

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева

ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ

Учебное пособие

*Допущено Учебно-методическим объединением
по профессионально-педагогическому образованию
в качестве учебного пособия для слушателей институтов
и факультетов повышения квалификации, преподавателей, аспирантов
и других профессионально-педагогических работников*

Екатеринбург
РГППУ
2012

УДК 005.966:159

ББК Ю941.1

3-13

Заводчиков, Д. П.

3-13 Психология карьеры: учебное пособие / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. 156 с.

ISBN 978-5-8050-0468-2

Психологическое содержание карьеры раскрывается через взаимодействие с профессиональным развитием. В таком аспекте карьера предстает как процесс и результат изменений социально-профессионального статуса, опосредуемый психологическим содержанием профессионального развития и становления, особенностями деятельности и характеристиками ее субъекта, а также социальными условиями его функционирования.

Учебное пособие адресовано преподавателям профессиональной школы, студентам, бакалаврам и магистрантам, обучающимся по специальности «Психология».

УДК 005.966:159

ББК Ю941.1

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор Э. Э. Сыманюк (ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»); кандидат психологических наук, доцент Т. Б. Сергеева (ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»)

ISBN 978-5-8050-0468-2

© ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», 2012
© Заводчиков Д. П., Кормильцева М. В., 2012

Оглавление

Введение.....	5
Глава 1. Общетеоретические основы психологии карьеры.....	7
1.1. Введение в психологию карьеры.....	7
1.2. Методы изучения карьеры.....	17
1.3. Развитие и современное состояние психологии карьеры в России и за рубежом.....	20
Вопросы и задания для самоконтроля.....	26
Практические задания для формирования компетенций.....	26
Глава 2. Содержательные характеристики карьеры.....	27
2.1. Типология форм карьерного развития и структура карьеры.....	27
2.2. Динамические характеристики карьеры и стратегии пове- дения при ее реализации.....	33
Вопросы и задания для самоконтроля.....	44
Практические задания для формирования компетенций.....	44
Глава 3. Профессиональное становление и развитие как основ- ной интрапсихологический фактор карьеры.....	45
3.1. Модель нормативного психического развития. Освоение труда и профессии в онтогенезе.....	45
3.2. Профессиональное самоопределение личности.....	66
3.3. Кризисы профессионального развития.....	82
Вопросы и задания для самоконтроля.....	88
Практические задания для формирования компетенций.....	88
Глава 4. Факторы карьеры.....	89
4.1. Классификация факторов карьеры.....	89
4.2. Мобильность, потенциал, неопределенность как ключе- вые факторы карьеры в современном обществе.....	93
4.3. Личностные факторы, обеспечивающие успешность карьеры.....	103
Вопросы и задания для самоконтроля.....	108
Практические задания для формирования компетенций.....	109
Глава 5. Управление карьерой.....	110
5.1. Прогнозирование, планирование карьеры и управление ею.....	110
5.2. Стимулирование, регулирование и сопровождение карьеры.....	122

5.3. Негативные психологические последствия завершения карьеры: сущность, предупреждение, преодоление	133
5.4. Конструирование карьеры в контексте жизненного пути	142
Вопросы и задания для самоконтроля	146
Практические задания для формирования компетенций.....	146
Заключение.....	148
Библиографический список.....	150

Введение

Развитие инфраструктур общества (информационной, транспортной, энергетической и др.), интенсифицирующее коммуникации и иницирующее глобализацию, предъявляет к личности особые требования. Речь идет не столько о качествах и способностях человека, лежащих в основе социализации и обеспечивающих социальную адаптацию, сколько о свойствах и процессах, закладывающих то, что мы обычно называем свободой воли. В переводе на язык психологии можно говорить о самоактуализации, самореализации, самоопределении и т. п. Такое представление о развитии личности отходит от понимания его как рефлекторных реакций на воздействия внешней среды и в конечном счете преобразуется в представление о субъекте жизнедеятельности.

Профессиональная деятельность органически вплетена в жизнедеятельность субъекта и на протяжении долгих лет иницирует позитивные и негативные, количественные и качественные преобразования психики и сознания. Если вникать глубже, то и субъект разными способами преобразует деятельность и в конечном итоге творит новые ее виды. Этот диалектический процесс совместно с представлениями о том, что личностью, субъектом можно стать только в рамках культуры, приводит к новому взгляду на социально-профессиональный статус, взаимодействие человека и общественных институтов, в частности человека и организаций.

Характер эмпирического материала, накопленного в последние годы психологией труда, организационной психологией, психологией управления, позволяет говорить о гуманистической направленности, «личностноцентричности» современных исследований. В представлениях о карьере акцент переносится с организаций, их структуры, механизмов работы на личность, т. е. растет потребность в новом знании и понимании закономерностей того, как социально-профессионально изменяется личность и каким образом это связано с организациями, статусами, должностями, местом работы и т. п. Одновременно усиливается потребность в прикладном знании о том, как иницировать, планировать, прогнозировать собственное карьерное развитие, управлять им в условиях современного общества.

Обобщая, можно сказать, что психология карьеры становится востребованной как развивающаяся прикладная дисциплина.

Содержание предлагаемого учебного пособия включает пять глав.

В первой главе анализируются представления о карьере и обозначается современная тенденция ее понимания. Методы изучения карьеры раскрываются исходя из общей классификации методов психологического исследования. Дается общая характеристика современного состояния психологии карьеры в России и за рубежом.

Во второй главе раскрываются психологически содержательные аспекты карьеры: классификации, формы, динамические характеристики и т. д.

Третья глава посвящена рассмотрению профессионального развития и становления как основного интрапсихологического (внутреннего психологического) фактора карьеры. Здесь рассматриваются процессы профессионального становления и развития, самоопределение, кризисы профессионального становления.

В четвертой главе раскрыты современные представления о факторах карьеры. Рассмотрены разнообразные классификации факторов, но особый упор сделан на ключевых факторах, а именно на неопределенности как существенной характеристике жизнедеятельности общества и человека, а также на потенциале как оцениваемой нереализованности, задающей векторы развития, и мобильности как основном требовании к современному специалисту. Кроме того, проведен анализ факторов с позиции конкурентоспособности.

В пятой главе обозначены прикладные вопросы прогнозирования, планирования карьеры и управления ею, а также стимулирования, регулирования и сопровождения карьеры. Особое внимание уделено негативным психологическим последствиям завершения карьеры, а также конструированию карьеры в контексте жизненного пути.

Таким образом, в учебном пособии сделана попытка представить карьеру как процесс и результат изменений социально-профессионального статуса личности, опосредуемый психологическим содержанием профессионального развития и становления, особенностями деятельности и характеристиками ее субъекта, а также социальными условиями его функционирования.

Глава 1

ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ КАРЬЕРЫ

1.1. Введение в психологию карьеры

На современном этапе развития общества вопросы карьеры выходят за узкие рамки взаимодействия человека и конкретной организации. Собственно, они всегда были шире, если учитывать вольное или вынужденное самоопределение человека в течение жизни. Но сегодня в связи с развитием рынка труда, дифференциацией профессий, требованиями к квалификации и личностным качествам современного специалиста, развитием различного рода инфраструктур, тенденциями глобализации экономики у отдельного человека возникает круг вопросов, связанных с пониманием, принятием, планированием, использованием внутриличностных (самосознание) и социальных (статус) изменений в границах огромного социально-профессионального поля. В рамках науки расширенное понимание карьеры инициирует ее исследование с позиций экономики, философии, социологии и психологии. Можно с уверенностью утверждать, что карьера должна стать предметом междисциплинарных исследований, однако такие исследования предполагают наличие критической массы накопленных эмпирических фактов, открытых закономерностей и эвристичных теорий в рамках каждой из наук. На сегодняшний день полноценной базы для такого взаимодействия нет, поскольку многозначность самого феномена карьеры сопрягается с необходимостью пересмотра отношения социума к карьере, а значит, дело в поиске и разработке нового методологического подхода. Социологические и психологические обобщения только начинают появляться, а в рамках философии и экономики по поводу карьеры существуют пока лишь отдельные суждения.

Для того чтобы углубиться в психологическое содержание карьеры, необходимо обозначить ее как феномен, подлежащий психологическому изучению. Рассмотрим сущность карьеры подробнее.

Карьера (итал. *carriera* – бег, жизненный путь, поприще от лат. *carrus* – телега, повозка) – быстрое и успешное продвижение в области общественной, научной, служебной или другой деятельности; до-

стижение известности, славы или материальной выгоды. Слово «карьер» употребляется также для определения рода занятий, профессии (например, карьера артиста, врача и т. п.). Карьеризм – погоня за личным успехом в служебной, научной или другой деятельности, вызванная корыстными целями, в ущерб общественным интересам¹.

В «Толковом словаре русского языка» слово «карьера» трактуется следующим образом: род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения².

В специализированных публикациях отражены различные точки зрения относительно сущности карьеры.

Д. М. Иванцевич и А. А. Лобанов в одной из первых в России работ по вопросам карьеры утверждают, что карьера – это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни³. Другие российские специалисты под карьерой понимают:

- линию продвижения работника, позволяющую реализовать его потребности в улучшении материального положения, достижении социального статуса, повышении властных полномочий и самореализации⁴;
- процесс постепенного должностного перемещения за период работоспособного состояния⁵;
- степень реализации потенциала человека⁶;
- индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении профессионального развития личности⁷;

¹ Большая Советская Энциклопедия: в 30 т. 3-е изд. М.: Сов. энцикл., 1973. Т. 11. С. 492.

² Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999. С. 268.

³ Иванцевич Д. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993. 304 с.

⁴ Горелов Н. А., Тучков А. И. Энциклопедия труда и занятости. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. 187 с.

⁵ Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект. М.: Экономика, 1990. 168 с.

⁶ Основы управления персоналом: учеб. для вузов / под ред. Б. М. Генкина. М.: Высш. шк., 1996. 383 с.

⁷ Сотникова С. И. Управление карьерой: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. 408 с.

• процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций, или развитие человека и освоение им социального (организационного) пространства¹.

В социальной психологии и психологии профессиональной деятельности карьера рассматривается как индивидуальная последовательность аттитудов и поведение, связанные с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни². В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. Чаще употреблялись такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональное самоопределение».

В зарубежных публикациях карьера определяется как роли, через которые проходит индивид за период трудовой жизни, приобретая возрастающий престиж и другие знаки уважения, хотя и не исключаются падения в должностной иерархии, связанные с социальной мобильностью. Другие зарубежные специалисты понимают карьеру как последовательность должностей, через которые проходит работник у одного нанимателя; цепочку должностей, характеризующих продвижение работника; последовательность отдельных, но взаимосвязанных должностей, которые обеспечивают непрерывность, порядок и смысл индивидуальной жизни.

Такое разнообразие пониманий вызвано тем, что не так давно понятие «карьера» ассоциировалось, и не только в России, с карьеризмом как негативным социально-психологическим феноменом, включающим комплекс осуждаемых характеристик, таких как эгоистичность, честолюбие и неразборчивость в средствах продвижения по служебной лестнице. В связи с этим предполагалось, что:

1) изучение карьеры и ее закономерностей не имеет научной ценности и перспектив (что, конечно же, не так);

2) варианты продвижения по службе работнику может предложить только организация без всякой активности с его стороны, в противном случае это однозначно определялось как карьеризм.

¹ Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание. URL: <http://www.mcprg.ru>.

² Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Питер, 2001. 240 с.

