготовки "Туризм", "Реклама и связи с общественностью" Института экономики и культуры (59 чел.).

Всего в исследовании приняло участие 234 студента, из них 118 студентов Московского городского педагогического университета (г. Москва), возраст респондентов 18-20 лет, 116 студентов Института экономики и культуры (г. Москва), возраст респондентов 17-20 лет и Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, возраст респондентов 17-19 лет, а также 52 эксперта (работодатели, представители рекрутинговых агентств, начальники отдела трудоустройства выпускников).

Работа в экспериментальных группах велась в рамках цикла специальных занятий и мероприятий, проводимых на базе «Лаборатории карьерной креативности», созданной по инициативе студентов ТГУ им. Г.Р. Державина.

На данном этапе были подведены общие итоги формирующего и контрольного эксперимента, обобщены результаты научного исследования.

Научная новизна исследования определяется тем, что:

- дано авторское определение понятия «карьерные стратегии молодежи» с позиции социально-культурного подхода относительно задач организации общественной работы студенческих советов вузов по формированию карьерных стратегий студентов, которое трактуется как система представлений о целях карьерного пути и средствах его достижения в процессе социально-

профессионального выбора, форма проектирования конкретных действий в основе которой принцип самоорганизации;

- раскрыта специфика социально-культурного подхода по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления с позиций самоорганизованной досуговой деятельности;

- на основе социально-культурного подхода обоснована модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, включающая совокупность взаимосвязанных компонентов;

- выделены организационно-педагогические условия формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления (создание поливариантной карьерной образовательной среды в условиях самоорганизованного досуга; поэтапное проектирование карьерных стратегий с помощью дифференцированных личностно-ориентированных методик; организация коллективных и индивидуальных форм досуговой деятельности, развивающих карьерной активности; приоритет социально-культурного подхода в организации деятельности органов студенческого самоуправления по формированию карьерных стратегий; моделирование профессиональных ситуаций; проведение оценки эффективности процесса формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления);

- определены критерии (когнитивный, мотивационный, эмоционально-коммуникативный, стратегический, социально-культурной активности), позволяющие объективно оценивать уровень сформированности карьерных стратегий студентов.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

- проведена педагогическая интерпретация понятия «карьерные стратегии молодежи» применительно к задачам профессионализации и карьерного самоопределения будущих выпускников вузов;

- определены педагогические закономерности, влияющие на процесс формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления (проектная деятельность органов студенческого

самоуправления по построению карьерного имиджа; стимулирование карьерной креативности студентов в условиях самоорганизованного досуга; моделирования будущей карьеры с целью преодоления флексibilityности в начале трудовой карьеры; социокультурное взаимодействие в ходе освоения студентами пространственно-временной структуры образа будущей профессиональной карьеры; создание культурного событийного пространства, детерминированного карьерной активностью студентов);

- создана теоретическая модель по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, в которой отражена логика данного процесса от конкретной ситуации к управляемому процессу карьерного самоопределения;

- обоснованы организационно-педагогические условия, опирающиеся на авторскую программу по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, включающую этапы карьерного инсайта, карьерного проектирования, карьерной активности и карьерной креативности;

- разработана и экспериментально апробирована система диагностических критериев, а также соответствующих им показателей, позволяющих проводить изучение и оценку деятельности студенческих советов по формированию карьерных стратегий молодежи;

- полученные теоретические результаты носят общепедагогический характер и могут быть использованы при разработке комплексных программ для различных типов высших учебных заведений.

Практическая значимость исследования определяется его ориентированностью на решение проблемы карьерного самоопределения молодежи, нуждающейся в практических рекомендациях и разработках. При этом результаты данного диссертационного исследования могут быть востребованы в:

- деятельности государственных органов, учреждений культуры и дополнительного образования, молодежных общественных организаций,

осуществляющих планирование и реализацию программ по формированию карьерных стратегий молодежи;

- привлечении внимания специалистов в сфере государственной молодежной политики к необходимости дальнейшего теоретического и экспериментального изучения процессов карьерного самоопределения и профессионализации личности;

- применении социально-культурного подхода как одного из ведущих в содержательно-методическом обеспечении деятельности студенческих советов в процессе формирования карьерных стратегий студентов;

- использовании модели формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления при изучении общих гуманитарных, общепрофессиональных и специальных дисциплин для подготовки кадров в рамках вузовских образовательных программ для бакалавров и магистров по направлению социально-культурная деятельность.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивалась применением дифференцированных комплексных методик, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; целенаправленной опытно-экспериментальной работой; актами о внедрении результатов исследования.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись по ряду направлений:

- а) выступления соискателя перед педагогической и научной общественностью на международных, всероссийских, межрегиональных, региональных научно-практических конференциях, совещаниях, круглых столах.

- б) разработка авторской педагогической программы по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления и непосредственное участие при ее включении ее в общественную деятельность студенческих советов, в частности, лабораторию по карьерной креативности, созданной в Тамбовском государственном университете им. Г.Р. Державина;

г) внедрение методических рекомендаций по формированию карьерных стратегий молодежи в образовательную деятельность вузов.

Результаты диссертационного исследования отражены в 13 научных публикациях автора общим объемом 3,4 п.л., в том числе в 4 статьях, опубликованных в научных журналах, рекомендованных ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований.

Личное участие автора состоит в получении научных результатов, изложенных в диссертации и опубликованных в печатных трудах, теоретической разработке основных концептуальных идей и положений исследования. Исследование является результатом научно-педагогической работы автора в системе высшего образования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Карьерные стратегии молодежи – комплексное понятие, включающее систему представлений о целях карьерного пути и средствах его достижения в процессе социально-профессионального выбора. Способность молодых людей к карьерному планированию и целерациональному поведению, которые выступают в качестве устойчивой формы организации конкретных действий, направленных на карьерную самореализацию (сознательный выбор профессиональной деятельности; определение главных целей, задач, этапов карьерного пути; высокий уровень карьерной компетентности; систему внутренних регуляторов и форм поведения в профессиональной среде; карьерную готовность; карьерную креативность).

При этом ключевой деятельностью при формировании карьерных стратегий является самоорганизация – поиск студентами границ возможного, который проявляется в личностной саморегуляции, упорядочивании диспозиции, определении жизненных перспектив и карьерных стратегий, оказывающих влияние на формирование представлений о потенциальной карьере.

2. Студенческое самоуправление рассматривается нами как эффективный ресурс для досуговой самоорганизации, а также как стартовая площадка для карьерного самоопределения молодежи, объединяющая

социально активных студентов и создающая оптимальные условия для формирования карьерных стратегий и освоения общественных практик в процессе организации мероприятий профессионально-направленной деятельности.

3. Модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления учитывает концептуальные положения социально-культурного подхода, позволяющего сделать данный процесс технологически обеспеченным и интегративным, а также соотнести ценностно-целевые параметры личностной самоидентификации с индикаторами формирования карьерных стратегий, инициируя субъектную способность студентов к проектированию будущей карьеры.

Модель содержит комплекс взаимообусловленных компонентов:

- *целевой компонент* – нацелен на организацию карьерной проектной деятельности в условиях специально созданного социокультурного пространства (карьерного коворкинга), являющегося мощным творческим стимулом для дальнейшей профессиональной и карьерной самореализации студентов;

- *технологический компонент* – содержит дифференцированные научно-методические разработки по формированию карьерных стратегий, реализующиеся в последовательных этапах (карьерный инсайт, карьерное проектирование, карьерная активность, карьерная креативность, оценочный этап);

- *оценочно-результативный* – позволяет отследить динамику показателей эффективности деятельности вуза по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи с помощью авторских диагностических методик.

4. Организационно-педагогическими условиями формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления являются: а) создание поливариантной карьерной образовательной среды в условиях самоорганизованного досуга на основе принципов личностной сокреативности в избранной профессиональной сфере, включающей активное взаимодействие с

коучем по продвижению карьеры; б) обеспечение поэтапного проектирования карьерных стратегий с помощью дифференцированных личностно-ориентированных методик; в) организация коллективных (групповых) и индивидуальных форм досуговой деятельности, обеспечивающих развитие карьерной активности; г) интеграция социально-культурного подхода в проектную деятельность органов студенческого самоуправления по формированию карьерных стратегий; д) моделирование профессиональных ситуаций, способствующих развитию карьерной креативности студентов; е) проведение оценки эффективности процесса формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

5. Критериальный аппарат, позволяющий объективно оценить процесс формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, дифференцируется согласно трем уровням: высокий, средний и низкий и включает в себя:

- критерии (*мотивационный, когнитивный, эмоционально-коммуникативный, стратегический, критерий социально-культурной активности*),
- показатели (*когнитивный* – «карьерная компетентность», «сформированность профессиональных знаний и умений»; *мотивационный* – осознанная установка на достижение карьерных целей, направленность на себя как субъекта профессионализации; *эмоционально-коммуникативный* – нацеленность на активное социокультурное взаимодействие, эмоциональная устойчивость, *стратегический* – перспективное карьерное мышление; *социально-культурной активности* – карьерная креативность, включенность в творческие активности студенческого самоуправления по формированию карьерных стратегий).

6. Авторская педагогическая программа по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления включает такие инновационные формы социально-культурной деятельности, как: карьерный коучинг, занятия по проектированию персонального карьерного бренда,

тренинги по развитию карьерной креативности, конкурс карьерных инициатив, мастер-классы по созданию навигатора карьерных стратегий.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях самоуправления

1.1. Сущность и содержание понятия «карьерные стратегии молодежи»

Одним из наиболее приоритетных направлений государственной молодежной политики в России является сохранение и приумножение «человеческого капитала» молодежи.

Человеческий капитал молодежи – это оценка воплощенной в социальной группе потенциальной возможности осуществлять экономически успешную деятельность, обусловленную врожденными способностями и талантом ее членов (молодых людей в возрасте 14-30 лет), а также полученного ими образования и приобретенной профессиональной квалификации; доход от предпринимательской деятельности, успешность которой связывается с полученным специальным образованием [53].

Повышение человеческого капитала молодежи невозможно без качественного роста формального, неформального и информального образования.

Так, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») рассматривает образование как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов [143]».

В данном случае, необходимо акцентировать внимание на процессы обретения молодыми людьми социальной субъектности, которая предполагает

социальную транзигию, то есть активное включение личности в профессиональную деятельность и трудовые отношения, которые напрямую зависят от уровня образования, воспитания и культуры.

Конкурентоспособность выпускника на современном рынке труда обусловлена не только уровнем теоретической подготовки, профессиональными знаниями и навыками, но и наличием стратегического карьерного мышления, сформированным мировоззрением, активной гражданской позицией, способностью к созидательной социальной деятельности и интеллектуальному творчеству.

С этой целью в «Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» особое внимание уделено вопросам построения успешного пути профессионального развития [105].

Согласно Концепции модернизации российского образования до 2020 г. от 29 декабря 2014 года (№ 2765-р) важная роль в развитии способностей и интересов профессионального самоопределения молодежи принадлежит учреждениям социально-культурной и образовательной сферы. В этой связи важным становится вопрос интеграции в учебно-воспитательную деятельность высших учебных заведений программ по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи, ориентированных на раскрытие личностного потенциала.

Так, Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь), реализуя основные принципы государственной молодежной политики, проводит мероприятия по содействию профориентации и карьерных устремлений молодежи. В частности, реализует следующие программы:

- **«Ты – предприниматель»** (развивает навыки личностного и профессионального самоопределения молодежи, нацелена на создание карьерной инфраструктуры для профессиональной интеграции молодых людей в разных направлениях предпринимательской деятельности);

- **«Работающая молодежь»** (общероссийская система государственной и общественной поддержки программ профессионального роста, гражданского воспитания, досуга, инициатив молодых работников;

- **«Профессиональные траектории»** (формирует компетенции самостоятельного профессионального самоопределения, проектирования и реализации собственной профессиональной траектории).

Еще одним важным документом, в котором отражены приоритеты современной государственной молодежной политики, является Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 гг.», в частности, ее подпрограмма, которая представляет собой самостоятельное направление, реализуемое на основе активного взаимодействия с социальными институтами, общественными объединениями и молодежными организациями и направленная на вовлечение молодежи в социальную практику.

Таким образом, вопросам карьерного самоопределения молодежи государством уделяется особое внимание, так как на данном жизненном этапе у молодого человека формируется особое отношение к себе, как к субъекту определенной профессиональной деятельности.

Обратимся к рассмотрению генезиса понятия «карьерные стратегии студенческой молодежи» и проанализируем сущность исследуемой дефиниции с уточнения таких базовых категорий, как: карьера, типы карьеры, карьерное и профессиональное самоопределение, жизненные перспективы и карьерные стратегии.

Теория карьерных стратегий как особое научное направление сформировались в середине XX века в аспекте исследования феномена «организационного поведения», и было интерпретировано и обосновано в контексте необходимости прогнозирования, развития человеческих ресурсов в организации.

Зарубежными учеными понятие карьеры интерпретируется более широко, как «жизненная дорога» человека, дифференцированная на определенные этапы в профессиональной деятельности.

Согласно определению Д. Сьюпера карьера – последовательная цепь жизненных событий, предопределяющих субъектную направленность на саморазвитие и карьерный рост [176].

Л. Хансен рассматривает карьеру, с точки зрения происходящих моментов выбора в сфере образования работы и семьи, являющихся взаимозависимыми компонентами ролевой интеграции [170].

В теории К. МакДениэлза карьера интерпретируется как смена ценностных парадигм в профессиональной и различных видах деятельности в свободное время на протяжении всей жизни человека [173].

Иная смысловая трактовка рассматриваемого понятия дана Д. Холлом и Ф. Мирвисом, которыми в научный оборот было введено понятие «поливариативная карьера», включающая оценку динамики карьерного роста с учетом временных возвратов на предыдущий уровень, а также смены видов профессиональной деятельности, мест работы и т.д. [169].

Н. Джисберс и И. Мур карьеру интерпретировали с точки зрения процессов саморазвития индивида на протяжении жизненного пути в контексте определения профессиональной роли, социального окружения и карьерных устремлений [168].

Как непрерывное изменение человека в течение всей жизни карьера определяется в работах А. Ишикава, А. Морита, К. Омаэ и др.

С точки зрения организационного контекста карьера рассматривается в работах М. Вудкок, Э. Воутилайнен, Т. Санталайнен, Д. Френсиса и др., в которых, данная деятельность, обусловлена не только политикой организации, но и самим работником, а дифференциация ее профессионального направления может варьироваться в соответствии с потребностно-мотивационной сферой личности.

Таким образом, в научных подходах зарубежных ученых к понятию «карьера» приоритетной является идея субъектности, согласно которой самооценка личностью высокого уровня профессионализма, а не внешние атрибуты (социальный статус, должность), выходит на первый план.

В современной российской науке вопросам формирования карьерных стратегий уделено особое внимание, так как стремление к карьерному росту является базовой потребностью современного человека, а умение проектировать последовательные карьерные этапы жизненно необходимым навыком.

Понятие «карьера» рассматривается различными науками: *психологией и акмеологией* (К.А. Абульханова-Славская, Э.В. Галажинский, В.Е. Ключко, А.Л. Купрейченко, В.И. Кабрин, О.М. Краснорядцева, А.К. Маркова, О.В. Москаленко, О.И. Муравьева, Н.С. Пряжников и др.); *социологией* (З.А. Авдошина, Е.Б. Биликтуева, Е.Б. Задорожникова, А.С. Мельник, Э.В. Каграмян, А.И. Кравченко, Е.В. Ковалевская, Е.В. Охотский, Г.А. Чередниченко и др.), *политологией* (А.В. Гришин, Г.И. Демин и др.), *социально-культурной деятельностью* (Ю.А. Акунина, О.В. Ванина, Е.И. Григорьева, Н.Н. Ярошенко и др.).

С точки зрения социологии карьера рассматривается через призму влияния социальных институтов (семьи, образования) на профессиональное становление личности в обществе.

Психология уделяет внимание соответствию индивидуальных качеств личности выбранной профессиональной деятельности, роли Я-концепции в формировании успешной карьеры.

Педагогика – значению образования в профессиональной адаптации личности.

Согласно авторскому подходу А.К. Марковой, карьера интерпретируется с точки зрения процессов профессионального продвижения (от определения профессиональной роли к повышению профессиональных навыков, укреплению профессионально-должностных позиций, росту профессионального мастерства и др.), а также этапов карьерного роста (занятие намеченных должностных позиций в профессиональной среде) [90].

Определение карьеры с точки зрения объективного представления личности о будущей профессии, а также выбора профессионального пути на

основе субъектной оценки индивидуально осознанных профессиональных позиций содержится в работах И.Д. Ладанова [83].

В ином ключе феномен карьеры рассматривается Н.С. Пряжниковым, согласно его трактовке – карьера, с одной стороны, показатель успешной профессиональной деятельности, а с другой стороны проявление карьеризма [110].

Карьера, согласно мнению Ф.Р. Филиппова, иерархическое продвижение человека в производственной, социальной, административной сферах [145].

В работе О.П. Терновской стратегия карьерного развития определяет личностное саморазвитие, поэтому автором подчеркивается особая важность программ карьерного самоопределения (особенно для студентов), нацеленных на получение знаний, умений и навыков проектирования карьерных стратегий с четкой постановкой карьерных целей на основе принципа должностной приоритетности [134].

По мнению В.И. Подшивалкиной, карьера – это история индивидуальной профессиональной деятельности, прогрессивное движение в ней, образцы занятости и позиции на работе, и в жизни в целом, деловая составляющая биографического проекта личности. При этом, карьерными целями выступают следующие:

- занятие видом деятельности или нахождение на должности, которая соответствует самооценке и дает моральное удовлетворение;
 - выполнение работы и нахождение в должности, которые усиливают возможности личности и развивают их;
 - выполнение работы творческого характера;
 - работа по специальности, обеспечивающая определенную независимость
- [58].

Для современной карьеры свойственная поливариативность и мобильность (серия различных работ, выполняемых в результате перемещения между различными организациями). Учитывая эти факторы необходимо иметь навыки

управления карьерой, иначе велики шансы, что карьерные планы не воплотятся в жизнь.

При планировании карьеры необходимо моделировать ее этапы с учетом различных жизненных периодов, при этом постоянно повышая квалификацию, ориентируясь на цели организации.

Современными исследователями дана широкая трактовка видам карьеры.

Одна из них описывается в экономическом дайджесте для деловых людей и классифицируется по 8 видам [158]:

- *вертикальная, внутриорганизационная* (подъем на более высокую ступень структурной иерархии организации: повышение в должности последовательно в одной организации);

- *линейная, горизонтальная* (переход в иную функциональную сферу деятельности или исполнение определенной должностной роли, не имеющей формальное закрепление в структуре организации);

- *карьера межорганизационная* (работа на различных должностях в разных организациях);

- *карьера неспециализированная* (весьма популярна в Японии), суть которой заключается в том, что руководящие посты должен занимать только компетентный специалист, способный реализоваться на любом профессиональном участке, при этом, поднимаясь по служебной лестнице, сотрудник работает на одной должности не более трех лет;

- *карьера специализированная* – характеризуется тем, что сотрудник профилируется на единой специальности, осваивая определенную функцию, тем самым выстраивая свой карьерный путь;

- *карьера ступенчатая*, совмещающая горизонтальную и вертикальную виды карьеры;

- *карьера центростремительная* (скрытая), доступная узкому кругу специалистов, как правило, имеющие широкие деловые контакты за пределами организации;

- *карьер-молния* – достижение высоких должностей в короткий промежуток времени [158].

Еще одна классификация типов карьеры включает в себя:

1. «Карьеру-трамплин», которая свойственна для специалистов, которые не ставили перед собой целей продвижения по службе, а стремительно повышали уровень своей квалификации;
2. «Карьера – лестница», когда сотрудник занимает должность определенное время, как правило, в течение пяти лет, а верхней ступеньки достигает в период максимального потенциала;
3. «Карьера-перепутье», предполагающая прохождение специалистом аттестации после определенного фиксированного срока работы, на основании итогов которой принимаются кадровые решения (повышение, перемещение или понижение в должности).

Таким образом, во многих научных исследованиях карьера определяется как последовательная смена должностных статусов, социальных и профессиональных ролей, видов работ и т.д., в процессе которой происходит личностное, карьерное и профессиональное самоопределение.

В рамках социологического подхода (М.В. Кораблевой, М.В. Полухиной, А.А. Русановой, Л.О. Ромашовой, И.В. Тиунчик и др.) [79], процесс профессионального самоопределения представляет собой обмен карьерными ценностями (между обществом и стратегическим руководителем), по итогам которого осуществляется последовательная трансформация должностных статусов согласно организационной иерархии; при этом, «в социальной ориентации и стереотипах мышления персонала присутствуют, с одной стороны: склонность к непрерывному обучению и развитию, потребность реализации социальной справедливости в организации и обществе, а с другой стороны: стремление к построению карьеры по вертикали, недооценка специализации и значимости высокопрофессионального труда, поэтому, система управления карьерой должна рассматриваться как ресурс оптимизации

социокультурной среды современного отечественного предприятия [79, С.120]».

Согласно концепции С.Л. Рубинштейна, человек – активный субъект самоопределения, сознательно формирующий свое отношение к миру и к самому себе [120] на основе детерминации карьерных целей, выбора наиболее оптимальных карьерных стратегий в соответствии с имеющимися личностными ресурсами (способностями и возможностями).

В научных исследованиях, посвященных карьере, встречаются два разных по смыслу понятия, которые надо четко дифференцировать, это – профессиональное и карьерное самоопределение. При этом, профессиональное самоопределение следует трактовать с точки зрения становления и развития человека как субъекта профессиональной деятельности, а карьерное самоопределение как психорефлексивную активность, проявляющуюся в построении индивидуальной карьерной траектории согласно ключевым личностным образованиям (ценностям, мотивам, жизненным ориентирам и т.д.) [71].

Карьерное самоопределение, согласно авторскому подходу А.А. Жданович, это составляющая субъектной профессиональной я-концепции, которая обуславливает направления профессионального роста согласно устойчивой системе жизненных ценностей [71, С.119].

В концепции Л.И. Божович, отмечается, что самоопределение – это самоидентификация субъекта согласно новой общественной значимой позиции [20].

На протяжении жизненного пути у человека формируется определенная стратегия поведения на рынке труда, поэтому многими исследователями подробно анализируются этапы карьерного продвижения с точки зрения проявления общих жизненных стратегий личности (К.А. Абульханова-Славская, О.В. Ванина, О.Ю. Переверзина, О.Ю. Яковлева и др.).

Одной из первых российских исследователей, осуществившей комплексный анализ жизненной стратегии личности, является

К.А. Абульханова-Славская, которая интерпретировала ее как способность личности к соединению своей индивидуальности с условиями жизни в контексте различных жизненных условий и обстоятельств [1].

В дальнейшем, Ю.М. Резником была дана типология жизненных стратегий [114], включающая:

1. Стратегию жизненного благополучия, ориентированную на спокойную, размеренную, экономически стабильную жизнь, целевым ориентиром которой является – жизнеобеспечение (достижение материальных благ).

2. Стратегию жизненного успеха, нацеленную на достижение желаемого социального, профессионального статуса и др., и выражающуюся в активной, предприимчивой, наполненной общественными делами и событиями жизни.

3. Стратегию самореализации, направленную на творческое изменение и преобразование жизни (жизнетворчество) путем создания или воссоздания новых жизненных условий их качественного обновления на определенных возрастных этапах, а также процесс развития и саморазвития личности как субъекта творчества.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод том, что жизненные и карьерные стратегии взаимообусловлены и активно влияют на личностное и профессиональное становление индивида.

Карьерные стратегии, по мнению В.Н. Лавриковой, можно систематизировать по следующим смысловым категориям:

- организация карьеры на основе выбора оптимального способа продвижения, обеспечивающего положительную динамику данного процесса и ослабляющего действие сдерживающих факторов;

- искусство ослабления или устранения действий, тормозящих факторы для достижения поэтапных целей социального должностного продвижения личности в стратегическом периоде [82, С. 75-78].

Принципы карьерных стратегий:

- *непрерывности* (достигнутые карьерные цели не могут быть окончательными, а продвижение может замедляться или прерываться в связи с

возникающими трудностями (на этот случай необходимо создавать ресурсный резерв, дополнительные знания, укрепление социальных связей, здоровья);

- *осмысленности* (осознанности Я), любое карьерное действие должно быть целесообразным, осознание целей и специфики карьерного роста дает возможность выбрать соответствующую социально продуктивную траекторию карьерного развития, которое будет поддержано профессиональной средой;

- *принцип соразмерности*: скорость индивидуального продвижения должна быть соразмерна с общим движением в группе лидеров;

- *принцип маневренности* (карьерное маневрирование предполагает принятие компромиссных решений, позволяющих обходить карьерные препятствия);

- *принцип экономичности* (всегда выигрывает способ деятельности, дающий результат при маленьких затратах на ресурсы за счет мастерства, повышения заинтересованности, соотнесения карьерных устремлений с реальными возможностями) [82, С. 75-78].

Профессор В.Л. Романов определяет, что сущность карьерной стратегии заключается в планировании карьеры с учетом способов и технологий продвижения [118].

Карьерная стратегия, по мнению Ю.А. Акуниной и О.В. Ваниной, основана «...на осознании личностью активной роли в собственной судьбе, которая может варьироваться в зависимости от жизненных установок (с одной стороны – жизнь, зависящая от обстоятельств, рутинная профессиональная деятельность, с другой стороны – субъектное житнетворчество) [4, С.130]».

Карьерные стратегии молодежи можно охарактеризовать как перспективные карьерные ориентации, спроектированные согласно личностному карьерному потенциалу, уровню компетентности, и учетом особенностей карьерной реализации в условиях социальной неопределенности.

Согласно исследованию Е.В. Ковалевской, на сегодняшний день можно выделить три основных подхода к интерпретации карьерных стратегий: а) *процессуальный* (карьерное продвижение рассматривается как четко

организованный последовательный процесс смены должностей, длительности пребывания в той или иной должности и др.) А.П. Егоршин; б) *содержательный* (карьерные стратегии определяются на основе содержательной стороны карьерного продвижения (И.В. Куколев, Т.И. Рыскова, Н.С. Слепцов); в) *личностный подход* (стратегии карьеры выделяются на основе направленности личности (А.Я. Кибанов, А.С. Мельничук, Е.Г. Щелокова) [71].

Особый акцент на приоритете индивидуальных и возрастных особенностей в моделировании карьерных стратегий сделан в *личностно-ориентированном подходе* (Е.Н. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.), направленном на процессы самопознания, самосовершенствования личности с целью дальнейшей профессиональной самореализации. При этом, его ведущими принципами являются: самоактуализация (потребность в актуализации своих профессиональных, интеллектуальных, коммуникативных, творческих способностей); индивидуализация (творческая индивидуальность); субъектность (формирование социокультурного опыта).

Деятельностный подход (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн и А.Н. Леонтьев и др.) предполагает развитие субъектности через деятельность, в процессе которой субъект может выявлять, оценивать и планировать виды деятельности, обусловленные профессиональными и карьерными предпочтениями.

Современный подход к процессу формирования карьерных стратегий отражен в работе Л.В. Назаровой, включающей в него такие составляющие, как: 1) личную креативность, в рамках которой человек действует самостоятельно и самопланирует карьеру; 2) со-креативность, когда человек интенсивно взаимодействует со специалистом-технологом карьерного продвижения в избранном профессиональном пространстве; 3) креативность в рамках группы или организации – социальная и профессиональная адаптивность, результативная координированность различных ролей и функций [99, С.71-75].

Рассмотрим специфику социокультурного подхода к определению «карьерные стратегии молодежи» (М.А. Ариарский, Ю.А. Акунина, О.В. Ванина, И.А. Герасимова, Е.И. Григорьева, Т.Г. Киселева, Ю.Д. Красильников, Н.Н. Ярошенко, А.П. Марков и др.) с точки зрения их базовых структурных компонентов, включающих в себя:

1) базовые карьерные компоненты, определяющие взаимодействие между структурными элементами культуры;

2) ориентационные карьерные компоненты, устанавливающие взаимосвязь между индивидуумом и культурой.

Социально-культурная деятельность – это сфера личностной самореализации личности, поле осваиваемых ею смыслов и ценностей которые постоянно трансформируются в соответствии с модернизационными социальными процессами.

Основное назначение социально-культурной деятельности, согласно концепции Т.Г. Киселевой и Ю.Д. Красильникова с точки зрения педагогически ориентированного и социально востребованного процесса трансформации культуры и культурных ценностей в объект межличностного взаимодействия (личности и социальных групп), заключается в создании условий, обеспечивающих общекультурное и общепрофессиональное развитие студенческой молодежи с учетом индивидуально-возрастных особенностей.

Таким образом, в социокультурном подходе формирование карьерных стратегий молодежи определяется через призму гармонизации духовного мира личности в процессе построения карьерных траекторий, социальную адаптацию, субъектность в карьерном самоопределении, где на первый план выводится способность личности к самоорганизации. При этом, степень креативности личности влияет на динамику принятия действий, разработку оригинальных стратегий, внедрение инноваций и реализацию профессиональных и жизненных притязаний, которые отражается в успешности карьеры.

Современными учеными, в структуре формирования карьерных стратегий выделяются следующие компоненты:

- мотивационный (карьерные ориентации);
- стратегический (карьерное прогнозирование);
- когнитивный (карьерная компетентность);
- эмоциональный (карьерная самооценка);
- деятельностный (познавательная деятельность).

Таким образом, специфика формирования карьерных стратегий студенческой молодежи заключается в способности индивида к психорефлексивной деятельности, ориентированной на поиск карьерных траекторий, в которую включены такие базовые личностные категории, как жизненные ценности, мотивы, стратегии и т.д.

Обратимся к типологии карьерных стратегий.

Из типологий карьерных стратегий в отечественной практике наиболее широко известны подходы Б. Дерра и Э. Шейна.

Б. Дерр выделил пять типов карьерных стратегических ориентиров:

1. Быстрое продвижение по должностной иерархии или статусной системе, связанное с усилением влияния на окружающих и развитыми лидерскими чертами.

2. Обретение независимости, личной автономии, создание собственного «пространства» при минимальном контроле со стороны руководства и ответственности за результат своей деятельности.

3. Стремление к безопасности, необходимость ощущения общего порядка и стабильности.

4. Профессионализм – создание карьеры за счет профессионального роста.

5. Достижение баланса между работой, отношениями и саморазвитием.

Э. Шейн выделил восемь основных карьерных стратегических ориентиров:

а) профессиональная компетентность; б) владение технологиями менеджмента; д) автономия; е) стабильность (места работы и места жительства); ж) служение,

«желание сделать мир лучше» и т. д.; 3) вызов, преодоление препятствий; и) интеграция стилей жизни; к) предпринимательство.

Б.З. Докторов выделяет следующие группы студенческой молодежи относительно типа карьерных стратегий: 1) «социальные новаторы» – наиболее адаптированные к процессам социальной модернизации, готовые к радикальным переменам; 2) «коллективисты» – соблюдающие общие и трудовые нормы, традиции, характеризующиеся чувством сопричастности к общим социальным требованиям, открытостью реформам, но не радикальным преобразованиям; 3) «молодые обыватели» – выстраивают карьерную траекторию таким образом, чтобы улучшить свое материальное положение, консьюмеристы; 4) «решительные гедонисты» – высокообразованные молодые люди, сфокусированные на получении острых ощущениях; 5) «сфокусированные на себя» – сконцентрированные на себе, заикленные на собственных проблемах; 6) «ориентированные на социальную безопасность» – консерваторы, оторванные от общественных изменений [54, С. 78-79].

Согласно концепции Омельченко Е.Л., студенческой молодежи присущи четыре типа поведения в процессе карьерного самоопределения:

1. «Карнегианцы» – студенты с преобладающим рациональным типом мышления, ведущие «западный» стиль жизни, имеющие свое видение карьерного успеха, ясное представление о своих личностных ресурсах, а также ограничениях и барьерах, которые им предстоит преодолеть.

2. «Отцы семейства» – это группы молодых специалистов, стиль жизни которых базируется на приоритете семейных ценностей, стремлением к стабильности и постепенной реализации жизненных планов.

3. «Геймеры» (от англ. Game – игра) – молодые люди, демонстрирующие такие ценности, как антикарьеризм и отстраненность от формальных представлений об успехе.

4. «Домашние хозяйки» – те, кто на данный момент отказывается от какого бы то ни было сопротивления сложившейся ситуации, вполне принимает свой, достаточно низкий формальный статус. Их отличает пассивное использование

имеющихся жизненных шансов. Семейные ассоциации подчеркивает приоритет семейных ценностей и замкнутость на домашний круг [103, С. 36-47]».

Согласно концепции В.И. Подшивалкиной сегодня преобладают 4 типа карьерных специалистов:

- карьера «уникального специалиста» (способность к самоорганизации на основе рефлексии опыта работы, индивидуальной карьеры исходя из собственных интересов и целей);
- карьера «самодостаточной личности» (связана с наличием самоорганизационных навыков в выполнении функциональных обязанностей);
- карьера «добряка» (раскрывается через наличие у специалистов совокупности таких качеств, как контактность, интуиция, вписываться в психологическую атмосферу коллектива);
- карьера с чистого листа (специалисты с большим личностным потенциалом и свободно овладевающие новыми формами деятельности).

Таким образом, внешние признаки успеха не являются привлекательными для всех, не меньшую ценность имеет личностный рост, мотив личностной гармонии с собой и миром.

На основе концепции Р. Мертон, исследователь А.А. Волокитина рассматривает карьерные стратегии молодежи в контексте профессионального выбора, дифференцируя их согласно: а) конформистским доминантам, проявляющимся в преобладании карьерных ценностей и институциональных способов их достижения, обуславливающих профессиональный выбор; б) инновационным доминантам, направленным на модернизацию технологий достижения карьеры на основе преобладания карьерных целей; в) доминантам ритуализма, игнорирующим карьерные цели и усиливающим воспроизводство имитационных форм жизненных стратегий; г) доминантам ретризма, характеризующим степень карьерного эскапизма; д) протестным доминантам, проявляющимся в принципиальном нежелании соответствовать принятым институциональным образцам поведения, в выборе

видов деятельности, противоречащих традициям и ценностям среды, в которой они выросли [102, С.53-57].

