

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ФОРМИРОВАНИЮ КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ

Виктория Константиновна БОТКОВА¹⁾, Елена Ивановна ГРИГОРЬЕВА²⁾

¹⁾ ГАОУ ВО г. Москвы «Московский городской педагогический университет»
129226, Российская Федерация, г. Москва, 2-й Сельскохозяйственный пр-д, 4, корп. 1
E-mail: viktorija.k.b@yandex.ru

²⁾ ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»
129226, Российская Федерация, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, 4
E-mail: grigorev_tmb@list.ru

Аннотация. Актуализирован процесс формирования карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях самоуправления. 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. 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. Карьерные стратегии молодежи можно охарактеризовать как перспективные карьерные ориентации, спроектированные согласно личностному карьерному потенциалу, уровню компетентности, с учетом особенностей карьерной реализации в условиях социальной неопределенности. Обосновано, что социально-культурная деятельность обладает достаточным арсеналом технологий, позволяющих оптимизировать данный процесс. Социально-культурная деятельность рассмотрена как отрасль педагогической науки, которая направлена на социально-культурную интеграцию личности.

Ключевые слова: карьера; карьерные стратегии; карьерное самоопределение; студенческое самоуправление; социально-культурный подход

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

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

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

На наш взгляд, студенческое самоуправление – эффективный ресурс для карьерной самоорганизации, в рамках которой студен-

ческий актив выступает в качестве субъекта моделирования образовательной среды, создающей условия для личностного развития и карьерного самоопределения [1].

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.

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 студен-

тов с требованиями работодателей; а также конструирование персонального бренда и построение алгоритма достижения намеченных целей с учетом выявленных ресурсов [2].

Карьерные стратегии молодежи можно охарактеризовать как перспективные карьерные ориентации, спроектированные согласно личностному карьерному потенциалу, уровню компетентности, с 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) [3, с. 101].

Особый акцент на приоритете индивидуальных и возрастных особенностей в моделировании карьерных стратегий сделан в *лично-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 социально-культурного опыта) [4].

Деятельностный подход (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др.) предполагает развитие субъектности через деятельность, в процессе которой субъект способен выбирать, оценивать, прогнозировать те виды деятельности, которые свойственны его профессиональным и карьерным интересам [5, с. 231].

Современный подход к процессу формирования карьерных стратегий отражен в ра-

боте 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 [2].

Однако в социально-культурном 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 отражаются в успешности карьеры.

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 [6].

Для осуществления вышеперечисленных мероприятий, на наш взгляд, наиболее эффективной является такая форма досуговой самоорганизации, как карьерный коворкинг.

Карьерный коворкинг (“co-working” – «совместно работающие») – это социально-культурное пространство с образовательной зоной для обмена идеями, проведения лекций, семинаров, коуч-сессий и брифингов по карьерному проектированию¹.

Цель карьерного коворкинга – создание комьюнити-атмосферы, ориентирующей в выборе карьерных стратегий. Карьерный ко-

¹ Коворкинг: психология и карьера. URL: <http://fe-life.ru/articles/kovorking-psihologiya-i-karera> (дата обращения: 20.05.2018).

воркинг – 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.

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, необходимо провести карьерные коуч-сессии.

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-технологии².

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 целей³.

В коучинговом процессе студент фокусируется на навыках, необходимых для по-

вышения 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.

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

Также необходимо обеспечение поэтапного проектирования карьерных стратегий на основе применения личностно-ориентированных методик, что наиболее значимым является на этапе карьерного проектирования. Проектирование является важным направлением персонального карьерного бренда.

Осуществляя экспериментальное исследование на базе Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, Российского государственного социального университета, Московского городского педагогического университета, Московского государственного института культуры, мы использовали методики бренд-кодирования Т. Гэда [7].

Уже на первом году обучения студенты, проходя практику и участвуя в проектах работодателей, понимают, что необходимо овладеть навыками самопрезентации и раз-

² Коуч сессии: описание процесса коучинга. URL: <https://megalektsii.ru/s9934t1.html> (дата обращения: 20.05.2018).