В результате, по словам авторов известного американского учебника по менеджменту Т. Хаймана, В. Скотта, П. Коннора, «...человек тратил больше времени на планирование проведения текущего отпуска, чем на попытку спроектировать ход собственной деловой карьеры за весь период трудовой жизни»¹.

Растущая потребность в психологической поддержке карьерного развития инициирует обращение людей к популярной литературе, следование советам и рекомендациям, не затрагивающим конкретную личность, организацию и ситуацию. В подавляющем большинстве люди, как молодые, только завершающие курс профессиональной подготовки, так и в возрасте, имеющие опыт работы, сегодня не имеют комплекса систематизированных знаний о методике планирования карьеры и управления ходом карьерных процессов. То немногое в этой области, что оказывается известным работникам, получено, как правило, на основании собственного практического опыта, методом «проб и ошибок», а не в результате обучения в специальном учебном заведении.

Таким образом, в житейском смысле карьера понимается в основном на уровне стереотипов продвижения по служебной лестнице, а планирование и реализация карьеры опираются лишь на собственный опыт человека, его самосознание, представление о себе, своих способностях, личностных качествах, а также на анализ жизненной или профессиональной ситуации.

В научном поле феномен карьеры проявляется в экономических закономерностях как человеческий фактор, однако конкретных исследований влияния реализации карьеры на экономические показатели практически нет. Влияние личности можно усмотреть лишь в примерах успешности конкретных людей, добившихся экономического благосостояния.

Феномен карьеры анализируется также в рамках философии, социологии и психологии.

На философском уровне анализа карьера является аспектом развития, понимается как атрибут человека, реализация его сущностных сил, потенциала. Вопросы карьеры также затрагивают аксиологию с позиций соотношения общественного и личного.

¹ Цит. по: *Зайцев В. Г., Черкасская Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие. М.: Академия, 2007. С. 5.*

Социологический анализ направлен на сбор статистических сведений о карьерных изменениях, представлений и мнений различных социальных групп о разных аспектах карьеры и т. п. Карьера в социологии связывается в первую очередь с изменением социального статуса, переходом из одной страты в другую, изменением уровня доходов и стиля жизни.

В психологии карьера рассматривается как самостоятельный феномен, связанный с профессиональной деятельностью, личностью и индивидуальными особенностями, а также с социальным взаимодействием.

В целом представления о карьере в психологии укладываются в рамки возрастной психологии, психологии профессий, социальной психологии и психологии личности. Применение категории «субъект» в контексте карьеры позволяет рассматривать ее как часть стратегического видения человеком своей жизни.

В общем виде эти представления можно рассматривать как процесс, последовательно и закономерно развивающийся приблизительно следующим образом.

До подросткового возраста происходит накопление и развитие способностей, свойств и качеств на основе общепризнанных психологических закономерностей развития: дифференциации, интеграции, выполнения отдельных видов деятельности. Одновременно со становлением самосознания развиваются и способности к отражению психического, формируются регуляторные образования, включающиеся в процессы жизнедеятельности (рефлексия, Я-концепция, произвольность и т. п.).

В подростковом возрасте окончательно формируется личность, т. е. все структуры с приставкой «само» (самоотношение, самооценка, самоуважение и т. д.) переходят на качественно новый уровень функционирования, связанный с регуляцией жизнедеятельности на внутриличностном, групповом, социальном уровнях. Формирование личности на разумных основаниях неизбежно поднимает очень важные для подростка вопросы: кто я? как жить? какие ценности считать предпочтительными и почему? Отдельное место в этом процессе занимают вопросы профессионального самоопределения: кем стать? какую выбрать профессию? кем работать? Социальная ситуация подталкивает к решению этих вопросов явными и неявными требованиями, ожиданиями ближайшего социального окружения и общества в целом.

В юношеском возрасте процессы формирования идентичности инициируют становление мировоззрения. В этот период начинают формироваться жизненные планы, которые так или иначе охватывают все сферы жизнедеятельности: общеобразовательное развитие, профессиональную подготовку, будущую работу и квалификационный рост, создание семьи, удовлетворение общекультурных потребностей, хобби, участие в общественной жизни и т. д. – и выходят далеко за пределы ближайшего социального окружения и настоящего времени. Ответы на поставленные важные вопросы, т. е. тем или иным образом сформулированные жизненные цели, появляются как на основе собственного жизненного опыта, так и под влиянием родных, знакомых, школьных учителей, прочитанной литературы и т. п. Понятно, что в любом обществе (социальной группе) в разные моменты времени, т. е. у разных поколений, всегда существовали свое понимание правильности жизненного пути, образ правильных жизненных целей и критерии этичности средств их достижения. Очевидно также, что жизненные планы и цели формулируются конкретным человеком обычно в общесоциальных терминах (например, быть здоровым, уважаемым, стать богатым, выйти замуж, иметь детей и т. д.). Цели, которые можно отнести к карьерным, на первоначальном этапе могут быть похожими по сути. Но их формулировка будет включать определенную трудовую составляющую (быть профессионалом в своем деле, стать начальником и т. д.). В общем виде они проявляются в формулировке «делать карьеру» и отражают бытовое понимание продвижения работника вверх по служебной лестнице, а также могут выражать в зависимости от контекста как позитивное, так и негативное отношение к карьеристу.

Молодость и зрелость – периоды реализации планов и образа жизни, выстроенного личностью. Причем если молодость выступает как фактор максимизации усилий, то зрелость на основе социального познания и самопознания личности, обратной связи определяет эффективность этих усилий. Очевидно, что в течение жизни под влиянием обстоятельств, жизненного опыта, окружения и других факторов жизненные планы могут меняться. При этом меняется и сам образ удачи и неудачи в жизни, критерии успешной и неуспешной карьеры, способы достижения жизненных и карьерных целей и т. д.

Пожилой и старческий возраст, связанный с инволюцией психических процессов, акцентуациями личностных качеств, с одной стороны, и богатством накопленного опыта – с другой, требует от человека пересмотра собственных возможностей и зачастую полного отказа от профессиональной деятельности или ее смены. Это ведет к неизбежному пересмотру образа жизни.

Таким образом, карьерное развитие, в каких бы событиях, ощущениях и решениях оно ни проявлялось, связано не только с психологическими задачами и особенностями конкретного возраста, но и с общей стратегией жизни, осознанно или неосознанно реализуемой человеком. Когда человек способен выработать адекватное себе стратегическое видение собственной жизни, он становится, как отмечает К. С. Абульханова, субъектом жизнедеятельности, а карьера – одной из жизненных задач. Реализация себя в различных сферах в соответствии с индивидуальными особенностями образует уникальный стиль жизни (Г. Олпорт).

Карьера как феномен, подлежащий психологическому изучению, наиболее полно вписывается в рамки акмеологии. Сущность акмеологического подхода заключается в осуществлении комплексного исследования и восстановления целостности субъекта, проходящего ступень зрелости, когда его индивидуальные, личностные и субъектно-деятельностные характеристики изучаются в единстве, во всех взаимосвязях и опосредованиях, для того чтобы содействовать достижению им высших уровней развития, на которые может подняться каждый. Основные положения акмеологии можно отразить следующим образом:

- человек накапливает потенциал в различных сферах своей жизни и соответственно имеет множество потенциальных возможностей для собственного развития и совершенствования в различных направлениях;
- достигая «акме» в одной своей ипостаси, человек может достичь «акме» и в другой;
- при этом человек переходит в новое качество, его потенциалы и возможности меняются, однако сама способность достигать «акме» остается.

К теоретико-методологическим основам акмеологии, так или иначе отвечающим задачам прикладных исследований карьеры, можно отнести отечественные разработки: общепсихологическую теорию деятельности (А. Н. Леонтьев, Л. С. Рубинштейн); акмеологическую пара-

дигму изучения феноменов профессионализма (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин); психологические исследования эффективных руководителей (Р. Л. Кричевский); концепцию формирования жизненной стратегии в рамках личностно-деятельностного подхода (К. А. Абульханова-Славская); исследования в области психологии профессиональной деятельности (Е. А. Климов, А. К. Маркова); теоретические и прикладные исследования в области профессиональной карьеры (А. С. Гусева, Д. М. Иванцевич, И. Д. Ладанов и др).

Кроме того, следует отметить и зарубежные концепции, среди которых теория психосоциального развития Э. Эриксона; теория развития взрослого человека Д. Левинсона; многоступенчатая модель профессионального развития, концепция «карьерной зрелости» Д. Сьюпера; теория конгруэнтности Д. Голланда; теория развития организационной карьеры Д. Холла; концепция «лояльности системе организационно-ценностных установок» К. Бек; концепция «выученной беспомощности» М. Зелигмана.

Таким образом, карьера может рассматриваться как одна из возможных вершин, «акме» человека при реализации им своего личностно-профессионального потенциала в социально-профессиональной среде.

Обобщая психологические теории и концепции, в которых так или иначе фигурирует карьера в качестве предмета изучения, следует отразить их основное содержание в виде тезисных позиций:

1. Изоморфно своим внешним проявлениям карьера выступает изначально как неотчуждаемый внутриличностный феномен, регенерируемый интрапсихическими процессами (интеграции и дифференциации психологических структур) и факторами труда (объективными и субъективными). Конкретные проявления взаимодействия внешнего и внутреннего одновременно индивидуальны и типичны, но в основе динамики этого взаимодействия находится потребность человека в развитии, или, по А. Маслоу, в самоактуализации.

2. Полноценная карьера имеет внутреннюю составляющую (личностное развитие человека, выражающееся не только в реальном приумножении его знаний, умений и навыков, но и в эволюции системы мотивации, становлении субъектности, развитии свойств, качеств, способностей и т. д.) и внешнюю (освоение человеком социального пространства, т. е. освоение новых ролей, функций, взаимодействие с другими людьми, общественными институтами и т. п.).

3. Социальное пространство многомерно и имеет несколько векторов развития: профессиональный, должностной, статусный, монетарный (экономический, финансовый), духовный и т. д. Человек в процессе жизнедеятельности так или иначе реализуется (или не реализуется) в условиях многомерности и неопределенности. Эти условия совместно с его психологическим строением и содержанием создают уникальную жизненную и карьерную траекторию.

4. Психическое и социальное эволюционирует. Применительно к любой сфере жизнедеятельности, в том числе и к карьере, это означает подвижность целей, тем или иным образом человеком для себя определенных (вербализованных, слабо осознанных или неосознаваемых). Эти изменения обусловлены изменением самого субъекта (его мотивации, способностей и т. д.), а также социальной ситуации в общем и конкретной ситуации, когда адаптивнее отказаться от старых целей или поставить новые.

5. Условием существования, развития, изменения личности является общая активность человека, а также волевые усилия по достижению поставленных целей вопреки барьерам и препятствиям. Успех или неуспех может инициировать качественное изменение самосознания – Я-концепции, самоотношения, самооценки, самоуважения. В результате появляются новые интересы, устремления, цели, которые включаются в жизненную стратегию.

Таким образом, *карьера* – это индивидуально осознаваемая, обусловленная изменяющимися в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, проектируемая последовательность изменяемых жизненных целей и процесс достижения этих целей в результате трудовой и профессиональной деятельности, сопровождаемый выполнением определенных социально-профессиональных ролей и смелой социально-профессиональных статусов.

Такое понимание карьеры задает психологические аспекты ее исследования со стороны субъекта профессиональной деятельности и даже шире – с позиций личности как субъекта жизнедеятельности. Достаточно трудно одним словом определить того человека, который делает карьеру. К сожалению, слово «карьерист» еще долго будет носить определенный негативный оценочный оттенок. В современном мире значительное количество людей, отражая скорость и насыщенность жизни, стремятся максимально реализовать себя в той или иной деятельности, заранее по мере возможностей планируя свою жизнь.