Авторский взгляд на классификацию карьерных стратегий изложен в работе Н.В. Волковой, которая выделяет следующие типы карьерных ориентаций: «консерваторы» – начинающие специалисты, устраивающиеся на «стабильную» работу, и согласные на небольшую заработную плату и невысокую должностную позицию; «экспериментаторы» – специалисты, легко переходящие с одной работы на другую в поисках более высокой оплаты труда или должностной категории, склонные к смене места работы и вида профессиональной деятельности; «карьеристы» – «промежуточный» тип между консерваторами и экспериментаторами [31, С.142-147].

Анализ типологий карьерных стратегий позволил прийти к выводу о том, что все многообразие типологических моделей можно дифференцировать по следующим критериям:

- по уровню проявления субъектности индивида (карьерная стратегия проектируется самим молодым человеком, а внешние факторы не являются определяющими, несмотря на то, что оказывают воздействие на содержательную составляющую);
- по степени воздействия институциональных особенностей жизнедеятельности (внешние социальные и экономические условия, этническая принадлежность и др.);
- по системе ценностно-нормативных установок (когда содержание карьерных стратегий может коррелировать, либо находиться в оппозиции к устоявшейся системе общественных нормативов).

Экспертами рекрутинговой компании «Antal Russia» был составлен свод рекомендаций для менеджеров-карьеристов, помогающий построить карьерные стратегии:

1. Активно «продавать» себя и основной акцент делать на том, какую пользу вы принесете компании, и почему инвестиции именно в вашу

кандидатуру будут оправданы (опыт, навыки и личностные характеристики каждого соискателя тщательно анализируются и оцениваются);

2. Идти на риск, быть готовым для предложений о смене работы;

3. Принимать решение о выборе компании, не основываясь только на материальных факторах;

4. Постоянно повышать квалификацию;

5. Рассматривать предложения о работе в регионах (для работы на некоторых ключевых позициях региональные работодатели предпочитают брать соискателей из более крупных городов из-за дефицита высококвалифицированных профессионалов).

Таким образом, на сегодняшний день органично сосуществуют разные варианты организации жизни и карьеры, при этом «вертикальные устремления в карьере» лишь один из вариантов представлений о том, как выстроить карьерные стратегии.

Мотивация карьерного роста зависит от целого ряда объективных и субъективных факторов (демографических характеристик (пол, возраст, образование и т.д.); интересов и устремлений самой личности, социального положения, степени удовлетворенности работой).

С другой стороны, процесс формирования осознанного стремления к карьерному росту зависит от особенностей отрасли, в которой есть трудности соответствия выполняемой работы с оценкой и реальными способностями работника.

Выбор карьерной стратегии зависит от наличия у работника карьерной компетенции – интегрального личностного качества, характеризующегося стремлением, готовностью и способностью к самореализации по восходящей трудовой мобильности.

Формирование карьерной компетенции как условия построения успешной карьеры включает:

- представление о карьере и путях карьерного роста;
- способность к карьерному прогнозу и постановке карьерных ценностей;

- способность к планированию карьеры и решению возникающих в профессиональной деятельности проблем;
- умение специалиста оперировать знаниями, инструментами, догмами, возможность решать нестандартные карьерные задачи.

Среди факторов карьерного успеха особую значимость имеет раннее начало трудовой деятельности, приобретенное еще в студенческие годы, опыт работы облегчает адаптацию и оказывается востребованным в современных условиях.

Обобщая вышеизложенные концепции, мы пришли к следующим выводам:

- карьерная стратегия – динамичная система, обусловленная поведенческой реакцией индивида, сменой ценностных ориентаций, трансформацией карьерного пространства;
- чем выше уровень карьерной компетентности, тем больше человек ориентирован на успешную профессионализацию.

Многовариантность социокультурной среды предоставляет широкие возможности для развития карьерной компетентности, инициативности, профессиональной состоятельности, свободы социального поведения на основе личностных предпочтений, развития творческого потенциала в целях достижения карьерных целей.

Деятельность по формированию карьерных стратегий включает в себя:

- осознанный профессиональный выбор в соответствии со сферой специализации;
- проектирование этапов карьерного пути;
- дифференциацию технологий достижения карьерных целей на основе имеющихся ресурсов, способностей и возможностей личности;
- выявление оптимальных способов карьерного продвижения за счет усиления карьерной активности и нейтрализации факторов карьерного сдерживания и сопротивления.

Итак, карьерная стратегия определяется нами как проектирование карьерных целей в соответствии с учетом развития профессиональных и

личностных навыков индивида, включающий выбор профессиональной роли, должностного статуса, технологий карьерного продвижения, поведенческой стратегии.

Построение карьерных стратегий является неотъемлемой частью жизненного пути человека, которая у каждого индивидуальна, несмотря на то, что существуют общие принципы, виды и факторы, способные влиять на построение карьерных стратегий (будь то личностные качества, внешние факторы, например, нестабильная социально-экономическая обстановка и так далее).

В контексте исследуемой проблемы социально-культурную деятельность необходимо рассматривать как область педагогической науки, инициирующую способность личности в субъектном социальном поведении на основе применения определенных форм досуговой самоорганизации, развития навыков карьерного мышления и карьерной креативности.

Социально-культурная деятельность, обладая богатым разнообразием средств и форм межличностного взаимодействия, а также способов освоения практического опыта, обеспечивает раскрытие карьерного потенциала личности, формируя осмысленные карьерные стратегии.

При этом, ключевым принципом является самоорганизация и самореализация – поле постоянных экспериментов, поиск границ возможного, который проявляется в личностной саморегуляции, упорядочивании диспозиции и определении жизненной стратегии.

Студенты в силу своих возрастных особенностей при построении своей карьеры опираются на «субъективные императивы карьеры», формируя представления о потенциальной карьере, выстроенной в сознании на основе планов, влияя на профессиональный выбор, карьерные ориентации, систему профессиональных ценностей.

Для того чтобы успешно интегрироваться в трудовую деятельность, выпускнику вуза необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а быть карьерно

компетентным (оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерные стратегии).

Студенческое самоуправление, на наш взгляд, выступает эффективной площадкой, позволяющей на основе принципа самоорганизации, формировать необходимые вышеперечисленные качества для будущей карьеры.

1.2. Студенческое самоуправление как стартовая площадка по формированию карьерных стратегий молодежи

Развитие молодежного самоуправления в образовательных организациях является приоритетным направлением российской государственной молодежной политики [105]. Объединение усилий государства и авангарда молодежи – основа для развития интеллектуального потенциала России в XXI веке [65, С. 348–351].

Так, в «Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации» понятие «самоуправление» рассматривается в контексте основных целей проекта «Команда», а именно «обеспечение участия молодежи процессе коллективного управления общественной жизнедеятельностью и в процессе самоуправления – собственной жизнедеятельностью» и «...привлечение молодежи к участию в общественной и общественно-политической жизни, вовлечение молодых людей в деятельность органов самоуправления в различных сферах жизни общества» [142, С. 7-8], «...повышение уровня самоорганизации и самоуправления молодежи [142, С.8]».

В определенной мере можно признать, что вопросам развития системы государственной поддержки студенческого самоуправления отводится немаловажная роль. В частности, Федеральным агентством по делам молодежи «Росмолодежь» большое внимание уделяется таким направлениям, как «Развитие молодежного самоуправления» и «Содействие профориентации и карьерным устремлениям молодежи», которые, на наш взгляд органично взаимодействуют и дополняют друг друга.

Актуальность их обусловлена, прежде всего, необходимостью в подготовке квалифицированных молодых специалистов для дальнейшей работы в органах исполнительной и законодательной власти, а также поддержкой общественно полезных молодежных карьерных инициатив, создающих инфраструктуру для осознанной интеграции молодежи в различные сферы профессиональной деятельности. С этой целью Росмолодежью была

создана система учета молодежной активности ais.fadm.gov.ru, которая позволяет выявлять наиболее перспективные молодежные проекты.

Ежегодно в рамках программы «Развитие молодежного самоуправления» проводится широкий спектр образовательно-просветительских всероссийских мероприятий, где обучаются более 5 тысяч руководителей и лидеров органов студенческого самоуправления практически из 72 субъектов Российской Федерации; функционируют профильные федеральные площадки (Северо-Кавказский молодежный форум «Машук» и Всероссийский студенческий форум); осуществляется проект «Команда ПРОФИ», нацеленный на поддержку органов студенческого самоуправления в профессиональных образовательных организациях.

Международным молодежным центром в 2017 году был инициирован и организован конкурс «Профориентация – залог построения успешной карьеры в будущем», а также проведен Всероссийский семинар-практикум «Конструируй мечту» для студентов – победителей чемпионатов профессионального мастерства по методикам Worldskills, где участники обучались ораторскому искусству на основе интерактивных технологий, разрабатывали матрицу ценностей профессии, а также создавали «страну своими руками».

Резюмируя вышесказанное, можно с уверенностью сказать о том, что сегодня создана эффективная комплексная государственная система поддержки студенческой молодежи, варьирующая в зависимости от поставленных задач технологии, средства, формы и методы работы.

При этом, особый акцент сделан на модернизации образовательной системы высших учебных заведений. Так как именно в образовательном процессе, при овладении студентами общекультурными и профессиональными компетенциями, идет активный процесс формирования системы жизненных координат и построения карьерной траектории. Интеграция будущих выпускников высших учебных заведений в трудовую сферу и дальнейшее карьерное продвижение – индикаторы их успешной самореализации.

Поэтому одним из приоритетных сфер деятельности высших учебных заведений является содействие и поддержка социальной инициативы студентов в рамках воспитательно-творческой компоненты учебного процесса, включая развитие студенческого самоуправления, участия обучающихся в работе общественных организаций, объединений и творческих клубов.

В течение многих лет, понятие «студенческое самоуправление» не имело четкой нормативно-правовой базы, несмотря на то, что в отношении отдельных организационно-правовых форм студенческого самоуправления законодательные источники уже были.

Одним из первых нормативных документов, обеспечивающих легитимность функционирования органов студенческого самоуправления, были: Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (№ 125-ФЗ от 22.08.1996 г.) и постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)» (№ 71 от 14.02.2008 г.), в которых за студентами закреплялись права на создание своих представительных органов.

Впервые на Всероссийском студенческом форуме, прошедшем в 2001 году, были разработаны рекомендации по развитию органов студенческого самоуправления в высших учебных заведениях Российской Федерации, в которых были определены следующие формы студенческого самоуправления: а) студенческий профсоюз, выполняющий функции студенческого самоуправления; б) общественная организация в следующих формах: местной общественной организации и отделения, структурного подразделения городской, областной, краевой, республиканской, общероссийской общественной организации; орган общественной самодеятельности, выполняющий функции органа студенческого самоуправления.

Затем, в 2002 году Министерством образования и науки Российской Федерации были выпущены «Рекомендации по развитию студенческого самоуправления в высших и средних специальных учебных заведениях»

(письмо от 02.10.2002 г. 12-52-468/15-01-21), которые можно считать первым официальным документом, закрепляющим субъектную функцию органов студенческого самоуправления. В этом документе особое внимание было уделено «принципу участия», означающему, что студенты выступают не только объектом учебно-воспитательного процесса, но и участником общественных преобразований.

Новым этапом в нормативно-правовом развитии законодательной базы деятельности органов студенческого самоуправления стало создание «Совета по вопросам развития студенческого самоуправления в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования» (Приказ Министра образования и науки Российской Федерации № 100 от 28.04.2006 г.), которым было разработано «Примерное положение о студенческом совете в образовательном учреждении».

В 2007 году Федеральным агентством по образованию (письмо № 231/12-16 от 19.02.2007 г.) были определены такие формы студенческого самоуправления, как: первичные профсоюзные студенческие организации, студенческие комиссии объединенных первичных профсоюзных организаций, иные студенческие объединения, а также студенческие советы.

То есть, выделены две базовые формы органов студенческого самоуправления:

1. Общественные объединения студентов, функционирующие на основании Федерального закона № 82-ФЗ от 19.05.1995 г. «Об общественных объединениях», в том числе профсоюзные организации студентов, как одна из организационно-правовых форм общественных объединений и видов общественных организаций (в подтверждение данной позиции можно привести норму статьи 4 Федерального закона № 82-ФЗ от 19.05.1995 г. «Об общественных объединениях»: «Особенности, связанные с созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией отдельных видов общественных объединений – профессиональных союзов, благотворительных и других видов общественных объединений, - могут регулироваться

специальными законами, принимаемыми в соответствии с настоящим Федеральным законом»), работающих на основании утвержденных учредителями уставов и проходящие государственную регистрацию.

2. Студенческие советы, действующие на основании Примерного положения о студенческом совете в высшем учебном заведении, утверждаемое ее руководителем.

В дальнейшем, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 2012 г. были определены статусы различных видов органов студенческого самоуправления: студенческие советы, советы родителей несовершеннолетних обучающихся; профессиональные союзы обучающихся (или) работников образовательной организации.

На сегодняшний день, работа по формированию нормативно-правовой базы студенческого самоуправления продолжается и, в целом, позволяет прийти к заключению, что органы студенческого самоуправления имеют достаточно объективную законодательную базу.

Остановимся более подробно на рассмотрении генезиса понятия «студенческое самоуправление».

Обратимся к истории возникновения студенческого самоуправления. Как самостоятельный демократический орган, студенческое самоуправление (согласно архивным данным) берет свое начало с 1936 года, прошедший три этапа становления: монархический, советский, постсоветский.

Положения ученического самоуправления как формы гражданского воспитания рассматриваются в педагогических работах Д. Дьюи, Г. Кершенштейнера, считавших, что у подрастающего поколения необходимо формировать такие качества личности, как самостоятельность, инициативность, активность, и наряду с этим воспитывать у него «общественные инстинкты», умение жить в коллективе — товарищество, стремление к взаимопомощи, готовность приносить свою деятельностьную пользу обществу [7]».

В монархический период стали появляться первые «прообразы» студенческого самоуправления. Так, 12 (25) января 1755 года императрицей

Елизаветой Петровной был подписан «Декрет о создании Московского университета», а в 1724 был открыт Академический университет в Санкт-Петербурге. Позже, такая форма самоорганизации студентов стала развиваться в Казанском университете.

Впервые нормативно зафиксированная организация студентов – литературно-научное общество организовано 12 ноября 1757 года в Московском государственном университете, хотя и просуществовало всего несколько заседаний, но за время своей деятельности активно сотрудничало с профессорско-преподавательским составом на основе принципов самоорганизации и демократизма.

Сами историки считают началом формирования студенческого самоуправления – курируемое ректором Московского государственного университета М.М. Херасковым – студенческое научно-просветительское общество Собрания университетских питомцев, основанное 13 марта 1781 года.

Во время царствования Александра I, не только увеличилось число университетов, но и появилась новая форма объединения – студенческие корпорации. Студенты получили большую свободу действий и самостоятельность. «Все они строились по образцу германских университетов и должны были иметь с ними много общего. Студенты же, могли также создавать всевозможные научные общества, а также корпорации, которые регламентировали студенческую жизнь в университете [88]».

Общее собрание членов корпорации решало, главным образом, вопросы о переменах в статусах, но фактически роль его была незначительна, так как все текущие дела сосредотачивались в руках университетского совета, состоявшего из ректора и представителей факультетов [159].

Деятельность студенческих корпораций была не регламентирована. В Университетском Уставе не предусматривались другие формы студенческого объединения, кроме как по учебному принципу, но и запретов на корпорации тоже не существовал.

В Дерптском университете, например, существовало 3 корпорации, но со временем они еще дополнились корпорациями землячеств, образованными по принципу происхождения студентов. Появляется еще одна форма организации студентов – конвент (от лат. *conventus* – сходиться, собираться, союз, совет; собрание), организованный и проводившийся совместно с профессорско-преподавательским составом.

В Дерптском университете впервые прошел общеуниверситетский конвент с участием всех представителей корпораций – «собрание уполномоченных» 1834 года. На нем поднимались вопросы учебного процесса, и участия в нем студентов. Чуть позже студенты-корпоранты организовали «студенческий суд чести», который заменил дуэли и являлся обязательным для всех представителей корпораций.

В Санкт-Петербургском университете существовали три студенческие корпорации. "Аристократы", "Балтика" и "Рутения", которые имели тайные уставы с правилами «самоуправства и порядка студенческих поединков», управляли корпорациями старшины.

В студенческих корпорациях создавались первые кодексы студентов; моделировался благоприятный облик студенческих организаций в обществе; смягчались студенческие дебоширства (уменьшилось количество дуэлей, уличных драк, нарушений общественного порядка); зародилась и начала развиваться корпоративная культура в студенческой среде.

К началу XX века большую популярность получили различные политические партии, активно стали развиваться молодежные объединения различного характера, в том числе и студенческие организации. Продолжали свою деятельность разные формы студенческого самоуправления: корпорации, землячества, центры и общества.

Также, до 1917 года работали несколько моделей студенческого самоуправления: а) выборный институт старост, деятельность которого определялась внутренними распорядками ВУЗа (в 1900 году, на базе МГУ состоялся первый съезд студенческих объединений общероссийского масштаба);

б) совет факультетских старост, получивший реальную возможность влиять на политику ВУЗа (19 сентября 1908 года); в) Центральный университетский кружок (в Петербургском университете), который занимался делами внеуниверситетского характера: политическими волнениями, организацией досуга и быта; г) хозяйственное студенческое самоуправление (решались вопросы быта и досуга студентов).

Студенческому самоуправлению был свойственен демократический порядок, совместное с профессурой решение вопросов по организации учебного процесса.

Активно функционировали народные собрания – студенческие «сходки», которые не имели жесткого регламента и проходили по демократическому принципу, где каждый мог выступить со своим предложением, при этом, присутствие на таких «сходках» было престижным и почетным занятием для первокурсников.

При студенческих Советах организовывались комитеты взаимопомощи, в которых члены совета сдавали определенную вступительную сумму, пополняющуюся ежемесячно, и в случае наступления тяжелого материального положения, студент мог обратиться в кассу за помощью.

Также набирала популярность система наставничества: старшие члены корпораций брали контроль над первокурсниками, проводили ритуалы посвящения, рассказывали об обычаях и традициях ВУЗа, знакомили с уставами и кодексами студентов и помогали ориентироваться в университетской жизни.

В период Первой мировой войны появилась необходимость идеологического наполнения студенческих объединений. Так, стали появляться кодексы чести, включающие в себя обычаи и традиции Университета, права и обязанности студентов. Большую часть занимали «естественные права студентов»: право носить студенческую форму, право на коллективное обсуждение и корпоративную поддержку, право на неприкосновенность, создание и вступление в студенческие организации.

Кодексы регламентировали деятельность студенческого суда чести. Он мог назначить наказания за различные студенческие проступки: исправительные работы, штрафы и даже исключения из вуза.

Советский период студенческого самоуправления можно условно разделить на 2 этапа: разрушение (1917 г. – 1940 г.) и демократизация (1940 г. – 1990 г.).

«Правительство считает весьма вредным существование независимого и организованного студенчества, мыслящего и действующего самостоятельно. Власти необходимо безоговорочное подчинение — и оно его добьется [57, С. 61]».

Пришедшие к власти большевики нуждались в поддержке самой многочисленной и активной группы населения — молодежи, но автономность и самостоятельность студенческих объединений шли вразрез с политикой марксизма. Поэтому в 1918 году создается Народный Комиссариат Народного Просвещения, необходимый для подчинения высшей школы государству. После того, как на Всероссийском совещании по реформе высшей школы 1918 года, не удалось прийти к соглашению с представителями студенчества и профессуры, Наркомпрос разрешил сохранить старые формы студенческого самоуправления.

В 1921-1922 гг. был принят ряд приказов о реформировании высшей школы. Так студентов отстранили от управления вузовской жизни, искоренили принципы выборности и автономии, практически ликвидировали высшую школу старого образца. Студентов принимали на учебу согласно их политической принадлежности.

В исследованиях Л.П. Буслаевой отмечается, что в России наибольшее развитие получило самоуправление в ряде прогрессивных и частных учебных заведений, которые возглавляли педагоги либерального или демократического направления педагогической мысли: в петербургских Выборгском и Лесном коммерческих училищах, гимназии и реальном училище К.И. Мая, гимназии Л.Д. Левонтовской, школе С.Т. Шацкого [21, С. 11-16].

Некоторые функции студенческого самоуправления выполнял, собранный по выборному принципу, студенческий совет, помогая в работе по интернациональному воспитанию молодежи. Для организации работы студкомов был образован объединенный студенческий комитет (1969 год), создан Молодежный Совет по охране природы, был организован студенческий педагогически отряд (1976 год).

Постсоветский период. После распада СССР, руководители обратились к дореволюционному развитию студенческого самоуправления, а студенчество вновь получило возможность автономного и свободного развития. Так, в МГУ 30 октября 1990 года, как представительный орган и общественная организация был учрежден студенческий Совет МГУ, где был принят Устав студсовета, организован Международный центр занятости студентов «Лидер», учреждена Евразийская ассоциация студентов, а также впервые проведена международная конференция студентов и аспирантов по фундаментальным наукам.

Таким образом, основными направлениями деятельности студенческих советов в постсоветский период были:

- поддержание целостности и единства общественно-активной студенческой среды вуза;
- создание разнообразных форм студенческого самоуправления;
- усиление позиций студенческого движения в России.

Феномен студенческого самоуправления рассматривается в современных педагогических исследованиях в следующих интерпретациях:

- особый демократический институт, действующий на основе совместной работы между администрацией и общественными организациями в целях улучшения качества деятельности образовательного учреждения (Н.А. Помелова, Т.Ю. Баландина, В.В. Овчинникова и др.);
- специфическая форма активной, независимой, общественной студенческой деятельности, ориентированная на решение возникающих жизненных проблем и развитие социальной активности (Р.Р. Габдуллин, И.В. Ильин, Т.Н. Миронова и др.);

- с позиций организации внеаудиторной деятельности (Т.Н. Волоткевич, И.А. Винтин, С.Г. Заяц и др.);
- ресурс формирования гуманистической направленности, лидерских качеств личности (Л.Д. Варламова, Г.Б. Жанбуршина, С.И. Карпенко, Л.П. Шигапова и др.);
- этап профессионализации (Г.В. Гарбузова, А.И. Давыдова, А.Я. Камалетдинова и др.) [91, С. 85-97].

В «Концепции о развитии студенческого самоуправления в вузе» данный феномен трактуется как инициативная ответственная социальная деятельность студентов, направленная на решение силами самих студентов жизненно важных проблем управления делами образовательного учреждения как в учебной, так и во внеучебной сферах [92].

Таким образом, самоуправление является специфическим демократическим институтом, ориентированным на совместную с администрацией и общественными организациями задачу оптимизации всей жизнедеятельности образовательного учреждения [45, С. 64-68].

При этом, самоуправление в высших учебных заведениях осуществляется на основе принципа (по С.И. Гессену), смысл которого заключается в том, что самоуправление не должно копировать организационные формы государственных учреждений, а должно инициировать создание форм, соответствующих профилю образовательного учреждения, а также сфере вопросов, которые могут быть решены самостоятельными силами обучающихся [91, С. 85-97].

Согласно концепции Л.Д. Варламовой, самоуправление в вузе представляет собой базовую модель общественного самоуправления, первостепенная задача которой – подготовка молодежи к взрослой жизни, успешная социализация в современном обществе; профессионализация, индивидуальное развитие участников объединения на основе добровольности, социально-культурной активности, художественной самодеятельности, а также творческой деятельности [22].

А.Д. Ишков студенческое самоуправление характеризует как специфичный тип администрирования в условиях общественного объединения, направленный на реализацию его целей, задач, раскрытия содержательных особенностей деятельности, а также на формирование субъектной позиции студента, развитие сотрудиических отношений между обучающимися и преподавателями, входящими в данное объединение [67].

Таким образом, можно согласиться с формулировкой, что студенческое самоуправление – форма инициативной, субъектной общественной деятельности студентов, которая направлена на развитие социально-культурной активности, поддержку инициатив и решение жизненно важных вопросов студенческой молодежи.

Принцип самоорганизации, на наш взгляд, является основой для системной работы органов студенческого совета, который отвечает за функцию систематизации социальных связей и отношений в вузе и взаимодействие с профессиональной сферой на основе мониторинга осуществляемых мероприятий.

Согласно мнению Т.И. Морозовой самоорганизацию необходимо интерпретировать в контексте важнейших характеристик молодежного сознания и поведения, «...в широком значении данного понятия самоорганизация молодежи представляет собой процесс упорядочивания внутренних и внешних связей молодежи, как особой социально-демографической группы, ее отдельных подструктур и личностей под влиянием изменений молодежной среды и социального окружения [96, С.3]».

На наш взгляд, студенческое самоуправление, интегрированное во внеучебную среду вуза, способствует развитию ключевых компетенций студентов, позволяющих сформировать навыки стратегического мышления в соответствии со своей системой ценностных координат, развивать творческий потенциал, активную жизненную позицию, что позволяет подготовить современного конкурентоспособного специалиста.

Основными компонентами студенческого самоуправления выступают [107]:

1. Комплексность – совокупность структурных элементов, взаимодействующих согласно утвержденным нормам и образующих определенное единство.

2. Независимость – относительная автономность студенческого самоуправления в определении целей и задач объединения, дифференциации приоритетных направлений деятельности; возможность самостоятельно принимать решения в вопросах выбора средств и методов достижения намеченного, а также стиля реализации.

3. Соподчиненность, заключающаяся в организации последовательной деятельности общественных студенческих формирований и структурных подразделений вуза, на основе сотрудничества, установления степени ответственности, разделения полномочий и т.д.

4. Внешние связи, проявляющиеся во взаимодействии с администрацией вуза, профессорско-преподавательским составом, различными руководящими вузовскими структурами, а также с иными образовательными и общественными организациями (внешнюю среду могут представлять различные формы студенческой самодеятельности, досуговые клубы, общественные студенческие объединения, спортивные кружки и другие структурные формирования, не входящие в состав студенческого самоуправления).

5. Наличие иерархической системы управления в условиях студенческих объединений, включающей создание советов учебных групп, советов факультетов, студенческих деканатов, студенческих комиссий, советов досуговых клубов и др., действующих на основании разработанного положения, порядок утверждения которого зависит от конкретных условий и индивидуален.

6. Творческая инициативность, предполагающая социально-культурную активность студентов в реализации управленческих функций (планировании, организации, мотивировании, координации, контроле), предусматривающая

наличие определенных полномочий, позволяющих участвовать в процессе принятия решений различных исполнителей;

7. Целенаправленность – деятельность органов студенческого самоуправления, заключающаяся в постановке стратегических целей развития объединения с учетом соотнесения их с приоритетными целями высшего учебного заведения.

8. Электоральность как самый главный признак демократизации института.

Студенческое самоуправление дифференцируется по:

- субъектам (студенты; студенты и преподаватели; студенты и администрация образовательного учреждения);
- по уровням (одноуровневые – существует на уровне академической группы или факультета; многоуровневые – представляют собой иерархичную структуру);
- по степени интеграции студентов в процессы управления (самоуправление – управление делами в объединении своими собственными силами; соуправление – совместные организационно-управленческие отношения в образовательном учреждении, обеспечивающие эффективную учебно-воспитательную деятельность на основе субъект-объектного взаимодействия).

В настоящее время на территории Российской Федерации функционируют четыре формы студенческого самоуправления: общественное объединение конкретного учебного заведения, общественный орган (с функциями студенческого самоуправления), профсоюзная организация, отделение, подписавшее договор с учреждением образования муниципального, межрегионального, регионального, общероссийского уровня.

При этом, студенческий совет является выборным органом студенческого самоуправления, образующий команду молодых людей, объединенных общей целью, работой, идеей, желаниями, деятельность которых основана на доверительных отношениях и общности интересов, направлена на решение

разносторонних проблем (оказание помощи сокурсникам в решение вопросов, связанных с учебно-воспитательным процессом; сплочение и организация студенческой группы, взаимодействие студентов различных курсов, факультетов, организация мероприятий, мастер-классов, интеллектуальных дискуссий, образовательных игр, спортивных соревнований, досуговой деятельности и др). «...Студенческий совет – это объединение. Прежде всего, объединение студентов. Объединение мыслей. Объединение идей. Объединение учебного и творческого дела. Студенческий совет - это помощь. Помощь разносторонняя, но необходимая. Помощь студентам в решении учебных вопросов, сплочении и организации работы группы, разных курсов, факультетов. Помощь в создании имиджа вуза. Студенческий совет - это организация. Организация праздничных мероприятий, деловых встреч, интеллектуальных игр, спортивных состязаний и т.д. Организация свободного времени студентов. Организация своего будущего. Студенческий совет - это идеи. Идеи, которые быют ключом, вытекают в проекты и реализуются... Идеи, от которых зависят студенческие мероприятия. Студенческий совет - это желание. Желание добиться успеха. Желание работать и получать от этого удовольствие. Желание быть в центре внимания. Желание учиться. Желание шагать в ногу со временем. Студенческий совет - это время. Время меняться. Внеучебное время. Время, когда ты учишься быть лидером. Время, когда мечты могут сбыться. Главное – мечтать. Студенческий совет – это команда. Команда объединенных общей целью, работой, идеей, желаниями. Главное в команде – доверие. Без него не будет работы, не будет полета мысли, не будет общности интересов. А это основное в команде» [181].

Как правило, студенческий совет имеет следующую организационную структуру:

- председатель Студенческого совета;
- заместители председателя Студенческого совета по различным видам деятельности;
- руководители секторов;

- студенческий ректорат дублеров;
- председатель студенческого совета общежития;
- председатель Совета старост;
- председатели Студенческих советов факультетов.

Среди ведущих направлений взаимодействия студенческих советов с администрацией, нами, на основе анализа деятельности ведущих российских вузов, были выделены следующие виды сотрудничества:

- соуправление вузом;
- участие в моделировании образовательного процесса, включая учебную и внеучебную деятельность;
- диагностика проблемных ситуаций;
- трансляция и защита интересов студентов в решении социально-правовых проблем;
- разработка творческих активностей и развитие социально-культурных инициатив студенческой молодежи;
- развитие художественной самодеятельности студенческой молодежи;
- формирование вузовских традиций;
- обучение студенческого актива;
- профилактика девиантного поведения и формирование здорового образа жизни;
- содействие трудоустройству;
- организация досугово-рекреационной деятельности;
- внесение предложений о награждении студентов за активную учебную, научную, общественную и творческую деятельность.

Как мы видим, одним из важных секторов сотрудничества администрации вуза и студенческих советов является содействие трудоустройству, и он нас интересует, прежде всего, в контексте изучаемой проблемы.

Следует отметить, что вопросам трудоустройства вузами уделяется особое внимание. Как правило, в их административной структуре предусмотрен «Центр карьеры (или центр трудоустройства)» – подразделение вуза,

помогающее студентам и выпускникам определиться с дальнейшей трудовой деятельностью и профессионализацией на основе построения карьерных стратегий.

По данным Министерства образования Российской Федерации такие центры проводят ряд мероприятий по вопросам построения карьеры:

- ярмарки вакансий;
- презентации работодателей;
- форумы;
- семинары;
- круглые столы;
- конференции;
- e-mail рассылки;
- рекламу вакансий;
- продвижение бренда работодателя;
- on campus interviews.

В качестве удачного практического опыта по интеграции молодежи в трудовую деятельность, можно привести проект для студентов «Золотой кадровый банк – золотым работодателям» (Центр развития карьеры Поволжского института управления имени П.А. Столыпина, филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации), в ходе которого была собрана и постоянно обновляется база лучших студентов, прошедших конкурсный отбор в «золотой кадровый банк», проводятся образовательные и карьерные мероприятия (мастер-классы, семинары, кампусы) в разных городах России.

В Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» создана система поддержки развития карьеры студентов на общеуниверситетском и факультетском уровне (департаменты, кафедры), включающая: организацию практики на базе компаний-партнеров с возможностью последующего трудоустройства; создание базовых кафедр

компаний-работодателей; магистерские программы; мероприятия карьерной направленности (дни карьеры, образовательные тренинги, деловые игры).

По словам Елены Калугиной – руководителя Центра Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ: «...одной из форм взаимодействия с работодателями, направленного на содействие трудоустройству выпускников, которую Центр развития карьеры совместно развивает, является проектная деятельность студентов по решению бизнес-задач работодателей [182]».

Гуманитарный институт телевидения и радиовещания им. М.А. Литовчина более 10 лет практикует авторскую систему проектного образования, нацеленную на развитие карьерной компетентности выпускников. Так, для выполнения курсовых работ студенты различных факультетов объединяются в единую команду (журналист, режиссер, оператор, звукорежиссер, продюсер) и в процессе съемок взаимодействуют друг с другом, тем самым приобретая практический опыт в различных профессиональных сферах.

Если мы будем анализировать опыт деятельности студенческих советов по проектированию карьеры, то в структуре практически каждого есть сектор, отвечающий за профессиональное самоопределение студентов (центры по работе с выпускниками, центры карьеры, карьерный офис, сектор профориентации и др.).

Например, при Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации функционирует практико-ориентированный студенческий клуб, созданный по инициативе студентов «Самоуправление вне границ», целями которого являются:

1. Формирование активной гражданской позиции членов Клуба для реализации права на участие в управлении делами Государственной власти и органы местного самоуправления; повышение уровня политической и правовой культуры членов Клуба, их самообразование и самовоспитание;
2. Накопление у членов Клуба практического опыта, умений и навыков в области профессиональной деятельности;

3. Оказание членам Клуба методической и (или) консультативной помощи в назначении общественными советниками Глав Управ районов города Москвы, в участии в качестве кандидатов в выборах в законодательные органы государственной власти и иные органы [180].

По словам членов клуба, их активная деятельность позволяет им «эволюционировать» в профессиональных специалистов и «рассчитывать» на руководящие должности в будущем.

В Российском государственном социальном университете администрация поддержала инициативу студентов о создании Студенческого Совета – Сената, который активно развивает направление поддержки карьерных инициатив студентов, предоставляя возможности для развития навыков управленческой деятельности, эффективным способам принятия решений, технологиям тимбилдинга.

Студенческий совет Московского государственного института культуры также активно участвует в мероприятиях по профессиональному и карьерному самоопределению обучающихся.

Так, в 2014 году впервые в вузе был проведен конкурс профессионального мастерства «Лучший будущий специалист социально-культурной деятельности», ставший брендовым проектом Института всероссийского масштаба. Идея создания конкурса принадлежит молодым педагогам кафедры социально-культурной деятельности МГИК, являющихся кураторами выпускных курсов [178].

Среди основных целей конкурса – стимулирование научного, творческого потенциала студентов, разработки и реализации инновационных идей в сфере социально-культурной деятельности, а также повышения уровня профессиональной готовности студентов к будущей специальности.