³ Коучинг: понятие, цели и задачи. Основные принципы коучинга. URL: <https://lektsii.org/7-9873.html> (дата обращения: 20.05.2018).

работки персонального карьерного бренда с учетом востребованных на рынке труда профессиональных и личностных компетенций.

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

Персональный карьерный брендинг позволяет индивидуализировать субъекта карьеры, сформировать доверительное отношение к нему.

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 состоит в демонстрации 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; в нем содержатся описание творческих и исследовательских работ, отзывы преподавателей, куратора и руководителей практики.

В дальнейшем электронное портфолио размещается в сети Интернет 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 желательно провести коллективное обсуждение, в ходе которого определить положительные и отрицательные стороны представленной информации.

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.

Оценивать студенческие резюме можно согласно следующим критериям.

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

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

В ходе самопрезентации субъектом карьеры осуществляется передача имидже-

вой 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, оформлять видеоролик следует в форматах .mp4, .avi, оптимальная продолжительность – 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.

Выполняя данное задание, студенты развивали навыки стратегического карьерного мышления, проектной деятельности и креативного восприятия, карьерного прогнозирования.

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.

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.

Таким образом, для формирования карьерных стратегий молодежи необходимо использовать как традиционные, так и инновационные формы социально-культурной деятельности, среди которых 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. При этом необходимо создание организационно-педагогических условий формирования карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления, к которым относятся:

- 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.

Список литературы

1. Боткова В.К., Григорьева Е.И. Сущность и специфика карьерного самоопределения студенческой молодежи // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. Тамбов, 2017. Т. 22. Вып. 3 (167). С. 91-96. DOI 10.20310/1810-0201-2017-22-3(167)-91-96.

2. Назарова Л.В. Карьерные стратегии российского студенчества в условиях рискогенности // Историческая и социально-образовательная мысль. 2011. № 3. С. 71-75.
3. Ковалевская Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. М.: Мир науки, 2015. 126 с.
4. Бондаревская Е.В. Гуманитарная методология науки о воспитании // Педагогика. 2012. № 7. С. 3-13.
5. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003. 512 с.
6. Григорьева Е.И. Особенности творческой самореализации студенческой молодежи в условиях досуга // Культура и образование. 2013. № 2-4 (11). С. 111-114.
7. Гашинская Н. Томас Гэд о брэндинге. URL: <http://www.investmentrussia.ru/svoi-biznes/marketing/tomas-ged-o-brendinge.html> (дата обращения: 20.05.2018).

Поступила в редакцию 15.06.2018 г.
Отрецензирована 20.07.2018 г.
Принята в печать 03.09.2018 г.
Конфликт интересов отсутствует.

Информация об авторах

Боткова Виктория Константиновна, аспирант, кафедра социально-культурной деятельности. Московский городской педагогический университет, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: viktoria.k.b@yandex.ru

Григорьева Елена Ивановна, доктор культурологии, профессор кафедры искусств и художественного творчества. Российский государственный социальный университет, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: grigorev_tmb@list.ru

Для корреспонденции: Григорьева Е.И., e-mail: grigorev_tmb@list.ru

Для цитирования

Боткова В.К., Григорьева Е.И. Инновационные формы социально-культурной деятельности, способствующие формированию карьерных стратегий молодежи // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. Тамбов, 2018. Т. 23, № 176. С. 82-88. DOI 10.20310/1810-0201-2018-23-176-82-88.