Люди стали более способны к радикальным изменениям своего стиля жизни, привязывая его не к традициям, а к возможности самоопределения и свободного выбора.

Особенности жизненных и карьерных планов современного человека обусловлены научно-техническим прогрессом и социальным развитием в эпоху постиндустриального и информационного общества, где личностная свобода и экономическая самостоятельность являются продуктом самого субъекта. Человек перестает экономически зависеть только от одной организации и стремится самостоятельно контролировать собственную жизнь. Конечно же, такая ситуация накладывает на личность весомый груз, который в силу психической организации, уровня способностей и качеств, менталитета, в конце концов, не все готовы на себя взвалить и выдержать.

Дж. Конгер, изучая так называемое поколение X (люди, рожденные в период с 1965 по 1981 г.), выделил четыре важнейшие характеристики этих людей:

- они стараются добиться баланса между своей работой и личной жизнью;
- стремятся к независимости;
- привержены технологии, в том числе информационной;
- рассматривают компании с точки зрения сообществ (единомышленников)¹.

В последнее время весьма актуальным стало такое понятие, как «самостоятельная занятость» (все большее количество людей имеют сразу несколько мест работы, выполняют самостоятельно какие-то заказы и т. д.), возникло понятие «портфель работ». В портфель работ, по Ч. Хенди, входят работы пяти категорий: с заработной платой, за гонорар, на дому, бесплатные и исследовательские². Работы всех указанных категорий могут выполняться человеком одновременно либо в разные моменты времени и приносить ему разное материальное вознаграждение и моральное удовлетворение. В связи с этим Г. Г. Зайцев и Г. В. Черкасская предлагают ввести термин «носитель карьеры», под которым понимается человек, способный делать карьеру в любой сфере деятельности³.

¹ Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2002. 347 с.

² Там же.

³ Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Указ. соч.

1.2. Методы изучения карьеры

В 70-е гг. прошлого века активизировались исследования управленческой карьеры, в основном в сфере менеджмента, что подтверждает большое количество литературы, ежегодно издаваемой по этой проблематике, создание отделений карьеры в Академии управления США и Американском обществе тренировки и развития. В этих исследованиях обозначились два подхода.

В рамках *статистического подхода* количественные характеристики дополняются описанием профессионально-должностных требований, однако основными являются временные показатели: скорость и темп должностного роста, время достижения определенного должностного уровня, управленческий возраст. Управленческий возраст, или, как его иногда называют, коэффициент успеха (J. Hall, 1976), позволяет соотнести достигнутый уровень иерархии системы управления и возраст руководителя.

Очевидно, что изучения социально-профессионального и должностного роста менеджеров с количественной стороны недостаточно для совершенствования процесса управления компанией. Однако статистический подход сыграл положительную роль в методическом плане: он позволил в конкретных исследованиях упростить решение проблемы оценки эффективности управленческой деятельности путем использования универсального критерия – успешности руководителя в данной организационной системе.

Вторым подходом к исследованию управленческой карьеры является *организационный*. Рассматриваются связи между типом организации и типом карьеры, влияние на особенности карьеры таких организационных переменных, как структура компаний и технологии.

Однако и статистический, и организационный подходы отражают внешнюю сторону процесса карьерного продвижения. Последние три десятилетия характеризуются активизацией исследований психологических аспектов управленческой карьеры. Наиболее подробно анализируются факторы, обеспечивающие продвижение по службе. К ним относятся индивидуальные, личностные, индивидуальные факторы и факторы внешней среды. На достижение карьерных целей оказывают влияние история жизни человека, возрастные особенности. Существуют различия между мужчинами и женщинами в установлении целей

карьеры, совершенствовании управленческих навыков, связанных с лидерством, стимулированием, делегированием функций и т. д. Особое внимание уделяется личностным переменным, способствующим ускорению должностного роста, таким как общительность, умение взаимодействовать с людьми, мотивация достижения, адаптивность и др.

Несмотря на различия в подходах, особое внимание обращено на методы, применимые к исследованию карьеры. К сожалению, психология карьеры еще не выработала собственных методов исследования, таких как, например, близнецовый метод в возрастной психологии. Поэтому методы изучения карьеры могут быть разделены на группы в соответствии с традиционной классификацией методов психологического исследования, разработанной Б. Г. Ананьевым, и проанализированы с позиций возможности их применения для исследования карьеры.

Организационные методы. В большинстве исследований карьеры применяется *метод поперечных срезов*, который малоинформативен для выявления карьерных закономерностей. Вместе с тем он все же позволяет уловить индивидуальные и типологические различия между людьми, стоящими на одной или разных ступенях карьеры. Более показательным для выявления динамики карьерного роста является *лонгитюдный метод*, который используется гораздо реже.

Проведенный Е. Г. Молл в 1989 г. обзор литературы по проблемам управленческой карьеры за последние 10 лет отразил повышение требований к качеству экспериментальных исследований, рост внимания к должностной стабилизации, уходу из компании. На первое место выходят лонгитюдные исследования (длительное изучение достаточно большой группы менеджеров с использованием однотипной методической базы), которые позволяют перейти к управлению карьерой с точки зрения как индивидуальных, так и организационных перспектив.

Методы сбора эмпирических данных. Применение *экспериментальных методов* для исследования закономерностей карьеры имеет свои ограничения. В традиционном лабораторном эксперименте научный поиск может быть затруднен множеством независимых факторов, которые необходимо будет учесть, а следовательно, результат может стать артефактом исследования. Естественный эксперимент будет на порядок информативнее. В исследованиях карьеры в основном используются квазиэкспериментальные планы, позволяющие на

основе разделения групп по какой-либо измеренной характеристике делать выводы о различии в других измеренных характеристиках или о структуре взаимосвязей этих характеристик. Для обработки результатов таких исследований применяется факторный анализ (в подавляющем большинстве эксплораторный), дисперсионный (редко двухфакторный и более) и корреляционный анализ.

Обсервационные методы в исследованиях карьеры практически не применяются, разве что на начальных этапах исследований для формулирования прототипов.

Психодиагностические методы в психологии карьеры традиционно используются как методы сбора эмпирических данных. Большинство психодиагностических методик создавались как исследовательские инструменты. Для исследований важно, чтобы соблюдались все требования психодиагностики. Для обработки данных исключительно большое значение имеет дискриминантная валидность. Чаще всего статистическую обработку проводят на «сырых» баллах опросников, поскольку они дают необходимый разброс данных. Стэны и иные стандартизированные оценки целесообразно использовать лишь для разделения выборки на подвыборки.

Праксиметрические методы в исследованиях карьеры используются достаточно редко. Приемы анализа процессов и продуктов деятельности (хронометрия, циклография, профессиографическое описание, оценка работ и т. п.) направлены на измерение характеристик деятельности, а не личности. Однако эти данные, особенно индивидуальные, имеют прикладное значение для психологии карьеры, поскольку могут являться одним из критериев карьерного продвижения.

Методы моделирования в психологии карьеры используются значительно реже, чем в других разделах психологической науки, а предлагаемые модели чаще всего отражают факторы карьеры и процессуальные, а не содержательные характеристики.

Биографические и автобиографические методы (анализ фактов, дат, событий, свидетельств жизни человека) в исследованиях карьеры играют куда большую роль. Они позволяют отследить формальные карьерные изменения (перемещение по должностям), последствия этих изменений, а также субъективное восприятие психологических последствий, т. е. изменения в самосознании, самооценке и т. п.

В группе *методов обработки данных*, используемых в психологических исследованиях карьеры, довольно широко представлены *методы математико-статистического анализа*. Поскольку дизайн исследований чаще всего сравнительный, то широко применяются критерии сравнения. *Факторный анализ* используется гораздо реже. По нашему мнению, явно недооцениваются возможности *частотного анализа*, на основании результатов которого также можно делать психологически содержательные выводы. Качественные методы в исследованиях карьеры практически не применяются.

К *интерпретационным методам* относятся *генетический* и *структурный*. Проблема интерпретации данных исследования и формулирования выводов достаточно сложна сама по себе. Для правильной интерпретации необходимо не только знать и применять методологические и теоретические положения, обладать хорошими навыками исследовательского мышления, но и понимать ограничения тех методов, которые используются в исследовании.

Заметим, что тема методов в психологии карьеры раскрыта на самом общем уровне, поскольку на сегодняшний день в отечественной психологии эмпирическая база исследований карьеры, позволяющая делать обобщения по поводу используемых методов, недостаточна.

1.3. Развитие и современное состояние психологии карьеры в России и за рубежом

Ориентация на человека и его деятельность – основа успешного экономического развития цивилизованных стран. Сегодня демографические, образовательные, научно-технические и технологические тенденции наряду с упорными поисками модели экономического развития в значительной степени влияют на поведение человека в организации. Можно предположить, что если цели организации и отдельного человека совпадают, то это дает синергетический эффект. Таким образом, карьера может рассматриваться как способ самоосуществления человека в организациях и обогащения организаций человеческим потенциалом.

Психология карьеры – одна из самых молодых областей отечественной психологии, которая практически не исследовалась вплоть до 1990-х гг. Для того чтобы уловить современные тенденции взаи-

модействия человека и организаций, оценить теоретические и прикладные перспективы исследований карьеры в России, необходимо рассмотреть, каким образом изменялось отношение к карьере в нашей стране, поскольку, как и любая другая область науки, психология карьеры возникла не на пустом месте.

В советское время, хотя люди и стремились к повышению по службе, боролись за лучшие места, понятие «карьера» как таковое отсутствовало, никто не пытался выделять общие тенденции и закономерности данного феномена. Сращивание партии и государства, контроль экономики и всех сфер жизни общества обуславливали проявления взаимодействия человека и организаций и специфическое отношение к тому, что мы обозначили в качестве карьеры.

Принципами и условиями успешного продвижения по социально-профессиональной лестнице, естественно, на фоне определенных личностных способностей и особенностей, являлись:

- членство в Коммунистической партии;
- начало карьеры с низших позиций;
- долгосрочный наем и длительная работа на одном месте;
- лояльность по отношению к коммунистической идеологии;
- «правильное» социальное происхождение.

Обычная практика вознаграждения работника предполагала такие меры:

- нефинансовые вознаграждения (взамен карьерного роста);
- благодарственные письма;
- похвальные грамоты;
- размещение фотографии на доске почета.

Социалистическим образом жизни были сформированы установки по отношению к взаимодействию работника и организаций:

- негативное восприятие понятия «карьерист»;
- уважительное отношение к тем, кто отработал на одном месте 10–20 лет¹.

В целом психология труда, инженерная психология и эргономика развивались достаточно активно. Однако, несмотря на идеологизированные представления о личности (так называемая личность советского человека), эмпирические исследования взаимодействия личности и организаций, а шире – личности и профессий оставалось «за

¹ Исмагилова Ф. С. Личность и карьера. URL: <http://www.psy.usu.ru/konkurent.php>.

бортом». Максимум, что рассматривалось, – психология управления. Эмпирические исследования карьеры и практику ее развития с психологических позиций сдерживали еще и следующие факторы:

1. Примат общества над личностью не только позволял давить на нее и вмешиваться в ее жизнь, но и формировал установку, что «советский человек работает не ради карьеры, а ради общества». Путь «наверх» обычно прослеживался только в некрологах, где лаконично сообщалось, что «товарищ такой-то прошел путь от рабочего до руководителя такого-то ранга», последовательно занимая определенные должности. Поэтому сбор эмпирических данных, а тем более с психологических позиций, представлялся непростой задачей.