К основным задачам конкурса относятся: формирование навыков делового общения и ораторского мастерства; владение технологией взаимодействия со зрительской аудиторией; развитие навыков командообразования, формирование лидерских качеств; профессиональных компетенций,

укрепление профессиональных и культурных связей между студентами вузов; выявление наиболее талантливых студентов, проявивших индивидуальную заинтересованность в творческом овладении знаниями и способных определять наиболее эффективные способы и методы решения проблем современного общества, применять инновационные технологии в практической деятельности.

Команды проходят испытания в три этапа:

- первый этап – творческий. Визитка команды по теме: «Я – специалист СКД»;
- второй этап – защита авторского творческого проекта «Арт-центр 21 века»;
- третий этап – викторина по профессиональным дисциплинам направления социально-культурная деятельность.

В жюри конкурса входили эксперты-работодатели, которые пригласили для прохождения практики с дальнейшим трудоустройством победившую команду. В конкурсе приняли участие ведущие вузы Москвы.

На наш взгляд, такие форматы позволяют студенческому активу проявить творческое воображение, приобрести карьерные компетенции, повысить уровень коммуникативной культуры, овладеть основами профессиональной этики.

В качестве трендовой программы по формированию карьерных стратегий приведем пример деятельности Астраханского государственного университета: «Социализация: технологии CDIO», которая разработана в соответствии с современными тенденциями глобального образования и отвечает запросам современного рынка труда (аббревиатура CDIO расшифровывается как «задумай – спроектируй – реализуй – управляй»).

Астраханский государственный университет в 2012 г. стал вторым российским вузом, получившим официальное членство в Международной группе ведущих университетов мира – Всемирной инициативы CDIO (MIT, Гарвард, Торонто и др.). Идеология CDIO заключается в том, что студенты в ходе образовательного процесса должны овладеть не только набором

теоретических знаний, но и приобрести практические навыки, построить систему личностных коммуникаций, развивать творческие способности. Основная цель ее – социальное благополучие и будущий карьерный успех студентов.

Особый акцент в программе сделан на процессы социализации студента в образовательной среде, включение его в социальные и деловые контексты своей будущей профессии. При этом, большая роль отводится студенческому сообществу, основной идеей которого является принцип ухода от традиционного воспитательного подхода, предоставление максимально возможной свободы для студенческих инициатив при параллельной научно-методической и административной поддержке [179].

Такой подход, по мнению руководства вуза, предоставляет свободу выбора, увеличивает шансы студента стать лидером в профессиональной сфере, тем самым значительно повышая его карьерный потенциал.

Реализуется данный подход студенческими организациями:

- комитетом студенческого самоуправления;
- студенческой дирекцией по поддержке социализации;
- студенческим советом по качеству образования;
- центром творческих объединений молодежи;
- ассоциацией иностранных студентов;
- студенческими советами факультетов.

В основе своей работы они применяют следующие принципы:

- а) соотнесенность с целями и стандартами CDIO;
- б) инициативность (студенческое сообщество самостоятельно планирует и организует мероприятия);
- в) добровольность (студенты участвуют по собственной воле в различных студенческих проектах);
- г) доступность (организация и посещение мероприятий по социализации доступны для всех);

д) системность (студенческое сообщество работает на постоянной основе и в соответствии собственным планом мероприятий, расписанием и общим планом деятельности университета);

е) партнерство (университет предоставляет необходимые ресурсы для организации и успешного функционирования студенческого сообщества).

Такая система организации студенческого сообщества отразилась на разножанровости и возросшем количестве студенческих проектов, среди которых лидирующие позиции занимают профессиональные (прохождение стажировок, практик, формирование портфолио карьерного роста).

Таким образом, студенческое самоуправление рассматривается нами как ресурс, создающий оптимальные условия для развития навыков формирования карьерных стратегий молодежи, объединяющий социально активных студентов, интегрированных в образовательный, воспитательный и творческий процесс вуза.

Подводя итоги вышесказанному, мы пришли к выводу о том, что несмотря на то, что вузами осуществляется весомая работа по профориентации и трудоустройству, созданы центры карьеры, в деятельности которых активно принимает участие на инициативной основе студенческий актив, недостаточно систематизирована и выстроена система профессионального и карьерного самоопределения, которая функционировала на постоянной основе и базировалась на единой методике.

1.3. Модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления

Общий анализ современных практик по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи констатирует, что на сегодняшний день вузами осуществляется глобальная работа по профориентации, но отсутствует концептуальный подход по формированию стратегического карьерного мышления (не выработана единая модель, интегрирующая индивидуальные и групповые формы работы и учитывающая все стадии карьерного самоопределения).

Следовательно, назрела необходимость в выявлении и обосновании единого подхода к процессу формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, интегрированного в образовательный процесс вуза, в рамках которого осуществляется активное социально-культурное взаимодействие субъектов, участвующих в профессиональном и карьерном самоопределении.

В нашем исследовании в качестве такого подхода выступает социально-культурный, несмотря на то, что эвристичность его еще не в полной мере отражена в педагогической науке.

Социально-культурный подход содержит практико-ориентированную педагогическую систему, ориентированную на личностное развитие и социализацию человека.

Современными российскими учеными, обосновавших социально-культурный подход (Е.И. Григорьева, И.И. Дуранов Т.Г. Киселева, Ю.Д. Красильников, А.В. Кузьмин, О.Ю. Мацукевич, Е.В. Швачко, Н.Н. Ярошенко и др.) были выделены следующие его критериальные признаки:

- универсализм (единство культуры и социальности);
- многомерность анализа социальной жизни;
- ценностно-смысловая обусловленность и аксиологичность.

Таким образом, социально-культурный подход наиболее полно отражает специфику процессов воспитания и развития личности, выступающей субъектом социально-культурных процессов. Данный подход, на наш взгляд, наиболее оптимален в контексте формирования карьерных стратегий студенческой молодежи.

На основании этого нами было осуществлено теоретическое обоснование авторской модели, позволяющее комплексно представить ведущие компоненты, образующие целостность процесса формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления (рис. 1).

Авторская модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления учитывает цели и задачи, логику нашего научного исследования.

Основное предназначение моделирования – выявление эффективных условий, способных обеспечить целостность процесса формирования карьерных стратегий молодежи, реализуемого в рамках системы студенческого самоуправления в вузе.

Модель содержит комплекс взаимообусловленных компонентов: целевого, технологического и оценочно-результативного.

Модель содержит ясно сформулированную цель, которая способна оказать существенное влияние на процесс формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления как необходимого условия интеграции в трудовую деятельность.

В качестве ведущих принципов модели мы рассматриваем общие требования, определяющие процесс карьерного самоопределения на основе установленных нормативных правил и рекомендаций по разработке, организации и реализации деятельности, направленной на формирование карьерных стратегий студенческой молодежи.

Рисунок 1.

Модель по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления



Бесспорно, эти принципы базируются на общих принципах воспитания, дополняя их в соответствии с логикой, сущностью и спецификой процесса формирования карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления.

Общими принципами воспитания, на которые ориентируется наша модель, являются:

- *принцип гуманистической направленности* (система взаимодействия педагога и студента на основе субъект-субъектных отношений);
- *принцип природосообразности* (формирует ответственность за личностное саморазвитие и базируется на научном обосновании взаимообусловленности социальных и естественных процессов);
- *принцип культуросообразности* (воспитание основывается на общечеловеческих ценностях культуры).

К частным принципам формирования карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях самоуправления относятся:

- *принцип континуальности* (каждый индивид на протяжении жизни должен иметь возможность продолжать достигать карьерные цели, которые меняются под воздействием внешних и внутренних факторов, при этом, постоянно повышая уровень профессионального мастерства: семинары, курсы повышения квалификации, мастер-классы, неформальные образовательные курсы и др.);
- *принцип осознанности* (осознанный выбор профессии, построение карьеры, знание общих закономерностей карьерного роста обеспечивают оптимальность карьерных стратегий, поддерживаемых профессиональной средой);
- *принцип конгруэнтности* (карьерное продвижение должно быть соразмерно и соответствовать целям организации);
- *принцип мобильности* (карьерные стратегии подразумевают умение варьировать свой карьерный путь, несмотря на карьерные препятствия);
- *принцип экономичности* (достижение карьерных целей при оптимальном распределении ресурсных личностных и профессиональных возможностей).

Остановимся на рассмотрении каждого из компонентов модели более подробно.

ЦЕЛЕВОЙ КОМПОНЕНТ

Данный структурный компонент учитывает заказ общества, цель, задачи, принципы, педагогические закономерности, а также педагогические и социально-культурные аспекты процесса формирования карьерных стратегий студенческой молодежи.

Социальный заказ – формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с целями государственной молодежной политики (Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г.; Указ Президента Российской Федерации от 24.12.2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»; Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (Утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р));

Цель – создание социально-культурного кластера в образовательной среде вуза, ориентированного на формирование карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Задачи:

1. Формирование устойчивой потребности в овладении карьерными компетенциями;
2. Развитие ценностно значимого отношения к будущей профессиональной деятельности;
3. Развитие карьерной креативности.

Педагогические закономерности.

Эффективность процесса формирования карьерных стратегий молодежи в условиях самоуправления на основе социально-культурного подхода обусловлена следующими педагогическими закономерностями:

- а) проектной деятельностью органов студенческого самоуправления, направленной на самоидентификацию студенческой молодежи и поиск

технологий построения карьерного имиджа с учетом динамических культурных и социальных процессов;

б) стимулированием карьерной креативности студентов на основе их интеграции в процессы субъектного моделирования учебно-воспитательной среды вуза;

в) осознанием личностью важности акцентирования внимания не только на профессии, а прежде всего на планировании будущей карьеры с целью преодоления флексibilityности в начале трудовой карьеры;

г) активизацией процессов межличностного взаимодействия в ходе освоения студентами пространственно-временной структуры образа будущей профессиональной карьеры;

д) созданием культурного событийного пространства, детерминированного социально-культурной активностью студентов и открывающего реальные перспективы карьерного саморазвития в процессе студенческого самоуправления.

Вышеизложенные педагогические закономерности обусловлены рядом социальных (внешних) и психолого-педагогических (внутренних) факторов.

В качестве социальных (внешних) факторов преобладают: подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих стратегическим мышлением в соответствии с потребностями современного рынка труда, роль образовательных учреждений в системе профессиональной подготовки будущих выпускников; объективное освещение средствами массовой коммуникации проблем профессионализации и карьерного становления выпускников.

Внутренние факторы определяются такими педагогическими обстоятельствами, как: уровень профессионализма преподавателей и кураторов; социальные установки у студентов в образовательном процессе вуза; психологические особенности и свойства личности; степень взаимодействия органов студенческого самоуправления с администрацией вуза в процессе формирования карьерных стратегий у студентов.

Таким образом, процесс формирования карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления является многоуровневым, включающим институциональный, внутриорганизационный и индивидуально-личностный аспекты самоорганизации (концепция Т.И. Мироновой, адаптированная в соответствии с предметом нашего научного исследования).

Институциональный аспект формирует систему взаимодействия студенческой молодежи и различных социальных институтов в построении карьерного пути в рамках созданной системы государственной поддержки.

Внутриорганизационный (коллективный) аспект выражается в процессах самоорганизации молодежных объединений (органов студенческого самоуправления), отражающих стремление к объединению со сверстниками и единомышленниками, конфигурированию среды, благоприятной построения карьерной стратегии.

Индивидуально-личностный аспект рассматривается как процесс усвоения ценностно-смысловых координат, определяющих карьерную стратегию студента, способы организации индивидуального жизненного пространства, а также характер социальных коммуникаций.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ

Компонент включает в себя авторскую программу и организационно-педагогические условия эффективности процесса формирования карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления, который содержит следующие взаимообусловленные этапы:

- карьерный инсайт (формирование системы психологических установок к дальнейшей профессиональной деятельности, построенной на системе карьерных представлений студентов и реальных знаний личностных и профессиональных карьерных возможностях для достижения конкретных карьерных целей);
- персональный карьерный брендинг (конструирование профессионального имиджа, помогающего достичь поставленных карьерных целей);
- карьерное проектирование (вовлеченность студентов в поиск способов

профессионального продвижения ради достижения целей организации);

- карьерную креативность (способность адаптироваться к новым обстоятельствам, решая нестандартные профессиональные задачи, тем самым преодолевая возникающие трудности на пути карьерного становления).

Педагогические функции: образовательная, социализирующая, профориентационная, коммуникативная, культуротворческая.

Содержание: авторская комплексная программа по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления на основе социально-культурного подхода.

Виды социально-культурной деятельности: информационно-просветительная, проектная, игровая.

Формы социокультурной деятельности: индивидуальные, групповые консультации, коучинг-сессии, мастер-классы, тренинги.

В ходе реализации данного компонента у студентов формируются представления о будущей карьере, дифференцируются карьерные предпочтения в соответствии с типом выбранной профессии, развивается карьерное мышление.

При реализации первого этапа – карьерного инсайта применяется метод карьерного коучинга.

При организации этого этапа запланировано проведение коучинг-сессий с ведущими работодателями и рекрутинговыми агентствами, сотрудничающими с вузом.

Впервые данный метод был применен Тимом Голлви, Томасом Дж. Леонардом и Джоном Уитмором.

Коучинг (от англ.coaching – «тренерство» или со-achievement, «совместное достижение»), выявление потенциальных способностей человека с целью повышения личной эффективности, при условии, что коучинг не учит, а помогает учиться (Т. Голлви).

В более широком понимании коучинг – это стиль взаимодействия с другими людьми (и с собой), ориентированный на помощь человеку в

раскрытии собственных ресурсов, а также постановке наилучших для себя целей и достижении их наиболее эффективными способами [183].

Спецификой коучинга является то, что, он ориентирован на будущее; направлен на поиск оптимального решения, основан на партнерских взаимоотношениях между работодателем, коучем и студентом, при этом выбор и принятие решения всегда остаются за студентом.

Главными принципами коучинга, согласно концепции Дж. Уитмора, выступают осознанность (знание и понимание того, что происходит вокруг и внутри нас и что мы способны контролировать) и ответственность (готовность человека самостоятельно отвечать за свои слова и поступки). Сочетание этих принципов приводит к наилучшему практическому результату, так как зная и понимая, что происходит и что должно быть в итоге, будучи готовым нести ответственность за результат, каким бы он ни был, человек прикладывает максимальные усилия, чтобы добиться поставленной цели [183].

От классических тренингов и консультаций, данное направление отличается отсутствием жестких рекомендаций и предписаний. В ходе беседы респондент сам находит пути своего развития.

Реализуя этап карьерного инсайта, мы предлагаем в рамках заседаний студенческого совета провести ряд коуч-сессий, основанных на программе «Коучинг: новые возможности лидерства» Мэрилина Аткинсона.

Лекции разделены на тематические модули. Каждый модуль в результате ответа на основной вопрос формирует у студента навыки, необходимые для построения успешной карьеры. Рассмотрим их более подробно.

Модуль 1. Вдохновение. Основные инструменты коучинга.

Основной вопрос: Что вы хотите?

В результате студент учиться:

1. Создавать яркое видение будущего результата своей карьерной деятельности.
2. Формулировать эффективные цели, ведущие к качественным результатам.

3. Создавать более глубокие доверительные отношения с потенциальными сотрудниками.
4. Задавать эффективные открытые вопросы.
5. Инструментам создания вдохновения и приверженности целям и ценностям.
6. Поощрять себя к самоанализу и развитию.

Модуль 2. Внедрение. Творчество при поиске решений.

Основной вопрос: Как вы можете достичь цели?

В результате студент овладевает:

1. Различными стратегиями творчества для успешной реализации профессиональных планов.
2. Технологии качественного и эффективного планирования, оставив себе достаточно свободы и гибкости.

Модуль 3. Приверженность. Глубинные ценности.

Основной вопрос: зачем? Почему это важно?

В результате студент научится:

1. Понимать свою глубинную мотивацию.
2. Обнаруживать сценарии, блокирующие эффективную коммуникацию.

Модуль 4. Интеграция мастерства. Искусство завершать проекты.

Основной вопрос: как понять, что вы достигли цели?

В результате студент учится:

1. Эффективно завершать проекты, и подводить итоги.
2. Создавать свою карту успеха.

Таким образом, проведение коуч-сессий формирует у студентов навыки самоанализа, рефлексии, стратегического мышления.

Только в качестве рефлексирующей личности молодой человек приобретает навыки упорядочивания жизненных ситуаций и карьерного самоопределения.

Следующий этап реализации функционально-содержательного компонента – *персональный брендинг* (от англ. «self-branding»), который в контексте проблемы исследования мы определяем, как – создание привлекательного имиджа с целью формирования доверительного отношения со стороны работодателя. Эта методика нацелена на карьерный рост начинающего специалиста.

За основу конструирования личностного бренда нами была взята методика бренд-кода Томаса Гэда в авторской интерпретации, которая включает ряд заданий для студентов, выполнение которых может быть постепенным или единовременным. Перечень заданий выглядит следующим образом:

1. Определить уровень профессионализма. Для этого, при помощи преподавательского состава мы предлагаем разыграть формат собеседования. Это поможет студентам апробировать свои знания и навыки в приближенных к реальности условиях. Оценить уровень своей профессиональной подготовки.

2. Сформулировать свое уникальное торговое предложение. В рамках этого задания мы предлагаем провести мастер-класс по написанию резюме и составлению портфолио. Считаем, что особое внимание следует уделить правильному оформлению документов. Также, в рамках задания можно объявить конкурс на лучшую видеопрезентацию. Цифровые технологии все больше внедряются в нашу жизнь, и качественное видео портфолио только сыграет на руку студентам при трудоустройстве.

3. Выявить свою целевую аудиторию. В рамках социально-культурной деятельности можно работать с людьми абсолютно разного возраста и социального положения. Трезвая оценка своих возможностей и предпочтений поможет определиться с дальнейшей тактикой поведения на рынке труда.

4. Проанализировать конкретную организацию для будущего трудоустройства, убедить работодателя в своей компетентности. Это задание проходит в форме деловой игры. Студенту предлагается выбрать самое идеальное и на первый взгляд не реальное место для трудоустройства. Среди студентов разыгрывается ситуация собеседования, где респондент должен

убедить в своем профессионализме работодателя. В ходе игры студент учиться мыслить нестандартно в стрессовой ситуации, осознает свои сильные и слабые стороны.

5. Сформулировать карьерную миссию. В ходе открытого диалога и дискуссии молодые люди отвечают на важные для профессионального становления вопросы: в чем цель их деятельности, для чего они хотят заниматься именно этим, какую пользу несет в себе эта работа. Высказывая свое мнение вслух, студент может сам для себя решить удовлетворяет ли выбор его ценностным ориентациям.

6. Спроектировать экономическую составляющую.

7. Установить ценовую политику. Задание дается для изучения предложений по выбранной деятельности на рынке труда. После изучения вакансий и сайтов работодателей студент будет реально понимать уровень заработной платы и перспективы роста в будущей профессиональной деятельности.

8. Определить карьерные стратегии («Письмо в будущее»).

Этап *карьерного проектирования* преследует цели обучения проектному менеджменту, навыки которого помогут студентам выступать в качестве субъекта моделирования карьерного пространства на основе разработки и организации творческих активностей, внедренных в учебно-воспитательную среду вуза.

Свободное время студентов может формироваться исключительно по их инициативе. Эффективность времяпровождения зависит от выбора, предоставленного им. Наша цель расширить спектр возможностей, дать молодым людям самим выбрать формат мероприятий. В рамках самоуправления студенческие инициативы активно поддерживаются. Поэтому, мы предлагаем не только продолжать традиции ежегодных мероприятий, но и объявить конкурс среди студентов на разработку проекта по формированию карьерных стратегий. Цель – развить навыки проектного менеджмента для дальнейшего карьерного самоопределения.

После разработки этапов конкурса, члены студенческого совета выступают в роли наставников и кураторов проектов.

Автор и куратор самого успешного проекта получают возможность его реализации в рамках факультета. Таким образом, опыт приобретается не только на этапе подготовки, но и на этапе его реализации.

Следующий этап – *развитие карьерной креативности*, включает в себя цикл заданий и упражнений, нацеленный на развитие карьерной креативности.

Одним из эффективных упражнений на данном этапе является составление карьерного коллажа (композиционный метод сочетания разнородных по своей фактуре элементов (газетных вырезок, фотографий, кусочков ткани, бумаги и т.д.), которые накладываются друг на друга и фиксируются на общей основе в соответствии с заданной темой).

Коллажирование реализуется с помощью визуальной модели, включающей такие этапы, как:

- а) начальный (определение цели моделирования, выбор информационной среды, определение цветовой гаммы);
- б) основной (изготовление эскиза);
- в) заключительный (композиционная доработка и оформление).

Выполнение этого задания способствует накоплению опыта построения зрительных логических опор, создает предпосылки для развития стратегического мышления, а также развивает навыки самостоятельной работы студентов (сбор, систематизация, обобщение информации для коллажа).

Цикл творческих заданий содержит курс упражнений на развитие коммуникабельности (табл.1), вербальной креативности (табл.2), карьерной готовности (табл.3), лидерских качеств личности (табл.4).

Таблица 1

Курс упражнений по развитию коммуникативных навыков

№	Название мероприятия	Цель	Форма	Метод
	«21 способ получить	Улучшение навыков тактического	Групповая	Беседа

1	свое»	ведения деловых переговоров		
2	«Попугай»	Развитие связной четкой речи, способность размышлять последовательно и логично	Групповая и/или индивидуальная	Вербальное упражнение
3	«Приглушение проекции»	Формирование объективного понимания окружающих людей.	Групповая	Коммуникативная Техника
4	«Большие паузы»	Формирование и развитие ораторских способностей	Групповая	Коммуникативное упражнение
5	«Валентность»	Развитие коммуникативной компетенции	Групповая	Коммуникативное упражнение
6	«Вертушка жалобчиков»	Развитие коммуникативной компетенции	Групповая, от 10 человек	Коммуникативное упражнение
7	«Верю – не верю»	Развитие умения выявлять обман	Групповая, от 10 человек	Коммуникативное упражнение
8	«Враг – друг»	Развитие и формирование навыков «первого впечатления»	Групповая, от 5 человек	Коммуникативное упражнение
9	«Тонкие нити»	Развитие способности рефлексировать межличностные отношения	Групповая	Тренинг
11	«Спор при свидетеле»	Развитие нестандартного мышления, улучшение способности ведения переговоров	От 3 человек	Деловая игра

Таблица 2

Упражнения на развитие вербальной креативности (согласно методике Н.Ю. Хрящевой)

	Название мероприятия	Цель	Форма	Метод
	«Какое вы	Устранение барьеров	Групповая	Дискуссия

1	животное»	креативности, выход человека из зоны комфорта		
2	«Знакомство с группой»	Развитие творческого мышления и навыка наблюдательности	Групповая	Игра
3	«Для чего этот предмет?»	Формирование и развитие навыка нестандартного мышления. Проверка реакции в стрессовой ситуации	Групповая	Игра
4	«Сказка для всех»	Групповое взаимодействие. Налаживание связей со своими коллегами, формирование пространственного мышления	От 7 человек	Игра
5	«А он что?»	Улучшения навыка предприимчивости. Развитие планирования и управления своими креативными способностями	Групповая	Деловая игра

Основные задачи, решаемые в ходе применения методики вербальной креативности:

1. Преодоление барьеров, мешающих развитию креативности;
2. Ознакомление и осознание основных характеристик креативной среды;
3. Формирование навыков управления креативным процессом.

В курс упражнений формирующего этапа мы предлагаем включить следующие задания (табл. 3).

Таблица 3

Тренинги на формирование карьерной готовности

№	Описание задания	Цель	Метод	Примечание
1	Знакомство с группой	Наладить дружественную атмосферу	Беседа	Этот этап должен носить ритуальный характер, только таким

		коллективе. Снять барьер с участников тренинга.		образом можно добиться полной открытости участников
2	Сообщение о теме тренинга	Ознакомить студентов с методикой релаксации, провести краткий теоретический курс о данном направлении	Лекция	Методы релаксации, предлагаемые нашей программой легко применимы даже человеком без опыта, но для их эффективного использования необходимы теоретические знания
3	Перекатите каплю ртути	Ознакомить студентов со своим телом, расслабить мышцы перед процедурой релаксации, мысленно сосредоточиться на своих ощущениях	Упражнение	Выполняется в качестве разминки. Задание не несет в себе техники расслабления как таковой, но помогает настроиться на нужный лад
4	«Страхните» с себя напряжение	Переключиться с внешнего мира на внутренний. Переместить внимание на дыхание, освободиться от физической и моральной усталости.	Упражнение	Совокупность физических и дыхательных практик помогает добиться наилучшего результата
5	Движение концентрацией	Сформировать навык сознательной концентрации. научиться сосредоточиваться на своем теле и ощущениях.	Упражнение	Это упражнение часть метода аутогенной тренировки. Он используется не только в программе медитации, но и при формировании личного Я, учит слушать свои потребности и находить оптимальные решения для их реализации
6	«Убежище»	Вызвать у студентов состояние внутреннего покоя и комфорта.	Групповое упражнение. Беседа	Задание несет в себе также функцию объединения коллектива. Делясь с участниками группы личными ощущениями, молодые люди налаживают доверительные отношения и благоприятный микроклимат в коллективе

	«Полотно желаний»	Спроецировать самое удачное выполнение своих поставленных целей. Настроиться на позитивное мышление. Запрограммировать себя на успех.	Упражнение	Методика несет в себе несколько фундаментальных ценностей. Помогает окончательно расслабиться, формирует правильное поведение.
8	Обратная связь	Провести итоговую рефлексию по проведенному тренингу. Оценить успешность предложенной программы.	Дискуссия	Открытый диалог о результатах методики поможет молодым людям оценить ее реальную значимость.

Таблица 4

Тренинги по формированию лидерских качеств личности

№	Название мероприятия	Цель	Форма	Метод
1	«Аквариум»	Устранение препятствий к свободному обмену идеями и мнениями, упражнение на коллективное сплочение	Групповая	Игра
2	«Нетрадиционный способ приветствия»	Развитие творческого мышления, генерация индивидуального поведения	Групповая	Беседа
3	«Лидер – это»	Улучшение концентрации внимания, формирование своего уникального имиджа	Групповая	Игра
4	«Круг и я»	Улучшить навыки убеждения и влияния на людей.	Групповая	Игра
5	«Без командира»	Выявить в коллективе реального и скрытого лидера. Смоделировать стили поведения для решения проблем	Групповая	Игра
6	«Путешествие с дикими гусями»	Развитие логического мышления и методов убеждения.	Групповая	Дискуссия

7	«Усыновление»	Развитие лидерских качеств	Групповая	Ролевая игра
8	«Пересекающиеся круги»	Повысить чувство собственного достоинства, уменьшить уровень комфортности, развитие самостоятельных и лидерских навыков.	Групповая	Урок
9	«Учителя и ученики»	Развить лидерские способности	Групповая	Упражнение
10	«Герб»	Закрепить полученные в ходе тренинга навыки.	Групповая	Упражнение
11	«Свеча»	Подвести итоги проведенного тренинга. Ответить на вопросы о плюсах и минусах данной методики.	Групповая	Беседа

Таким образом, реализация функционально-содержательного компонента позволит достичь следующих результатов:

1. Повысить коммуникативную культуру студентов;
2. Развить нестандартное мышление, повысить уровень карьерной креативности;
3. Сформировать лидерские навыки в команде членов студенческого самоуправления.

ОЦЕНОЧНО-РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ

В этом компоненте представлены критерии и соответствующие им показатели эффективности формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления. Выделены критерии: мотивационный, когнитивный, стратегический, эмоционально-коммуникативный, социально-культурной активности. Модель многоуровневая и включает высокий, средний, низкий уровни, выделенные на основе адаптивных диагностических методик и метода экспертных оценок.

Итог реализации модели в условиях студенческого самоуправления зависит от сформированности уровня карьерных стратегий на основе социально-культурного подхода.

Критерии и показатели:

Мотивационный критерий:

- направленность на познание себя как субъекта профессионализации;
- направленность на развитие карьерной креативности в процессе студенческого самоуправления;
- культурная потребность в совершенствовании навыков полисубъектного взаимодействия.

Когнитивный критерий:

- осознанная установка на изучение профориентационных методик;
- карьерная готовность;
- карьерная компетентность.

Стратегический

- установка на планирование профессиональной деятельности;
- перспективное карьерное мышление;
- дифференциация целей и задач карьерного самоопределения в соответствии с потребностями современного рынка труда.

Эмоционально-коммуникативный критерий:

- соблюдение делового этикета в условиях межличностного взаимодействия;
- эмпатия;
- стрессоустойчивость;

Критерий социально-культурной активности:

- включенность в творческие активности органов студенческого самоуправления;
- инициативность в проведении общеузовских мероприятий.

Таким образом, модель формирования карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях самоуправления базируется на применении трех

компонентов: целевого, функционально-содержательного, оценочно-результативного, которые создают условия для карьерного выбора.

На наш взгляд, этот процесс будет более эффективным, если будет базироваться на социально-культурном подходе, учитывающем в построении карьерных стратегий индивидуальные и возрастные особенности студентов, а также их досуговые предпочтения.

Выводы по первой главе

Таким образом, в первой главе подробно рассматриваются концептуальные подходы к формированию карьерных стратегий молодежи, генезис понятия, исследуемая дефиниция уточняется в логико-семантической последовательности базовых определений: карьера, карьерное и профессиональное самоопределение, жизненные перспективы и карьерные стратегии. На основе компаративного анализа, дана подробная классификация типов карьерных стратегий, выявлены этапы карьерного пути и технологии достижения поставленных карьерных целей, которые коррелируются со стратегией высшего учебного заведения. Студенческое самоуправление рассматривается как эффективная технология карьерного самоопределения молодежи, активизирующая личностный потенциал на основе субъектной интеграции в процессы управления и самоуправления вузом.

Намечены оптимальные варианты формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления на основе социально-культурного подхода, выступающего в качестве общенаучной социокультурной методологии относительно к конкретным задачам профессионализации, ориентированных на развитие субъектного поведения в процессе проектирования будущей карьеры.

1. Карьерные стратегии молодежи – динамичный план развития профессиональных и личностных навыков индивида с целью карьерного продвижения, устойчивая форма организации конкретных специфических

действий, направленных на удовлетворение потребности личности в достижении полного соответствия ожиданий и реального результата приложенных усилий в ходе карьерного самоопределения, которое включает в себя:

- а) сознательный выбор профессиональной деятельности;
- б) определение главных целей, задач, этапов карьерного пути;
- в) развитие профессиональных навыков на основе индивидуальных способностей личности;
- б) карьерную компетентность, позволяющую выбрать свою карьерную траекторию на основе базовых личностных образований;
- в) систему внутренних регуляторов и форм поведения в профессиональной среде;
- в) карьерную готовность, основанную на учете индивидуально-психологических свойств и качеств личности, выступающих в качестве условий для субъектного построения профессиональной карьеры.

Ключевой деятельностью при формировании карьерных стратегий является самоорганизация – поиск студентами границ возможного, который проявляется в личностной саморегуляции, упорядочивании диспозиции, определении жизненных перспектив и карьерных стратегий, оказывающих влияние на формирование представлений о потенциальной карьере.

2. Студенческое самоуправление – эффективный ресурс для самоорганизации досуга молодежи, в рамках которой студенческий актив выступает в качестве субъекта моделирования образовательной среды, создающей условия для личностного развития и карьерного самоопределения.

3. Социально-культурный подход является наиболее оптимальным в контексте формирования карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления, так как наиболее полно отражает специфику процессов самоорганизации, инициируя субъектную способность к моделированию будущей карьеры.

Обладая богатым разнообразием средств и форм межличностного взаимодействия, а также инвариантов практической деятельности, социально-культурный подход обеспечивает раскрытие творческого потенциала, а также осмысленности жизненных перспектив, выявляя иные, креативные грани и уровни карьерной стратегии.

4. Педагогическими закономерностями формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления являются: проектная деятельность, направленная на карьерную самоидентификацию студенческой молодежи и поиск технологий построения карьерного имиджа с учетом культурных и социальных процессов; стимулирование карьерной креативности студентов; карьерное планирование с целью преодоления флексибильности в начале трудового пути; межличностное взаимодействие; а также создание условий для карьерного самоопределения, детерминированного социально-культурной активностью студентов.

5. Разработана модель формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления на основе социально-культурного подхода, включающая такие компоненты, как: целевой, технологический и оценочно-результативный.

Глава 2. Организация опытно-экспериментальной работы по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления

2.1. Мониторинг качества и эффективности деятельности вузов по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи

Опытно-экспериментальная работа по выявлению уровня эффективности деятельности вузов по формированию карьерных стратегий молодежи и возможности применения социально-культурного подхода в данном процессе в условиях студенческого самоуправления осуществлялась в течение двух этапов – констатирующего и формирующего.

Цель опытно-экспериментальной работы – определение оптимальных условий для формирования карьерных стратегий молодежи в процессе деятельности студенческого самоуправления; выявление факторов, влияющих на проектирование карьерных стратегий, в том числе, на отношение к будущей карьере и карьерной самореализации; анализ мнений экспертов по вопросам трудоустройства выпускников на основе организации взаимодействия учреждений культуры, образования, рекрутинговых агентств и, непосредственно, работодателей.

Задачи, решаемые в ходе опытно-экспериментальной работы:

- выявить мнение различных групп студентов о будущей карьере;
- определить степень готовности студентов к проектированию карьеры в поливариантной профессиональной среде;
- установить факторы, влияющие на выбор карьеры;
- выявить уровень карьерной компетентности;
- определить наиболее популярные технологии, формы и методы формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления;

- разработать индивидуальные и групповые занятия с учетом исходного уровня карьерной компетентности;
- проверить эффективность авторской педагогической модели формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления на основе социально-культурного подхода;
- произвести оценку педагогического процесса по формированию карьерных стратегий студентов на основе разработанных диагностических методик.

Формирование карьерных стратегий – процесс планирования карьерного пути, включает оценку исходного уровня карьерной готовности (карьерная компетентность); проектирование образа будущей карьеры (карьерные цели) на основе сопоставления реальных карьерных возможностей студентов с требованиями работодателей; а также конструирование персонального бренда и построение алгоритма достижения намеченных целей с учетом выявленных ресурсов.

