УДК: 159.9 316.6

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ КАК МОДЕЛЬ КОНСТРУИРОВАНИЯ РЕШЕНИЙ

С. Б. Серякова *Доктор педагогических наук, профессор, e-mail: umkped@mail.ru,*
Е. В. Звонова *кандидат педагогических наук, доцент, e-mail: zevreturn@yandex.ru, Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия*
В. В. Серякова *магистр психологии, e-mail: seryakova.lera@yandex.ru ФК «Алаин Текнолоджи Ресерч энд Девелопмент, Инк.» Москва, Россия*

CHARACTERISTICS OF CAREER PLANNING AS A MODEL FOR CONSTRUCTING SOLUTIONS

S. B. Seryakova *Ph.D. in Pedagogics, Professor, e-mail: umkped@mail.ru,*
E. V. Zvonova *Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, e-mail: zevreturn@yandex.ru, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia*
V. V. Seryakova *Master of Psychology, e-mail: seryakova.lera@yandex.ru FC Alain Technologies Resource and Development, Inc. ,Moscow, Russia*

Работа выполнена в рамках гранта РФФИ – 16-06-00908 «Социально-педагогическая компетентность специалиста социальной сферы»

Abstract. The article describes the course and results of the study of career planning strategies for specialists in the social sphere. The theoretical basis is A. Bandura's social and cognitive theory about the role of personal cognitive and emotional activity of the subject, as well as the position of design thinking as a model of sustainable characteristics of human intellectual activity in planning life prospects and solving the problem. Employees are aware of their self-efficacy in the career planning process. The image of the future is an important condition for successful career planning. The study involved 50 people. In the course of the empirical study, various design strategies were identified in a group of people with different personal characteristics.
Keywords: career planning; social and conjectural theory; design thinking; success; social and pedagogical competence.

Современная мировая теория и практика организационного развития демонстрирует переход от парадигмы управления человеческими ресурсами к парадиг-

ме развития потенциала сотрудника, что возможно при учете личностных характеристик человека в интегрированном взаимодействии с организацией. Карьерное планирование рассматривается как процесс активной адаптации сотрудника в профессиональной среде. В статье выдвигается предположение, что карьерное планирование у успешных сотрудников имеет признаки устойчивой познавательной стратегии design thinking, устойчивых характеристиках интеллектуальной активности человека в планировании жизненных перспектив и решении как текущих, так и судьбоносных задач, в которой реализуется собственная активная позиция сотрудника, его желание и способность управлять своей судьбой. Одним из условий успешного карьерного планирования выступает образ будущего, как имплицитно представленный образ мира.

В нашем исследовании мы предположили, что психологическими условиями успешного карьерного планирования выступают личностные характеристики сотрудника, которые находятся в динамичных взаимосвязях, это - средний и высокий уровни адаптивности, креативное мышление и средний и высокий уровни уровень интеллекта [1, 7].

Характеристики планерного карьерного планирования носят характеристики design thinking, модель конструирования решений, что позволяет учитывать, использовать предоставляемые возможности карьерного продвижения и креативно планировать жизненный путь путём поиска инновационных решений.

Design thinking (в неточном русском переводе дизайн-мышление) – подход в решении управленческих и организационных проблем, который подобен методам решения задач в профессиональном дизайне [5, 6]. Методологически данный подход базируется на конвергенции достижений нескольких школ современной когнитивной психологии, среди которых важное место занимает социально-когнитивная теория Альберта Бандуры, одного из самых известных современных психологов. В основе теории А. Бандуры лежит фундаментальное положение о роли собственной когнитивной и эмоциональной активности субъекта. Фактически поведение субъекта выстраивается первоначально в сознании субъекта на основе целостной модели представлений (модели мира) и представлении субъекта о собственной самоэффективности [4].

Каждый акт поведения, поступок, есть воплощение концептуальной скрипты, стратегии поведения, которую генерирует процесс мышления, проявляющего себя в формах, конфигурациях и композициях функциональных моделей, в эстетических образах и способах совершения действий. Design thinking можно рассматривать как модель верификацию возможных вариантов поведения, в результате применения которой появляются различные альтернативы решений для жизненно важных для субъекта задачи.

Процесс Design thinking состоит из последовательных этапов и итерационных циклов. Наиболее проработанные модели дизайн-мышления выполнены в Институте дизайна Стэнфордского университета (Hasso Plattner Institute of Design at Stanford University) и Школе предпринимательского дизайн-мышления (School of Entrepreneurial Design Thinking) в Кобленце, Германия.

Design thinking – это генеральная стратегия воплощения представлений о самоэффективности. В настоящее время концепция Design thinking стремительно набирает популярность в среде бизнес-сообщества, однако потенциал дизайн-мышления при решении задач социально-психологического плана пока полностью не раскрыт и системно не описан.