2. Номенклатура должностей руководителей того или иного уровня была прерогативой соответствующих партийных комитетов. Именно они, а не отделы кадров принимали решение о перемещении работника как по горизонтали («для укрепления участка работы»), так и по вертикали («для усиления руководства»), по сути, выполняя функцию планирования карьеры. Поэтому у самого работника, да и у специалистов отделов кадров не мог сложиться «опыт карьеры». Однако право на функцию еще не означает ее профессионального выполнения. Парткомы различных уровней принимали решения о назначениях, перемещениях, смещениях. Но парадокс состоит в том, что они при этом не занимались целенаправленным планированием карьеры кадров, т. е. не владели методиками планирования карьеры.

Развал Советского Союза взвалил на личность тяжкий груз ответственности за собственную судьбу, в том числе и за профессиональную биографию. Новые требования экономической среды и соответствующие социально-профессиональные отношения определяют потребность в выходе за пределы традиционных карьерных моделей. В основе этих требований лежат:

- изменчивая внешняя среда, имманентное свойство которой – непредсказуемость;
- высокая вероятность потери работы вследствие множества влияющих факторов;
- глобализация экономики и, как следствие, подвижность и динамичность мира труда и его субъектов;
- изменения организационных структур и организаций в целом;

- тот факт, что теории стадий карьеры, основанные преимущественно на таком методе исследования, как интервью, исчерпали себя в многообразии современных условий;
- гендерная специфика карьерного роста;
- особенности субъективного возраста по сравнению с хронологическим, которые обуславливают социальную и профессиональную перцепцию и антиципацию;
- социализация в целом, демографические аспекты карьерного продвижения;
- конфликт в системе «профессиональная деятельность – семья»;
- потребность человека во внутренней и внешней удовлетворенности работой, полноте организационной идентификации¹.

Карьера в условиях современного рынка труда претерпевает изменения в содержательном, организационном и других аспектах (табл. 1).

Таблица 1

Изменения в понимании феномена «карьера»

Традиционные представления	Современные представления
Полная долгосрочная занятость	Временные контракты
Гарантированная занятость	Появление новых и исчезновение старых профессий
Узкая колея карьерного роста	Повторяющиеся изменения в карьере
Одна профессия на всю жизнь	Несколько сфер деятельности
Одна компания на всю жизнь	Несколько компаний или предпринимательство
Регулярные и предсказуемые продвижения	Постоянное поддержание своей конкурентоспособности. Зависимость от динамики рынка
Многоуровневая организационная иерархия	Пирамида с нечетко выделенными слоями
Карьера в своей стране	Интернациональная карьера

В целом в отечественной традиции можно отметить преемственность, в рамках которой продолжают разрабатываться проблемы карьеры. Исследования в области карьеры и смежной проблематики ведутся в русле:

- акмеологической парадигмы изучения феноменов профессионализма (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин);

¹ Исмагилова Ф. С. Указ. соч.

- концепции формирования жизненной стратегии в рамках личностно-деятельностного подхода (К. А. Абульханова-Славская);
- проблематики управленческой карьеры (Е. Г. Молл);
- рассмотрения профессионального опыта как условия конкурентоспособности специалиста на рынке труда (Ф. С. Исмагилова);
- проблематики профессионального развития и становления (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова и др.).

Для отечественных и зарубежных исследований характерны общие тенденции в изучении карьеры.

Современное состояние психологии карьеры, по мнению ряда зарубежных авторов, характеризуется:

- значительным отставанием теории от практики;
- широким контекстом психологических исследований, включающим такие сферы, как семья, культура, общество;
- ориентацией в большей степени на ранний карьерный опыт, немногочисленностью эмпирических исследований руководителей среднего и высшего звеньев системы управления;
- преобладанием прикладных психологических исследований, ориентированных на внутренний рынок труда, изучение дуальности карьеры, карьерных перемещений.

Основными достижениями в области исследования карьеры являются:

- рассмотрение широкого круга психологических проблем, связанных с различными сторонами жизнедеятельности менеджеров;
- надежность и воспроизводимость экспериментальных данных;
- создание предпосылок для функционирования центров консультирования по проблемам должностного продвижения;
- создание предпосылок для разработки программ карьерного развития компаний.

Е. Г. Молл выделяет основные направления исследований, которые являются базовыми для психологии управленческой карьеры:

- выявление связей между индивидуальными особенностями, личностными характеристиками менеджеров и успешностью карьерного продвижения. Особенно часто исследуется «большая пятерка» характеристик (нейротизм, экстраверсия, сознательность, доброжелательность, открытость новому опыту). Например, выявлена связь экс-

траверсии с уровнем оплаты, продвижением по службе и удовлетворенностью карьерой. Как в Европе, так и в Америке экстраверсия позитивно влияет на карьерные успехи, а нейротизм негативно;

- выявление влияния типа, вида, структуры, этапа жизненного цикла организации с присущими ей средствами формирования управленческого персонала на направление, процесс и результаты индивидуального управленческого развития. Многочисленные опросы менеджеров высшего звена крупных американских компаний показали, что изменения в организациях привели к ужесточению требований к стратегическим навыкам руководителей, а следовательно, изменили вероятностную структуру должностного продвижения. Концепция постоянно развивающихся организаций предполагает пристальное внимание к факторам, обеспечивающим наиболее благоприятные условия для развития человеческих ресурсов организации;

- планирование карьеры. Оно тесно связано со стратегией развития организации и определением направления управленческого развития персонала;

- менторство и система поддержки карьеры. Менторство – явление, почти не известное российским теоретикам и практикам. Наставник (ментор) молодого менеджера, начинающего свой карьерный путь, выполняет ряд крайне важных функций, таких как информирование, защита от стресса, оценка управленческой деятельности с анализом допущенных ошибок, моделирование поведения, эмоциональная поддержка и т. д. Европейские и американские исследователи достаточно активно изучают взаимоотношения ментора и менеджера-ученика;

- психологическая поддержка принятия индивидуальных и организационных карьерных решений;

- изучение границ карьеры, ее кризисов и крушений. Подтверждением необходимости выявления закономерностей в этой области является исследование, показавшее, что 23 % обучавшихся по программам МВА пережили существенные провалы в карьере на ранних ее стадиях (например, период без работы продолжительностью более одного месяца) и 13 % – крушения в середине карьерного пути;

- карьерные барьеры. Изучается опыт по преодолению профессиональных и организационных барьеров, ролевых конфликтов, изменению рабочих и управленческих отношений;

- анализ регрессионного управленческого развития. Выделены основные условия профессиональной управленческой деформации, которые обусловлены утратой потребности в обратной связи, сопровождающейся завышением самооценки. Нарушения взаимодействия менеджеров с социальной или профессиональной средой соответствуют специфическим типам личностного регресса;

- поиск путей щадящего завершения карьеры¹.

Таким образом, психология карьеры на сегодняшний день является весьма динамично развивающейся отраслью психологической науки.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятия «карьерера».
2. Определите суть карьеры с позиций экономики, философии, психологии, социологии, акмеологии.
3. Перечислите и охарактеризуйте методы исследования карьерных изменений.
4. С чем связано то, что интенсивное исследование карьеры работников началось в России лишь в конце XX в.?
5. Каковы основные направления исследований в области психологии карьеры в России и за рубежом?

Практические задания для формирования компетенций

1. Используя научную литературу, составьте таблицу, содержащую определения понятия «карьерера», данные разными авторами (например, первый столбец – автор, второй – определение карьеры, третий – библиографические данные).
2. Определите достоинства и недостатки организационного и статистического подходов к исследованию карьеры.
3. Проанализируйте из трех журналов все научные статьи за последние пять лет, посвященные изучению аспектов карьеры. Какие методы исследования используются авторами и в каких целях?

¹ Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2009. 352 с.

Глава 2

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КАРЬЕРЫ

2.1. Типология форм карьерного развития и структура карьеры

В научной литературе рассматривается большое количество разнообразных типов и видов карьеры. Так, например, Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская предлагают выделять виды карьеры в зависимости от сферы деятельности, количества организаций, направления развития личности и пр.¹ (табл. 2).

Таблица 2

Классификация видов карьеры (по Г. Г. Зайцеву, Г. В. Черкасской)

Критерий	Вид карьеры	Пример
1	2	3
Основная сфера деятельности	Политическая	Президент страны
	Военная	Генерал армии
	Спортивная	Чемпион мира
	Научная	Основоположник научной школы
	Государственная	Председатель правительства
	Религиозная	Иерарх церкви
	Общественная	Посол мира
Количество организаций	Светская	Законодатель мод
	Внутриорганизационная	—
	Межорганизационная	
	Предпринимательская	
Направление развития личности	Профессиональная	Мастер в своем деле, незаменимый специалист
	Культурная	Высококультурный человек
	Творческая	Признанный гений в искусстве
	Духовного совершенствования	Высокодуховный человек, духовный учитель
	Физического совершенствования	Мисс Вселенная
	Матримониальная	Жена (муж) главы государства, кинозвезды

¹ Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Указ. соч. С. 13–15.

Окончание табл. 2

1	2	3
Цели деятельности	Деловая	Крупный бизнесмен, топ-менеджер
	Образовательная	Энциклопедически образованный человек
	Личностная	Интересная личность
	Быговая	Прекрасный хозяин (кулинар и т. п.)
	Родительская	Отец семейства
Легитимность сферы деятельности	Положительная (общественно полезная)	Руководитель банка
	Отрицательная (маргинальная)	Руководитель организованной преступной группировки
Степень достижения целей	Успешная	-
	Неуспешная	
Степень реализации	Потенциальная	-
	Реальная	
Способы реализации	Достигнутая этичными или неэтичными методами	-
	Заслуженная / незаслуженная	
Технические характеристики процесса	Быстрая / мгновенная / спонтанная / стремительная	-
	Медлительная / длительная	
	Вертикальная / горизонтальная / центростремительная	
	Типичная / устойчивая / прерывная	
	Развивающаяся / затухающая	
	Восходящая / нисходящая	
	Карьера на восходе / карьера на закате	
	Случайная / неслучайная	

Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров выделяют два типа карьеры:

1. *Профессиональная*. Характеризуется ростом знаний, умений, навыков, профессиональной компетентности. Может идти по линии специализации (углубление в области одной специальности) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, расширение инструментария и областей деятельности).

2. Внутриорганизационная:

- вертикальная (должностной рост);
- горизонтальная (работа в разных подразделениях, но на одном уровне иерархии; выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре);
- центростремительная (продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений)¹.

Понятие «карьера» чаще всего связывают с вертикальным продвижением. Чтобы работник воспринимал горизонтальное перемещение как реальную карьеру, необходимо выполнение определенных условий:

- количество ступеней такой карьеры должно обеспечивать возможность продвижения на протяжении всего периода трудовой активности;
- ступени горизонтальной карьеры должны быть неформально признаны профессиональным сообществом, что обеспечивает их реальный престиж для работника;
- каждая ступень должна обеспечивать реальный рост материального благополучия (прежде всего заработной платы), выступая мотивирующим фактором для работника;
- конечная ступень должна быть достаточно солидной и не уступать по уровню оплаты соответствующим ступеням вертикального продвижения².

Наиболее распространено горизонтальное и вертикальное продвижение в японской системе управления персоналом, при этом оба направления престижны и у работников есть карьерные перспективы.