DOI 10.20310/1810-0201-2018-23-176-82-88

INNOVATIVE FORMS OF SOCIAL AND CULTURAL ACTIVITY, WHICH CONTRIBUTE TO THE FORMATION OF CAREER STRATEGIES OF YOUTH

Viktoriya Konstantinovna BOTKOVA¹⁾, Elena Ivanovna GRIGORIEVA²⁾

¹⁾ Moscow City University

4-1 2-y Selskokhozyaystvennyy Dr., Moscow 129226, Russian Federation

E-mail: viktoria.k.b@yandex.ru

²⁾ Russian State Social University

Bldg. 1 4 Vilgelm Pik St., Moscow 129226, Russian Federation

E-mail: grigorev_tmb@list.ru

Abstract. We actualize the process of formation of career strategies for students in conditions of self-management. Student self-management is considered from the standpoint of social and cultural activity and is defined as a special form of initiative, independent, responsible public activity of students aimed at solving important life issues, developing their social activity, focused on interaction with the administration and public organizations in order to optimize the activities of the educational institution and improving the process of professionalization. Formation of career strategies is the career path planning process, it includes assessment of the initial level of career readiness (career competence); designing an image of a future career (career goals) based on comparing the real career opportunities of students with the requirements of employers; as well as the construction of a personal brand and the construction of an algorithm to achieve the intended goals, taking into account the identified resources. Career strategies for young people can be described as promising career orientations, designed according to personal career potential, competence level, and taking into account the specifics of career realization in conditions of social uncertainty. We substantiate that social and cultural activities have a sufficient arsenal of technologies that allow to

optimize this process, and social and cultural activity is considered as a branch of pedagogy, which is aimed at social and cultural integration of the individual.

Keywords: career; career strategies; career self-determination; student self-management; social and cultural approach

References

1. Botkova V.K., Grigorieva E.I. Sushchnost' i spetsifika kar'ernogo samoopredeleniya studencheskoy molodezhi [The essence and specifics of career self-determination of students youth]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series: Humanities*, 2017, vol. 22, no. 3 (167), pp. 91-96. DOI 10.20310/1810-0201-2017-22-3(167)-91-96. (In Russian).
2. Nazarova L.V. Kar'ernye strategii rossiyskogo studenchestva v usloviyakh riskogennosti [Career strategies of Russian students in the context of risk-taking situations]. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl' – Historical and Social Educational Idea*, 2011, no. 3, pp. 71-75. (In Russian).
3. Kovalevskaya E.V. *Kar'erno samoopredelenie na nachal'nom etape: strukturno-soderzhatel'naya kharakteristika i formirovanie* [Career Self-Determination at the Initial Stage: Structural-Content Characteristic and Formation]. Moscow, Mir nauki Publ., 2015, 126 p. (In Russian).
4. Bondarevskaya E.V. Gumanitarnaya metodologiya nauki o vospitanii [Humanitarian methodology of the science of education]. *Pedagogika – Pedagogy*, 2012, no. 7, pp. 3-13. (In Russian).
5. Rubinshteyn S.L. *Bytie i soznanie. Chelovek i mir* [Being and Consciousness. Man and the World]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003, 512 p. (In Russian).
6. Grigorieva E.I. Osobennosti tvorcheskoy samorealizatsii studencheskoy molodezhi v usloviyakh dosuga [Features of creative self-realization of student's youth in the conditions of leisure]. *Kul'tura i obrazovanie – Culture and Education*, 2013, no. 2-4 (11), pp. 111-114. (In Russian).
7. Gashinskaya N. *Tomas Ged o brendinge* [Thomas Gad on branding]. (In Russian). Available at: <http://www.invest-mentrussia.ru/svoi-biznes/marketing/tomas-ged-o-brendinge.html> (accessed 20.05.2018).

Received 15 June 2018

Reviewed 20 July 2018

Accepted for press 3 September 2018

There is no conflict of interests.

Information about the authors

Botkova Viktoriya Konstantinovna, Post-Graduate Student, Social and Cultural Activity Department. Moscow City University, Moscow, Russian Federation. E-mail: viktoria.k.b@yandex.ru

Grigorieva Elena Ivanovna, Doctor of Cultural Studies, Professor, Professor of Art and Artwork Department. Russian State Social University, Moscow, Russian Federation. E-mail: grigorev_tmb@list.ru

For citation

Botkova V.K., Grigorieva E.I. Innovatsionnye formy sotsial'no-kul'turnoy deyatelnosti, sposobstvuyushchie formirovaniyu kar'ernykh strategiy molodezhi [Innovative forms of social and cultural activity, which contribute to the formation of career strategies of youth]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series: Humanities*, 2018, vol. 23, no. 176, pp. 82-88. DOI 10.20310/1810-0201-2018-23-176-82-88. (In Russian, Abstr. in Engl.).