Design thinking сфокусировано на креативном решении поставленной задачи и является инструментом поиска инновационных решений.

В концепции Design thinking креативность – внутренний стержень всех дискуссий в процессе работы над задачей. Синтез креативности как способности воображать новые атрибуты и инновационного процесса как способа реализации новых атрибутов в практических решениях представляет собой сущность концепции Design thinking. Креативность в решении профессиональных задач в области социальной сферы – необходима для того, чтобы выявлять возможности, ведущие к новым социально-ориентированным инновациям.

Концепция Design thinking поледовательно формировалась из моделей профессионального дизайна, превратившись в мультидисциплинарный подход к решению сложных задач. Разнообразие областей применения Design thinking обусловило разнообразие используемых процессных моделей, которые были заимствованы из исследовательской практики ряда дисциплин. Модель дизайн-мышления, предложенная Институтом дизайна Стэнфордского университета (Hasso Plattner Institute of Design at Stanford University), состоит из следующих этапов:

- понимание (идентификация, систематизация, включение в общую познавательную схему) предварительных условий поставленной задачи;
- анализ социальных и личностных паттернов;
- формулировка инсайтов (выработка точки зрения для переформулирования проблемы);
- генерация идей, которые могли бы стать решением для проблемы;
- создание прототипов и моделей для тестирования идей;
- тестирование решений, их модификация и повторное прохождение стадий прототипирования и тестирования [5, 6].

Основная цель первого этапа (Понимание проблемы) – добиться понимания проблемы или проблемной ситуации. Это достигается за счёт применения методов наблюдения за поведением потребителей, проведения с ними глубинных интервью, моделирования проблемной ситуации.

На втором этапе (Генерация идей) происходит генерация идей для решения поставленной проблемы. На этом этапе используются техники мозгового штурма и его модификаций, техники выстраивания ассоциативных цепочек, приёмы метафорического мышления и другие инструменты креативного мышления.

На третьем этапе создаются решения (Разработка решений) с использованием техник прототипирования.

Процесс завершается этапом (Тестирование решений), на котором потенциальные потребители дают оценку разработанным вариантам решений. С каждого этапа возможен возврат на предыдущие, чтобы в случае необходимости сделать дополнительные исследования или начать этап заново.

Модель Design thinking для конструирования проессиональных решений дополняет существующие подходы элементами: мульти – дисциплинарными командами, глубокой ориентированностью на участников социального взаимодействия, техниками исследования новых возможностей и процессным подходом.

Модель Design thinking интересна тем, что может быть использована в обучающих целях для развития социально-педагогический компетенции специалистов социальной сферы, которая отличается высоким уровнем моби *Ход и результаты исследования.*

Экспериментальная группа формировалась среди добровольцев, сотрудников разных специальностей социальной сферы, работающих в разных организациях (коммерческих и государственных), занимающих должности разного организационного статуса. Группа формировалась по принципу направленной выборки. Характеристиками для включения участников экспериментального исследования высту-

пили: возраст испытуемых 20–32 года, высшее образование, опыт работы более одного года.

Результаты, полученные после проведения методик Адаптивность – 02 (Адаптивность МЛО) (адаптация А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина) [2] и теста Д. Векслера, WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale), предназначенный для тестирования взрослых (от 16 до 64 лет) [3], мы сформировали три группы – группа с высоким уровнем интеллекта, средним и низким.

Интервью, проведенное в группах, показало, что процесс планирования своего поведения у участников начинается с построения эмоционально привлекательного образа будущего, его детализации, затем происходит активный мысленный поиск идентификации данного образа с возможной формулировкой цели. Уровень детализации у участников трех групп был разный – специалисты с высоким уровнем интеллекта склонны к более детальному прописыванию желаемого результата. Специалисты со средним и низким уровнем интеллекта более склонны к построению обобщенного, мало дифференцированного в деталях образу.

Этап генерации идей достижения цели является одним из ключевых. Участники исследования применяли техники мозгового штурма, которая состояла из выстраивания ассоциативных цепочек. Главная задача – сгенерировать как можно больше идей, поскольку большое количество идей показывает большие возможности. Представители группы с высоким уровнем интеллекта демонстрировали большое количество идей, часто противоречивых. Представители группы со средним и низким уровнем интеллекта демонстрировали меньшее количество идей, но более «привязанных» к практике.

На следующем этапе начинался процесс усовершенствования всех идей, в ходе которых происходило то, что в design thinking получило название прототипированием, когда оцениваются лучшие идеи с точки зрения личностного принятия, соответствия представлениям о самоэффективности, в ходе анализа какие-то идеи сближались и улучшались, а какие-то отметались. У представителей группы с высоким интеллектом фиксировались умения объединять и интегрировать диаметрально противоположные идеи, приближая их к реальности. Представители групп со средним и низким интеллектом демонстрировали склонность к централизации на одной идее и полным отказом от других.