О. В. Минкина, В. К. Шаповалов описывают три типа карьеры: вертикальную, горизонтальную и ступенчатую, или комбинированную (совмещает элементы горизонтальной и вертикальной карьеры)³.

¹ Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2002. С. 272–273.

² Сиягин Ю. В. Человек и карьера // Бюл. деловой информ. 1995. № 12. С. 34–39.

³ Минкина О. В., Шаповалов В. К. Консультирование по карьере: учеб. пособие. М.: Акад. проект, 2008. С. 59.

Типология карьеры в зависимости от пола субъекта впервые была предложена Д. Сьюпером. Для *мужской выборки* характерны следующие типы карьеры: стабильная карьера (субъект после обучения сразу же вступает в профессию и неизменно следует этому выбору); обычная карьера (после периода обучения следует серия профессиональных проб, которые заканчиваются стабильной службой); нестабильная карьера (чередование профессиональных проб и периодов стабильной работы); карьера с множеством проб (частая смена работы без какой-либо стабильной или главенствующей работы). Для *женской выборки* классификация включает такие типы карьеры: карьера домохозяйки; обычная карьера (после получения образования женщина работает до замужества, а потом становится домохозяйкой); стабильная рабочая карьера (после получения образования женщина находит работу, которая становится делом ее жизни); двухлинейная карьера (сочетание карьеры домохозяйки и стабильной рабочей карьеры); прерывающаяся или прерванная карьера (работа до замужества, далее перерыв в связи с рождением и воспитанием детей, затем возвращение к работе); нестабильная карьера (чередование более или менее длительных периодов работы после замужества наряду с возвращением к карьере домохозяйки); карьера с множеством проб (последовательное выполнение несвязанных видов работы без стабилизации в какой-либо профессиональной области)¹.

Н. Б. Стамбулова разработала классификацию типов спортивной карьеры, в основу которой положены такие критерии, как сроки начала карьеры, длительность и скорость продвижения, охват и представленность различных видов спорта, преимущественная направленность на достижение или на личностное развитие, характер динамики спортивных результатов, способы достижения целей, «цена» карьеры (временные, энергетические, материальные затраты, ухудшение состояния здоровья и т. п.), выраженность социального признания, количество ситуационных кризисов, своевременность ухода из спорта. На основе этого автором выделены три модели карьеры: синтетическая, аналитическая, структурная².

¹ Шерет Т. Д. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании: дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2006. С. 55–56.

² Стамбулова Н. Б. Психология спортивной карьеры. СПб.: Центр карьеры, 1999. С. 48.

В соответствии с различными сочетаниями самооценки, уровня притязаний и локуса контроля И. П. Лотовой описаны шесть типов карьеры госслужащих: «скалолаз», «имитатор», «мастер», «муравей», «вечный студент», «организатор». По времени осуществления карьерного процесса она выделяет типичную, скоростную, десантную, замедленную, атипичную карьеры¹.

В. А. Толочек, опираясь на синергетическую парадигму, выделяет пять типов карьеры человека.

Первый тип: традиционная профессиональная карьера, обусловленная совокупностью внешних условий (сословные, семейные традиции, передаваемые из поколения в поколение, формы собственности на средства труда, характер участия в общественном разделении труда и др.). Господствует до XVII в.

Второй тип: труднопредсказуемое и редко возникающее сочетание внешних и внутренних условий, позволяющее человеку кардинально изменить социальное положение (неожиданное обогащение, нетипичный брак и т. п.). Чаше такие бифуркации связаны с асоциальными действиями (обман, физическое уничтожение других людей). Карьера этого типа характерна для XVII–XVIII вв.

Третий тип: кумулятивная карьера – постепенное накопление социальных благ и ресурсов (материальные средства, природные богатства, увеличение численности племени, рода или семьи), позволяющее со временем приобрести более высокое стабильное социальное положение (из крестьян перейти в священники, далее – в чиновники, следующая ступень феодального общества – личное и наследуемое дворянство, далее – получение титула). Такая карьера доминирует в XVIII–XIX вв.

Четвертый тип: линейная служебная карьера (иерархическая, управленческая) – предсказуемое и формально закрепленное законодательством поэтапное иерархическое продвижение субъектов, обусловленное развитием государственных институтов (государственное управление, регулярная армия, военный и гражданский флот и др.). С развитием торговли и производства такой тип карьеры становится нормой и в других сферах трудовой деятельности. Эта карьера характерна для XX–XXI вв.

¹ Лотова И. П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: дис. ... д-ра психол. наук. М., 2004. С. 122–125.

Пятый тип: мультивариативная карьера – предоставляемая развитым обществом возможность многим людям в процессе более или менее нормативного социального конкурса не только предсказуемо продвигаться в русле однажды избранного профессионального поприща, но и неоднократно в течение жизни изменять сферу профессиональной деятельности, либо перемещаясь на аналогичную социальную позицию, либо сравнительно быстро продвигаясь в новой профессии. Так, например, в современной России это проявляется в ротации политической элиты и членов «команды» из органов исполнительной власти в органы законодательной власти, в бизнес и пр.¹

По мнению А. А. Бодалева и Л. А. Рудкевича, необходимо различать «настоящую» карьеру, когда продвижение в деятельности и достигаемые в ней успехи тесно сопряжены с личностным и субъектно-деятельностным (прежде всего профессиональным) развитием человека, и «формальную» карьеру, которая не подкреплена объективированием личностного и профессионального потенциала, соответствующего задачам выполняемой человеком деятельности, из-за его отсутствия².

Карьера работника как длительный процесс включает в себя ряд взаимосвязанных элементов: личностную (мотивация на карьеру, личностные качества, самореализация, социальное признание), производственную (расширение производства, переход на новые экономические технологии, потребность предприятия в развитии карьеры работника) и ценностную подструктуры (социальная принадлежность, социальные ценности, престижность развития карьеры). Все подструктуры взаимосвязаны и в комплексе определяют развитие карьеры работника. Поэтому при планировании карьеры необходимо учитывать все элементы ее структуры, так как возможны негативные проявления (например, завышенный уровень притязаний и самооценка могут привести к тому, что человек будет стремиться к развитию карьеры, хотя его личные качества не соответствуют требованиям рабочего места)³.

¹ Толочек В. А. Современная психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2005. С. 392–393.

² Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. Как становятся великими или выдающимися? М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. С. 148.

³ Гончарова А. А. Социально-психологические барьеры, препятствующие построению карьеры женщины (на примере службы занятости по Московской области): дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. С. 25–26.

2.2. Динамические характеристики карьеры и стратегии поведения при ее реализации

Этапы карьеры. Различают следующие стадии карьерного роста: установок на карьеру (до 35 лет), бурного карьерного роста (35–45 лет), стабильности (после 45 лет)¹. На каждой стадии могут возникнуть проблемы и противоречия.

У работников, только что начавших свою трудовую деятельность, может возникнуть «шок от реальности», связанный с тем, что действительность существенно отличается от того, чему учат в вузе. Способ избежать этой проблемы – формирование реалистичных ожиданий при приеме на работу.

Другая проблема – утрата интереса и скрытый саботаж – может возникнуть у работников перед выходом на пенсию, особенно в тех случаях, когда они не удовлетворены своей работой. Она представляется им неинтересной и бесперспективной, а менять что-либо кардинально в этом возрасте уже поздно. Решить данную проблему можно через мотивацию и привлечение к наставничеству.

На стадии бурного роста также возможны трудности. Чем ближе к вершине иерархической лестницы в организации, тем меньше вакансий и тем выше требования к кандидатам и сложнее им соответствовать. При этом, как правило, у тех, кто находится на управленческой вершине (а зачастую это люди старше 45 лет), наступает период стабильности, так как они обычно бывают удовлетворены своим положением и намерены его сохранять как можно дольше, что, в свою очередь, блокирует возможность вертикального роста для других сотрудников организации. Справиться с проблемой помогут горизонтальные перемещения и ротация управленческих кадров.

В социальной психологии выделяются следующие *этапы карьерного развития*:

1. Обдумывание будущего рода занятий.
2. Образование и тренировка.
3. Вхождение личности в мир профессии.
4. Профессиональное научение и дальнейшая специализация индивида в рамках конкретной организации.

¹ *Карташова Л. В.* Управление человеческими ресурсами: учеб. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 192–194.

5. Достижение членства в организации.
6. Принятие решения о своем членстве в организации в случае неудовлетворенности карьерой или больших возможностей роста в другой организации (первые 5–10 лет карьеры).
7. Переоценка себя.
8. Снижение степени вовлеченности в профессию и подготовка к уходу на пенсию.
9. Уход на пенсию¹.

И. П. Лотова выделяет четыре этапа карьерного роста госслужащих:

- 1) выбор карьеры, поиск своего места в жизни, получение профессионального образования;
- 2) вхождение в должность, профессиональная адаптация, установление отношения человека к профессии;
- 3) становление в должности, овладение профессиональной ролью, формирование навыков прогнозирования социальных ожиданий, связанных с данной профессиональной деятельностью;
- 4) оценивание результата карьеры как лично значимого но-вообразования, детерминированного собственной активностью².

М. Вудкок и Д. Френсис выделяют пять основных этапов карьерного продвижения менеджера: начало карьеры, приобретение определенной компетенции, анализ достижений и рассмотрение возможностей для перемен, подведение итогов карьеры и подготовка к выходу в отставку, переход к нерабочей жизни.

Р. Германсон предлагает последовательность стадий карьеры инженера:

1. Переходная фаза от учебы к работе по специальности (для всех последующих стадий особую значимость имеет правильный выбор первого места работы).
2. Накопление профессиональной компетенции и решение материальных вопросов жизни специалиста.
3. Этап испытаний, связанный с пробой профессиональных сил в конкуренции с соперниками.
4. Пожинание плодов, сбор урожая, подготовленный всей предыдущей трудовой деятельностью.

¹ Чижер В. А. Социальная психология в организациях: учеб. пособие. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1998. 67 с.

² Лотова И. П. Указ. соч. С. 118–122.

Ш. Бюллер в 20–30-е гг. XX в. разработала концепцию жизненного пути человека на основе биографических исследований. Она выделила пять фаз карьеры:

1. Подготовительная (16–20 лет): подготовка к карьере.

2. Начало карьеры (от 16–20 до 25–30 лет): пробы и ошибки в профессии, поиск партнера по браку, жизненных перспектив, места жительства.

3. Активная карьера (от 25–30 до 45–50 лет): период зрелости и творческого расцвета.

4. Постепенное старение (от 45–50 до 65–70 лет): карьера стабилизируется и начинает постепенно понижаться за счет того, что молодые и более энергичные уходят вперед, происходит завершение профессиональной деятельности, ухудшение физического здоровья, реже осуществляется постановка новых жизненных целей, возникает потребность в осмыслении прожитого.

5. Завершение жизненного пути (от 65–70 лет до смерти): чаще всего как таковой карьеры нет, происходит распад семей из-за смерти партнера по браку, ослабление социальных связей, человек осознает сокращение будущего времени жизни, поэтому возрастает внутренняя тревога и желание покоя.

Некоторые американские исследователи (J. A. Bachuber, A. W. Noe, R. A. Noe, J. Russell и др.) выделяют три стадии карьеры, которые по-разному влияют на удовлетворенность работника своим трудом, его вклад в работу, готовность мобилизовать свои силы и возможности на благо организации. На каждой из стадий работники сталкиваются с рядом проблем, которые требуют разрешения для дальнейшей успешной реализации карьерного плана.