Высшее учебное заведение в полной мере создает среду для деятельного участия студентов в различных сферах: профессиональной, социальной, культурной и др. Включение студентов в работу студенческих объединений (студенческий совет, молодежные центры, центры карьеры, «бизнес-инкубаторы», постоянно действующие специализированные школы и др.) обеспечивает накопление практического опыта и возможность инвариантного построения карьеры.

В связи с этим, нами было осуществлено опытно-экспериментальное исследование (ОЭИ), которое проводилось в течение четырех лет (2014-2018 гг.) на базе студенческих советов в ведущих вузах России:

1. Института экономики и культуры (г.Москва);
2. Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина (г. Тамбов);
3. Московского городского педагогического университета (г. Москва).

Объектом исследования в рамках экспериментальной работы выступил процесс формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Предметом исследования – теоретико-методологические положения, раскрывающие сущность и специфику формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Содержание эксперимента было направлено на формирование карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, исходя из карьерных целей, мотивов, ценностей, типов мышления, активности личности. Всего в ОЭИ было задействовано 234 студента, из них 118 студентов Московского городского педагогического университета (г. Москва), возраст респондентов 18-20 лет, 116 студентов Института экономики и культуры (г. Москва), возраст респондентов 17-20 лет и Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, возраст респондентов 17-19 лет.

По результатам диагностики начального уровня сформированности карьерных стратегий из участвующих в ОЭИ были сформированы: экспериментальная группа (ЭГ), в которую вошли 58 студентов Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина (г. Тамбов) факультета культуры и искусств и контрольная группа (КГ) – 59 студентов факультета социально-культурной деятельности Московского государственного института культуры.

Опытно-экспериментальное исследование состояло из трех этапов.

Первый этап (2014-2015 гг.) – проведение констатирующего эксперимента на базе Института экономики и культуры (г. Москва), Московского городского педагогического университета (г. Москва) и Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина (г. Тамбов), по выявлению уровня карьерных стратегий молодежи в условиях деятельности студенческого совета.

Второй этап (2015-2016 гг.) – проведение формирующего эксперимента в Тамбовском государственном университете им. Г.Р. Державина (г. Тамбов) на факультете культуры и искусств с использованием разработанных условий,

направленных на повышение уровня сформированности карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Третий этап (2016 – 2017 гг.) – контрольная часть ОЭИ, анализ, интерпретация и обработка полученных сведений, подведение общих итогов исследования.

Среди основных методов проведения опытно-экспериментальной работы, нами были применены следующие:

- опрос студентов вышеперечисленных вузов (г. Москва, г. Тамбов) с целью определения направленности личности и дифференциации по профессиональным сегментам, а также выявления уровня карьерной готовности. Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина (экспериментальная площадка) и Институт экономики и культуры (контрольная площадка). Анкета включала 24 вопроса, при этом опрос проводился дважды (первый этап – октябрь 2014 года; второй этап – сентябрь 2016 г.) по 10-процентной выборке, в которой соразмерно были представлены все вузы;

- экспертный опрос, в котором участвовали 52 эксперта (работодатели, представители рекрутинговых агентств, начальники отделов трудоустройства в вузах, представители городской администрации), позволивший оценить общий уровень карьерной готовности студентов-выпускников и, в тоже время, отследить динамику показателей сформированности карьерных стратегий студенческой молодежи;

- метод анализа документов, позволяющий выявить технологии работы вузов по карьерному проектированию, в частности, в условиях студенческих советов в экспериментальной и контрольной группах (изучению подвергнуты отчеты о деятельности студенческих советов и отделов трудоустройства вузов, участвующих в ОЭИ);

- работа с фокус-группами студенческой молодежи, сформированными из студентов, входящих в студенческий совет или активно принимающих участие в его деятельности, привлеченных в рамках экспериментального исследования в качестве участников авторской программы по формированию карьерных

стратегий. Проведено три педагогических беседы (2014 г. – 56 человек; 2015 г. – 50 человек; 2016 г. – 49 человек), включающей три основных раздела: оценка востребованности выпускников на современном рынке труда и причины выбора карьерного пути; молодежь и технологии построения карьеры; эффективность вузовских программ, направленных на повышение уровня карьерной компетентности;

– диагностика и оценка сформированности карьерных стратегий студентов в результате внедрения авторской педагогической программы с точки зрения разработанных в рамках исследования критериев (когнитивного, мотивационного, стратегического, эмоционально-коммуникативного, критерия социально-культурной активности);

– педагогическое наблюдение за динамикой формирования карьерных стратегий студентов в условиях студенческого самоуправления на базе студенческих советов в процессе авторских творческих занятий; обобщение и анализ результатов эксперимента.

Опытно-экспериментальное исследование осуществлялась в индивидуальной, групповой и массовой формах занятий студенческого актива. Результаты эксперимента были зафиксированы с помощью контрольных срезов, позволивших выявить количественные и качественные изменения уровня сформированности карьерных стратегий студентов.

Констатирующий этап исследования. В ходе констатирующего этапа эксперимента (с 2014 по 2015 гг.) было задействовано 234 студента, из них 118 студентов Московского городского педагогического университета (г. Москва), возраст респондентов 18-20 лет, 116 студентов Института экономики и культуры (г. Москва), возраст респондентов 17-20 лет и Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, возраст респондентов 17-19 лет.

Цель констатирующего эксперимента – выявление и диагностика исходного уровня сформированности карьерных стратегий студентов, участвующих в ОЭИ, и обоснование оптимальных организационно-

педагогических условий формирования карьерных стратегий у студентов на основе социально-культурного подхода.

В процессе констатирующего эксперимента нами были решены следующие педагогические задачи:

- анализ карьерной готовности студентов в условиях учебно-воспитательного процесса;
- наблюдение и обобщение собственного педагогического и методического опыта, связанного с ведением коучинг-сессий для студентов Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина;
- разработка анкеты с перечнем вопросов, направленных на выявление уровня карьерной готовности, направленности личности; карьерной компетентности, выяснение любительских интересов, позволяющих скорректировать работу студенческого совета по формированию карьерных стратегий студентов;
- разработка критериально-уровневой системы оценки исходного уровня сформированности карьерных стратегий студентов при оценке результатов.

Для реализации поставленных задач были выполнены ряд действий, логически выстроенных в соответствии с предложенной моделью по формированию карьерной стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления на основе социально-культурного подхода:

- проведен мониторинг экспертного мнения по вопросам уровня карьерной компетентности студентов;
- осуществлен опрос студентов на тему карьерной готовности (анкета В.К. Ботковой «ПРО карьеру» (правила расстановки карьерных ориентиров), (Приложение 2);
- проведена диагностика карьерной идентичности студентов (опросник «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна в авторской интерпретации В.К. Ботковой «Мои карьерные ориентиры») (Приложение 1);

- выявлены индивидуально-типические особенности студентов с разной степенью осознанности приоритетных карьерных ориентаций (методика О.П. Терновской);
- определен уровень социально-культурной активности студентов (на выявление лидерских качеств Е. Жарикова, Е. Крушельницкого);
- охарактеризована степень эмоциональной устойчивости и коммуникативного взаимодействия студентов в условиях студенческого самоуправления (тест Ф.В. Ряховского на выявление уровня коммуникабельности и общительности);
- выявлен потенциал студенческого самоуправления в процессе формирования карьерных стратегий (интервьюирование).

В целях комплексной оценки уровня карьерной готовности студентов-выпускников вузов нами был проведен мониторинг экспертного мнения по вопросам оценки уровня карьерной компетентности студентов, в котором участвовали 52 эксперта (табл.5).

Таблица 5

Характеристика экспертов, участвующих в мониторинге по оценке карьерной компетентности студентов-старшекурсников

ЭКСПЕРТЫ	Количество экспертов		
	г. Москва	г. Москва	г. Тамбов
Работодатели	6	5	5
Руководители государственных муниципальных структур по делам молодежи	5	5	4
Представители рекрутинговых агентств	4	3	2
Руководители отдела трудоустройства в вузах	5	5	3

Для изучения экспертного мнения нами было проведено анкетирование (анкета включала в себя 20 вопросов о личностных и профессиональных качествах выпускников вузов; факторах, влияющих на выбор экспертов при найме на работу).

Ответы респондентов распределились следующим образом.

При трудоустройстве выпускников вузов для экспертов решающее значение имеют личные качества и опыт молодого специалиста (48,8%); навыки и квалификация выпускников (35,8%); уровень успеваемости (10,4%), репутация образовательной организации (5%).

Эксперты отметили, что им в первую очередь важна мотивация к работе (45,2%), готовность к повышению профессионального уровня (35,3%), а также активная жизненная позиция (19,5%); в то время, как выпускники вузов уверены, что работодатель смотрит в первую очередь на опыт работы (58%) и только потом на готовность учиться и развиваться.

Среди личностных качеств ими выделяются:

- интерес к работе (63,3%);
- готовность нести ответственность за принимаемые решения (55,2%);
- умение работать в коллективе (52,5%);
- адаптивность и способность самостоятельно ориентироваться в нестандартных рабочих ситуациях (42,3%);
- умение учиться, осваивать новое (65,2%);
- иметь представление о будущей карьере (49,2%);
- уметь проектировать карьерные стратегии в выбранной профессиональной области (45,8%).

Большинство экспертов (52,3%) предпочитают искать молодых специалистов, выпускников вузов посредством рекламы и рекрутинговых агентств; 31,2% на практиках и стажировках на базе своих организаций, 16,5% обращаются к ярмаркам вакансий.

При этом, эксперты редко используют такой способ поиска специалистов как взаимодействие с вузами – 4,2% (курсы, кафедры, разработка профессиональных стандартов и образовательных программ), несмотря на то, что такое сотрудничество позволяет более осознанно подходить к процессу выбора будущих сотрудников.

Наибольшим спросом у работодателей пользуются выпускники высших учебных заведений, не взирая на то, что их не всегда устраивает уровень профессиональной компетенции, аналитические навыки, представление о предстоящей карьере по выбранной специальности, способность решать нестандартные задачи и имеющийся практический опыт.

Выпускников профессиональных образовательных программ взяли на работу 45,6% экспертов, а уровнем их подготовки удовлетворены менее 35,2% опрошенных.

Также экспертами было высказано пожелание о том, что в вузах необходимо ввести курсы, помогающие выпускникам в выборе будущей профессии и определении карьерной стратегии; целесообразно проводить совместные мероприятия (эксперты-преподаватели-студенты) по карьерному проектированию.

Полученные характеристики говорят о том, что при оценке уровня карьерной готовности экспертами высоко оцениваются следующие личностные качества и профессиональные навыки:

1. Наличие проектного «инновационного» мышления (умение выстраивать алгоритм достижения поставленных карьерных целей);
2. Стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе;
3. Умение вести деловые переговоры, знание профессиональной этики;
4. Презентационные навыки (имидж, грамотная речь, самопрезентация);
5. Практические знания в выбранной профессиональной области;
6. Работа в команде;
7. Самостоятельность в принятии решений, умение нести ответственность за свои действия, креативность.

Среди отрицательных моментов, влияющих на оценку экспертами уровня карьерной готовности студентов, были выделены такие аспекты:

1. Молодые специалисты приходят с завышенными ожиданиями о заработной плате и маленькой занятостью на работе;
2. Рассматривают предлагаемую работу, как временную, демонстрируя некомпетентный подход к карьерному выбору;
3. Не обладают навыками поиска работы.

В целом, 65,8% экспертов готовы взять на работу начинающих специалистов с учетом вышеперечисленных требований.

Далее, нами были проведены опросы студентов, позволившие выявить эффективные технологии формирования карьерных стратегий студенческой молодежи.

При разработке программы по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи важным, на наш взгляд, является видение проблем карьерной самореализации в сознании молодых людей.

Рассмотрим научный инструментарий исследования (анкетного опроса), а потом обоснуем выборочную совокупность респондентов.

Для проведения опроса студенческой молодежи нами была разработана анкета «ПРО карьеру» (правила расстановки карьерных ориентиров).

Структура анкеты была разработана с учетом научно-понятийного аппарата исследования и исходя из особенностей социально-культурного подхода, являющимся для нас приоритетным в процессе формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Нами были выделены следующие группы вопросов:

1. Вопросы о будущем трудоустройстве:

- Какие проблемы, связанные с трудоустройством Вам кажутся в настоящий момент самыми злободневными?
- Оказывают ли эти проблемы воздействие на выбор профессии?
- Как вы оцениваете уровень вашей карьерной компетентности?
- Нужны ли, на Ваш взгляд, курсы, позволяющие выстроить карьерные траектории в выбранной профессии?

II. Вопросы о сущности карьерных стратегий и, о мотивах выбора карьерного пути:

- Как Вы интерпретируете понятие «карьерные стратегии»?
- Каковы Ваши зарплатные ожидания?
- Какие факторы влияют на выбор карьеры?
- Планируете ли вы в дальнейшем работать по той специальности, на которой обучаетесь?

III. Вопросы об информационных каналах, формирующих представление о будущей карьере:

- Овладеваете ли Вы самостоятельно знаниями об особенностях построения будущей карьеры по выбранной Вами специальности?
- Из каких источников Вы получаете необходимую по этому вопросу информацию?
- Изучаете ли Вы автобиографию состоявшихся в карьере персон?
- Посещаете ли тренинги, семинары по карьерному проектированию?

IV. Вопросы о готовности и формах участия студенческой молодежи в вузовских мероприятиях, ориентированных на карьерное проектирование

- Как Вы относитесь к вузовским карьерно ориентированным мероприятиям?
- В течение года доводилось ли Вам принимать участие в подобных мероприятиях?
- Насколько интересными для Вас были такие мероприятия, в которых Вы принимали участие?
- Насколько эффективны, на Ваш взгляд, такие проекты?
- Хотели бы Вам лично организовывать и принимать участие в акциях и культурных программах студенческого совета, направленных на повышения уровня карьерной компетентности?

V. Вопросы об эффективности программ по карьерной адаптации выпускников вузов:

- Оцените деятельность вуза.

– Оцените деятельность администрации и комитета по делам молодежи вашего муниципального района.

– Оцените деятельность рекрутинговых агентств.

– Оцените условия работодателей для начинающих специалистов.

VI. Вопросы о технологиях, формах и методах работы студенческих советов и общественных структур вуза по формированию карьерных стратегий:

– Какие, на ваш взгляд, мероприятия необходимо проводить в вузе по карьерной направленности и должны ли они быть системными и осуществляться на постоянной основе?

– Будет ли эффективна деятельность в данном направлении, если инициирована и моделируется студенческим советом?

– Необходимо ли взаимодействие экспертов-работодателей и студентов в процессе обучения построению карьерных стратегий?

– Нужна ли отдельная общественная студенческая структура в вузе, которая будет целенаправленно заниматься вопросами карьерного самоопределения?

В качестве индикаторов для интерпретации полученных в ходе опроса сведений, мы применили два типа вопросов (качественные и количественные) в анкетах. При этом, *качественные вопросы*, предполагали выбор респондентами варианта из предложенных ответов, подвергались содержательной интерпретации, а *количественные вопросы* – выставление соответствующих баллов на основе применения специально созданной шкалы, дифференцирующей уровни педагогической результативности процесса формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

В вопросах были даны пять вариантов ответов, каждому из которых соответствовало значение, выражаемое в определенных баллах (от 1 до 5 баллов).

При трехчастном варианте ответа, выбор респондента оценивался в соответствующих значениях по 5-балльной шкале (2, 3, 5).

Так для общей оценки эффективности деятельности по формированию карьерных стратегий молодежи нами была применена следующая шкала (табл.6):

– **низкий уровень до 2,5 баллов** – проводимая работа по карьерной адаптации выпускников не в полной мере учитывает запросы современного рынка труда и не в достаточной степени способствует решению актуальных проблем трудоустройства; включение молодого человека в процессы карьерного самоопределения имеют случайный и неплановый характер; в проводимых мероприятиях по формированию карьерных стратегий не учитываются личностные мотивы и потребности студентов; дублируются методы и формы работы различными структурными подразделениями вуза или существуют только формальные планы в этом направлении;

– **средний уровень от 2,5 до 3,9 баллов** – деятельность по формированию карьерных стратегий способствует решению актуальных проблем, связанных с трудоустройством, созданы предпосылки для реализации социально-культурной активности и творческого потенциала личности; включение молодого человека в процессы карьерной адаптации не в полной мере учитывают личностные мотивы и потребности его участников; наблюдается частичная интеграция средств, форм и методов проектирования карьерных стратегий; применяются разрозненные технологии обучения; проводятся разовые и не консолидированные акции;

– **высокий уровень от 4,0 до 5,0 баллов** – осуществляемая работа по формированию карьерных стратегий ориентируется на долговременные цели и направлена на реализацию карьерных стратегических задач – созданы условия для карьерной самореализации студента; прослеживается высокая степень включения молодого человека в процессы построения карьерных траекторий, позволяющих в полной мере реализовать его социально-культурную активность и творческий потенциал; существует комплексная программа по

проектированию карьерных стратегий; наблюдается высокая степень взаимодействия и участия различных вузовских структур в данном процессе.

Таблица 6

Показатели и индикаторы эффективности деятельности по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях вузовской подготовки

Критерий	Показатель	Качественные индикаторы (вопросы)	Количественные индикаторы (вопросы)
Критерий карьерного самоопределения	Общее состояние современного рынка труда в России	1,2	
	Представление об уровне карьерной компетентности в соответствии с получаемой специальностью	3,4,5,6	
	Информационная обеспеченность по вопросам карьерного самоопределения	9,10,11,12	
Критерий личностной направленности	Карьерная мотивация	7,8	
	Социально-культурная активность личности	13,14,15	
	Вовлеченность в деятельность вуза по карьерному самоопределению	16,17	
Критерий эффективности средств, форм и методов по проектированию карьерных стратегий	Взаимодействие с государственными структурами		17,18,19,20
	Эффективность программ по проектированию карьерных стратегий	21,22	
	Мероприятия по карьерному самоопределению	23,24	

При статистической обработке анкет нами были учтены как общие результаты по конкретным вопросам, так и данные, свидетельствующие о степени представленности каждого из критериев, позволяющие сравнить

результаты опросов, сделанных нами до, в ходе и после проведения опытно-экспериментального исследования.

Обратимся к анализу полученных данных:

В первом блоке вопросов о будущем трудоустройстве ответы респондентов распределились следующим образом: основной проблемой трудоустройства, по мнению выпускников, является отсутствие опыта работы (36,7%), невостребованность полученной специальности на рынке труда (27,8%); низкий уровень заработной платы (22,3%); отсутствие вакантных мест на интересующие должности (13,8%).

Вышеуказанные проблемы, по мнению участников анкетирования, значительно влияют на выбор места работы и построение карьеры (82,5%), а оценка уровня своей карьерной компетентности определяется ими как достаточно высокая (43,2% ответили, что в достаточной мере владеют всеми необходимыми личностными и профессиональными навыками, имеют четкое представление о дальнейшей карьере и особенностях должностного продвижения), но, в тоже время, 54,3% опрошенных указали на то, что не имеют четкого представления о выборе будущей карьеры, не задумывались об этом и полагаются «на случай» или на «знакомых» в нужной сфере.

Большинство респондентов (72,5%) отметили отсутствие системных программ по карьерной адаптации и построению карьерных стратегий в вузах, которые осуществлялись бы на постоянной основе и учитывали интересы студентов, а также осуществлялись во взаимодействии с крупными рекрутинговыми агентствами, работодателями; 64,2% - согласились, что востребованность таких программ очень высока, так как многие из них столкнулись с тем, что не смогли корректно составить резюме (54,3%), не прошли собеседование в силу отсутствия навыков ведения профессиональных деловых бесед (35,2%), не презентовали свои лучшие личностные и профессиональные навыки (20,5%).

Во втором блоке вопросов о сущности карьерных стратегий и о мотивах выбора карьерного пути, варианты ответов распределились следующим

образом: «карьерные стратегии» интерпретируются студентами, как «план построения карьеры» (54,3%); «способ достижения поставленных профессиональных целей» (22,2%); «умение стратегически мыслить в процессе карьерного самоопределения» (12,2%); а 11,3% не смогли сформулировать определение карьерных стратегий.

В целом, карьера и карьерные стратегии трактуются в профессионально-должностном контексте, при этом, по мнению опрошенных, рост зарплаты хотя и составляет определенную часть карьерного роста, но не является определяющим фактором (65,3%).

Среди факторов, влияющих на выбор места работы, студенты указали: достойный уровень заработной платы (73%); возможность профессионального и карьерного роста (71,2%); интересную креативную работу (67,4%); престижность профессии (51,7%), соответствие работы способностям и склонностям (46,3%); высокий уровень социальной поддержки на работе (27,3%); стабильность (25,3%), месторасположение и транспортная доступность (11,2%).

Уровень средней ожидаемой заработной платы после окончания учебного заведения оценивается студентами старших курсов в размере 35 тыс. рублей (студенты Москвы); 20 тыс. рублей (студенты Тамбовской области), при том, что влияние академической успеваемости на уровень ожидаемой является незначимым фактором для студентов.

В оценке востребованности на рынке труда получаемой специальности, целом, были получены следующие варианты ответов: 35,6% студентов отметили, что выпускники легко смогут найти работу по специальности с достойным уровнем; 25,4% считают, что, несмотря на отсутствие проблем с работой по специальности, они не могут рассчитывать на высокую заработную плату; 15,2 % респондентов считают получаемую специальность невостребованной в современных рыночных условиях и думают, что могут возникнуть проблемы при трудоустройстве.

В третьем блоке вопросов об информационных каналах, формирующих представление о будущей карьере, участники опроса, среди основных каналов получения сведений о специфике построения карьеры по выбранной специальности ответили, что это Интернет (52,3%); 20,3% - мнения и опыт родственников и друзей (13,3%); в рамках вузовских специальных мероприятий (преподаватели, ярмарки вакансий) – 12%; в рамках производственной практики (2,3%).

Среди студентов, посещающих тренинги и семинары по карьерному проектированию, оказалось 12,5% опрошенных; обучающихся на информальных образовательных курсах (15,5%); посещающих мастер-классы достигших успехов на профессиональном поприще специалистов (10,2%).

В четвертом блоке вопросов о готовности и формах участия студенческой молодежи в вузовских мероприятиях, ориентированных на карьерное проектирование: 56,2% относится положительно к вузовским мероприятиям по карьерной и профессиональной ориентации; 68,2% ответили, что в течение года участвовали в акции «День карьеры», но считают ее малоэффективной (52,3%), так как такие акции должны быть планомерными и систематическими, иметь единую методику обучения навыкам построения карьерных стратегий; 73,2% хотели бы организовывать и принимать участие в таких акциях, направленных на повышения уровня карьерной компетентности.

Пятый блок об эффективности программ по карьерной адаптации выпускников вузов, позволил оценить данную работу по пятибалльной шкале:

- вузовские мероприятия (средний балл 3,5) дали ответы 67,2% студентов;
- деятельность администрации и комитета по делам молодежи вашего муниципального района (2 балла) – 57,5%;
- деятельность рекрутинговых агентств (1,5 баллов) – 43,2 %;
- условия работодателей для начинающих специалистов (3 балла) – 48,3%.

В шестом блоке вопросов о технологиях, формах и методах работы студенческих советов и общественных структур вуза по формированию карьерных стратегий, нами были получены следующие результаты: 77,5%

ответили, что карьерные мероприятия необходимо проводить в вузе на постоянной основе, должна быть разработана программа по карьерной адаптации будущих выпускников; 67,8% сочли, что данная программа будет эффективна, если моделируется самими студентами, учитывая личностные потребности и уровень карьерной и профессиональной компетентности по получаемой специальности; 72,3% выступили с инициативой о взаимодействии в рамках такой программы с экспертами-работодателями, которые бы активно участвовали в процессе обучения построению карьерных стратегий; 54,3% считают, что нужна отдельная общественная студенческая структура в вузе, целенаправленно занимающаяся вопросами карьерного самоопределения.

Таким образом, систематизировав ответы респондентов, мы пришли к следующим выводам:

1. Трудоустройство после окончания вуза по специальности – залог будущей карьеры;
2. Представления о будущей карьере весьма размыты, отсутствует карьерное стратегическое видение в силу карьерной поливариантности в современных рыночных условиях;
3. Основной информационной платформой получения сведений об особенностях и специфике будущей карьеры является Интернет, который не в полной мере позволяет учесть особенности ее дальнейшего проектирования;
4. Подчеркнута необходимость в создании программы подготовки студентов к будущей карьерной самореализации, которая бы значительно помогла при трудоустройстве и выборе места работы;
5. Акцентируется внимание на учете студенческих инициатив (карьерных предпочтениях) в проектировании вузовских мероприятий по формированию карьерных стратегий;
6. Для участия в программах по формированию карьерных стратегий Необходимо приглашать экспертов (коучей, работодателей, представителей рекрутинговых агентств).

По итогам обработки анкет, респондентами проводимая вузами деятельность по формированию карьерных стратегий студентов оценивается в 2,8 баллов (средний уровень эффективности). Что означает, что работа в данном направлении в вузах осуществляется, проводятся мероприятия, связанные с трудоустройством, нацеленным на реализацию творческого потенциала и повышения уровня социально-культурной активности личности, но отсутствует единая программа карьерной адаптации студентов-выпускников, которая бы учитывала личностные мотивы студентов; а также организуются лишь разовые акции по карьерному самоопределению (табл.7).

Таблица 7

Результаты опроса по оценке эффективности деятельности по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях вузовской подготовки

Критерий	Показатель	Уровень		
		высокий	средний	низкий
Критерий карьерного самоопределения	Общее состояние современного рынка труда в России	15,2%	45,5%	39,9%
	Представление об уровне карьерной компетентности в соответствии с получаемой специальностью	35,7%	48,2%	16,1%
	Информационная обеспеченность по вопросам карьерного самоопределения	38,6%	50,1%	11,3%
Критерий личностной направленности	Карьерная мотивация	54,9%	42,3%	2,8%
	Социально-культурная активность личности	32,7%	43,8%	23,5%
	Вовлеченность в деятельность вуза по карьерному самоопределению	15,5%	23,2%	61,3%
Критерий эффективности средств, форм и	Взаимодействие с государственными структурами	22,5%	28,9%	48,6%

методов по проектированию карьерных стратегий	Эффективность программ по проектированию карьерных стратегий	35,7%	48,2%	16,1%
	Мероприятия по карьерному самоопределению	23,7%	39,45	36,9%

На наш взгляд, процесс формирования карьерных стратегий студентов в условиях студенческого самоуправления должен быть спроектирован в соответствии с уровнем их карьерной идентичности.

В связи с этим, следующим этапом констатирующего эксперимента стало проведение опроса, направленного на определение уровня карьерной идентичности студентов, участвующих в опытно-экспериментальном исследовании (опросник «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна в авторской интерпретации В.К. Ботковой «Методика изучения карьерной идентичности»).

Полученные сведения, позволили дифференцировать опрашиваемых студентов на три группы в соответствии с выделенными уровнями карьерной идентичности (высоким, средним низким): у 10,7% респондентов преобладает *высокий уровень карьерной идентичности*, они обладают деловой хваткой, целеустремленные, ориентированы на профессиональный успех и карьерный рост, социально активные, имеющие стратегическое мышление и обладающие высоким уровнем креативности, как правило, к моменту завершения образования являются владельцами собственного бизнеса, или имеют несколько предложений от ведущих рекрутинговых агентств; *средний уровень карьерной идентичности* у 55,3% анкетированных, для которых характерна нацеленность на успех в профессиональной деятельности, они уже имеют практический опыт, готовы к дальнейшему карьерному обучению, осознают важность построения карьерных стратегий, но в силу особенностей современного рынка труда находятся на «карьерном перепутье»; *низкий уровень карьерной идентичности* у 34 % опрошенных, для которых свойственна «инфантильность», отсутствие навыков развития карьеры, преобладает

стремление «плыть по течению», а также завышенные ожидания от будущей карьеры, они не готовы прикладывать усилия для поиска работы, с неопределенными планами профессионального и карьерного роста.

Для студентов с высоким уровнем идентичности (25,3%) наиболее значимой является ориентация на построение вертикальной карьеры, о чем свидетельствуют корреляционные связи между вертикальной карьерой с индикаторами субъективного благополучия, соответствующими в целом интегральному показателю психологического благополучия. Так же вышеупомянутая ориентация характеризует спонтанное рискованное самоутверждение, лидерские качества (экстраверсия и состязательность), преобладанием личных терминальных ценностей и выбором престижной профессии.

У студентов со средним уровнем карьерной идентичности (23,2%) преобладает горизонтальная ориентация карьерного роста, свидетельствующая о стремлении личности к самореализации и успеху, контроле ситуации, интуитивном использовании представляющихся возможностей, способности создавать условия для достижения намеченных целей и удовлетворения собственных потребностей. В тоже время, у этой целевой группы прослеживается тенденция к большой зависимости от мнения окружающих.

При этом одним из определяющих факторов, влияющих на выраженность карьерной ориентации студентов, является профиль образования, обуславливающий содержательность процесса профессионализации, опосредующего смысловые личностные структуры образцами построения профессиональной карьеры, что свидетельствует о среднем уровне карьерной идентичности.

На вопрос: «Целесообразно ли планировать свою карьеру?» 78% студентов ответили, что следует планировать свою карьеру, составлять алгоритм ее построения и действовать строго с поставленными задачами; 12 % респондентов утверждают, что стоит предоставить дело случаю и не планировать все заранее; 72% респондента на вопрос: «Кто может повлиять на

выбор будущей профессии, ответили, что только собственные интересы и способности, что свидетельствует о взвешенности собственных решений, а 8% сказали, что советы друзей и родителей являются для них авторитетными при построении своего карьерного пути.

Таким образом, вышеперечисленные уровни карьерной идентичности позволили выделить модели «карьерных ориентаций» выпускников, определяющих уровень их карьерной активности:

- «проактивная модель» - активная жизненная позиция, самостоятельность в принятии решений, четкая постановка целей, максимальное сопротивление карьерным препятствиям, стремление к карьерному росту и личному успеху;

- «неопределенная модель» - отсутствие навыков карьерного стратегического мышления, неопределенность в выборе профессии, субъективные «завышенные» представления об уровне карьерной компетентности;

- «реактивная модель» - зависимость от внешних обстоятельств, инфантилизм, избегание ответственности, карьерная дезориентация, отсутствие навыков поиска работы.

Следующим этапом диагностики стало выявление индивидуально-типических особенностей студентов с разной степенью осознанности приоритетных карьерных ориентаций (методика О.П. Терновской).

В ходе тестирования были выявлены 2 группы студентов: с высокой и низкой степенью осознанности приоритетных карьерных ориентаций.

Студенты первой группы (45,6%) имеют представление, чего они хотят добиться в будущей карьере, умеют планировать карьерные перспективы с собой тщательно, реалистичностью и стабильностью, что значительно снижает уровень тревожности по отношению к профессиональному будущему. Помимо этого обладают адекватной оценкой карьерных ожиданий, корректируя рассогласованность в поставленных и реальных карьерных достижениях, осознают приоритетные «карьерные якоря», демонстрируя низкую степень

внутриличностной карьерной напряженности, которые отражаются на способности формирования карьерных стратегий.

Студенты второй группы (54,4%) не совсем объективно осознают собственные приоритетные карьерные ориентиры, сталкиваются с проблемами в процессе карьерного самоопределения, не обладают навыками планирования карьеры, как правило, серьезно не задумываются о своем профессиональном будущем, что негативно отражается на достижении карьерных целей (неспособность критично оценивать свои действия, неосознанность собственных приоритетных карьерных ориентаций, внутриличностные конфликты, связанные с карьерой, низкий и средний уровень карьерной рефлексивности).

Так как на формирование карьерных стратегий влияет уровень социально-культурной активности личности, нами было проведено тестирование на выявление лидерских качеств (методика Е. Жарикова, Е. Крушельницкого), в ходе которого нами были получены такие результаты: у 22,3% лидерские качества выражены слабо, у 45,5% средне, а у 33,2% преобладает сильно выраженная лидерская позиция. При этом лидерская позиция проявляется в способности преодолевать препятствия при достижении намеченных целей, настойчивости в принятии решений, инициативности, психической устойчивости и стрессоустойчивости.

Лидерские качества взаимосвязаны с высоким уровнем коммуникабельности, поэтому нами была проведена работа по выявлению уровня коммуникабельности (тест Ф.В. Ряховского), показавшая приоритетность «нормальной коммуникабельности» у студентов (54,8%), для которой характерна уважительность к собеседнику, терпеливость в общении, отстаивание точки зрения без вспыльчивости, контактности с новыми людьми. При этом, показатель эмоциональной устойчивости студентов соответствует уровню выше среднего (43%) и высокого (35%).

Следующим шагом констатирующего эксперимента стало интервьюирование студентов на предмет отношения к студенческому

самоуправлению и оценки его эффективности в процессе формирования карьерных стратегий.

Нами данная тема для интервью была выбрана неслучайно, так как активизация личностного потенциала студенческой молодежи происходит через интеграцию в процессы управления и самоуправления вузом. Результатом самоуправления может стать создание условий для карьерной самореализации личности.

На вопрос «Знаете ли Вы, какую деятельность осуществляют органы студенческого самоуправления в вузе?» 43,2% респондентов ответили утвердительно; 25,3% ответили отрицательно; 31,5% - затруднились ответить. Из интервьюируемых лишь 12,2% участвуют или приняли бы участие в мероприятиях студенческого актива и организации деятельности органов студенческого самоуправления; при этом высокую инициативность в участии в той или иной форме самоуправления проявило 7,2 % студентов; 32,4% готовы наблюдать, но не принимать активное участие в деятельности, а 48,2 % вообще нигде не участвуют.

К основным сферам студенческого самоуправления студенты относят внеучебную деятельность (спорт, художественная самодеятельность, досуг) – 54,3%.

При этом, основными мотивами участия студентов в деятельности органов студенческого самоуправления являются:

- потребность в профессиональной самореализации и карьерном самоопределении (57,5 %);
- возможность улучшить материальное положение за счет получаемых студенческим активом бонусов (40,2 %);
- стремление развивать навыки межличностной коммуникации (50,5 %);
- потребность в активном участии в общественной жизни вуза, факультета (12,2% %);
- возможность получения опыта административной работы (20,5 %);

- формирование и развитие профессионально важных личностных качеств (29 %).

Результаты опроса свидетельствуют о прагматичном подходе по отношению к деятельности студенческого самоуправления, приоритете индивидуальных потребностей, направленности на достижение собственных жизненных целей.