Следующим этапом – это этап оценивания результата планирования с учетом внешних условий, который приводил не к отказу от карьерных планов, а внесение дополнительных ресурсов. В результате в группе представителей с высоким интеллектом выстраивался довольно чёткий, личностно и эмоциональный карьерный план, включающий несколько вариантов, ориентированных на благоприятные и неблагоприятные внешние условия и рассчитанный на довольно длительный временной период. Представители других групп выстраивали план на довольно краткий временной период (максимально до 3 лет).

Подводя итоги проведенного исследования можно сделать вывод о том, что адаптивность и показатели высокого уровня интеллекта являются психологическими условиями карьерного планирования. Внешние условия помогают или тормозят карьерное планирование не сами по себе, а в ракурсе оценки сотрудников своих возможностей и своих перспектив. При высоком уровне адаптивности и высоком уровне интеллекта сотрудники учитывают и используют внешние условия при планировании собственной жизни и места работы в ней. Приемы, которыми пользуются сотрудники можно рассматривать как этапы построения моделей design thinking, однако, представители групп с высоким уровнем интеллекта, со

средним и низким демонстрируют принципиально разные качественные характеристики планирования.

Библиографический список

1. Серякова С. Б., Леванова Е. А., Пушкарева Т. В., Баскакова Я. А. Успешность деятельности специалиста социальной сферы как фактор формирования социально-педагогической компетентности // Социосфера. – 2017. – № 3. – С. 60–66.
2. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина / Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие / ред. и сост. Д. Я. Райгородский. – Самара, 2001. – С. 549–558.
3. Филимоненко Ю. И., Тимофеев В. И. Методическое руководство по тесту Д. Векслера (взрослый вариант): методические указания. – Санкт-Петербург: ИМАТОН, 2004. – 112 с.
4. Bandura, A. Social learning theory. Inside human violence and cruelty. – New York : Holt, 1999. – 46 p.
5. Cruickshank L. The Innovation Dimension: Designing in a Broader Context. Design Issues // Spring. – 2010. – Vol. 26. – Iss. 2. – PP. 17–26.
6. Dalglish C. L. &Matthews J. H. Positive design and construction of mechanisms for the sustainable development in microenterprises in Africa / Positive design and appreciative construction: from sustainable development to sustainable value/ Cooperrider David & Avital Michel (Eds.). Emerald Group Publishing Inc., Bingley, U.K., 2010. – PP. 297–317.
7. Seryakova S. B., Zvonova E. V., Seryakova V. V. Social and psychological conditions of career planning of employees in the organization // Espacios. – 2018. – T. 39. – № 5. – C. 29.

Bibliograficheskij spisok

1. Seryakova S. B., Levanova E. A., Pushkareva T. V., Baskakova Ya. A. Uspeshnost deyatelnosti specialista socialnoj sfery kak faktor formirovaniya socialno-pedagogicheskoj kompetentnosti // Sociosfera. – 2017. – № 3. – S. 60–66.
2. Mnogourovnevyj lichnostnyj oprosnik «Adaptivnost» (MLO-AM) A. G. Maklakova i S. V. Chermyanina / Prakticheskaya psihodiagnostika. Metodiki i testy : uchebnoe posobie / red. i sost. D. Ya. Rajgorodskij. – Samara, 2001. – S. 549–558.
3. Filimonenko Yu. I., Timofeev V. I. Metodicheskoe rukovodstvo po testu D. Vekslera (vzroslyj variant): metodicheskie ukazaniya. – Sankt-Peterburg: IMATON, 2004. – 112 s.
4. Bandura, A. Social learning theory. Inside human violence and cruelty. – New York : Holt. 1999. – 46 p.
5. Cruickshank L. The Innovation Dimension: Designing in a Broader Context. Design Issues // Spring. – 2010. – Vol. 26. – Iss. 2. – PP. 17–26.
6. Dalglish C. L. &Matthews J. H. Positive design and construction of mechanisms for the sustainable development in microenterprises in Africa / Positive design and appreciative construction: from sustainable development to sustainable value/ Cooperrider David & Avital Michel (Eds.). Emerald Group Publishing Inc., Bingley, U.K., 2010. – PP. 297–317.
7. Seryakova S. B., Zvonova E. V., Seryakova V. V. Social and psychological conditions of career planning of employees in the organization // Espacios. – 2018. – T. 39. – № 5. – S. 29.

© Серякова С. Б.,
Звонова Е. В.,
Серякова В. В., 2018.