1. *Пробная / испытательная стадия* (до 30 лет): изучение норм и правил деятельности, принятых в конкретной организации. Сложности связаны и с определением целей карьеры, и с проявлением своих индивидуальных профессиональных способностей и особенностей. На данной стадии работникам желательно продемонстрировать эффективное выполнение своих обязанностей, заручиться поддержкой ключевых лиц в организации. Последние, в свою очередь, поощряют глубокое осознание молодыми сотрудниками своей карьерной ориентации и способствуют пониманию ими того, что выбранный способ

и путь осуществления карьеры очень сильно влияет на жизненное самоосуществление. Некоторые работники разочаровываются, так как ощущают, что по-прежнему направляются авторитетной фигурой, хотя ожидали, что работа даст им больше свободы.

Основные задачи данной стадии – адаптация (к профессиональной деятельности, рабочему месту, коллегам, организационной и корпоративной культуре) и достижение определенных успехов. Также работникам необходимо достичь баланса между карьерой и вне рабочей активностью (семья, отдых, досуг).

2. *Консолидация / стабилизация* (31–45 лет): активное включение в процесс целеполагания и реализации планов карьеры, готовность и способность взять на себя дополнительные обязанности, ответственность за качественное выполнение работы.

Основные задачи – сохранение на прежнем уровне продуктивности работы, переосмысление и пересмотр принятых на предыдущей стадии решений, связанных с целями карьеры. Также от работников требуется наметить направления использования своих сил и возможностей помимо поддержания на определенном уровне имеющихся профессиональных знаний, умений, навыков.

Находясь в середине карьеры, работник может столкнуться с психологическими проблемами (состояние дискомфорта, изменения в семейных отношениях и пр.). Накапливаясь, данные трудности могут вылиться в кризис середины карьеры, который проявляется прежде всего в замедлении темпов продвижения¹.

К окончанию периода стабилизации человек обычно достигает вершины своих профессиональных возможностей, при этом он осознает, что работать лучше уже не сможет, что ему не успеть полностью реализовать карьерные планы, а накопленные им знания могут остаться невостребованными.

3. *Сохранение / поддержание профессиональных навыков* (более 45 лет): снижается заинтересованность в расширении профессиональных возможностей, работники меньше стремятся включаться в интенсивную профессиональную деятельность, происходит снижение значимости опоры на цель карьеры.

¹ Иванцевич Д., Лобанов А. Указ. соч. С. 75.

Для большинства работников задача данной стадии – сохранение продуктивности и подготовка к уходу на пенсию, для небольшого же числа работников – подготовка к продвижению на уровень высшего руководства.

В научной литературе наиболее часто встречается следующая классификация этапов карьеры, согласно которой переход от одного этапа к другому сопровождается переживанием стресса и потрясений:

1. *Предварительный этап* (до 25 лет). Учеба в школе, получение среднего и высшего профессионального образования, поступление на службу, вхождение в новый коллектив и нахождение своего места внутри организации. Возможна смена нескольких различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего личные потребности и отвечающего индивидуальным возможностям. Начало самоутверждения в своей работе.

2. *Становление* (25–30 лет). Освоение работы, развитие профессиональных навыков, формирование квалификации, самоутверждение и появление потребности в установлении независимости в работе. Появляется желание получать высокую заработную плату, так как происходит создание семьи, о которойтребуется забота.

3. *Продвижение* (30–45 лет). Продвижение по служебной лестнице, повышение квалификации, накопление практического опыта, рост потребности в самоутверждении, достижении более высокого статуса, большей независимости, начало процесса самовыражения.

4. *Сохранение* (45–60 лет). Пик совершенствования квалификации, ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, заинтересованность в передаче своих знаний молодым специалистам. Свойственен творческий подход к профессиональной деятельности, возможен подъем на новые ступени служебной лестницы. Происходит достижение вершин независимости и самовыражения.

5. *Завершение* (60–65 лет). Подготовка к уходу на пенсию, подготовка себе смены. Данный период характеризуется тем, что человек получает все меньшее удовлетворение от работы, испытывает состояние психологического и физического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим достигают наивысшей точки за весь период карьеры. Характерна заинтересованность в сохранении уровня оплаты труда и стремление найти другие источники доходов, которые бы заменили заработную плату.

6. *Пенсионно-внеслужебный этап.* Карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, что было затруднено в период работы в организации. Стабилизируется уважение к себе и своим коллегам¹.

Описанные выше этапы карьеры могут служить лишь определенным ориентиром. Жизнь и карьера каждого человека индивидуальны, следовательно, не может быть какого-то общего их образца.

Практически во всех приведенных периодизациях карьерного пути человека не учитывается тот факт, что работник в течение жизни может вынужденно или по собственному желанию сменить профессию, причем неоднократно. До недавнего времени смена профессии, специальности, места работы являлась индикатором ошибки личности при выборе профессии. Согласно результатам исследований, в последнее время данные процессы определяются как феномены профессионального становления личности, как поиск способа самореализации, т. е. профессия перестает быть центром, вокруг которого разворачивается жизнь человека. Это результат того, что современное российское общество, политические и социально-экономические изменения, развитие рыночных отношений породили новые требования к работнику.

Кроме того, рассмотренные периодизации не учитывают карьерные особенности всех групп работников, например неквалифицированных рабочих.

Данные недостатки пытается преодолеть в своей периодизации А. В. Шаповалов. Он предлагает рассматривать карьеру как процесс, состоящий из четырех этапов:

1. *Выбор карьеры.* Индивид осуществляет выбор типа карьеры. Определяются степень согласованности жизненных и профессиональных ценностей и идеалов, профессиональные склонности и способности, уровень притязаний и профессиональные намерения, направленность личности.

2. *Планирование карьеры.* Период профессионального прогнозирования, целеполагания и формирования карьерных планов в ближней и отдаленной перспективе. Происходит формирование внутренней готовности носителя карьеры к осознанному и самостоятельному

¹ Персональный менеджмент: учеб. / С. Д. Резник [и др.]. М.: ИНФРА-М, 2002. С. 101–104.

конструированию перспектив карьерного движения, обоснованию способов их осуществления, всесторонний анализ личностного карьерного потенциала и внешних факторов, оценка возможных рисков и средств их избегания или преодоления.

3. *Реализация карьеры.* Самый длительный этап карьеры. Содержание и способы деятельности носителя карьеры зависят от типа избранной карьеры, его карьерного потенциала и социальных детерминант карьерного процесса. Происходит постановка новых карьерных целей, формирование новых аспектов личности в рамках карьерного процесса, наблюдается все бóльшая включенность личности в карьерный процесс.

4. *Оценка и коррекция карьеры.* Сопоставление того, что намечалось в карьерном плане, какие цели и задачи ставились, каков был уровень притязаний, с тем, чего человек достиг на данный момент. Коррекция карьеры осуществляется путем внесения индивидом изменений в ее план, способы и средства, которые обусловлены изменяющимся карьерным потенциалом и внешними социальными детерминантами¹.

Л. Г. Почебут, В. А. Чикер рассматривают две стороны карьерного процесса: объективную, внешнюю (последовательность занимаемых индивидом позиций) и субъективную, внутреннюю (восприятие человеком своей карьеры, образа профессиональной жизни и своей роли в ней). В эволюции «внутренней» карьеры выделяют девять этапов:

1) обдумывание будущего рода занятий. Характеризуется работой воображения. Представления о карьере ограничены профессиональными стереотипами, а критерии успеха размыты;

2) период образования и тренировки, варьирующийся в зависимости от требований конкретной профессии;

3) вхождение личности в мир профессии. Возникает проблема адаптации, формируется профессиональное Я;

4) профессиональное научение и дальнейшая социализация индивида в организационных условиях;

5) достижение членства в организации, создание образа себя как значимого члена организации, профессионала. Возникает ощущение таланта, происходит осознание своих сил и слабостей;

¹ *Шатовалов А. В.* Процессуальный анализ карьер представителей различных социально-профессиональных групп: дис. ... канд. социол. наук. Ставрополь, 2006. С. 43–45.

б) принятие организацией решения о сроке пребывания работника в должности. Обычно это происходит в первые 5–10 лет карьеры. Работнику становится известно, может ли он рассчитывать на длительное будущее в данной организации;

7) кризис середины карьеры. Происходит переоценка собственных возможностей и принятие решения о дальнейшем пути личности в сфере карьеры;

8) снижение вовлеченности в профессиональную деятельность и подготовка к уходу на пенсию. У некоторых работников формируется напряжение в связи с перспективой возможного прекращения профессиональных занятий, что выражается в агрессивном продолжении деятельности;

9) выход на пенсию, трансформация профессионального образа Я¹.

Длительность каждого этапа различна и не всегда связана с возрастом и профессией. Степень связи с возрастом зависит от конкретной карьеры. Если человек меняет профессию, этапы могут повторяться.

В американской психологии традиционно выделяется семь этапов трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок. Их последовательность может меняться в зависимости от человека (одни этапы могут выпадать, другие – повторяться):

1. Идеализация действительности.
2. Крушение надежд (осознание разрыва между преувеличенными ожиданиями, желаниями и реальными обстоятельствами, появление чувства тревоги и беспокойства).
3. Вызов всему и неповиновение.
4. Уход от дел (происходит, когда человек начинает чувствовать, что он больше ничего не может изменить).
5. Осознание (возникает чувство ответственности и желание изменить что-то в себе).
6. Решительность.
7. Убежденность (постоянное желание улучшить положение дел).

Д. Тидман в теории персонального развития описывает процесс развития карьеры как поиск баланса между профессиональным образом Я человека и ролевыми ожиданиями, предъявляемыми к нему профессиональной средой. По мнению исследователя, процесс развития карьеры – один из наиболее важных аспектов личностного разви-

¹ Толстая А. Н. Управление карьерой в организации // Психология управления / под ред. А. В. Федотова. Л., 1991. С. 49–62.

тия в целом, поскольку он учит человека быть дизайнером и строителем собственной жизни. Автор выделяет три стадии этого процесса:

- вхождение в должность: освоение в профессиональной среде, попытка сопоставить свои личностные цели и представления о карьере с целями и задачами организации;

- преобразование: вследствие приобретения определенного опыта, веса и влияния в организации человек становится более компетентным, уверенным в себе и предпринимает попытки «приспособить» цели организации к собственным целям и возможностям, профессиональной Я-концепции;

- интеграция: достижение соответствия между устремлениями человека и организационными целями и условиями.

Также в западном менеджменте выделяют стадии карьеры, начиная с числового обозначения возраста, в котором конкретное лицо вступает на свой профессиональный путь после обучения (Γ). Каждая последующая стадия определяется значением предыдущей с добавлением соответствующего числового коэффициента:

- 1) пора готовности (Γ);
- 2) пора благоразумия (B) = $\Gamma + 3$;
- 3) пора выдвижения (B) = $B + 7$;
- 4) пора ответственности (O) = $B + 5$;
- 5) пора авторитета (A) = $O + 3$;
- 6) пора достижений (D) = $A + 7$;
- 7) пора наград (H) = $D + 9$;
- 8) пора важности (BB) = $H + 6$;
- 9) пора мудрости (M) = $BB + 3$;
- 10) пора тупика (T) = $M + 7$.

Так, примерно с 21 года (пора готовности) до 24 лет человек находится в рамках поры благоразумия, с 24 лет до 31 года – поры выдвижения, далее до 36 лет длится пора ответственности, затем приходит авторитет, к 39 годам наступает пора достижений и т. д. Последовательность стадий карьеры определяется наличием или отсутствием в ней плато.