Поэтому студенческое самоуправление может быть эффективным при условии, если ориентировано на личностно-профессиональную самореализацию студентов, учитывает потребности личности, осуществляет социально значимые проекты не только на уровне студенческой группы, факультета, вуза, но и на государственном уровне. Поэтому студенческое самоуправление рассматривается нами как мощная ресурсная база для проведения работы по формированию карьерных стратегий молодежи.

Обобщая полученные в ходе констатирующего эксперимента результаты, мы пришли к выводу о том, что в период обучения в вузе происходит формирование карьерных стратегий, что отражается в постановке специфических карьерных целей и карьерном планировании, которые определяют успешность дальнейшего профессионального развития. Именно в период юношеского взросления формируется система конкретных представлений о профессиональном будущем и требованиями определенной профессиональной сферы. Поэтому весьма важно, именно в вузе, внедрять программы по карьерному самоопределению.

Интерпретация данных позволила нам выделить уровни сформированности карьерных стратегий студентов (табл. 8).

Таблица 8.

Уровни сформированности карьерных стратегий студентов

Уровни	Критерии				
	Когнитивный	Мотивационный	Эмоционально-коммуникативный	Социально-культурной активности	Стратегический
Расшифровка критериев					

	Способность к овладению общекультурных и профессиональных компетенций согласно профессиональной карьере	Наличие мотивации в достижении целей в профессиональной карьере	Потребность в коммуникативной деятельности, быстрой ориентации в профессиональных ситуациях, психологическая устойчивость и толерантное отношение к членам коллектива	Готовность к инициативной, самостоятельной деятельности, карьерная креативность	Наличие карьерного мышления
Показатели					
Высокий	- осознанная установка на изучение профориентационных методик; - карьерная готовность; - способность использовать собственный карьерный потенциал и на его основе эффективно выстраивать карьерный путь	- направленность на познание себя как субъекта профессионализации; - карьерная креативность в процессе студенческого самоуправления; - культурная потребность в совершенствовании навыков полисубъектного взаимодействия. - направленность личности на активизацию творческой самореализации и профессионального саморазвития; - ориентация на успех в профессиональной сфере	- эмпатия в отношении участников межличностного диалога; - соблюдение делового этикета в условиях межличностного взаимодействия; - эмпатия; - стрессоустойчивость;	- включенность в творческие активности органов студенческого самоуправления; - инициативность в проведении общевузовских мероприятий; - креативный подход; - социальная и профессиональная адаптивность,	- установка на планирование профессиональной деятельности; - перспективное карьерное мышление; - дифференциация целей и задач карьерного самоопределения в соответствии с потребностями современного рынка труда; - самопланирование карьеры
Средний	- избирательный интерес к овладению карьерными компетенциями; - наличие установки на решение жизненно важных задач в рамках карьерного продвижения; -	- ориентация на избежание карьерных ошибок; - пассивная позиция в совершенствовании навыков полисубъектного взаимодействия; - стремление к спонтанности в карьерном становлении	- средняя степень коммуникативности; - межличностное общение по мере необходимости; - психологическая неготовность решать возникающие проблемы в экстремальных ситуациях	- участие в творческих активностях органов студенческого самоуправления по мере необходимости; - пассивное участие в организации общевузовских мероприятий; - наличие навыков социальной и профессиональной адаптивности	- видение карьерных перспектив; - пассивное отношение к вопросам планирования карьеры; - низкий уровень самостоятельности и независимости в выборе карьерных траекторий
Низкий	- пассивное отношение к вопросам карьерного становления в	- отсутствие навыков полисубъектного взаимодействия; - отсутствие видения карьерных перспектив;	- низкая степень коммуникативности; - отсутствие потребности в	- безынициативное участие в творческих активностях	- отсутствие установки на планирование профессиональной деятельности;

	выбранной профессии; - низкая карьерная готовность; - отсутствие навыков проектирования будущей профессиональной карьеры	- размытые представления о будущей профессии	межличностной коммуникации;	органов студенческого самоуправления; - отсутствие навыков социальной и профессиональной адаптивности	- отсутствие перспективного карьерного мышления;
--	--	--	-----------------------------	--	--

Таким образом, подводя итоги диагностики, мы пришли к выводу, что у респондентов (54,3%) преобладает средний уровень сформированности карьерных стратегий, у 12,2% средний, а у 33,5% - низкий.

Для студенческой аудитории характерны типичные карьерные ориентации, коррелирующие с потребностями современного рынка труда.

В связи с возрастными особенностями, степень влияния карьерных стратегий на дальнейший карьерный рост осознается ими не в полном объеме ни по структуре, ни по содержанию; отсутствуют навыки карьерного стратегического мышления.

Обучаясь в вузе, студенты откладывают построение карьерных стратегий на будущее, оправдывая это тем, что они начнут реализовываться только после окончания вуза.

В тоже время, формирование карьерных стратегий студенческой молодежи определяется получаемой специальностью; зависит от уровня развития рефлексивных способностей личности; карьерное самоопределение зависит от курса обучения; специфика процесса построения карьерных стратегий заключается в том, что они воспринимаются в студенческом возрасте на низком уровне осознанности.

Такие показатели обусловлены рядом факторов: деятельность по формированию карьерных стратегий в вузе носит случайный и неплановый характер, в малой степени учитывает личностные мотивы и потребности; не в полной мере осуществляется взаимодействие с работодателями; в вузе нет программ и организационной структуры, занимающихся карьерной адаптацией

будущих выпускников; студенческий актив мало задействован в данном процессе.

Выделенные аспекты позволили определить организационно-педагогические условия формирования карьерных стратегий студенческой молодежи, которые выступили основой для разработки авторской педагогической программы.

Первое условие – организация поливариантной карьерной образовательной среды – проектирование ситуаций выбора векторов дальнейшего профессионального и должностного развития, создание дополнительных возможностей упорядочивания индивидуальной карьерной стратегии на основе модификации системы профориентационной подготовки в процессе свободного выбора и самореализации студенческой молодежи.

Второе условие – применение дифференцированных методик по формированию карьерных стратегий молодежи, учитывающих процессы досуговой самоорганизации молодежи.

Третье условие – применение социально-культурного подхода в проектировании деятельности по формированию карьерных стратегий, согласно которому студент выступает субъектом социально-культурных процессов, самостоятельно моделируя пространство для карьерного самоопределения.

Четвертое условие – проведение мониторинга эффективности процесса формирования карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления с помощью разработанного критериально-оценочного аппарата.

Таким образом, процесс формирования карьерных стратегий молодежи представляет собой систему карьерной идентификации, позволяющую им успешно овладевать общекультурными и профессиональными компетенциями в соответствии с получаемой специальностью, повышать уровень карьерной компетентности, проявлять карьерную активность, развивать навыки карьерного проектирования на основе добровольности и самостоятельности выбора в условиях досуговой самоорганизации.

Именно на рассмотрение эффективности предлагаемых организационно-педагогических условий, при которых реализуется авторская модель по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, ориентирована формирующая часть опытно-экспериментального исследования, результаты которой представлены в следующем параграфе.

2.2. Реализация организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в систему студенческого самоуправления вуза

Общая характеристика теоретических положений авторской модели по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях студенческого самоуправления является основой для проведения практической части эксперимента, проведенного автором на базовой экспериментальной площадке – факультете культуры и искусств Тамбовского государственного университета им.Г.Р. Державина.

В авторской модели была предложена и обоснована идея организации деятельности студенческого совета по формированию карьерных стратегий на основе социально-культурного подхода, включающая последовательно реализующиеся компоненты:

- *целевой*, обосновывающий эффективность социально-культурного подхода к организации деятельности по формированию карьерных стратегий, именно, в условиях студенческого самоуправления;

- *технологический компонент* – мероприятия по формированию карьерных стратегий в процессе соуправления вузом, основанные на единой методике, включающей: карьерный коворкинг – карьерный инсайт – персональный брендинг – карьерное проектирование – карьерную креативность;

- *оценочно-результативный*, позволяющий отследить динамику показателей эффективности деятельности по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи.

Основной целью формирующего этапа ОЭИ являлась практическая проверка основополагающих положений гипотезы, связанных со спецификой формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, и апробации условий, влияющих на повышение уровня

сформированности карьерных стратегий у студентов экспериментальной группы.

Так, говоря о формирующем этапе опытно-экспериментальной работы, который проводился нами в Тамбовском государственном университете им.Г.Р. Державина с сентября 2015 г. по январь 2016 г., следует указать на его главный практический результат – разработку, внедрение и апробацию организационно-педагогических условий по формированию карьерных стратегий молодежи в деятельность органов студенческого самоуправления.

Для чистоты эксперимента охарактеризуем экспериментальную базу исследования.

Тамбовский государственный университет им.Г.Р. Державина – один из ведущих региональных образовательных классических вузов, представляющий собой многоуровневый учебно-научный центр, в котором обучаются более десяти тысяч студентов по 100 специальностям и направлениям подготовки.

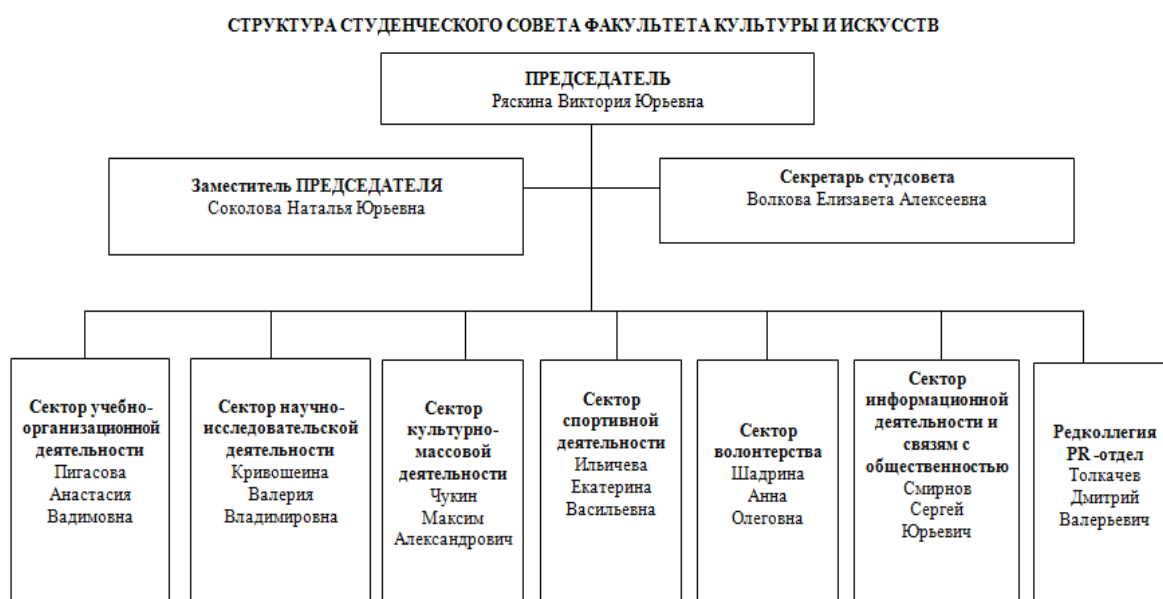
В структуру вуза входят 6 институтов (институт дополнительного образования, медицинский институт, институт математики, естествознания и информационных технологий, педагогический институт, институт права и национальной безопасности, институт экономики, управления и сервиса) и 3 факультета (факультет истории, мировой политики и социологии, факультет культуры и искусств, факультете филологии и журналистики).

Так как формирующий эксперимент проводился на факультете культуры и искусств, остановимся на нем более подробно. В его состав входят: кафедра библиотечно-информационных ресурсов; кафедра культуроведения и социокультурных проектов; кафедра дизайна и изобразительного искусства; кафедра сценических искусств.

В управлении факультетом активное участие принимают студенты посредством участия в деятельности органов студенческого самоуправления (студенческий совет), осуществляющим работу по таким направлениям, как: культурно-массовое, социально-правовое, учебно-научное, спортивно-оздоровительное и пресс-центр (рис.2).

Рисунок 2.

Структура студенческого самоуправления факультета культуры и искусств Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина



Среди регулярных студенческих мероприятий студсовета являются: посвящение в студенты; студенческая весна; международные дни театра, культуры, танца, библиотек; субботники; туристические слеты; общественно-политические и благотворительные акции («Мы против террора», «Подари сердце» и др.); концертные программы и творческие мероприятия института (джазовые вечера, спектакли ТЮЗа, отчетный концерт кафедры хореографии).

Также в вузе функционирует отдел по трудоустройству выпускников, который информирует студентов о появляющихся вакансиях, на сайте которого даны образцы анкет для соискания на выбранную должность, а также представлен интересный содержательный контент.

Проанализированная информация свидетельствует о том, что студенческим советом факультета ведется активная социально-культурная деятельность, регулярно проводятся творческие мероприятия, но в тоже время, в недостаточной степени охвачен сегмент, отвечающий за дальнейшее трудоустройство выпускников, и их карьерное самоопределение. Данная ситуация подтверждается и результатами констатирующего эксперимента.

Вышеперечисленные факторы стали отправной точкой для внедрения в деятельность студенческого совета программы по формированию карьерных стратегий, которая может быть реализована при внедрении авторской модели, реализующейся при соблюдении определенных организационно-педагогических условий.

Авторская педагогическая программа была разработана с учетом вышеупомянутых условий формирования карьерных стратегий, и внедрена в деятельность органов студенческого самоуправления Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина с 2015 по 2018 гг.

По инициативе студентов на общественных началах была создана «Лаборатория карьерной креативности», где и была апробирована данная программа.

В результате участия в данной программе студенты приобретают знания о реальной ситуации на современном рынке труда; методах планирования и управления карьерой; правовых аспектах взаимоотношений с работодателем; правилах профессиональной этики; методике составления резюме, прохождения собеседования, самопрезентации.

В процессе освоения авторской программы были решены следующие задачи:

- проведена диагностика карьерной компетентности в соответствии с которой студентами разработан навигатор карьерных стратегий, позволяющий выстроить индивидуальную карьерную траекторию развития;
- в процессе досуговой самоорганизации студентами освоены методики по формированию карьерных стратегий, включающие овладение средствами, формами и методами достижения успеха в профессиональном и карьерном росте;
- в ходе совместных с экспертами мероприятий студенческим активом разработан и в тестовом режиме запущен видеоблог «PRO-карьеру»;
- проведен конкурс студенческих проектов «Моя карьера».

Программа предусматривает как лекционные занятия, основная цель которых сформировать представления о технологии построения карьеры, занятия с коучем; практические занятия, нацеленные на формирование карьерной компетентности, а также тренинги по карьерной креативности.

Эксперимент был организован для студентов, показавших приблизительно один уровень сформированности карьерных стратегий. После чего велась дифференцированная педагогическая работа в экспериментальной и контрольной группах. Студенты экспериментальной группы обучались в «Лаборатории карьерной креативности», созданной студенческим советом факультета, а студенты контрольной группы участвовали в повседневной деятельности студенческих советов, не посещая занятия и не участвуя в мероприятиях студенческого актива по построению карьерных стратегий.

Формирующий эксперимент проводился на основе авторской программы, логико-организационная структура которой давала возможность, применять дифференцированные методики по формированию карьерных стратегий в зависимости от определенных педагогических ситуаций. При этом обязательным оставались только организационно-педагогические условия формирования карьерных стратегий молодежи (стимулирование карьерной активности студентов; интеграции социально-культурного подхода в деятельность студенческого самоуправления; создание единого со-творческого пространства для карьерной самореализации; проведение оценки эффективности методик по формированию карьерных стратегий и ориентация на развитие карьерной креативности). Одним из ключевых аспектов при проведении занятий по формированию карьерных стратегий молодежи заключалась в процессе обеспечения взаимодействия педагогических систем «администрация вуза-студенческий актив»; «коуч по формированию карьерных стратегий – студенческий актив», «студенческий актив – студенты различных факультетов», «студент-студенты».

Формирующий эксперимент базировался на основе применения социально-культурного подхода к формированию карьерных стратегий молодежи.

Внедрение программы происходило в свободное от учебных занятий время в условиях деятельности студенческого совета Тамбовского государственного университета им.Г.Р. Державина («Лаборатории карьерной креативности»). При этом, каждое условие было реализовано с помощью определенного блока авторской программы «Карьерные стратегии» (см. табл. 9).

Таблица 9

Соответствие организационно-педагогических условий блокам авторской программы «Карьерные стратегии»

Организационно-педагогические условия	Этапы реализации авторской программы	Перечень мероприятий	Диагностические методики
Создание поливариантной карьерной образовательной среды в условиях учебно-воспитательного процесса вуза	Этап карьерного инсайта	Карьерные коуч-сессии/ карьерный коучинг с экспертами (рекрутинговые агентства, работодатели, ведущие специалисты отрасли)	Методика Д. Холланда, Д. Дайжера, П. Пауэра «My Vocational Situation» в интерпретации А.Н. Демина, А.Б. Седых
Обеспечение поэтапного проектирования карьерных стратегий на основе применения личностно-ориентированных методик	Этап карьерного проектирования	Проектирование персонального карьерного бренда (портфолио, резюме, презентационный видеоролик)	Тест М. Снайдера «Самомониторинг»
Организация коллективных (групповых) и индивидуальных форм досуговой деятельности, обеспечивающих развитие карьерной активности	Этап карьерной активности	Тренинги (упражнения, деловые и ролевые игры, групповые дискуссии)	Авторская методика оценки уровня карьерной активности

Интеграция социально-культурного подхода в деятельность органов студенческого самоуправления по формированию карьерных стратегий	Этап карьерной креативности	Конкурс студенческих проектов «Моя карьера»; Разработка навигатора карьерных стратегий	Самооценка творческого потенциала личности (Н.П Фетискин и др.)
Моделирование профессиональных ситуаций, способствующих развитию карьерной креативности студентов			
Оценка эффективности процесса формирования карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления	Оценочный этап	Диагностика уровней сформированности карьерных стратегий молодежи	Методики оценки по каждому критерию и показателю уровня сформированности карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления

Для осуществления вышеперечисленных мероприятий нами была выбрана такая форма досуговой самоорганизации как карьерный коворкинг.

Карьерный коворкинг «co-working» («совместно работающие») – это социокультурное пространство с образовательной зоной для обмена идеями, проведения лекций, семинаров, коуч-сессий и брифингов по карьерному проектированию.

Цель карьерного коворкинга – создание community атмосферы, ориентирующей в выборе карьерных стратегий.

Под карьерный коворкинг было выбрано помещение студенческого совета с доступом в Интернет, полностью оборудованные оргтехникой, которое была зонировано под различные форматы занятий (зона для переговоров, зона для проведения творческих активностей, семинаров, тренингов, коуч-сессий и чилаут-зона).

Карьерный коворкинг – это новый уровень организации карьерной проектной деятельности, являющейся мощным творческим стимулом для дальнейшей профессиональной и карьерной самореализации.

В условиях карьерного коворкинга у студентов появляется уникальная возможность найти для себя потенциальных работодателей, единомышленников и друзей.

По словам студентов, которые посетили специально созданное пространство карьерного выбора «...самое классное здесь – сообщество активных и инициативных молодых людей, равнодушных к своему будущему, а также экспертная поддержка: возможность обсудить свои идеи как с сокурсниками, так и с приглашенными экспертами, мнение которых позволяет задуматься о вопросах карьерного выбора, которые ранее не приходили в голову»; «...это мощное карьерное коммьюнити, позволяющее сориентироваться в условиях карьерного самоопределения»; «.....здесь можно встретить много интересных людей, которые с удовольствием делятся секретами профессиональных побед, что не только увлекательно, но и является отличным мотивирующим фактором».

Итак, на *этапе карьерного инсайта*, реализующего условие создания поливариантной карьерной образовательной среды, формирующей психологические установки к дальнейшей профессиональной деятельности на основе карьерных представлений студентов и реальных знаний личностных и профессиональных карьерных возможностей для достижения конкретных карьерных целей, нами были проведены карьерные коуч-сессии (Приложение 6).

Коуч-сессии (карьерный коучинг) – структурированные беседы, нацеленные на развитие навыков самостоятельного карьерного планирования и раскрытие карьерного потенциала студентов при поддержке карьерного коуча (специалиста по карьерному самоопределению). В ходе бесед студент самостоятельно определяет средства достижения карьерных целей, расширяя область карьерной компетентности, достигая реальные практические результаты. Для этого коучем применяются вопросные коучинг-технологии.

Коуч-сессии по карьерному самоопределению могут проводиться в онлайн и оффлайн режиме.

Специфика карьерного коучинга заключается в том, что студент генерирует свои собственные решения с помощью коуча.

В ходе карьерного коучинга решаются такие задачи, как : а) поиск работы в соответствии с поставленными критериями; б) выявление основного вектора профессионального развития; в) поиск карьерных горизонтов; г) карьерная мотивация; д) разработка реального плана по достижению своих профессиональных и карьерных целей.

В коучинговом процессе студент фокусируется на навыках, необходимых для повышения собственных профессиональных результатов. Выбирая тему сессии, коуч помогает студенту определить наиболее эффективные пути достижения поставленной цели, обеспечивает развитие уже имеющихся личностных ресурсов, сфокусировать внимание на том, что происходит на данный момент и что можно сделать в будущем, не акцентируя внимание на прошлом.

Структурно карьерный коучинг включает в себя такие шаги, как:

- определение профессиональной карьерной цели;
- мониторинг текущей карьерной ситуации;
- мозговой штурм с поиском идей;
- карьерное планирование;
- определение уровня своей карьерной компетентности с выявлением тех областей, которым надо уделить особое внимание;
- определение индикаторов контроля поставленных целей;
- контроль и содействие со стороны карьерного коуча в ходе реализации карьерного плана;
- текущий и итоговый контроль;
- рефлексия по результатам контроля.

После завершения коуч-сессий по карьерному самоопределению, мы провели интервьюирование студентов (ЭГ), принимавших в них участие.

Ответы респондентов распределились следующим образом: карьерный коучинг помог приобрести мне новые навыки для достижения карьеры (69,7%);

карьерный коучинг помогает четко осознавать жизненные ценности и приводит их в соответствие с карьерными целями (73,2%); карьерный коучинг мотивирует на активные действия в сфере карьерного планирования (58,9%); учит брать на себя больше ответственности (79,8%); позволяет выявить сильные стороны и векторы развития карьерных стратегий, а так же определить карьерные возможности и угрозы со стороны внешней среды (88,3%).

Таким образом, студентами после коучинг-сессий по карьерному самоопределению были выявлены потенциальные профессиональные сферы карьерного роста, позволяющие разработать собственный карьерный навигатор.

После завершения цикла бесед в рамках карьерного коучинга нами была проведена диагностика уровня карьерного самоопределения студентов ЭГ с помощью методики «My Vocational Situation» (Д. Холланда, Д. Дайжера, П. Пауэра в интерпретации А.Н. Демина, А.Б. Седых), в которой оценивается уровень карьерного самоопределения согласно следующим шкалам: а) профессиональной идентичности; б) нехватки информации или обучения; в) внешние и личностные барьеры.

Вышеперечисленные шкалы несколько раз предлагались участникам ЭГ для заполнения и последующей дискуссии по уточнению их содержательных формулировок (табл.10).

Таблица 10

Уровни карьерного самоопределения студентов ЭГ после проведения карьерного коучинга

Наименование шкалы	Среднее значение	Коэффициент α Кронбаха
Профессиональная идентичность (максимально возможное значение – 4)	3,827 (65,4%)	0,857
Барьеры развития (максимально возможное)	0,052 (72,3%)	0,758

значение – 1)		
Потребность в информации (максимально возможное значение – 1)	0,887 (69,9%)	0,801

Из показателей таблицы, следует, что участники ЭГ продемонстрировали достаточно высокий уровень карьерного самоопределения, включающий профессиональную идентичность (осознанный выбор профессиональной области для карьерного продвижения); объективную оценку своих карьерных возможностей; информационную подготовленность по вопросам карьерного продвижения в процессе профессионализации.

При обработке данных мы также исходили из того, что процесс карьерного самоопределения коррелирует с категорией самоэффективности, включающей в себя способность принимать самостоятельные решения, планировать карьерное будущее, локус контроля, переживание ненадежности настоящего и будущего, субъективные представления об экономическом благополучии. Поэтому нами была осуществлена более подробная диагностика уровня карьерного самоопределения с учетом выделенных индикаторов (табл. 11).

Таблица 11

Результаты корреляционного анализа показателей карьерной идентичности и других личностных характеристик участников ЭГ

Личностные характеристики	Значение коэффициента корреляции Пирсона		
	высокий	средний	низкий
Переживание ненадежности будущего, $n = 259$	9,5%	20,3%	70,2%
Переживание ненадежности настоящего, $n = 259$	15,5%	65,3%	19,2%

Уровень общей самооффективности, $n = 260$	68,4%	22,5%	9,1%
Субъективное экономическое благополучие (интегральный показатель), $n = 253$	13,2%	54,5%	32,3%
Рациональность как личностный фактор принятия решений, $n = 259$	67,8%	25,5%	6,7%
Готовность к риску как личностный фактор принятия решений, $n = 259$	66,9%	30,2%	2,9%
Изменчивость планов, $n = 245$	9,6%	35,6%	54,8%
Отношение к труду как ценности, $n = 47$	71,3%	20,2%	8,5%
Важность трудовой ценности «интересная работа», $n = 47$	65,3%	30,4%	4,3%
Важность трудовой ценности «возможность профессионального и служебного роста», $n = 47$	78,9%	19,2%	1,9%

Подробная диагностика позволила нам сделать вывод о том, что студенты ЭГ показали высокие коэффициенты карьерного самоопределения, включающие комплекс социально значимых качеств, характерных для личности с четкой жизненной позицией, устойчивой системой мировоззрения, карьерным стратегическим мышлением.

Второе организационно-педагогическое условие – обеспечение поэтапного проектирования карьерных стратегий на основе применения личностно-ориентированных методик было реализовано на этапе карьерного проектирования.

На данном этапе проводились занятия по проектированию персонального карьерного бренда.

Проектирование персонального карьерного бренда осуществлялось на основе методики бренд-кодирования Томаса Гэда.

Уже на первом году обучения студенты, проходя практику и участвуя в проектах работодателей, понимают, что необходимо овладевать навыками самопрезентации и разработки персонального карьерного бренда с учетом востребованных на рынке труда профессиональных и личностных компетенций.

Поэтому охотно участвуют в построении персонального карьерного бренда, востребованного на соответствующей карьерной позиции.

Персональный карьерный брендинг позволяет индивидуализировать субъекта карьеры; сформировать доверительное отношение к субъекту карьеры.

В ходе построения персонального карьерного бренда студентам были даны следующие задания:

1. Создать электронное портфолио и написать резюме (экспертное жюри оценивает не только ценность информации, представленной участниками в резюме, но и правила оформления документов).
2. Подготовить самопрезентацию в форме видеоролика.
3. Пройти собеседование в ходе деловой игры, воссоздающей условия собеседования и приема на работу, в которой одни участники будут выступать в роли работодателей, а другие – в роли соискателей на конкретную должность.

Произвести положительное впечатление на работодателя поможет систематизированная информация о собственных достижениях, то есть – портфолио студента.

Портфолио студента – это визитная карточка, цель которой демонстрация необходимых для получения желаемой работы и должности профессиональных навыков и деловых качеств. В портфолио, как правило, отражают учебные, научные, спортивные, творческие и личные достижения, которые документально подтверждаются.

При создании портфолио студент объективно оценивает свои карьерные возможности и направления дальнейшей профессиональной деятельности.

В электронное портфолио включаются документы, подтверждающие достижения студента; содержится описание творческих и исследовательских работ; отзывы преподавателей, куратора и руководителей практики.

В дальнейшем электронное портфолио размещается в сети Internet и используется для трудоустройства.

Структура портфолио состоит из следующих разделов: а) титульный лист с подробной информацией о себе (вуз, курс, специальность, форма обучения, год рождения, контактная информация); б) достижения в учебной деятельности (учебные работы, отзывы преподавателей); в) практический опыт (отзывы руководителей практики, сертификаты и дипломы об участии в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности); г) научно-исследовательская деятельность (научные проекты, конференции, публикации); д) социально-культурная деятельность (участие в различных творческих конкурсах, общественных мероприятиях, волонтерских проектах, спортивных соревнованиях и т.д.); е) информация о дополнительном образовании.

После подготовки электронного портфолио, состоялось коллективное обсуждение, в ходе которого были определены положительные и отрицательные стороны представленной информации.

Так, у 25,3% студентов в портфолио содержалась уже не актуальная для работодателей информация, не отражающая специфику выбранной профессии, у 34,2% хаотично неструктурированно представлен материал; 27,5% - не соблюдено требование к оформлению.

При этом, 67,8% студентов отметили, что выполнение данного задания было весьма трудным, поскольку подразумевало сбор информации в контексте выбранной специальности; 54,5% участвовали во многих мероприятиях, но не сохранили подтверждающих документов; 16,5% пришли к выводу о том, что социально пассивны и индифферентно относятся к построению своей карьеры; 9,5% пересмотрели свое отношение к организации внеурочной деятельности.

Составление резюме студента – следующий этап карьерного самоопределения, итоговый креативный документ, отражающий основные выводы портфолио, который значительно отличается от резюме специалистов с опытом работы.

Разница заключается в том, что студенту/выпускнику не в полной мере удастся представить полную информацию о себе в силу отсутствия опыта работы по специальности. В связи с этим акцент делается на том, чтобы представить в сжатой форме факты из своей студенческой биографии, которые помогут заинтересовать работодателя, исходя из специфики профессиональных требований.

Экспертами были оценены студенческие резюме согласно следующим критериям:

1. Информативность.
2. Логика изложения.
3. Соответствие специальности.
4. Соответствие требованиям работодателя.
5. Креативность.
6. Оформление.

По итогам экспертной оценки 78,2% студентов справились с задачей, написав краткое и содержательное резюме на 1-1,5стр., на основании которого были бы приняты на работу: у 95,6% студентов в оформлении резюме не были допущены грамматические и стилистические ошибки; 88,3% использовали маркированные списки и графические выделения заголовков («Образование», «Опыт работы» и т. д.); у 89,4% студентов практический опыт указан в

обратном хронологическом порядке (начиная с последнего); 77,9% студентов указали количество реализованных проектов по выбранной специальности.

Такая высокая экспертная оценка свидетельствует об эффективности предлагаемых заданий в процессе проектирования персонального карьерного бренда.

Персональный карьерный бренд помогает в карьерном продвижении также при условии наличия у соискателя навыков самопрезентации.

В ходе самопрезентации субъектом карьеры осуществляется передача имиджевой и репутационной информации о себе, формирующей благоприятную профессиональную оценку в соответствии с карьерными целями.

Цель подготовки самопрезентации в форме видеоролика – ознакомление студентов с актуальными технологиями самомаркетинга и промоушена в современных рыночных условиях для достижения профессиональных карьерных целей.

В видеоролике должна быть отражена специфика профессиональной сферы деятельности по получаемой специальности, включено приветствие и представление, обозначены цели профессионального и карьерного развития, изложена информация о практическом опыте; осуществлена презентация деловых и личностных качеств; отражены творческие, учебные, спортивные и научные достижения; представлены досуговые увлечения; оформлен видеоролик в формате - mp4, avi продолжительность которого 1,5 минуты.

Основными критериями экспертной оценки конкурсных работ (от 1 до 5 баллов) стали: соответствие теме; сценарный замысел, оригинальность идеи; содержательность, художественное воплощение, монтаж, наличие смысловых фокусов самопрезентации.

Таким образом, выполняя данное задание, у студентов развивались навыки стратегического карьерного мышления, проектной деятельности и креативного восприятия, карьерного прогнозирования.

При подведении итогов, 75,2% студентов при подготовке видеоролика применили высокотехнологические методы медиатизации и визуализации; 85,2% студентов подготовили ролики, отражающие особенности получаемой специальности; 81,3% - креативно представили свои досуговые занятия; 79,5% - содержательно отразили свои карьерные устремления.

После выполненных заданий, предусмотренных в блоке карьерного проектирования, нами был проведен контрольный замер (Тест М. Снайдера «Самомониторинг», см. приложение №5) уровня самопрезентационных навыков, которые отражают процессы регуляции производимого субъектом впечатления в соответствии с определенными социальными ситуациями и выраженной системой представления о себе.

С этой целью участникам ЭГ были даны 18 высказываний, построенные по принципу «правда – ложь». Ответы были интерпретированы с помощью шкалы самомониторинга, согласно которой выявляются существенные различия в самоконтроле и экспрессивном поведении, на основе оценки уровня управления впечатлениями, и определения степени лабильности поведения во взаимодействии с другими людьми.

По итогам диагностики, мы получили следующие результаты.

Высокую оценку по шкале самомониторинга получили 72,2% студентов ЭГ, для которых свойственна демонстрация широкого спектра эмоций с помощью вербальных и невербальных средств; высокий уровень эмпатии и рефлексии; вариативность поведенческих стратегий в контексте получения положительных результатов в любом социальном взаимодействии; высокая степень адаптивности, прагматичности, социальной смелости, социально-культурной активности; наблюдается стремление к созданию благоприятного впечатления с помощью презентации только лучших профессиональных качеств.

Низкий уровень самомониторинга был выявлен у 27,8% испытуемых, которые не столь внимательны к восприятию социальной информации, поведенческие стратегии обусловлены внутренним эмоциональным

состоянием; во взаимодействии с другими могут проявлять коммуникативную сдержанность. При этом они самодостаточны по натуре, менее комфортны, принципиальны и откровенны.

На наш взгляд, студенты с высоким уровнем самомониторинга наиболее востребованы в современных рыночных условиях, когда на первый план выходит умение адаптироваться к различным карьерным обстоятельствам, применяя различные поведенческие стратегии.

Третье условие – *организация коллективных (групповых) и индивидуальных форм досуговой деятельности, нацеленных на развитие карьерной активности* выполняется в соответствующем одноименном блоке авторской программы.

В блоке карьерной активности организуются и проводятся тренинги, которые включают в себя упражнения, деловые и ролевые игры и др. имитационно-игровые ситуации.

Тренинги, на наш взгляд, одна из эффективных форм психолого-образовательного сопровождения в процессе формирования карьерных стратегий.

В процессе тренинга студентам предоставляется возможность проявить реальные способы поведения и методы решения профессиональных ситуаций; расширить кругозор; освоить инструменты карьерного продвижения, отбирая в зависимости от обстоятельств наиболее оптимальные; развить способность к самотрансценденции, в основе которой – осознанная система ценностей, ответственное поведение, креативность, гибкость мышления; обучиться проектированию карьерных стратегий, обеспечивающих целенаправленное продвижение к успеху.