Считается, что «зажимаемый», не продвигаемый по службе работник вместо указанных стадий 6–10 проходит иные, а именно:

- 6) пора краха (K) = $A + 7$;
- 7) пора зависти (3) = $K + 9$;
- 8) пора смирения (C) = $3 + 4$.

Таким образом, организационное плато может переходить в личностное, поскольку «зажимаемый» сотрудник в итоге смиряется с существующим положением вещей.

Карьерные стратегии. Осознанный выбор человеком одного или нескольких векторов карьеры на основе сложившихся у него представлений о возможности карьерного роста в определенной организации и его личной жизненной ситуации называется *карьерной стратегией*¹. Ее суть состоит в организации карьеры таким образом, чтобы способ продвижения обеспечивал оптимальное использование ресурсов, движущих механизмов и ослаблял действие любых факторов сдерживания и сопротивления. Итак, целью карьерной стратегии выступает обеспечение устойчивости карьерного процесса.

Индивидуальная стратегия карьерного роста личности зависит от профессиональных знаний, умений и навыков, карьерных целей и мотивации, эмоционально-волевой и саморегулирующей составляющих карьерного роста.

О. А. Долгорукова выделяет пять возможных типов карьерных стратегий: вертикальный, горизонтальный, центростремительный, параллельный, нисходящий. Рассмотрим их более подробно.

Вертикальный тип стратегии поведения индивида при реализации карьеры характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Горизонтальный тип означает перемещение в другую функциональную область деятельности либо выполнение обязанностей, формально не закрепленных в организационной структуре (выполнение роли руководителя временной программы), а также расширение или усложнение задач на прежней ступени (с увеличением вознаграждения).

Центростремительная карьерная стратегия подразумевает движение к руководству организации, сопровождающееся приглашением на недоступные для других работников встречи, совещания, получение доступа к неформальным источникам информации, выполнение отдельных важных поручений руководства.

¹ Долгорукова О. А. Построение карьеры. СПб.: Питер, 2006. С. 24.

Параллельная стратегия при реализации карьеры характеризуется работой в нескольких организациях одновременно с целью удовлетворения духовных потребностей, потребностей высшего порядка (получение дохода в данном случае – задача второстепенная).

Последний, *нисходящий* тип карьерной стратегии является альтернативой «бесконечной гонки» в профессиональной деятельности. Люди уходят с достигнутых ими высот, чтобы подумать и, возможно, вернуться в свою деятельность с обновленным взглядом либо чтобы достичь определенной цели, даже если это будет связано с нисходящей карьерой с точки зрения остального общества¹.

О. А. Долгорукова описывает факторы, оказывающие влияние на выбор индивидом карьерных стратегий:

1. Экономические условия в стране: человек живет в стране, находящейся в том или ином экономическом состоянии, которое, в свою очередь, ограничивает или дает широкие возможности для выбора карьерного пути.

2. Социокультурный контекст: на выбор карьерных стратегий влияет культура народа, к которому принадлежит конкретный человек.

3. «История» человека: ближайшее социальное окружение (родственники, друзья, одноклассники и пр.) формирует представления о том, какой образ жизни и занятия уместны для женщин и мужчин (гендерные роли), через окружающих индивид начинает осознавать свои способности и склонности. Семья во многом является «стартовой площадкой» в определении жизненных планов (ценностные ориентации родителей и близких, род их занятий и материальное положение).

4. Индивидуальные ценности – система ценностей человека (является самым устойчивым фактором карьеры).

5. Социально-экономические условия в семье².

Развитие карьеры – длительный процесс, включающий в себя несколько взаимосвязанных этапов и опирающийся на определенные стратегии. Разнообразие подходов к описанию процесса построения и реализации карьеры, приведенных выше, вызвано несколькими обстоятельствами: социально-экономическими условиями разных стран, индивидуально-личностными особенностями авторов классификаций и их научной ориентацией, а также сложностью и многообразием самих субъектов карьерного развития.

¹ Долгорукова О. А. Указ. соч. С. 77.

² Там же. С. 7–10.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Используя приведенные в п. 2.1 классификации этапов карьеры, разделите их на группы по каким-либо основаниям.
2. Перечислите факторы, оказывающие влияние на выбор работником карьерной стратегии.
3. Опишите виды карьерных стратегий.
4. Какие типологии форм карьерного развития Вы знаете?
5. Какой тип карьерного развития предпочтителен лично для Вас? Почему?

Практические задания для формирования компетенций

1. Выберите 10 героев художественных произведений и выявите (в соответствии с разными классификациями), по какому типу развивалась их карьера.
2. Проанализируйте карьеру своих родителей (или иных близких родственников): какие этапы были пройдены, какова их основная характеристика.
3. Используя зарубежный подход, описанный в п. 2.2, рассчитайте собственные числовые коэффициенты карьерных стадий. Проанализируйте результат.

Глава 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КАК ОСНОВНОЙ ИНТРАПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР КАРЬЕРЫ

3.1. Модель нормативного психического развития. Освоение труда и профессии в онтогенезе

Понятие «становление личности» в психологии еще не получило четкого определения. Мы рассматриваем *становление личности* как непрерывный процесс ее целенаправленного прогрессивного изменения под влиянием социальных воздействий и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Становление обязательно предполагает потребность в развитии, возможность и реальность ее удовлетворения. Экстраполируя себя в будущее, желая его, личность сама себя формирует, творит. По мере становления личности растет целостность, интегративность ее психологической организации, усиливается взаимосвязь различных свойств и качеств, накапливаются новые потенции развития. «Сфера истинного бытия человека как личности – это сфера его выхода за пределы себя»¹.

Центральной проблемой становления личности является раскрытие закономерностей перехода от низшего уровня развития к высшему. В становлении личности могут быть выделены периоды, стадии. Переход от одного уровня к другому осуществляется на основе диалектического принципа развития: в процессе эволюционного развития возникают и накапливаются противоречия, которые приводят к скачку, к переходу на новый, более высокий уровень. Качественное отличие уровней развития обуславливается особым сочетанием внутренних процессов развития и внешних условий, которые являются типичными для данного периода. Становление предполагает направленность, которая может меняться, и непрерывность, однако становление может прерываться, останавливаться, а в отдельных случаях и прекращаться.

Кроме стадийного развития выделяют функциональное, т. е. осуществляющееся внутри определенной стадии и ведущее к количе-

¹ Анцыферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системы // Психология формирования и развития личности: сб. науч. тр. / отв. ред. Л. И. Анцыферова. М., 1981. С. 5.

ственному накоплению качественно новых элементов, которые и образуют потенциальный резерв. Создание этих внутренних потенций развития – результат активного взаимодействия индивида с окружающим миром в форме деятельности, выступающей постоянным источником обогащения психики. Результат деятельности, если он действительно является осуществлением поставленной цели, всегда богаче, содержательней ее.

Отечественные психологи раскрывают качественное своеобразие каждого периода (стадии) развития личности на основе понятий «социальная ситуация развития» и «ведущая деятельность».

Идея *социальной ситуации развития* была сформулирована Л. С. Выготским для характеристики системы отношений между ребенком и социальной действительностью. «Социальная ситуация развития, – писал он, – представляет собой исходный момент для всех динамических изменений, происходящих в развитии в течение данного периода. Она определяет целиком и полностью те формы и тот путь, следуя по которому ребенок приобретает новые и новые свойства личности, черпая их из социальной действительности как из основного источника развития, тот путь, по которому социальное становится индивидуальным»¹.

Таким образом, рассматривая периоды (стадии) становления личности, следует анализировать социальную ситуацию развития, которая характеризуется прежде всего системой взаимоотношений личности с окружающими. Входя в различные формальные и неформальные группы, личность определяет свое отношение к групповым нормам и ценностям, усваивает новые социальные роли. Важным моментом развития личности на определенной стадии становится ее отношение к самой себе. Осознание своих свойств и качеств приводит индивида к формированию потребности быть личностью. «Потребность быть личностью, потребность в персонализации обеспечивает активность включения индивида в систему социальных связей и вместе с этим оказывается детерминированной этими социальными связями»².

Понятие *ведущей деятельности* раскрыто в трудах А. Н. Леонтьева. «Это такая деятельность, – указывает он, – развитие которой обуславливает главнейшие изменения в психических процессах, пси-

¹ Выготский Л. С. Проблемы возраста // Собр. соч.: в 6 т. М., 1984. Т. 4. С. 258–259.

² Петровский А. В., Петровский В. А. Индивид, его потребность быть личностью // Вопр. философии. 1982. № 3. С. 50.

хологических особенностях личности на данной стадии ее развития»¹. Каждая стадия становления характеризуется разнообразными видами деятельности; осуществляя их, личность разностороннее развивается. Но всегда имеется одна деятельность, которая выполняет определяющую, ведущую функцию в развитии личности. Особую роль в превращении той или иной деятельности в ведущую играет отношение личности к ней. Если деятельность выполняется охотно, заинтересованно, если она приобрела для индивида особый личностный смысл, то основное развитие инициируется в первую очередь ею.

Ведущая деятельность имеет следующие признаки:

- от нее зависят основные психологические новообразования каждой стадии становления личности;

- в ее форме возникают и развиваются новые виды деятельности;
- в ней возникают и формируются частные психические процессы.

Каждая стадия развития имеет свое особое значение для психики человека и характеризуется уникальными *психологическими новообразованиями*, которые, включаясь в состав генетически более поздних стадий, не растворяются в них, а, наоборот, существенно обогащаются, ибо новая, более сложная система наделяет своим системным качеством формы психики, поведения, деятельности, возникшие на предшествующих стадиях. При этом, чем полноценнее развиваются генетически ранние формы психики, тем более богатые потенции создаются для последующего ее прогресса.

Целостность процесса развития личности обеспечивается единством непрерывности и прерывности. Непрерывность в развитии выражает относительную устойчивость в рамках одной социальной ситуации. Прерывность характеризует качественные изменения при переходе от одной стадии к другой. Таким образом, в психическом развитии человека можно выделить периоды накопления возможностей, новых потенций развития и фазы дезорганизации сложившейся психологической системы личности, ее перестройки и формирования новой целостности, центром которой становится иное, нежели ранее, психологическое новообразование. Эти периоды называются *критическими*. Они характеризуются сменой ведущей деятельности, темпа развития, повышенной уязвимостью, внутренней растерянностью, метаниями, переоценкой самого себя и других (табл. 3).