Основными формами тренингового сопровождения являются:

- интерактивные упражнения;
- деловые игры;
- ролевые игры;
- brainstorming;
- групповые дискуссии.

Тренинги дифференцированы на тематические разделы:

1. Карьерные стратегии – путь к профессиональному успеху: психолого-социальный аспект;
2. Управление карьерой в процессе реализации инновационных проектов;
3. Карьерная креативность и творческий подход к решению профессиональных задач.

Основными принципами проведения тренингов были добровольность, понимание специфики целей, задач и способов работы.

После проведения тренингов, нами была проведена педагогическая беседа со студентами ЭГ, входе которой нами были дифференцированы уровни карьерной активности, оценивающиеся по 5-балльной шкале (от 1 до 5), включающей следующие критерии: умение соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды в целях самосовершенствования; умение соотносить собственные возможности с ресурсной образовательной базой в контексте саморазвития; скорректировать представление о себе на основе поведенческого самоанализа (табл.12).

Таблица 12

Уровни проявления карьерной активности студентов ЭГ

Уровни проявления карьерной активности	До тренингов	После тренингов
высокий	22,5%	33,5%
средний	32,1%	51,2%
низкий	46,3%	15,3%

Четвертое условие – моделирование профессиональных ситуаций, способствующих развитию карьерной креативности студентов и пятое условие – интеграция социально-культурного подхода в деятельность органов студенческого самоуправления по формированию карьерных стратегий

реализуются на этапе карьерной креативности (разработка навигатора карьерных стратегий, конкурс студенческих проектов «Моя карьера»).

Одним из испытаний которого была разработка навигатора карьерных стратегий.

Студентами в ходе дискуссий была разработана структура карьерного навигатора, в которую они включили следующие разделы:

- личностные ресурсы;
- дифференциация востребованных профессий на современном рынке труда;
- область профессиональной деятельности;
- должностной статус;
- вид и этапы развития карьеры;
- модели карьерного пути в соответствии с фазами профессионального развития;
- качества личности, способствующие карьерному успеху;
- строительство карьеры;
- угрозы развития карьеры;
- технологии достижения карьерных целей.

В соответствии с разработанными разделами, студенты начали составлять индивидуальный навигатор карьерных стратегий.

По мнению участников эксперимента, навигатор помог им сконцентрироваться на своих профессиональных способностях при оценке степени востребованности специалистов в рыночных условиях; проанализировать свои сильные и слабые стороны; выбрать оптимальную стратегию карьерного развития; спланировать алгоритм достижения поставленных карьерных целей. При этом, студенты отметили, что существенным плюсом карьерного навигатора является возможность варьирования и корректировки технологий карьерного успеха в соответствии с реальными возможностями.

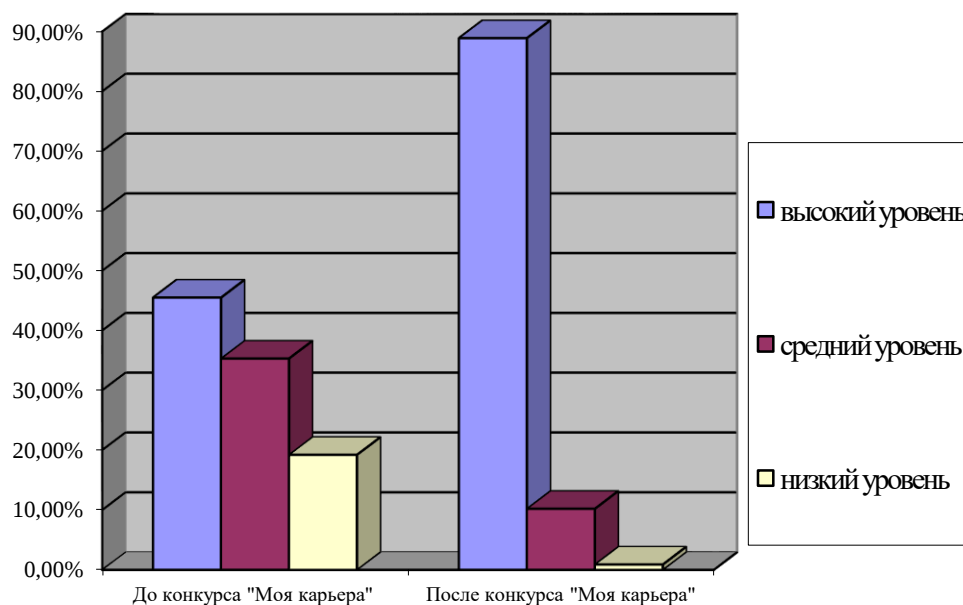
Далее нами был проведен конкурс студенческих проектов «Моя карьера», который включал 4 испытания:

- карьерный менеджмент (разработка авторских рекомендаций по планированию и развитию карьеры);
- пространство карьеры (презентация реализованных мероприятий по карьерному самоопределению);
- профориентация как залог карьерного успеха (авторские проекты, направленные на профориентацию и привлечение абитуриентов);
- карьерный навигатор (сайты и интернет-позиционирование индивидуальной карьерной траектории).

По итогам конкурса нами была проведен тест «Самооценка творческого потенциала личности», автор – Н.П. Фетискин и др.) (Приложение 4), содержащий 18 вопросов, оценивающиеся в 3 балла за ответ «а», по 1 баллу за ответ «б», по 2 балла за ответ «в».

Значительный творческий потенциал был выявлен у 88,9% студентов ЭГ, набравших 48 баллов, который говорит о больших творческих возможностях в реализации карьерных целей; 24–47 баллов набрали 10,2% испытуемых, для которых характерно наличие карьерных барьеров, боязнь неудачи, страх общественного осуждения, любая идея оценивается через призму восприятия окружающих, что значительно сковывает творческую активность; 23 и менее баллов набрали 0,9% участников ЭГ, которым свойственна низкая самооценка, отсутствие уверенности в собственных силах, боязнь новых идей, негативно влияющих на развитие творческого потенциала (рис.3).

Такие высокие показатели были достигнуты благодаря применению социально-культурного подхода к процессу организации досуговых форм деятельности по формированию карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления. Данный подход инициирует процессы досуговой самоорганизации молодежи, развивая способности субъектного моделирования пространства карьерных достижений.

Рисунок 3.**Результаты самооценки творческого потенциала студентами ЭГ**

Этап оценки эффективности формирования карьерных стратегий молодежи нацелен на соблюдения шестого организационно-педагогического условия и включает в себя разработку оценочных методик с помощью разработанного критериального аппарата согласно критериям и показателем сформированности карьерных стратегий (карьерная компетентность; карьерное проектирование, карьерная креативность, карьерная активность, полисубъектное взаимодействие в мероприятиях студенческого самоуправления).

Таким образом, на каждом этапе наблюдаются положительная динамика в процессе формирования карьерных стратегий у студентов ЭГ, а реализуемые методики формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления соотносятся с избранным социально-культурным подходом и могут быть использованы при организации внеучебной деятельности вузов по карьерному самоопределению.

Достоверность полученной информации в ходе формирующего этапа эксперимента была подтверждена участием группы экспертов: работодателей и представителей рекрутинговых агентств, сотрудничающих с вузом, которые анализировали полученные сведения и активно участвовали в обсуждении итоговых мероприятий.

2.3. Результаты опытно-экспериментальной работы по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления

На контрольном этапе опытно-экспериментальной работы с 2016 – 2017 гг. проводилась оценка эффективности разработанных организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Цель контрольного этапа – сравнительный анализ результатов исходных и сформированных уровней карьерных стратегий у студентов экспериментальной и контрольной групп на основе разработанной критериально-уровневой оценочной системы.

После внедрения авторской модели по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, нами были проведены контрольные опросы студентов ЭГ и КГ, прослеживающие динамику уровня сформированности карьерных стратегий.

На вопрос: «Как Вы относитесь к досуговым мероприятиям, нацеленным на формирование карьерных стратегий?», ответы распределились следующим образом (табл.13).

Таблица 13

Распределение ответов на вопрос «Как Вы относитесь к досуговым мероприятиям, нацеленным на формирование карьерных стратегий?»

Варианты ответов	1 контрольный срез		2 контрольный срез	
	КГ (ИЭиК)	ЭГ (ТГУ им.Г.Р. Державина)	КГ (ИЭиК)	ЭГ (ТГУ им.Г.Р. Державина)
Положительно	14,5%	20,2%	15,2%	88,2%
Отрицательно	10,5%	8,9%	9,8%	0,8%
Безразлично	68,3%	58,3%	70,3%	8,9%
Затрудняюсь ответить	6,7%	12,6%	4,7%	2,1%

Полученное соотношение ответов на заданный вопрос свидетельствует о положительном изменении отношений респондентов Тамбовского

государственного университета им.Г.Р. Державина (положительные оценки возросли с 20,2 до 88,2%). Причем это увеличение произошло не за счет уменьшения отрицательных оценок, а за счет вовлечения в деятельность по формированию карьерных стратегий той части студентов, которая ранее проявляла индифферентное отношения к таким мероприятиям. Так, доля студентов, ответивших, что им безразличны мероприятия по карьерной ориентации сократилась в Тамбовском государственном университете им.Г.Р. Державина почти в три раза (до эксперимента 58,3%, после –8,9%). Тем временем, в КГ (Московском государственном институте культуры) столь заметных изменений опрос не выявил.

Внедрение экспериментальной авторской программы по формированию карьерных стратегий молодежи в деятельность «Лаборатории карьерной креативности», которая была создана по инициативе студентов в Тамбовском государственном университете им.Г.Р. Державина, позволило сформировать особое досуговое пространство, атмосферу сотворчества, наполненное яркими событиями и мероприятиями по развитию карьеры, которые не могли оставить равнодушными большую часть студентов.

Так, в ЭГ почти вдвое увеличилось число респондентов, часто принимающих участие в программах по формированию карьерных стратегий (в 2016 г. – 10,45%, в 2017 г. – 18,30%), и значительно уменьшилось число тех, кто очень редко участвовал в аналогичных программах (в 2016 г. – 32,13%, в 2017 г. – 14,6%). Результаты этого замера показывают, что вовлеченность молодежи в программы и мероприятия по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи значительно возросла, в отличие от КГ, где существенного изменения этого показателя не было выявлено (табл.14).

Таблица 14

Распределение ответов на вопрос «В течение года приходилось ли Вам участвовать в мероприятиях по карьерной ориентации?»

Варианты ответов	1 контрольный срез (2016 г.)		2 контрольный срез (2017 г.)	
	КГ (ИЭиК)	ЭГ (ТГУ им.Г.Р. Державина)	КГ (ИЭиК)	ЭГ (ТГУ им.Г.Р. Державина)
Часто	14,5%	10,45%	15,2%	18,30%
Время от времени	33,17%	47,42%	35,16%	58,6%
Очень редко	32,13%	32,13%	33,2%	14,6%
Практически никогда	20,2%	10%	16,44%	8,5%

Далее нами был проведен сравнительный анализ ответов респондентов КГ и ЭГ, оценивающих эффективность вузовских мероприятий по карьерному самоопределению (Тест «ПРО карьеру», автор В.К. Боткова) (табл.15).

Таблица 15

Оценка вузовских мероприятий по карьерному самоопределению ЭГ и КГ на этапе констатирующего эксперимента

Критерий	Показатель	Уровень					
Критерий карьерного самоопределения		высокий		средний		низкий	
		ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
	Общее состояние современного рынка труда в России	45,5%	20,4%	44,5%	38,4%	10%	41,2%
	Представление об уровне карьерной компетентности в соответствии с получаемой специальностью	35,7%	15,5%	48,2%	35,6%	16,1%	48,9%
Критерий личностной	Информационная обеспеченность по вопросам карьерного самоопределения	38,6%	18,8%	50,1%	32,5%	11,3%	48,7%
	Карьерная мотивация	54,9%	38,7%	42,3%	35,3%	2,8%	26%

направленности	Социально-культурная активность личности	32,7%	25,6%	43,8%	32,1%	23,5%	42,3%
	Вовлеченность в деятельность вуза по карьерному самоопределению	15,5%	13,2%	23,2%	19,7%	61,3%	67,1%
Критерий эффективности средств, форм и методов по проектированию карьерных стратегий	Взаимодействие с государственными структурами	22,5%	17,7%	28,9%	25,3%	48,6%	57%
	Эффективность программ по проектированию карьерных стратегий	35,7%	22,6%	48,2%	32,7%	16,1%	44,7%
	Мероприятия по карьерному самоопределению	23,7%	15,6%	39,45%	24,7%	36,9%	59,7%

Указанные данные говорят о том, что на этапе констатирующего эксперимента респондентами вузовские мероприятия по карьерному самоопределению оценивались в ЭГ – 2,8 баллов (68,7%) (средний уровень эффективности); в КГ – 2,5 баллов (75,6%) (средний уровень эффективности), в то время, как после внедрения авторской программы по формированию карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления в ЭГ увеличилось число студентов, оценивающих проводимую вузом работу на высоком уровне (с 10,45% до 65,6%), и значительно уменьшилось число тех, кто дал низкую оценку этому виду деятельности (с 22,13% до 10,6%). Результаты этого замера свидетельствуют, что предлагаемая программа охватывает все необходимые условия карьерной адаптации выпускников, ориентирована на долговременные цели и направлена на реализацию карьерных стратегических задач, прослеживается высокая степень включения молодого человека в процессы построения карьерных траекторий (табл.16).

Таблица 16

Оценка вузовских мероприятий по карьерному самоопределению участниками ЭГ и КГ после внедрения авторской программы по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления

Критерий	Показатель	Уровень					
Критерий карьерного самоопределения		высокий		средний		низкий	
		ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
	Общее состояние современного рынка труда в России	65,5%	20,4%	34,5%	38,4%	-	41,2%
	Представление об уровне карьерной компетентности в соответствии с получаемой специальностью	55,7%	15,5%	39,2%	35,6%	5,1%	48,9%
	Информационная обеспеченность по вопросам карьерного самоопределения	48,6%	18,8%	42,1%	32,5%	9,3%	48,7%
Критерий личностной направленности	Карьерная мотивация	64,9%	38,7%	32,3%	35,3%	2,8%	26%
	Социально-культурная активность личности	42,7%	25,6%	43,8%	32,1%	33,5%	42,3%
	Вовлеченность в деятельность вуза по карьерному самоопределению	75,5%	13,2%	20,2%	19,7%	4,3%	67,1%
Критерий эффективности средств, форм и методов по проектированию карьерных стратегий	Взаимодействие с государственными структурами	52,5%	17,7%	35,9%	25,3%	11,6%	57%
	Эффективность программ по проектированию карьерных стратегий	65,7%	22,6%	30,2%	32,7%	4,1%	44,7%
	Мероприятия по карьерному самоопределению	63,7%	15,6%	30,45%	24,7%	5,85%	59,7%

Далее с целью определения эффективности организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий в условиях

студенческого самоуправления студентам экспериментальной и контрольной групп предлагалось поучаствовать в карьерном коворкинге, в рамках которого были проведены мероприятия, подчиненные логике организационно-педагогических условий, выделенных нами в ходе констатирующего эксперимента: а) самопрезентация (визитная карточка); б) собеседование с экспертами; в) защита проекта «Я и моя карьера»; д) презентация карьерного навигатора на основе авторского коллажа «И это все обо мне».

Для оценки выполненных заданий нами были применены следующие диагностические методики после выполнения каждого задания в соответствии в выделенными нами критериями сформированности карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления (табл.17).

Таблица 17

Диагностические методики оценки уровней сформированности карьерных стратегий молодежи в ЭГ и КГ

Критерии				
Когнитивный	Мотивационный	Эмоционально-коммуникативный	Социально-культурной активности	Стратегический
Диагностические методики				
Опросник В.К. Ботковой «ПРО карьеру»	Тест индивидуальной мотивации (В.В. Алтухов, А.Б. Загоруйко, А.Г. Шмелев)	Метод экспертной оценки	Шкала локуса контроля Дж. Роттера	Опросник «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна в авторской интерпретации В.К. Ботковой «Мои карьерные ориентиры»

Результат оценивался экспертной комиссией, в состав которой входили работодатели, представители рекрутинговых агентств, сотрудничающих с вузом, студенческий актив. Ими был отмечен отмечался логико-структурированный подход в изложении необходимых карьерных критериев в резюме, вербальная креативность в ходе презентации, четкая артикуляция приоритетных карьерных целей и способов реализации профессиональных задач на основе выявления индивидуальных карьерных способностей.

Данные, полученные при оценке сформированности карьерных стратегий после выполнения задания в ходе констатирующего и формирующего эксперимента в ЭГ и КГ приведены в таблице (табл.18).

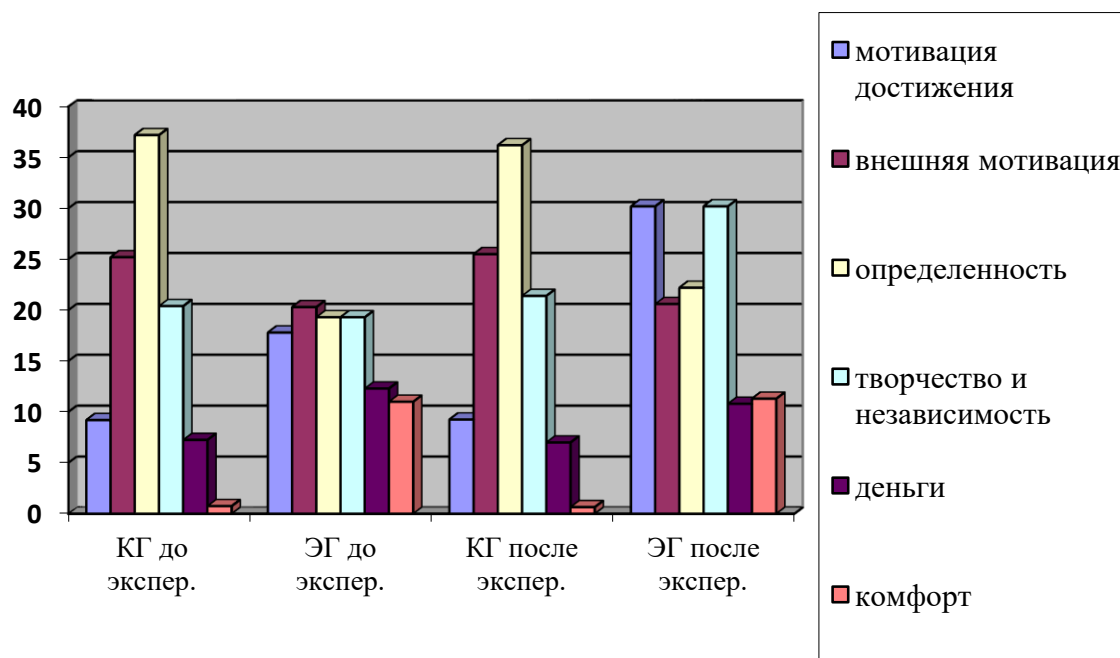
Таблица 18

*Результаты сравнительного анализа данных
(контрольный эксперимент)*

Критерии	1 контрольный срез		2 контрольный срез	
	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
1. Карьерная компетентность	23,9%	24,5%	23,9%	24,7%
2. Коммуникационное взаимодействие	32,9%	33,3%	32,9%	33,3%
3. Карьерная креативность	21,3%	20,6%	21,3%	20,7%
4. Карьерная активность	21,9%	21,6%	21,9%	21,7%

Положительная динамика уровней сформированности карьерных стратегий у студентов экспериментальной группы по каждому из параметров наблюдалась практически у всех студентов экспериментальной группы. В то время, как студенты контрольной группы отличаются более низким уровнем карьерной активности.

После прохождения собеседования с экспертами, у студентов ЭГ и КГ был определен уровень индивидуальной карьерной мотивации (авторы В.В. Алтухов, А.Б. Загоруйко, А.Г. Шмелев) (рис.4).

Рисунок 4.**Результаты выявления уровней карьерной мотивации**

На базе имеющихся выборок, мы можем констатировать тот факт, что у респондентов ЭГ значительно повысился коэффициент конгруэнтности (0,94) в показателе: «сохранение – достижение», и в показателе «внутренняя – внешняя мотивация» (0,88), являющиеся интегральными мотивационными факторами карьерного роста. В то время, как студенты КГ показали более низкий коэффициент по соответствующим показателям: «сохранение – достижение» (0,64), «внутренняя – внешняя мотивация» (0,28).

После защиты проектов «Я и моя карьера», студентами ЭГ и КГ были подготовлены и представлены авторские разработки по карьерному самоопределению. При этом в ходе презентации проектов студенты ЭГ продемонстрировали высокий уровень карьерной креативности (63,5%), а студенты КГ (45,8%), что соответствует средним показателям; профессиональная адаптивность в ЭГ составила 67%, а в КГ – 43,7%; результативная координированность различных ролей и функций в выстраивании карьерных стратегий соответствовала следующим показателям:

ЭГ (78,3%), КГ (43,5%) шкалы локуса контроля Дж.Роттера (Приложение 3), (табл.19).

Таблица 19.

*Результаты сравнительного анализа уровней карьерной креативности –
Шкала локуса контроля Дж. Роттера
(контрольных эксперимент)*

Уровни	Констатирующий эксперимент		Формирующий эксперимент	
	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
Плохо	9,2%	17,8%	9,25%	0,75%
Ниже нормы	25,2%	20,3%	25,5%	3,3%
Несколько ниже нормы	37,2%	19,3%	36,2%	6,3%
Норма	20,4%	19,3%	21,4%	20,2%
Несколько выше нормы	7,25%	12,3%	7%	12,8%
Отлично	0,75%	11%	0,65%	57,3%

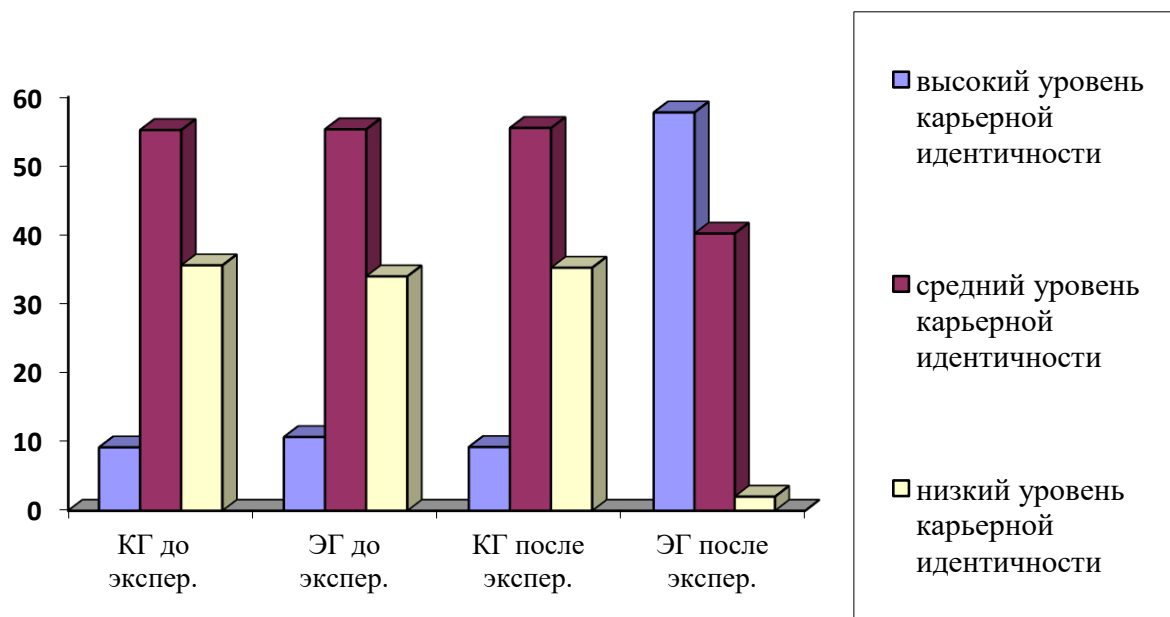
После проведения этапа презентации карьерного на основе авторского коллажа «И это все обо мне» экспертами было отмечено, что у студентов ЭГ в коллаже прослеживается четкая система карьерных целей, мотивов, базовые карьерные представления.

Замеры проводились с методики Э.Г. Шейна в авторской интерпретации В.К. Ботковой «Мои карьерные ориентиры».

Полученные данные соответствовали трем уровням карьерной идентичности (высокому, среднему, низкому) и распределились следующим образом (рис.5).

Рисунок 5.

Диаграмма изменения уровней карьерной идентичности в экспериментальной группе и соотношение результатов с контрольной группой (контрольный эксперимент)



Представленные данные свидетельствуют о положительной динамике карьерной идентичности у студентов ЭГ, для которых свойственна целеустремленность, ориентация на профессиональные достижения и карьерный рост, карьерная активность (высокий уровень карьерной идентичности до эксперимента показали 10,7% респондентов, после эксперимента – 57,5%); показатели среднего уровня карьерной идентичности тоже претерпели положительные изменения (до эксперимента у 55,3% после – 40,2%), и уменьшились числовые показатели низкого уровня карьерной идентичности (до эксперимента у 34 %, после эксперимента – 2,05%). В контрольных группах не зафиксирована положительная динамика по соответствующему показателю.

Следующим этапом диагностики контрольного эксперимента стало определение уровня эмоциональной устойчивости студентов до и после эксперимента в контрольных и экспериментальных группах.

Сравнение значений результатов эмпирического исследования студентов, показал, что общий уровень интегрального показателя эмоциональной устойчивости после внедрения организационно-педагогических условий по формированию карьерных стратегий у ЭГ соответствовал уровням: выше среднего (45,7%) и высокому (53,3), а в КГ низкому (37, 2%) и среднему (40,2%).

Систематизировав данные, полученные в опытно-экспериментальном исследовании, мы пришли к выводу о том, что уровень сформированности карьерных стратегий у студентов экспериментальной группы выше на 8,8%, чем у обучающихся контрольной группы

Сводные результатов диагностики уровней сформированности карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления в экспериментальной и контрольной группах, полученные в рамках констатирующего эксперимента, и данные, полученные по результатам формирующего эксперимента, представлены в таблице № 20.

Таблица 20.

Динамика групп с различным уровнем карьерных стратегий в условиях студенческого самоуправления в ходе эксперимента (сравнительные результаты)

Уровни сформированности карьерных стратегий	Экспериментальная группа (58 чел.) Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина	Контрольная группа (59 чел.) Институт экономики и культуры	Экспериментальная группа (58 чел.) Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина	Контрольная группа (59 чел.) Институт экономики и культуры
	До эксперимента	Первый замер	После эксперимента	Второй замер
высокий	20,5%	12,9%	32,5%	14,2%

средний	37,1%	45,4%	51,2%	46,7%
низкий	42,3%	41,5%	16,6%	38,9%

Анализ статистических результатов проведенного нами исследования по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, доказывает, что вследствие внедрения авторской модели и комплекса организационно-педагогических условий, интегрированных в деятельность студенческого совета на базе «Лаборатории карьерной креативности», способствует положительной динамике уровней сформированности карьерных стратегий, что подтверждает нашу гипотезу и доказывает достоверность результатов *контрольного эксперимента*:

- показатели карьерной компетентности, карьерной активности и карьерной креативности в экспериментальной группе имеют более высокие значения;

- участники экспериментальной группы показали более высокий уровень карьерного инсайта и социокультурного взаимодействия;

- после внедрения организационно-педагогических условий по формированию карьерных стратегий у студентов ЭГ значительно повысился показатель карьерной компетентности.

Таким образом, результаты ОЭИ и экспертной оценки уровней сформированности карьерных стратегий у студентов экспериментальной и контрольной групп, полученной на констатирующем этапе и контрольных срезах экспериментальной работы, подтвердили гипотезу автора диссертации и основные теоретико-методические положения, выдвинутые в ходе исследования. У участников экспериментальной группы показатели уровня сформированности карьерных стратегий оказались выше, чем у участников контрольной группы, что подтверждает эффективность авторской модели и разработанных организационно-педагогических условий по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления.

Выводы по второй главе

1. Опытнo-экспериментальное исследование было направлено на выявление эффективности организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления. При этом особый акцент сделан на оценку карьерной компетентности, карьерной активности, карьерной креативности, а также уровню рефлексии в ходе межличностного профессионального диалога.

2. На констатирующем этапе эксперимента проводилась работа по диагностике исходного уровня сформированности карьерных стратегий у студентов, входящих в студенческий совет разнопрофильных вузов с выделением оценки уровней сформированности карьерных стратегий (высокий, средний, низкий). Проведенная диагностика выявила низкий уровень сформированности этого качества у большинства студентов. Полученные данные обусловили необходимость внедрения в деятельность органов студенческого самоуправления авторской модели и организационно-педагогических условий, направленных на повышение уровня сформированности карьерных стратегий.

3. Разработано научно-методическое сопровождение авторской модели, включающее методические рекомендации по проведению карьерного коучинга, тренингов карьерной активности, проектированию персонального карьерного бренда, созданию навигатора карьерных стратегий.

4. Выявлены организационно-педагогические условия, повышающие эффективность процесса формирования карьерных стратегий студентов.

5. На основании полученных данных повторной диагностики и итоговой оценки на заключительном контрольном этапе была выявлена положительная динамика уровней сформированности карьерных стратегий у студентов экспериментальной группы. Таким образом, итоги опытно-экспериментальной работы доказывают, что реализация модели и комплекса организационно-педагогических условий повышают уровень сформированности карьерных стратегий у студентов ЭГ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении представлены основные результаты проведенного диссертационного исследования.

Обоснована проблема профессионализации и карьерного самоопределения, способных ориентироваться в постоянно трансформирующихся условиях современного рынка труда.

Такое нестабильное положение молодежи актуализирует вопросы изучения аспектов планирования будущей карьеры. В связи с чем, необходимо, начиная со студенческой скамьи, уделять особое внимание формированию карьерных стратегий, которые помогут в условиях роста социальной конкуренции стать наиболее востребованным и успешным специалистом.

В соответствии с этими позициями обусловлен своевременный поиск новых теоретических и практических путей решения проблемы обоснования значимости организационно-педагогических условий, способствующих формированию карьерных стратегий у студентов вузов.

В этой связи в диссертации проанализированы теоретические основы и практико-ориентированные подходы в формировании карьерных стратегий молодежи, которые позволили получить следующие научные результаты:

1. Доказана значимость социально-культурного подхода, выступающего в качестве ведущей методологической основы, показана его реализация в учебно-воспитательном процессе вузов.

2. Уточнено содержание понятия «карьера» и карьерное самоопределение молодежи как способность личности к психорефлексивной деятельности, ориентированной на поиск карьерных траекторий, осознанный выбор образа профессиональной деятельности, этапов карьерного пути и технологий достижения поставленных карьерных целей. При этом, студенческое самоуправление рассматривается как эффективная среда для карьерного самоопределения молодежи, активизирующая личностный потенциал в процессе обучения, путем интеграции в процесс управления и самоуправления вузом.

3. Охарактеризованы структурные компоненты процесса карьерного самоопределения, включающие такие составляющие, как: личную креативность, со-креативность, креативность в рамках группы или организации, социальную и профессиональную адаптивность, результативную координированность.

4. Студенческое самоуправление рассмотрено с позиций социально-культурной деятельности и определяется как особая форма инициативной, самостоятельной, ответственной общественной деятельности студентов, направленная на решение важных жизненных вопросов, развитие их социальной активности, ориентированная на взаимодействие с администрацией и общественными организациями с целью оптимизации деятельности образовательного учреждения и совершенствования процесса профессионализации.

Автором доказано, что социально-культурная деятельность обладает достаточным арсеналом технологий, позволяющих оптимизировать данный процесс, и рассматривается как отрасль педагогической науки, которая направлена на социально-культурную интеграцию личности.

5. Представлена авторская модель по формированию карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях самоуправления, которая включает в себя три компонента: целевой, технологический, оценочно-результативный. Основополагающими принципами целевого предназначения авторской модели, являются: развитие карьерного стратегического мышления, творческого потенциала, карьерной креативности, навыков управления, а также межличностного взаимодействия и основанной на субъектном проектировании образовательно-воспитательного пространства вуза, инициативном участии в реализации проектов, актуализации приобретенного жизненного опыта для дальнейшего профессионального становления.

Результат реализации модели в условиях студенческого самоуправления связан со сформированностью уровня карьерных стратегий на основе социально-культурного подхода согласно следующим критериям

(мотивационному, когнитивному, стратегическому, эмоционально-коммуникативному, и критерию социально-культурной активности).

При этом, показателями выступили (направленность на познание себя как субъекта профессионализации; направленность развитие карьерной креативности в процессе студенческого самоуправления; культурная потребность в совершенствовании навыков полисубъектного взаимодействия. осознанная установка на изучение профориентационных методик; карьерная готовность; карьерная компетентность; перспективное карьерное мышление; эмпатия; стрессоустойчивость; включенность в творческие активности органов студенческого самоуправления и др.).

6. После внедрения в деятельность студенческого совета программы по формированию карьерных стратегий на базе лаборатории карьерной креативности, основанной на применении организационно-педагогических условий, в экспериментальной группе значительно повысился уровень сформированности карьерных стратегий.

В целом, итоги опытно-экспериментальной работы подтвердили выдвинутую гипотезу и научные положения исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абульханова-Славская, К.А.* Стратегия жизни / *К.А. Абульханова-Славская*. – М.: Мысль, 1991.- 299 с.
2. *Абульханова-Славская, К.А.* Типология активности личности /*К.А.Абульханова-Славская* // Психологический журнал. – 1985. – Т.6. – № 5. – С. 3-18.
3. *Авдошина, З.А.* Управление карьерой в социокультурной среде производственных предприятий: (на материале г. Набережные Челны Республики Татарстан): дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / *Авдошина З. А.* – Казань, 2003. – 195 с.
4. *Акунина, Ю.А., Ванина, О.В.* Технология личностного брендинга в процессе подготовки современных специалистов социально-культурной сферы /*Ю.А. Акунина, О.В. Ванина*//Приоритеты социально-культурного образования в условиях модернизации российского общества: Сб. научн. Статей по материалам научно-практической конференции, посвященной 60-летию факультета социально-культурной деятельности (28 октября 2009 г., Москва)/ Научн.ред. *Н.Н. Ярошенко, Г.Н. Новикова, Е.В. Чижикова*. – М.: МГУКИ, 2009. – С.129-136.
5. *Анисимов, Н.П., Кузнецова, И.В.* Профессиональная ориентация, профотбор и профессиональная адаптация молодежи /*Н.П. Анисимов, И.В. Кузнецова* – Ярославль, 2003. – 216 с.
6. *Анохин, А.А.* Основные приоритеты молодежи при выборе профессии / *А.А. Анохин* // Актуальные вопросы экономических наук, 2008. № 3-2. – С. 9-13.
7. Антология педагогической мысли: в 3 т. Т. 1: Прогрессивная зарубежная педагогическая мысль о трудовом воспитании и профессиональной подготовке / сост. *К.И. Салимова, Г.Б. Корнетов*. – М., 1988. – 447 с.
8. *Афанасенко, И.В.* Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции / *И.В. Афанасенко* // сб-к матер. III

Всерос.съезда психологов. – СПб.: Изд-во ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2005. – 480 с.

9. *Афанасьев, В.В.* Риски внедрения в образовательную практику модели формирования партнерских отношений с потенциальными субъектами для реализации целей дополнительного профессионального образования /*В.В. Афанасьев, С.М. Куницына* // Развитие современного образования: теория, методика и практика: материалы VI Междунар. науч.-практ.конф. (Чебоксары, 13 нояб.2015 г)/редкод.: *О.Н. Широков* [и др.] – 2015. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – №4 (6). – С. 69 – 74.

10. *Афанасьев, В.В.* Использование ресурсов неформального образования в системе дополнительной профессиональной подготовки педагогов /*В.В. Афанасьев* // Вестник Нижневартского государственного университета. – №1/26. С. 16 – 18.

11. *Ахиезер, А.С.* Философские основы социокультурной теории и методологии / *А.С. Ахиезер* // Вопросы философии. – 2000. – № 9. – С. 38.

12. *Ахиезер, А.С.* Методология социокультурного исследования переходных процессов (на материалах России): [дис. ... в виде науч. докл.] / *А.С. Ахиезер*. – М., 1997. – С. 18 – 19.

13. *Банникова, Л. Н.* Проектирование профессиональных траекторий: итоги мониторинга студенческой молодежи / *Л.Н. Банникова* // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. – 2012. №3 (104). – С. 109-116.

14. *Белова, Е.А., Горячева, С.В.* Опыт студенческого самоуправления в педуниверситете / *Е.А. Белова, С.В. Горячева* // Высшее образование в России. 2011. – № 7. – С. 65.

15. *Белых, С.Л.* Вузовское образование как выстраивание индивидуальной траектории жизненного успеха в профессиональной деятельности // Вестник Удмуртского университета. – 2006. – № 9. – С. 11–18.

16. *Бирженюк, Г.М.* Педагогика постижения культуры / *Г.М. Бирженюк* // Педагогика. – 2012. – № 2. – С. 116 – 121.

17. *Богдан, Н.Н., Могилевкин, Е.А.* Кадровый менеджмент в вузе: Монография /Н.Н. Богдан, Е.А. Могилевкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. – 244 с.
18. *Богдан, Н.Н., Могилевкин, Е.А.* Мотивация карьеры сотрудников вуза /Н.Н. Богдан, Е.А. Могилевкин // Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России: Материалы V Международной конференции: В 5 кн. Кн.4. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. С. 25 – 26.
19. *Богдановская, И.М., Иконникова, Г.Ю., Королева, Н.Н.* Роль современной информационно-коммуникативной среды в формировании идентичности и образа мира современных подростков [Электронный ресурс] /И.М. Богдановская, Г.Ю. Иконникова, Н.Н. Королева // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2015. – Т. 7. – № 1. URL: http://psyedu.ru/journal/2015/n1/Bogdanovskaya_et_al.phtml (дата обращения: 29.07.2015)
20. *Божович, Л.И.* Проблемы формирования личности: избранные психологические труды /Л.И. Божович/ Под ред. Д.И. Фельдштейна. – М.; Воронеж: Ин-т практической психологии, 1995. – С. 25 - 26.
21. *Бондаревская, Е.В.* Антикризисная направленность современного воспитания / Е.В. Бондаревская // Педагогика. – М.: Педагогика, 2007. – № 3. – С.3-14.
22. *Варламова, Л.Д.* Студенческое самоуправление как условие формирования гуманистической направленности личности будущих инженеров: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01/ Варламова Любовь Дмитриевна. – Якутск, 2009. – 25 с.
23. *Варнавский, Д.Ю.* Влияние профессионального опыта на развитие управленческой компетентности руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13/ Варнавский Дмитрий Юрьевич. – М., 2013. – 26 с.
24. *Васенкина, С.Н.* Концепция профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений в современных условиях / Васенкина С.Н.// Гуманитарные научные исследования, 2015. – № 11

[Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/11/13082> (дата обращения: 12.03.2017).

25. *Васильева, О.С., Демченко, Е.А.* Изучение основных характеристик жизненной стратегии человека / *Васильева О.С., Демченко Е.А.* // Вопросы психологии, 2002. – № 4. – С. 74–85.

26. *Васильева, Е.Н.* Социокультурные факторы и субъекты формирования экономической и инновационной активности молодежи: монография / *Е.Н.Васильева.* – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2014. – 240с.

27. *Вербицкий, А.А.* Инварианты профессионализма: проблемы формирования: монография / *А.А. Вербицкий, М.Д. Ильязова.* – М.: Логос, 2011. – 288 с.

28. *Вишневский, Ю.Р.* Социология молодежи: учеб.пособие / *Ю.Р. Вишневский, Д.Ю. Нархов.* – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2013. – 416с.

29. Вовлечение молодежи в жизнь общества. Презентация гипотезы научного исследования: коллективная монография. – Т.1. /под ред. *С.С. Гиля.* – М.: Изд-во РГСУ, 2007. – 314с.

30. *Волегов, В.С.* Теоретико-методологические подходы к изучению профессионального самоопределения / *В.С. Волегов* // *Alma mater* (Вестник высшей школы), 2016. – № 4. – С. 18-21.

31. *Волкова, Н.В.* Типология карьерных стратегий молодых специалистов / *Н.В. Волкова* // *Социологические исследования*, 2006. – № 1. – С. 142-147.

32. *Воробьева, А.Е., Купрейченко, А.Б.* Нравственное самоопределение разных социально-демографических групп молодежи / *А.Е. Воробьева, А.Б. Купрейченко* // *Психологический журнал*, 2011. – Т. 32. – № 1. – С. 22-33.

33. *Воронина, Е.В.* Педагогическая поддержка формирования готовности к профессиональному самоопределению школьников / *Е.В. Воронина* // *Концепт.* – 2013. – № 4 (20). – С. 94 – 99.

34. Где работают и сколько зарабатывают выпускники ГУ–ВШЭ 2007 года? Официальный сайт Управления по развитию карьеры и взаимодействию с

выпускниками ГУ–ВШЭ. [Электронный ресурс.] Дата обращения 17.08.2013.
URL: <http://www.hseclub.com/career/papers/108>.

35. *Гиль, С.С.* Педагогика поддержки инициатив молодежи /*С.С. Гиль*. – М.: Социальный проект, 2004. – 192с.

36. *Гордеев, В.А.* Социально-экономические проблемы современной молодежи: монография /*В.А.Гордеев, М.А.Ковальчук*. – Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2014. – 123 с.

37. Государственная молодежная политика и социальная работа с молодежью: монография /под ред. *Г.В. Ковалевой*.– СПб.: СПГУТД, 2010. – 222с.

38. *Григорьев, С.И.* Социальная работа с молодежью: учебник / *С.И. Григорьев* и др. – М.: Изд-во ИНФРА. – М.,-2009. – 496 с.

39. *Григорьева, Е.И., Гладких, В.В.* Социально-культурная деятельность высших учебных заведений как фактор реализации гражданско-патриотического воспитания молодежи /*Е.И. Григорьева, В.В. Гладких* // Культура, искусство, образование в информационном пространстве третьего тысячелетия: проблемы и перспективы /Сборник научных трудов факультета искусств и социокультурной деятельности РГСУ. – Москва, 2016. – С. 388-393.

40. *Григорьева, Е. И.* Современные технологии социально-культурной деятельности [Электронный ресурс] : электрон. учебник / *Е.И. Григорьева*. – Режим доступа: studmed.ru/view/grigoreva-ei-sovremennnye-tehnologii-socialno-kulturnoy-deyatelnosti_bf09db6b36e.html. – Загл. с экрана. – Дата обращения: 05.04.2017.

41. *Григорьева, Е.И.* Особенности творческой самореализации студенческой молодежи в условиях досуга / *Е.И. Григорьева* // Культура и образование, 2013. – № 2-4 (11). – С. 111-114.

42. *Григорьева, Н.В.* Профессиональное самоопределение молодежи /*Н.В. Григорьева*. – Чебоксары, 2002. – 216 с.

43. *Громова, Е.М., Беркутова, Д.И., Горшкова, Т.А.* Личная профессиональная перспектива как фактор планирования карьеры современной

молодежью /Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова // Образование и саморазвитие, 2013. – № 1 (35). – С. 112-117.

44. Громова, Н.М. Концептуальные идеи воспитания и подготовки конкурентоспособных специалистов /Н.М. Громова// Социологические науки. – М., 2014. – №2. – С 123.

45. Громова, Н.М. Концептуальные идеи воспитания и подготовки конкурентоспособных специалистов /Н.М. Громова // Успехи Современного Естествознания. Издательство: Издательский Дом «Академия Естествознания» (Пенза), 2011. – С. 64-68.

46. Гумерова, Ф.Ф. Этнопедагогическая рефлексия в системе подготовки студентов к педагогической деятельности / Ф.Ф. Гумерова // Историческая и социально-образовательная мысль. – Т.8 – №1/1, 2016. – С.239-140.

47. Демидова, И.В. Планирование стратегии успешной карьеры. Теоретические аспекты и практические рекомендации /И.В. Демидова. – М., 2011. – 112с.

48. Демин, А.Н., Седых, А.Б. Адаптация методики для изучения карьерного самоопределения личности // Человек. Сообщество. Управление. 2013. № 4. С. 6-16.

49. Демин, А.Н. Адаптация методики для изучения карьерного самоопределения личности /А.Н. Демин и др. //Человек. Сообщество. Управление. – 2013. – № 4. – С. 6-16.

50. Дидковская, Я.В. Стратегии профессиональной карьеры поствузовской молодежи / Я.В. Дидковская // Высшее образование в России. – 2012. – № 8–9. – С. 90–96.

51. Дидковская, Я.В. Исследование динамики профессиональной карьеры молодежи в социокультурном контексте / Я.В.Дидковская, М.В. Певная //Актуальные проблемы социологии молодежи / под ред. Ю.Р. Вишневского. – Екатеринбург: УрФУ, 2010. – 679 с.

52. *Дмитриева, Ж.Р.* Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры молодых специалистов: автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.05/ *Дмитриева Жанна Рубеновна.* – М., 2011. – 25 с.

53. Доклад «Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала» / Подготовлен специалистами Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) по заказу Федерального агентства по делам молодежи в 2013 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа // <https://fadm.gov.ru/news/23070page=23>.

54. *Докторов, Б.З.* Россия в европейском социокультурном пространстве / *Б.З. Докторов* // Социологический журнал, 1994. – №3. С.78-79.

55. *Евсеев, В.О.* Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности: учеб.пособие / *В.О. Евсеев.* – М.: Гардарики, 2007. – 270 с.

56. *Елагина, Л.В.* Воспитание культуры профессиональной деятельности будущего специалиста (теория и практика): монография / *Л.В. Елагина.* – Оренбург: Пресса, 2006. – 93 с.

57. *Жаба, С.П.* Петроградское студенчество в борьбе за свободную высшую школу / *Сергей Жаба.* – Paris: Povolozky. – 61 с.

58. Жизненный путь и профессиональная карьера специалиста: Коллективная монография / Под научной редакцией *В.И Подшивалкиной.* – Кишинев, 2012. – 135 с.

59. *Жолудева, С.В.* Особенности взаимосвязи представлений о профессиональной карьере с удовлетворенностью у студентов-заочников [Электронный ресурс] / *С.В. Жолудева* // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – №5. – С. 132. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/103PVN514.pdf> (Дата обращения: 15.04.2015).

60. *Жолудева, С.В.* Особенности профессиональных предпочтений и карьерных ориентаций у подростков / *С.В. Жолудева* // Профессиональные представления. – 2014. – № 1 (6). – С. 48-55.

61. Жуина, Д.В. Диагностика карьерных компетенций студентов-психологов/ Д.В. Жуина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/572-2012-01-17-04-22-20.
62. Закревская, О.В. Психологическое сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Закревская // Современные проблемы науки и образования. – 2014. - №5. – С. 660.
63. Зеер, Е.Ф. Психология профессионального образования: учеб. Пособие/Е.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб. –М. : Издательство НПО МОДЭК, 2003. – 215 с.
64. Зеер, Е.Ф. Самоопределение учащейся молодежи в современных конфликтующих реальностях: монография /Э.Ф. Зеер и др. – Екатеринбург: РГППУ, 2012. – 102 с.
65. Ильин, И.В., Габдуллин, Р.Р. Студенческое самоуправление в МГУ им. М.В.Ломоносова: история, современное состояние, перспективы развития / И.В. Ильин, Р.Р. Гибадуллин// Материалы международной конференции студентов и аспирантов по фундаментальным наукам Ломоносов. – Т. 4. – Издательство Московского университета Москва, 2000. – С. 348-351.
66. Ильина, О.Б. Профессиональное самоопределение современных подростков: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] /О.Б. Ильина // Электронный журнал «Психологическая наука и образование». – 2014. - №3. – С. 255-263. URL: <http://psyedu.ru/journal/2014/3/Ilyina.phtml> (Дата обращения: 06.06.2014).
67. Ишков, А.Д. Учебная деятельность студента: психологические факторы успешности /А.Д. Ишков. – М.: АСВ, 2004. – 224 с.
68. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации /Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 308 с.
69. Карьерные стратегии молодежи: учеб. Пособие /В.Н. Лаврикова и др. – Чита: ЗабГУ, 2013. – 212с.

70. *Кирдина, С.Г.* Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России / *С.Г. Кирдина* // Социологические исследования. – 2002. – № 12. – С. 25.

71. *Ковалевская, Е.В.* Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. Монография / *Е.В. Ковалевская*. – М.: Мир науки, 2015. – 126 с.

72. *Ковальчук А.С.* Основы имиджологии и делового общения : учебное пособие для студентов вузов : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Социально-культурная деятельность" / *А.С. Ковальчук*. - Изд. 6-е, перераб. и доп. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2009. - 282 с.

73. *Константинов, С.А.* Структурирование социального и профессионального сознания / *С.А. Константинов*. – Саратов: Научная книга, 2004. – 95 с.

74. *Константиновский, Д.Л., Вознесенская, Е.Д., Чередниченко, Г.А.* Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения / *Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко*. – М.: ИС РАН. [Электронный ресурс], 2013. — 1 CDROM.

75. *Константиновский, Д.Л., Вахштайн, В.С., Куракин, Д.Ю.* Реальность образования. Социологическое исследование: от метафоры к интерпретации / *Д.Л. Константиновский, В.С. Вахштайн, Д.Ю. Куракин*. 2-е изд. – М.: ЦСП и М, 2013. – 192 с.

76. *Коржова, Е.Ю.* Духовно-нравственные аспекты исследования жизненного пути личности / *Е.Ю. Коржова* // Вестник Русской христианской гуманитарной академии, 2010. – Т. 11. – № 2. – С. 251-262.

77. *Красноярцева, О.М., Кабрин, В.И.* Психологические практики диагностики и развития самооэффективности студенческой молодежи: учеб. пособие / *О.М. Красноярцева, В.И. Кабрин, О.И. Муравьева, М.А. Подойнищина, О.Н. Чучалова*. – Томск: Издательский Дом ТГУ, 2014. – 274 с.

78. Краткий словарь по социологии / Авт.- сост. *П.Д. Павленок*. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 272 с.
79. *Круглов Д.С.* Карьера стратегического руководителя /*Д.С. Круглов*. – Саратов, 2014. – 125 с.
80. *Кузнецова, Т.В.* Современные подходы к профессиональному формированию личности: постановка проблемы /*Т.В. Кузнецова* //Образование и общество, 2009. –№5. – С.26-30.
81. *Кузьмина Ю., Попов Д., Тюменева Ю.* Кто поступает в вузы Москвы? Типологизация первокурсников через двухшаговый кластерный анализ (На материалах Мониторинга образовательных и трудовых траекторий выпускников школ и вузов) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://conf.hse.ru/2012/program> (дата обращения 14.05.2013).
82. *Лаврикова, В.Н.* Профессиональная ориентация молодежи как фактор успешного трудоустройства /*В.Н. Лаврикова* //Наука и образования. – №3, 2017. – С.75-78.
83. *Ладанов, И.Д.* Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство/ *И.Д. Ладанов*. – М.: УЦ Перспектива, 2011. – 288с.
84. *Лидак, Л.В., Желаевская, Н.Ф.* Влияние профессиональной ответственности личности на карьерное продвижение [Электронный ресурс]/ *Л.В. Лидак, Н.Ф. Желаевская* // Прикладная психология и психоанализ: электрон. науч. журн. – 2010. – № 2. – Режим доступа: URL: http://www.ppip.su/arhiv_g1/2010_2/nomer/nom13.php.
85. *Лисовский, В.Т.* Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России /*В.Т. Лисовский*. – СПб., 2000. – 323 с.
86. *Литвак, Р. А.* Социокультурное образование и развитие личности будущего специалиста: теория и практика: монография / *Р.А. Литвак, М.Е. Дуранов, И.И. Дуранов* / под общ. ред. *Р.А. Литвак*. – М.: ВЛАДОС, 2009. – 242 с.
87. *Луков, В.А.* теории молодежи: междисциплинарный анализ /*В.А. Луков*.- М.: Канон+, 2012. – 526 с.

88. *Макарова, Н.И.* Студенческие корпорации первых российских университетов /*Н.И. Макарова*//Высшее образование в России, 1999. – №4. С. 26-27.
89. *Маркин, В.Н.* Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии /*В.Н. Маркин* // Социальная психология и общество, 2011. – № 4. – С. 27-49.
90. *Маркова, А.К.* Психология профессионализма /*А.К. Маркова*. – М. 2010. – 123 с.
91. *Миронова, Т.Н.* Содержательные подходы к студенческому самоуправлению /*Т.Н. Миронова* // Теоретические и прикладные исследования в области естественных, гуманитарных и технических наук / Сборник научных трудов. Издательство: Новокузнецкий филиал Кемеровского государственного университета, 2015. – С. 85-97.
92. Рекомендации по развитию студенческого самоуправления в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации // Официальные документы в образовании, 2002. – № 30 (октябрь). – 56 с.
93. *Мишина, Г.Н.* Профессиональная социализация студентов в современном российском вузе: монография /*Г.Н. Мишина, Е.В. Тихонова*. – М., 2014. – 153 с.
94. Молодежь России: Сборник рефератов статей из периодических изданий за 2016 г. / Сост. *С.Г. Миронова; О.В. Кузьмина* / Отв. за выпуск *О.В. Кузьмина*. – М.: Российская государственная библиотека для молодежи, 2017. – 191 с.
95. Молодежь России: социологический портрет /*М.К. Горшков, Ф.Э.Шереги*. – М.: ЦСПиМ, 2010. – 592 с.
96. *Морозова, Т.И.* Регулирование процессов самоорганизации молодежи в социокультурном пространстве региона: дис. ... доктора социол. наук: 22.00.08/ *Морозова Татьяна Ивановна*. – Белгород, 2013. – 459 с.

97. Мосиенко, Л.В. Ценностное самоопределение студентов в пространстве университетской субкультуры: монография /Л.В. Мосиенко.- Оренбург: Университет, 2012. – 273 с.

98. Мулендейкина, Т.А. Проектирование профессиональной карьеры как средство развития социально-профессионального самоопределения студентов-спортсменов /Т.А. Мулендейкина // Инновационные педагогические технологии: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). – Казань: Бук, 2015. – С. 170-175.

99. Назарова, Л.В. Карьерные стратегии российского студенчества в условиях рискогенности /Л.В. Назарова // ИСОМ. – 2011. – №3. – С.71-75.

100. Новые смыслы в образовательных стратегиях молодежи: 50 лет исследования / Д.Л. Константиновский, М.А. Абрамова, Е.Д. Вознесенская, Г.С. Гончарова, В.Г. Костюк, Е.С. Попова, Г.А. Чередниченко. – М.: ЦСП и М, 2015. – 232 с.

101. Носкова, Т.И. Организация внеаудиторной деятельности обучающихся в русле компетентностного подхода /Т.И. Носкова// Universum: Вестник Герценовского университета, 2009. – №7. – С. 27-28.

102. Ольховский, Р.М. Типологические особенности жизненных стратегий российской молодежи /Р.М. Ольховский //Теория и практика общественного развития, 2014. – №2. – С. 53-57.

103. Оленина, Г.В. Развитие самоуправления студенческой молодежи в сфере досуга на основе проектного подхода: теория и практика/Г.В. Оленина// Мир науки, культуры, образования, 2010. – №2(21). – С.99-102.

104. Осипова, Л.Б., Энвери, Л.А. Профессиональное самоопределение молодежи: проблемы и перспективы /Л.Б. Осипова, Л.А. Энвери // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политик, 2010. – № 4. – С. 79-82.

105. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (Утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р).

106. *Парк, Р.Э.* Культурный конфликт и маргинальный человек /Р.Э. Парк // Социальные и гуманитарные науки. – 1998. – № 2. – С. 172–175.

107. Письмо Минобразования России от 02.10.2002 № 15-52-468/15-01-21 "О развитии студенческого самоуправления в Российской Федерации" (вместе с "Информацией о развитии студенческого самоуправления в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации", "Рекомендациями по развитию студенческого самоуправления в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации").

108. Планирование карьеры /под ред. Л. Мордвинцевой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2011. – 208 с.

109. *Посадская, Т.В.* Коучинг как инновационная технология повышения профессионального мастерства современного педагога [Электронный ресурс]/Т.В. Посадская. – Режим доступа: URL <http://www.myshared.ru/slide/157393>.

110. *Полагутина Л.В., Ивлиева И.В.* Социальное партнерство вуза и работодателя как условие повышения качества подготовки менеджеров социально-культурной деятельности: Вестник Московского государственного институт культуры –М., №2. - 2016. – С. 142-148.

111. *Пряжникова, Е.Ю.* Профорientация как система /Е.Ю. Пряжникова // Понятийный аппарат педагогики и образования: сб. науч. тр. Вып. 5 / Отв. Ред. Е.В.Ткаченко, М.А. Галагузова. М.: Гуманитар. Изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 592 с.

112. *Пьянкова, Л.А.* Студенческое самоуправление как фактор адаптации к обучению в вузе /Л.А. Пьянкова // Ярослав. пед.вестн., 2013. – № 4. –Т.II. (Психолого-педагогические науки). – С. 28.

113. *Разинский, Г.В.* Патернализм: структурные характеристики / Г.В. Разинский // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований: материалы XI Всерос. науч. конф., посвящ.

90-летию со дня рождения *З.И. Файнбурга* (Пермь, 21-22 ноября 2012 г.). – Пермь: Изд-во Перм.нац. исслед. политехн. ун-та, 2012. – С. 82–85.

114. *Резник, М.Ю.* Стратегии жизни молодежи в обществе риска: проблемы социальной безопасности [Электронный ресурс] /М.Ю. Резник// Ломоносовские чтения в 2004 году / Россия и социальные изменения в современном мире: Сборник научных докладов в 2-х томах. – Т.2. – М., 2004. – Режим доступа: URL: <http://refdb.ru/look/2354286.html> (Дата обращения: 26.07.2015).

115. Рекомендации по развитию студенческого самоуправления в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования Российской Федерации//Официальные документы в образовании. - 2002. – № 30 (октябрь).

116. *Рогалева, Г.И.* Студенческое самоуправление – характеристика воспитательного пространства вуза /Г.И. Рогалева // Молодой ученый, 2011. – № 10. – Т.2. – С.179.

117. *Рожкова, Л.В.* Гражданские ценности современной студенческой молодежи в условиях социокультурной модернизации /Л.В. Рожкова// Изв. Саратов. ун-та. Сер. Социология. Политология, 2012. – Т. 12, вып. 4. – С. 36.

118. *Романов, В.Л.* Прохождение организации: карьерная стратегия и служебная тактика. Лекции /В.Л. Романов. – М., 1997. –123 с.

119. *Ромашова, Л.О.* Противоречия в профессиональном самоопределении молодежи /Л.О. Ромашова// Знание. Понимание. Умение. 2013. – № 3. – С. 179-182.

120. *Рубинштейн, С.Л.* Бытие и сознание. Человек и мир /С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.

121. *Руткевич, М.Н.* После школы. Социально-профессиональные ориентации молодежи /М.Н. Руткевич. –М., 1995. – 224 с.

122. *Сазонов, А.Д., Калугин, Н.И., Меньшиков, А.П.* Профессиональная ориентация молодежи /А.Д. Сазонов, Н.И. Калугин, А.П. Меньшиков. – М.: Высшая школа, 2009. – 272 с.

123. *Сластенин, В.А.* Аксиологические основания общего и профессионального образования / *В.А. Сластенин.* – Липецк: Изд-во Липецкого ун-та, 2000. – 311 с.
124. Словарь иностранных слов русского языка [Электронный ресурс]. – режим доступа: URL// <http://www.megaslov.ru>
125. *Смакотина, Н.Л.* Социальное развитие молодежи в России: концептуальная модель анализа / *Н.Л. Смакотина.* – М.: МГУ, 2006. – 146 с.
126. Современная молодежь о жизненном успехе и стратегиях достижений: опыт социол.-филос. анализа /под ред. *А.А.Козлова.* – СПб., 2012. – 183 с.
127. Социология молодежи: учебник /*В.И. Чупров, Ю.А. Зубок.* – М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. – 336 с.
128. *Степанцов, П. М., Кузьминов, В.Я.* Контингентность в образовании: новые условия и новые механизмы выбора образовательной траектории /*П.М. Степанцов, В.Я. Кузьминов* // Вопросы образования, 2012. –№ 4. – С. 45-46.
129. Студенческое самоуправление как фактор подготовки современного специалиста: монография /*Д.В. Абросимов* и др.; науч. ред. *И.А. Гусков.* – Ростов н/Д: Изд-во Юж.федер. ун-та, 2014. – 123 с.
130. *Суртаев, В.Я.* Социокультурное пространство молодежи: методология, теория, практика / *В.Я.Суртаев.* – Санкт-Петербург, 2006. – 272с.
131. *Сырцова, Е. Л.* Студенческое самоуправление как фактор развития автономности студентов /*Е.Л. Сырцова* [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=2478 (дата обращения: 10.10.2015).
132. *Сырцова, Е.Л.* Студенческое самоуправление как фактор развития автономности студентов // Современные наукоемкие технологии. – 2007. – № 7. – С. 77–79.
133. *Темницкий, А. Л.* Социокультурное в условиях сложного общества: от нерасчлененного понятия к дуальным оппозициям / *А.Л. Темницкий* // Вестник МГИМО-Университета. –М., 2011. – №4 (19). – С. 181.

134. Терновская, О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения : дис....канд.психол.наук: 19.00.07 /Терновская Оксана Петровна. – Оренбург, 2008. – 155 с.

135. Тихомандрицкая, О.А., Рикель, А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] /О.А. Тихомандрицкая, А.М. Рикель // Психологические исследования. Научный электронный журнал, 2010. – №2 (10). – Режим доступа: URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n2-10/296-tikhomandritskaya>.

136. Тихонова, Н. Е. Социальная структура России: теории и реальность /Н.Е. Тихонова. – М.: Новый хронограф: ИС РАН, 2014. – 123 с.

137. Тодышева, Т.Ю. Детерминанты самооценки карьерной компетентности менеджеров: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13/Тодышева Татьяна Юрьевна. – М.,2011. – 148 с.

138. Тодышева, Т.Ю. Карьерная компетентность: монография / Т.Ю. Тодышева: Краснояр. гос. пед.ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2014. –288 с.

139. Тодышева, Т.Ю. Личностная гибкость в профессиональной деятельности менеджеров /Т.Ю. Тодышева. LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KGHeinrich-Böcking-Str., Germany, 2012. – 111 с.

140. Тюгашев, Е.А. Социокультурный подход: эпистемологический статус и содержание / Е.А. Тюгашев // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе. Вып. XIII / под ред. М.В. Удальцовой. – Новосибирск, 2011. – С. 8-9.

141. Фатеева, Т.Н. Молодежь на рынке труда /Т.Н.Фатеева. – М.: Социосфера, 2013. – 159 с.

142. Фатов, И.С., Матвиенко, Е.В. Организационные и правовые основы деятельности советов обучающихся. / Фатов И.С., Матвиенко Е.В. (под общей ред. Фатова И.С.) – М.: ООО "Прондо", 2016. – С.7- 8.

143. Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации». – Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

144. Федотова, Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда /Н.Н. Федотова. – Саратов: Изд-во ПМУЦ, 2000. – 60 с.

145. Филиппов, Ф.Р. Карьера /Ф.Р. Филиппов// Энциклопедический социологический словарь. – М. Издательство «Норма», 2000. – С. 262-263.

146. Флиер, А.Я. Гибкость и вариативность культурной социодинамики /А.Я. Флиер// Культура и образование, 2015. – №2. – С.16-26.

147. Флиер, А.Я. Культура как прогноз /А.Я.Флиер //Вестник Московского государственного университета культуры искусств. 2013. – №6. – С. 30-32.

148. Фофанов, В.П. Методологическое значение социокультурного подхода в разработке новой концепции советского общества / В.П. Фофанов // Современные интерпретации социокультурных процессов. – М., 2011. – 125 с.

149. Хащенко, Т.Г. Психологическое сопровождение экономического самоопределения личности в процессе ее профессионализации в отраслевом вузе /Т.Г. Хащенко// Психология и психотехника, 2014. – № 8. – С. 855-862.

150. Чередниченко, Г.А. Российская молодежь: от образования к труду (на материалах социологических исследований образовательных и профессиональных траекторий) [монография] / Г.А. Чередниченко. – СПб.: Издательство РХГА, 2016. – 392 с.

151. Чередниченко, Г.А. Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований молодежи) /Г.А. Чередниченко. – М.:ЦСПиМ, 2014. –560 с.

152. Шаламова, Л.Ф. Органы студенческого самоуправления как субъект активизации социального потенциала студенчества /Л.Ф. Шаламова // Социально-гуманитарные знания, 2014. – № 3. – С. 154.

153. *Шарковская Н.В.* Культуротворческие формы организации молодежного досуга / *Н.В.Шарковская* // Вестник МГУКИ. – 2014. – № 6. – С.124-129.

154. *Шарковская Н.В.* Современные формы организации досуга студенческой молодежи//Вестник МГУКИ.– 2014. – № 4. – С. 170 – 173.

155. *Шафеева, Н.Д.* Студенческое самоуправление в воспитательном пространстве вуза /*Н.Д. Шафеева* // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 4 (18). – С. 486.

156. *Шереги Ф.Э.* Молодежь и социальная структура. [Электронный ресурс] / *Ф.ЭШереги.* – Режим доступа: URL: http://prognoz.isras.ru/files/File/publ/Molodeg_i_soc_structura.pdf. (Дата обращения 20.08.2013).

157. *Шилкина, Н.Е.* Социальная адаптация студентов в условиях неопределенности: монография /*Н.Е.Шилкина.* – Барнаул: Азбука, 2012. – 55 с.

158. Экономический дайджест для деловых людей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: // <http://management-study.ru/tipovye-modeli-karey>.

159. Энциклопедический словарь *Ф.А. Брокгауза* и *И.А. Ефрона*// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.vehi.net/brokgauz/>

160. *Янченко, И.В.* Формирование карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании: дис. ... канд.пед. наук: 13.00.08/ *Янченко Инна Валериевна.* – Красноярск, 2013. – 255 с.

161. *Ярошенко, Н.Н.* Досуг постиндустриального общества: поиск стратегии управления социально-культурными процессами [Электронный ресурс] /*Н.Н. Ярошенко* // Культура и образование. – Декабрь 2015. – № 12. – Режим доступа: URL: <http://vestnik-rzi.ru/2015/12/3781> (дата обращения: 26.02.2016).

162. *Ярошенко, Н.Н.* Педагогика и культурология в контексте интеграции и дифференциации научного знания /*Н.Н.Ярошенко* // Вестник МГУКИ.– 2013. – № 4. – С. 58 - 62.

163. Яценко, Л.В. Факторы становления и развития информационной культуры личности / Л.В.Яценко //Вуз культуры и искусств в образовательной системе региона: мат-лы шестой междунар.электронной науч.практ.конф.- Самара. – 2009. – С.52-54с.

164. Ashby J.S., Schoon I. Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings // Journal of Vocational Behavior. – 2010. Vol. 77, no. 3. – P. 350–360.

165. Bloomer M., Hodkinson P. Learning careers: Continuity and change in young people's dispositions to learning // British Educational Research Journal. – 2000. – No. 26 (5). – P. 50–52.

166. Cherkaoui M. Sociologie de l'éducation. Paris, Presses Universitaires de France, 2010. – P. 150.

167. De Vos, A, Dewettinck, K, & Buyens, D (2009) «The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes». European Journal of Work & Organizational Psychology. – № 18. 2011. P. 55-80.

168. Gysbers N.C., Moore E.J. Career counseling: skills and techniques for practioners. Englewood Cliffs. New Jersey, 1987. – 125 p/

169. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contact developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol.35. – P. 269-289.

170. Hansen L.S. New goals and strategies for vocational guidance and counseling // International Journal for the Advancement of Counseling. – 1981. – № 4. – P. 35-40.

171. Janeiro I.N. Motivational dynamics in the development of career attitudes among adolescents // Journal of Vocational Behavior. – 2010. – P. 170-177.

172. Longitudinal study of young people in England (LSYPE). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.esds.ac.uk/longitudinal/access/lsype/L5545.asp>. Дата обращения 15.06.2013.

173. *McDaniels C.* Counseling for career development: theories, resources and practice. San Francisco. Jossey Bass Publishers. 1992. – 32 p.

174. National education longitudinal study (NELS) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://nces.ed.gov/surveys/nels88>. Дата обращения 15.06.2013.

175. *Pollien A.* Faire une pause ou bifurquer? Essai d'une typologie des trajectoires de formation // Education et Societes. – 2010. No. 26/2. – 34 p.

176. *Super D.E.* Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off. 1976. – 102 p.

177. *Zimmermann B.* Ce que travailler veut dire, une sociologie des capacities et des parcours professionnels. Paris: Economica, 2011. – 122 p.

Интернет-источники

178. Информационный сайт г. Химки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://himki.bezformata.ru/listnews/sotcialno-kulturnoj-deyatelnosti/41695157/>.

179. Официальный сайт Астраханского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://asu.edu.ru/studentam/4848-programma-astrahanskogo-gosudarstvennogo-universiteta-socializaciia-v-.html>.

180. Официальный сайт Финансового университета при Правительстве Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.fa.ru/org/div/cokmivr/Pages/club-samoup.aspx>.

181. Студенческий совет МГИК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://mgik.org/structure/obshchestvennye-struktury-vuza/studentcheskii-sovet>.

182. Трудоустройство студентов и выпускников ведущих вузов: рейтинг вузов и факультетов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://career.ru/article/20078>.

183. Коучинг – инструменты эффективного достижения целей: пособие для начинающих коучей. [Электронный ресурс]. International Coaching

Academy. – Режим доступа: URL: <http://www.virtuscoach.com/ru/coaching-course/coaching-2-hours/>

Приложение №1. Анкета «Мои карьерные ориентиры»

1. Пол _____
2. Возраст _____
3. Курс _____
4. Специальность/направление подготовки _____

Опросник

1. Для меня карьера – это. _____
2. Отметьте в таблице, какие, на Ваш взгляд, обстоятельства влияют на построение успешного карьерного пути, применяя предложенную оценочную шкалу:

1 –совсем не влияет, 2 – влияет, 3 –активно влияет

Фактор	Степень влияния на успех карьеры
Пол	
Возраст	
Уровень образования	
Физическое состояние	
Уровень профессионализма	
Специализация	
Профессиональные убеждения	
Практический опыт	
Личностные качества	
Хорошие отношения с руководством	
Экономический фактор	
Умение работать в команде	
Имидж	

3.Какую должность вы хотите получить, и есть ли у Вас четко поставленные карьерные цели?

4.Насколько соответствует намеченный Вами карьерный план и имеющиеся ресурсные возможности для достижения намеченных целей?

1– не совпадает, 2 – ресурсные возможности не позволяют достигнуть того, что Вы хотели бы; 3 – полностью соответствует; 4 – Вы не учитываете ресурсные возможности, предлагаемые работодателем.

Из предложенного ниже перечня возможных карьерных целей отметьте 5 наиболее значимых для Вас (в соответствующем столбце знаком «+»).

Цели карьерного продвижения	Значимые для меня
Экономическое благополучие	
Высокая должностная позиция	
Стабильность, уверенность в завтрашнем дне	
Атмосфера в коллективе	
Возможность администрирования и управления	
Уважительное отношение коллег	
Психологический комфорт и моральное удовлетворение	

5. О какой профессии вы мечтали в старших классах? Почему?
Соответствует ли это выбранной Вами специальности?

6. Есть ли у Вас карьерный план? Если есть, какие разделы он
содержит? Объективен ли он?

7. Какую должность вы хотите занять через 5 лет?

Приложение №2. Анкета В.К. Ботковой «ПРО карьеру»

Анкета направлена на выявление приоритетных направлений в организации досуговой деятельности вузов по формированию карьерных стратегий.

Ответьте на предлагаемые вопросы анкеты.

I. Вопросы о будущем трудоустройстве:

- Какие проблемы, связанные с трудоустройством Вам кажутся в настоящий момент самыми острыми?
- В какой мере эти проблемы влияют на выбор профессии?
- Как вы оцениваете уровень вашей карьерной компетентности?
- Нужны ли, на Ваш взгляд, курсы, позволяющие выстроить карьерные траектории в выбранной профессии?

III. Вопросы о сущности карьерных стратегий и, о мотивах выбора карьерного пути:

- Как Вы интерпретируете понятие «карьерные стратегии»?
- Каковы Ваши зарплатные ожидания?
- Какие факторы влияют на выбор карьеры?
- Планируете ли вы в дальнейшем работать по той специальности, на которой обучаетесь?

III. Вопросы об информационных каналах, формирующих представление о будущей карьере:

- Овладеваете ли Вы самостоятельно знаниями об особенностях построения будущей карьеры по выбранной Вами специальности?
- Из каких источников Вы получаете необходимую по этому вопросу информацию?
- Изучаете ли Вы автобиографию состоявшихся в карьере персон?
- Посещаете ли тренинги, семинары по карьерному проектированию?

IV. Вопросы о готовности и формах участия студенческой молодежи в вузовских мероприятиях, ориентированных на карьерное проектирование

– Как Вы относитесь к вузовским карьерно ориентированным мероприятиям?

– В течение года приходилось ли участвовать в таких мероприятиях?

– Насколько интересными для Вас были такие мероприятия, в которых Вы принимали участие?

– Насколько эффективны, на Ваш взгляд, такие проекты?

– Хотели бы Вам лично организовывать и принимать участие в акциях и культурных программах студенческого совета, направленных на повышения уровня карьерной компетентности?

V. Вопросы об эффективности программ по карьерной адаптации выпускников вузов:

– Оцените деятельность вуза.

– Оцените деятельность администрации и комитета по делам молодежи вашего муниципального района.

– Оцените деятельность рекрутинговых агентств.

– Оцените условия работодателей для начинающих специалистов.

VI. Вопросы о технологиях, формах и методах работы студенческих советов и общественных структур вуза по формированию карьерных стратегий:

– Какие, на ваш взгляд, мероприятия необходимо проводить в вузе по карьерной направленности и должны ли они быть системными и осуществляться на постоянной основе?

– Будет ли эффективна деятельность в данном направлении, если инициирована и моделируется студенческим советом?

– Необходимо ли взаимодействие экспертов-работодателей и студентов в процессе обучения построению карьерных стратегий?

– Нужна ли отдельная общественная студенческая структура в вузе, которая будет целенаправленно заниматься вопросами карьерного самоопределения?

Интерпретация и обработка данных: При трехчастном варианте ответа, выбор респондента оценивался в соответствующих значениях по 5-балльной шкале (2, 3, 5).

Так для общей оценки эффективности деятельности по формированию карьерных стратегий молодежи нами был применена следующая шкала:

– **низкий уровень до 2,5 баллов** – проводимая работа по карьерной адаптации выпускников не в полной мере учитывает запросы современного рынка труда и не в достаточной степени способствует решению актуальных проблем трудоустройства; включение молодого человека в процессы карьерного самоопределения имеют случайный и неплановый характер; в проводимых мероприятиях по формированию карьерных стратегий не учитываются личностные мотивы и потребности студентов; дублируются методы и формы работы различными структурными подразделениями вуза или существуют только формальные планы в этом направлении;

– **средний уровень от 2,5 до 3,9 баллов** – деятельность по формированию карьерных стратегий способствует решению актуальных проблем, связанных с трудоустройством, созданы предпосылки для реализации социально-культурной активности и творческого потенциала личности; включение молодого человека в процессы карьерной адаптации не в полной мере учитывают личностные мотивы и потребности его участников; наблюдается частичная интеграция средств, форм и методов проектирования карьерных стратегий; применяются разрозненные технологии обучения; проводятся разовые и не консолидированные акции;

– **высокий уровень от 4,0 до 5,0 баллов** – осуществляемая работа по формированию карьерных стратегий ориентируется на долговременные цели и направлена на реализацию карьерных стратегических задач – созданы условия для карьерной самореализации студента; прослеживается высокая степень включения молодого человека в процессы построения карьерных траекторий, позволяющих в полной мере реализовать его социально-культурную активность и творческий потенциал; существует комплексная программа по

проектированию карьерных стратегий; наблюдается высокая степень взаимодействия и участия различных вузовских структур в данном процессе (табл.21)

Таблица 21

Показатели и индикаторы эффективности деятельности по формированию карьерных стратегий молодежи в условиях вузовской подготовки

Критерий	Показатель	Качественные индикаторы (вопросы)	Количественные индикаторы (вопросы)
Критерий карьерного самоопределения	Общее состояние современного рынка труда в России	1,2	
	Представление об уровне карьерной компетентности в соответствии с получаемой специальностью	3,4,5,6	
	Информационная обеспеченность по вопросам карьерного самоопределения	9,10,11,12	
Критерий личностной направленности	Карьерная мотивация	7,8	
	Социально-культурная активность личности	13,14,15	
	Вовлеченность в деятельность вуза по карьерному самоопределению	16,17	
Критерий эффективности средств, форм и методов по проектированию карьерных стратегий	Взаимодействие с государственными структурами		17,18,19,20
	Эффективность программ по проектированию карьерных стратегий	21,22	
	Мероприятия по карьерному самоопределению	23,24	

Приложение №3. Шкала локуса контроля Дж. Роттера ¹

Данная шкала (Locus of control scale) применяется при диагностике уровней субъективного контроля (УСК).

Уровень субъектного контроля – характеристика, определяющая степень автономности личности, субъектности, ответственности и инициативности в реализации поставленных целей.

Локус контроля включает двухполюсную оценку (интернал-экстернал) в зависимости от того, какие личностные характеристики преобладают. У интерналов, как правило, внутренний локус контроля, а у экстерналов – внешний локус контроля. Для интерналов свойственно оценка происходящих событий с точки зрения результата собственной деятельности, они придерживаются мнения, что могут влиять на них и нести ответственность за свои решения. Экстерналы, напротив, интерпретируют происходящие с ними испытания, как независимые от них, не думают, что могут изменить ситуацию и управлять ей, не ответственны за происходящее.

Тестируемым субъектам предоставляется 44 утверждения, относящиеся к различным социальным явлениям и жизненным событиям, а также субъектную оценку. Каждый оценивает степень своего согласия и несогласия в соответствии с определенным утверждением, применяя 6-балльную шкалу (от «полностью не согласен» до «полностью согласен»).

Инструкция испытуемому.

Данный опросник помогает установить взаимозависимость внешних обстоятельств от действий различных людей. Просим Вас выбрать из пары одно (и только одно) высказывание, которое сильнее Вам импонирует.

Текст опросника

1. Карьерный рост обусловлен стечением благоприятных обстоятельств, а не от компетентности самого специалиста.

¹ Краснорядцева, О.М., Кабрин, В.И., Муравьева, О.И., Подойницина, М.А., Чучалова, О.Н. Психологические практики диагностики и развития самооффективности студенческой молодежи: учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом ТГУ, 2014. С. 46-53.

2. Много разногласий в семейной жизни возникает из-за того, что люди не хотят слышать и слушать друг друга.
3. Недуг непредсказуем, если суждено заболеть, то это произойдет.
4. Из-за того, что люди не проявляют дружелюбного отношения к окружающим, они часто бывают одинокими.
5. Реализация задуманных мною планов зависит от везения.
6. Для того, чтобы сформировать благоприятное впечатление о себе в восприятии других людей не всегда нужно предпринимать усилия.
7. Мы часто зависим от внешних обстоятельств.
8. Я редко контролирую происходящее.
9. Я думаю, что стиль руководства наиболее эффективен, если несколько авторитарен, когда действия персонала контролируются, не предоставляется возможность для принятия самостоятельных решений.
10. Мои оценки в школе зависели в основном от стечения случайных обстоятельств, а не от моего усердия.
11. Я верю в планы, которые разрабатываю.
12. Иногда, кажущееся результатом везения, на самом деле плод целенаправленных усилий человека.
13. Я думаю, что здоровый образ жизни влияет на физическое состояние намного больше, чем медикаментозное сопровождение.
14. Когда люди не подходят друг другу, то, несмотря на их усилия, они не смогут наладить свои отношения.
15. Высокий результат моих достижений оценивается другими людьми.
16. Воспитание родителей оказывает значительное влияние на становление системы ценностей подрастающего поколения.
17. Думаю, что внешние факторы, элемент везения не играют важной роли в моей жизни.
18. Я не занимаюсь долгосрочным планированием, так как могут возникнуть факторы, которые значительно могут повлиять на мои планы.

19. Мои школьные оценки зависели от приложенных мною усилий и усердия.
20. В конфликтных ситуациях я чаще чувствую себя виноватым.
21. Считаю, что жизнь других людей обусловлена стечением обстоятельств.
22. Мне кажется, что демократичный стиль управления предоставляет большую свободу в принятии самостоятельных решений работниками.
23. Полагаю, что мой образ жизни не влияет на мое физическое состояние.
24. В основном неудачное стечение обстоятельств негативно влияет на достижение результата.
25. Неэффективное руководство обусловлено самими подчиненными, которые работают в организации.
26. Я считаю, что мало влияю на сложившиеся отношения в семье.
27. При большом желании, я могу расположить к себе людей.
28. На молодежь воздействует комплекс различных обстоятельств, который сводит на нет все усилия родителей по их воспитанию.
29. То, что со мной происходит – это результата моих действий.
30. Иногда не очень ясны поступки руководителей.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий.
32. В основном я могу добиться от близких желаемого.
33. Полагаю, что во всех моих жизненных неудачах, виноваты внешние факторы и другие люди, а не я сам.
34. Если ребенка тепло одеть, то он не заболеет.
35. Я предпочитаю подождать, пока проблемы сами собой разрешаться.
36. Результатом упорного труда является успех, а не случай.
37. Я чувствую ответственность за счастье моих близких.
38. Мне порой сложно было понять, почему ко мне проявляют симпатию одни люди, а другим я и не интересен.

39. Я не рассчитываю на поддержку других людей и поступаю по своему усмотрению, самостоятельно принимаю решения.

40. Считаю, что часто достижения человека остаются незамеченными, несмотря на его усилия.

41. Бывают такие ситуации, которые трудно разрешить даже при большом усердии.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои достижения были осуществлены при поддержке близких людей.

44. Мои жизненные неудачи обусловлены моей некомпетентностью, а не зависят от удачного стечения обстоятельств.

Ключ Шкала «+» «-» Σ

Ио 2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42;
44 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43

Ид 12; 15; 27; 32; 36; 37 1; 5; 6; 14; 26; 43

Ин 2; 4; 20; 31; 42; 44 7; 24; 33; 38; 40; 41

Ис 2; 16; 20; 32; 37 7; 14; 26; 28; 41

Ип 19; 22; 25; 31; 42 1; 9; 10; 24; 30

Им 4; 27 6; 38

Из 13; 34 3; 23

После обработки опросников, интерпретируется каждая шкала в отдельности (отклонение, превышающее норму (5,5), свидетельствует об интернальности, а показатели ниже нормы – об экстернальности).

Описание шкал:

Шкала общей интернальности (Ио).

- Высокий показатель по этой шкале отвечает высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми обстоятельствами: интернальная личность, интернальный контроль. Интерналы полагают, что много важных жизненных событий – это результат их собственных усилий, что

они способны управлять ими, и, следовательно, ощущают ответственность за происходящее и за то, как складываются жизненные обстоятельства.

Анализ многих экспериментальных данных позволяет прийти к выводу о том, что интерналы более уверены в своих силах, более устойчивы психически, благодушны, последовательны в своих поступках, их отличает оптимизм, и осознанность, они более востребованы и популярны по сравнению с экстерналами.

- Низкий показатель по этой шкале характеризует низкий уровень субъективного контроля: экстернальная личность, экстернальный контроль. Экстерналы не устанавливают взаимосвязи между своими действиями и жизненными событиями, думают, что не могут влиять на них и управлять ими. Они считают, что большинство жизненных событий – дело случая или результат действий окружающих. Различные экспериментальные данные свидетельствуют о том, что экстерналы – люди с повышенным уровнем тревожности, обеспокоенности, конформны, мало терпимы по отношению к другим, более агрессивны, менее популярны по сравнению с интерналами.

Шкала интернальности в области достижений (Ид).

- Высокие показатели по этой шкале говорят о высоком уровне субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и жизненными ситуациями. Такие люди полагают, что они сами добились полученных результатов, и того, что есть у них в жизни, а также в силах с успехом достигать поставленных целей в будущем.

- Низкие показатели по шкале указывают на то, что человек склонен приписывать свои успехи, достижения и значимые события внешним факторам воздействия, стечению обстоятельств.

Шкала интернальности в области неудач (Ин).

- Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о сформированном чувстве субъективного контроля по отношению к негативным ситуациям и событиям, что находит отражение в склонности ставить в вину самому себе и нести ответственность за произошедшие неприятности.

- Низкие показатели указывают на то, что человек склонен винить в своих неудачах других людей и внешние обстоятельства, элемент невезения.

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис).

- Высокие показатели говорят о том, что человек берет на себя ответственность за происходящие события.

- Низкие показатели подтверждают то, что субъект считает своих партнеров и коллег причиной семейных неудач.

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип).

- Высокие показатели означают то, что человек воспринимает свои действия важными с точки зрения организации своей профессиональной деятельности, а также складывающихся взаимоотношениях в коллективе, должностных продвижениях.

- Низкие показатели свидетельствуют, что человек расположен к придавать более важную значимость внешним факторам – администрации, коллегам, везению.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).

- Высокие показатели указывают на то, что человек чувствует свою ответственность за построение межличностных отношений с другими людьми.

- Низкие показатели доказывают то, что человек придает большое значение в этом процессе внешним обстоятельствам, окружающим его людям.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).

- Высокие показатели подтверждают то, что человек ответственен за состояние своего здоровья: если он болеет, то не обвиняет в этом других и рассчитывает на свои силы.

- Человек с низкими показателями по этой шкале думает, что здоровый образ жизни не гарантирует хорошее физическое состояние, а является результатом генетики, и рассчитывает на медикаментозное лечение.

Приложение №4. Самооценка творческого потенциала (Н.П. Фетискин и др.)²

Инструкция.

Просим Вас дать ответ на предложенные вопросы. С этой целью в этого в бланке ответов рядом с номером вопроса поставьте выбранный вариант ответа в буквенном выражении.

Опросник:

1. Согласны ли Вы, что окружающий мир может быть более разнообразным?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, но только в определенных сферах.

2. Считаете ли Вы, что сможете повлиять на положительные трансформации окружающего мира?

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Думаете ли Вы, что многие из Ваших идей инициируют положительный прогресс в той области деятельности, которую Вы выбрали?

- а) да;
- б) откуда у меня могут быть такие идеи;
- в) может быть, и не значительный прогресс, но кое-какой успех возможен.

4. Считаете ли Вы, что сможете преобразовать и принципиально изменить будущее?

- а) да;
- б) очень маловероятно;
- в) может быть.

5. Уверены ли вы в том, что задуманное Вами дело получится?

² Краснорядцева, О.М., Кабрин, В.И., Муравьева, О.И., Подойницина, М.А., Чучалова, О.Н. Психологические практики диагностики и развития самооэффективности студенческой молодежи: учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом ТГУ, 2014. С. 60-63.

- а) конечно;
- б) часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;
- в) чаще уверен, чем не уверен.

6. Способны ли вы взяться за незнакомую для Вас сферу деятельности, в которой Вы на сегодняшний день не совсем компетентны?

- а) да, все неизвестное привлекает меня;
- б) нет;
- в) все зависит от самого дела и обстоятельств.

7. Испытываете ли вы тягу к совершенствованию незнакомой сферы деятельности?

- а) да;
- б) что получается, то хорошо;
- в) если это не очень трудно, то да.

8. Если Вам нравится дело, которое совсем для Вас незнакомо, узнаете ли Вы о нем более подробные сведения?

- а) да;
- б) нет, надо учиться самому главному;
- в) нет, я только удовлетворю свое любопытство.

9. Если Вы терпите неудачу:

- а) то какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;
- б) сразу махнете рукой на эту затею, как только увидите нереальность;
- в) продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.

10. Профессиональную сферу деятельности нужно выбирать учитывая:

- а) свои возможности и перспективы для себя;
- б) стабильность, значимость, нужность профессии, потребности в ней;
- в) престиж и преимущества, которые она обеспечит.

11. При путешествии сможете ли вы ориентироваться по знакомому Вам маршруту?

- а) да;

б) нет;

в) если местность понравилась и запомнилась, то да.

12. Запоминаете ли те вопросы, которые обсуждали с собеседником, после общения?

а) да;

б) нет;

в) вспомню все, что мне интересно.

13. Когда Вы слышите слово на иностранном языке, сможете ли Вы его без ошибок повторить, не зная его значения?

а) да;

б) нет;

в) повторяю, но не совсем правильно.

14. Во время досуга я предпочитаю:

а) остаться наедине, поразмышлять;

б) находиться в компании;

в) мне безразлично, буду ли я один или в компании.

15. вы решите прекратить заниматься делом, при условии:

а) когда дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;

б) когда Вы более-менее довольны выполненным;

в) когда дело кажется сделанным, хотя его еще можно сделать лучше. Но зачем?

16. Когда Вы остаетесь наедине с собой, то:

а) любите мечтать о каких-то, возможно, абстрактных вещах;

б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;

в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с Вашими делами.

17. Будете ли вы думать о захватывающей Вас идее:

а) независимо от того, где и с кем находитесь;

б) только наедине;

в) только там, где тишина.

18. Когда Вы защищаете свою идею, то:

- а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся Вам убедительными;
- б) останетесь при своем мнении, если сопротивление окажется слишком сильным.

Обработка и интерпретация результатов

Начисляется по 3 балла за ответ «а», по 1 баллу за ответ «б», по 2 балла за ответ «в». Подсчитывается общая сумма баллов.

- 48 и более баллов. Вы обладаете большим творческим потенциалом, который предоставляет вам возможность для реализации в различных сферах деятельности. Если вы сможете должным образом проявить свои способности, то вам доступны самые разнообразные формы творческой деятельности.

- 24–47 баллов. У вас присутствует способность к творческой деятельности, но мешают внутренние барьеры (фобии, ориентация только на успех, боязнь неудачи). Любая новая идея проходит через этап восприятия, интерпретации и непризнания окружающими. Вы боитесь осуждения окружающих, поэтому скованны в вашей творческой активности.

- 23 и менее баллов. У Вас просто низкая самооценка, отсутствует вера в свои силы, что приводит Вас к мысли о том, что вы не склонны к творческой деятельности и инновациям.

Приложение №5. Тест М. Снайдера «Самомониторинг»³

Изучение самопрезентации – процесса субъектного управления впечатлением, с учетом определенных социальных ситуаций и/или системы представлений о себе связано с осмыслением базовой человеческой потребности в коммуникации и важности формирования благоприятного имиджа.

Самопрезентация – своеобразный посредник между собственным «я» и представлениями других индивидов, средство отображения внутренней сущности человека во внешнем мире, отражающее поведенческую реакцию личности, обуславливающую способ взаимодействия субъекта с социальной средой.

В основном, самопрезентация ориентирована на формирование социально одобряемого имиджа человека, так как любой из нас заинтересован в том, чтобы оказывать на окружающих благоприятное впечатление. Самопрезентация выражает стремление индивида представить свой образ, как для целевой аудитории, так и для самоидентификации, управляет производимыми впечатлениями, отображает собственного «я», демонстрируя в поведенческой стратегии определенный личностный бренд. При определенных ситуациях это происходит без сознательных усилий, а в присутствии незнакомой публики, сознательно моделируется рефлексия. Для некоторых осознанная самопрезентация – стиль жизни, заключающийся в непрерывном поведенческом контроле и управлении реакциями окружающих, коррекцию своей деятельности. В связи с этим изучение специфики данного феномена особенно актуально для людей публичных профессий (продюсеров, руководителей, менеджеров, политиков, журналистов, педагогов). С понятием «самопрезентация» коррелирует понятие «самомониторинг», введенной в научный оборот Марком Снайдером и означающее стремление к регулированию поведенческих стратегий с целью соответствия требованиям конкретной ситуации.

³ Е.А. Дьяченко, Е.Н. Кузнецова. Общая психология :учебно-методическое пособие: Нижний Тагил, 2011. С.12.

Самомониторинг – субъектная регулятивная деятельность, учитывающая реакцию целевой аудитории, тенденция корректировать собственное поведение на основе соответствия «презентационных требований» ситуации и рефлексии окружающих людей. Согласно этой интерпретации, субъект нацелен на создание модели социального поведения, соответствующей определенному коммуникационному контексту. Впечатление о субъекте самопрезентации, с одной стороны, представляет результат активного субъектного самомониторинга, а с другой, является следствием межличностного взаимодействия, которое характеризует способность личности к управлению и контролю к вербальной и невербальной самопрезентации с целью трансляции зрителям «желаемого» образа. Для решения данной задачи определяются характерные ситуации и систематизируется информация о персональных субъектных диспозиций самопрезентации.

Шкала замера самомониторинга разработана для научного и опытно-экспериментального исследования данного процесса (self-monitoring skale), и содержит набор из 18 высказываний, которые касаются субъектного поведения, построенных в соответствии с принципами «правда – ложь». Согласно авторскому пониманию, с помощью данной шкалы самомониторинга определяются существенные различия между саморегуляцией и экспрессивно-эмоциональным поведением, осуществляется диагностика индивидуальных отличий в управлении впечатлением, выявлении уровня лабильности поведения в процессе социально-культурного межличностного взаимодействия. При этом, гибкость поведения достигается на основе адекватного восприятия субъектом состояния и поведения собеседника, контроле и корректировке своих поведенческих стратегий с учетом получаемой о человеке информации.

Индивиды с высокой оценкой по шкале самомониторинга более склонны к намеренному представлению и трансляции широкого спектра эмоций с помощью вербальных и невербальных средств, чем те индивиды, у которых более низкие оценки по шкале самомониторинга.

Такие индивиды могут убедительно показывать сложные черты характера и моделировать такие поведенческие реакции, как замкнутость, настороженность, интровертированность, а затем резко презентовать как дружелюбного, открытого, экстравертированного человека.

Характеристики индивидов с высоким уровнем самомониторинга.

Они склонны к экспрессивно-эмоциональным реакциям и самопрезентации окружающим; способны учитывать особенности определенной ситуации, контролируют и управляют собственными вербальными и невербальными средствами самопрезентации, готовы к поведенческой модификации, демонстрируют инвариантность поведенческих реакций в зависимости от того, чтобы получить позитивные результаты в любом взаимодействии. Они, как правило, адаптивны, лабильны и прагматичны. Им свойственна социальная смелость, деятельность, оптимизм, коммуникабельность, инициативность, дипломатичность в отношении с другими людьми. Таким образом, при самопрезентации они стремятся создать благоприятное впечатление о себе, демонстрируя только лучшие качества.

Характеристики индивидов с низким уровнем самомониторинга.

Данные индивиды не столь внимательно относятся к информативной составляющей о социальном окружении, менее лабильны в представлении разных поведенческих эмоционально-экспрессивных форм. Их поведение функционально обусловлено субъектным эмоциональным состоянием. Они выражают себя в соответствии с собственным чувствительным восприятием. Таким образом, их поведение не контролируется при самопрезентации, не ориентировано на данную конкретную ситуацию. При взаимодействии с целевой аудиторией они могут проявлять прямолинейный, сдержанный стиль общения, демонстрируя поведенческие стратегии, соответствующее личным установкам, ценностям, настойчивость в отстаивании собственной позиции. Индивиды с низким уровнем самомониторинга весьма самодостаточны, принципиальны и откровенны, и в меньшей степени ориентированы на управление ситуацией.

Текст опросника

Инструкция. В тексте даны высказывания, касающиеся ваших личных поступков в различных ситуациях. Так как опросник не содержит синонимичных высказываний, внимательно прочитайте каждое из них перед тем, как выбрать. Если вы сочтете утверждение верным или в основном верным, то отметьте в бланке ответов напротив соответствующего номера знак «+». Если Вы считаете, что высказывание не полностью соответствует Вашему представлению или в основном не подходит, поставьте знак «-».

Результаты опроса будут доступны только для Вас и закрыты для общественного прочтения.

Благодарим Вас за участие, просим Вас отвечать как можно искреннее.

1. Я чувствую себя некомфортно, если подражаю поведению окружающих.
2. На совещаниях, мероприятиях, при общении не пытаюсь произвести благоприятное впечатление, которое должно нравиться окружающим людям.
3. Я могу отстаивать только те идеи, в которых уверен.
4. Я склонен к импровизации даже на тему, в которой я не совсем компетентен.
5. Думаю, что у способен оказывать воздействие на других людей и влиять на их решение.
6. Во мне есть актерские задатки.
7. В компании я не часто нахожусь в центре внимания.
8. В зависимости от ситуации я выстраиваю свою презентационную стратегию, учитывая специфику целевой аудитории.
9. Я думаю, что успешен, когда пытаюсь создать благоприятное впечатление у других людей.
10. Я не являюсь тем, каким кажусь окружающим.
11. Я не меняю свое мнение или стратегию поведения, чтобы понравиться окружающим.
12. Я могу быть ведущим на мероприятии.
13. Я не склонен к импровизации.

14. Я не меняю свое поведение, чтобы соответствовать ожиданиям определенного человека.

15. Я не умею шутить и рассказывать истории в компании.

16. Я чувствую себя немного скованно в больших компаниях, не могу в полной мере раскрыть себя.

17. Я могу приукрашивать события, глядя в глаза собеседнику, если это обусловлено деловыми целями.

18. Я могу казаться отзывчивым и доброжелательным с людьми, которые на самом деле мне не совсем импонируют.

Ключ для обработки результатов

Согласие с высказыванием (+); несогласие (–) отражают степень выраженности самомониторинга у опрашиваемых. Максимальное количество баллов – 18 (самый высокий уровень самомониторинга).

(+) – вопросы 4, 5, 6, 8, 10, 12, 17, 18.

(–) – вопросы 1, 2, 3, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16.

Средние значения показателей самомониторинга

Показатель	Средняя	Ст. откл.
Общая выборка студентов (мужчины и женщины, n = 110)	10,4	3,4
Мужчины (n = 52)	10,9	3,1
Женщины (n = 52)	9,5	3,7
Публичные профессии (n = 40)	12,3	2,0
Технические профессии (n = 47)	8,9	2,6

Приложение №6. Примерные вопросы для карьерного коучинга (по материалам HR-PORTAL.RU)⁴

Примеры запросов для карьерного коучинга:

- *Я хочу разобраться со своими представлениями о должности, соответствующей моим ожиданиям, на которую я могу рассчитывать после получения образования.*
- *Сейчас у меня есть практический опыт в определенной профессиональной сфере, но через год я хочу продвинуться по карьерной лестнице и занять руководящую должность.*
- *Я хочу понять, какими профессиональными качествами мне необходимо обладать, чтобы получить желаемую должность.*
- *Моя цель – наладить взаимодействие с коллегами, поэтому я хочу понять, что мне нужно предпринять для этого.*
- *У меня назрела необходимость сменить сферу профессиональной деятельности, но не знаю, чем это обусловлено. Что я хочу и как мне этого достичь, учитывая, что у меня опыт работы только в определенной области.*
- *Я студент, заканчиваю обучение, хочу определить план моих дальнейших карьерных действий, учитывая, что у меня отсутствует практический опыт.*
- *Я хочу сменить место работы, но мне нужно профессиональное мнение, стимул.*
- *У меня непростые взаимоотношения с руководством, а в конце года принимается решение о моей дальнейшей материальной и профессиональной судьбе. Я хочу продолжить работу в своей организации, но мои отношения противоречат моим целям. Мне необходимо решить данную задачу и урегулировать отношения с руководством.*
- *Я хочу достойную зарплату, но при этом работать не более 4-х часов в день. Возможно ли это?*
- *Я хочу открыть собственный бизнес, что мне для этого нужно сделать?*

⁴Сайт карьерного коучинга// <http://www.hr-portal.ru/blog/karernyy-kouching>

- Я хочу улучшить свой бизнес, как мне этого добиться?

- Я хочу быть более успешен и эффективен на работе. Что мне нужно для этого предпринять?

Вопросы для самокоучинга.

Личность и сфера деятельности:

В каких условиях я ощущаю себя самостоятельным, компетентным, успешным специалистом?

Каких профессиональных целей мне предстоит достичь, что для этого мне необходимо предпринять? какие риски существуют при их достижении?

В какой профессиональной сфере я лучше всего могу реализоваться? Что я могу для этого сделать, и какие меры предпринять? Кто из окружающих сможет мне в этом помочь?

Поддержкой кого мне необходимо заручиться, и кто меня будет поддерживать на пути достижения намеченных целей? Как мне этого добиться? Когда я это смогу осуществить? В каких условиях могут раскрыться мои способности? Как я могу этому содействовать? В чем заключается моя личная миссия?

Моя профессиональная деятельность на сегодняшний день:

Каковы ключевые ориентиры моей должности?

Что ожидают от меня коллеги, подчиненные, руководители?

Способно ли я к расстановке приоритетных целей, и что мне необходимо в этой сфере совершенствовать?

Прокрастинирую ли я? Что мне необходимо для того, чтобы работать более эффективно? Как этого добиться? Что еще необходимо сделать для профессионального и личностного роста?

Приступаю ли я к делам самостоятельно или жду внешнего побудителя? Что мне необходимо для того, что действовать самостоятельно? Как это получить?

Завершаю ли я свои дела до конца? Если нет, то, какие препятствия существуют? Как добиться прохождения данных препятствий?

Влияет ли моя работа на личную жизнь?

Каких профессиональных целей я могу добиться в ближайшем будущем?

Каковы основные преимущества моей профессиональной деятельности?

Какие бонусы дает мне работа? А чего не дает? Как мне получить то, что необходимо? Какова моя личная миссия?

Моя карьера:

Каковы мои карьерные цели на неделю, месяц, год и как мне их достичь?

В курсе ли мое непосредственное руководство о моих карьерных представлениях? Заинтересуют ли они, и буду ли полезны организации и моему непосредственному руководству? Если нет, то, как соотнести мои цели целям компании и руководства?

Что мне необходимо сделать и освоить, чтобы реализовать поставленные цели к намеченному сроку?

В чем предназначение моей должности, какую пользу я могу принести своей организации? Как в этом может помочь моя профессиональная деятельность?

Актуальна ли моя должность на современном рынке труда?

Какие компетенциями я овладел на данном месте работы?

Какие обстоятельства в прошлом оказали наибольшее влияние на мое профессиональное становление?

Что бы в своей профессиональной деятельности я изменил, если бы мне представилась возможность начать все заново и почему?

На этом этапе участникам коуч-сессий предлагается составить список своих профессиональных и личностных достижений, а так же выявить, какие способности, знания, умения и навыки нам помогли в их достижении.

С помощью ответов на указанные выше вопросы, а так же самомониторинга можно определить взаимосвязь между действиями, возможностями и достигнутыми результатами.