¹ *Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. / под ред. В. В. Давыдова [и др.]. М.: Педагогика, 1983. Т. 1. С. 286.*

Таблица 3

Дифференциация становления личности в онтогенезе

Период	Стадия	Основные потребности	Ведущая деятельность	Кризисы становления	Основные психологические новообразования
1	2	3	4	5	6
Дошкольное детство	Младенчество (0–1 год)	Физиологические потребности, потребность в эмоционально-телесном контакте	Общение со взрослыми	Кризис новорожденности	Комплекс оживления, начальная форма понимания речи, ориентировка в окружающем пространстве, эмоциональность
	Раннее детство (1–3 года)	Потребность в овладении предметным миром и ориентировке в нем	Предметно-манипулятивная деятельность	Кризис первого года жизни	Подражательность, речь, способность пользоваться предметным миром, открытие Я – появление чувства личности
Школьный возраст	Дошкольный возраст (3–6 лет)	Потребность в ролевом общении	Игра	Кризис трех лет	Способность к идентификации с другими людьми, страх, психологическая готовность к школе
	Младший школьный возраст (7–10 лет)	Познавательная потребность, потребность в поощрении со стороны учителя	Учение	Кризис семи лет	Произвольность психических процессов, внутренний план действий, рефлексия, способность к идентификации с другими, развитие системы сориентированных движений
	Подростничество (11–14 лет)	Потребность стать взрослым, потребность в нравственном самоопределении	Дифференцированная учеба	Подростковый кризис	Чувство взрослости, нравственная ответственная поведенческая установка, сравнительная самооценка, рефлексивное мышление, дружба

Продолжение табл. 3

1	2	3	4	5	6
	Ранняя юность (15–18 лет)	Потребность в самоуверждении, профессиональном самоопределении, в общении с лицами противоположного пола	Учебно-профессиональная деятельность	Кризис юношеских ожиданий, кризис идентичности	Обобщенная самооценка, самоуважение, личностное и профессиональное самоопределение, чувство одиночества, Я-концепция
Ранняя зрелость	Юность (19–23 года)	Потребность в социальном и профессиональном самоопределении, в самостоятельности	Нормативно заданная профессионально-групповая деятельность	Кризис профессиональных ожиданий	Социально-профессиональная активность, обобщенные способы познавательной и профессиональной деятельности, система профессиональных знаний, умений, навыков, базовые компетенции, ключевые компетенции
Взрослость	Молодость (24–27 лет)	Потребность в социальной и профессиональной активности	Нормативно заданная доминантная профессиональная деятельность	Кризис юношеских надежд	Социально-профессиональная самостоятельность, профессиональный опыт, профессионально важные качества, метапрофессиональные качества, профессиональная квалификация и идентификация, социально-профессиональная рефлексия
	Зрелость (28–60 лет)	Потребность в самореализации	Индивидуальная и творческая профессиональная деятельность	Кризис нереализованных возможностей	Профессиональная позиция, сверхнормативная профессиональная активность, компетенции, профессионально обусловленные черты характера, профессиональные деформации личности

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6
Старость	Пожилой возраст (61–75 лет)	Потребности в признании, в бессмертии, психофизиологические потребности	Социально одобряемая деятельность	Кризис осознания смысла жизни	Социальная, религиозная, бытовая активность, мудрость, рефлексия прошлого, тревожность
	Старчество (76–90 лет)	Потребность в общении, заботе, психофизиологические потребности	Домоводство, личная гигиена	Кризис ухода из жизни	Умиротворенность, желание смерти, социальная индифферентность
	Долгожительство (более 90 лет)	Психофизиологические потребности	Домоводство, личная гигиена	Кризис ухода из жизни	Умиротворенность, желание смерти, социальная индифферентность

Факторы, детерминирующие становление личности. Личность – это интегративное качество человека, поэтому продуктивное становление личности зависит от жизнедеятельности человека. Жизнедеятельность определяется прежде всего окружающей *природной средой*: географическими и климатическими условиями. Становление личности в горных или равнинных районах, на юге или на севере будет существенно отличаться, поскольку природная среда оказывает влияние не только на характер и способности человека, но и на темп и траекторию психического развития, определяя сценарий становления личности. Природная среда опосредованно определяет традиционные для данной местности виды трудовой деятельности и особенности культуры коренного населения, обуславливая содержание этнотехнологий.

Существенным фактором становления личности является ее *биологическая организация*. Необходима прежде всего нормальная наследственность, чтобы стало возможным психическое развитие. Мозг как биологическое образование – предпосылка появления сознания. Нервная система обладает врожденными органическими предпосылками для отражения окружающего мира. Природной предпосылкой развития способностей является наличие задатков – некоторых врожденных анатомо-физиологических особенностей мозга и нервной системы. Конечно, они еще не гарантируют развития способностей, происходящего под влиянием условий жизни и деятельности, обучения и воспитания человека.

Наследственность – свойство организма повторять в ряду поколений сходные типы обмена веществ и индивидуального развития в целом. Решающее значение принадлежит генотипу, который обеспечивает реализацию видовой генотипической программы. Именно поэтому вид *homo sapiens* обладает способностью к прямохождению, речевому общению и универсальностью руки.

Вместе с тем генотип индивидуализирует развитие. Исследованиями генетиков выявлен поразительно широкий полиморфизм, определяющий индивидуальные особенности людей. Количество потенциальных вариантов человеческого генотипа составляет $3 \cdot 10^{47}$, а количество живших на Земле людей – всего $7 \cdot 10^{10}$. Каждый человек – это уникальный генетический объект, который никогда не повторится.

Биологические особенности оказывают влияние на становление личности. Во-первых, они обуславливают разные пути и способы развития психических свойств. Сами по себе свойства нервной системы не определяют психических свойств. Ни один нормальный ребенок не является «природно предрасположенным» быть смелым или трусливым, настойчивым или безвольным, трудолюбивым или ленивым, дисциплинированным или недисциплинированным. На базе любого типа нервной системы при правильном воспитании можно выработать все общественно ценные черты характера. Например, выдержку и самообладание можно воспитать как у представителя безудержного типа нервной системы (по И. П. Павлову), так и у представителя уравновешенного типа. Но в первом случае это будет труднее сделать, да и пути и способы воспитания будут различными.

Во-вторых, биологические особенности влияют на уровень достижений человека в какой-либо области. Существуют врожденные индивидуальные различия в задатках, в связи с чем одни люди могут иметь преимущество перед другими в отношении возможностей овладения определенной деятельностью и одновременно уступать им же в отношении возможностей овладения иной деятельностью. Так, ребенок с благоприятными природными задатками развития музыкальных способностей будет при прочих равных условиях быстрее развиваться в музыкальном отношении и добьется гораздо больших достижений, чем ребенок, не обладающий такими задатками. В этом смысле люди не равны в отношении возможностей развития у них способностей.

Благоприятными условиями для полноценного становления личности являются хорошее физическое здоровье и внешние данные. И конечно, огромно влияние пола. Гендерные различия и нормальное психосексуальное развитие определяют своеобразие становления личности.

Личность по своей природе социальна, следовательно, источники развития ее психических свойств, творческой активности находятся в окружающей среде, в обществе.

Социальная среда – это окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования; целенаправленное обучение и воспитание, которые формируют психические особенности человека, а не являются лишь условием для проявления чего-то изначально данного, генетически строго определенного. Особо

подчеркнем решающую роль, которую играют обучение и воспитание как сознательный, целенаправленный процесс взаимодействия старшего поколения с младшим в целях формирования качеств личности, отвечающих запросам общества.

Следует также отметить, что личность – это активное, деятельное существо, а не пассивный объект влияния среды. Поэтому условия жизни, внешние воздействия определяют становление личности не прямо, а через процесс взаимодействия человека со средой, через его деятельность в этой среде. И правильнее говорить не о воздействии среды, а о процессе активного взаимодействия человека с окружающей средой.

Становление личности лишь в конечном итоге обусловлено внешними условиями и воздействиями. Они всегда опосредуются жизненным опытом человека, преломляются через индивидуальные психические особенности. Человек как активное существо может и должен сам сознательно изменять свою личность, т. е. заниматься саморазвитием, самовоспитанием. Но и тогда этот процесс мотивируется средой. Так что и здесь опосредованно сказывается ее влияние. Таким образом, социально организованная и стимулированная деятельность человека является основой, средством и условием становления личности.

К социальным факторам становления личности следует также отнести социально-экономические условия жизнедеятельности, систему образования и семью. Достаточный уровень экономического развития общества благоприятно сказывается на полноценном становлении всех его членов. Вариативное общее образование является важным условием дифференциации траектории становления личности. Нормальные семейные отношения создают благоприятный фон для бесконфликтного развития личности.

Важное значение в становлении личности принадлежит ей самой, ее *активности*¹, проявляющейся в стремлении выйти за рамки нормативных требований и предписаний, в феноменах надситуативной и надролевой активности, в реальных вкладах в других людей. Вкладывая себя в других, человек вносит изменения в собственные

¹ Активность – деятельное состояние организма как условие его существования и поведения.

личностные характеристики. Запечатлевая, продолжая себя в других людях, он удовлетворяет потребность быть личностью, потребность в саморазвитии.

Рассматривая факторы, инициирующие становление личности, следует также иметь в виду *случайные обстоятельства, значимые, критические события*.

Становление личности имеет два взаимосвязанных измерения. Одно, вертикальное, отражает изменение места человека в социуме (социальный статус, роли, достижения, неудачи, потери и др.); другое, горизонтальное, представляет собой временное измерение как определенную последовательность стадий личностного развития с характерным для каждой стадии ограничением возможных способов реализации, осуществления себя.

Рассмотренные факторы могут иметь разнополярную детерминацию, инициируя нормативное и отклоняющееся становление личности (табл. 4).

На разных стадиях становления личности влияние этих факторов неоднозначно. В дошкольном возрасте и в старости большую роль играют биологические факторы и природная среда, в школьные годы – социальные факторы: система образования и семья, в период взрослости – социально-экономические условия, собственная активность личности и случайные обстоятельства. Конечно, в индивидуальной жизни человека значение этих факторов также неоднозначно. неповторимое сочетание данных факторов определяет траектории и сценарии становления личности в онтогенезе.

Завершая рассмотрение вопроса о факторах становления личности, следует подчеркнуть, что решающее значение имеют социальные условия (образование, содержание деятельности); важная роль отводится собственной активности личности, самовоспитанию; биологические факторы выполняют функции предпосылок, возможностей психического развития; случайные события влияют на траекторию становления личности.

Движущими силами становления личности являются противоречия двоякого рода: между личностью и внешними условиями жизнедеятельности и обусловленные внутриличностными образованиями. Основным диалектическим противоречием выступает противоречие между сложившимися свойствами личности и объективными тре-

бованиями ведущей деятельности. Для каждой стадии становления личности характерны свои специфические противоречия. Снятие их приводит к переходу личности на следующую стадию становления.

Таблица 4

Факторы, детерминирующие становление личности

Фактор	Нормативное развитие	Отклоняющееся развитие
Природная среда	Благоприятные географическое место жительства и климатические условия	Неблагоприятные географическое место жительства и климатические условия
Биологический фактор	Нормальная наследственность, фиксированный пол, хорошее здоровье	Отягощенная или обогащенная наследственность, недостаточная дифференциация пола, задержка психического развития, акцентуации характера, сексуальные расстройства
Социальный фактор	Достаточный уровень экономического благосостояния семьи, стимулирование развития личности и повышения уровня ее образованности, психологически комфортные семейные отношения, дифференцированное общее и вариативное профессиональное образование	Низкий уровень экономического благосостояния семьи, неполная или социально неблагополучная семья, слабо дифференцированное обучение в школе, отсутствие профессионального образования, игнорирование уровня профессионализма, отсутствие системы аттестации, социально-этническое неравенство
Активность личности	Активная позиция, сверхнормативная профессиональная активность, непрерывное образование, самоорганизация, самообразование, саморазвитие и самоактуализация	Депрессивная пассивность, социальная инертность, лень, равнодушие, социальная дезадаптивность
Случайные события и обстоятельства	Чувствительность к благоприятному течению обстоятельств и случайным знаковым событиям	Неблагоприятная судьба, иррациональные тенденции в развитии, бессознательное влечение к разрушению своего Я

Детерминация становления личности различными психологическими школами трактуется по-разному. Социально-психологические теории рассматривают развитие как результат социальной селекции

и социализации. Большое значение придается случайности. Психодинамические теории в качестве детерминант развития рассматривают инстинктивные побуждения и эмоционально окрашенный опыт, приобретенный в раннем детстве. Важную роль играет реальная ситуация, которую личность наблюдает в детстве и ранней юности. Представители психологии развития факторами становления считают психическое развитие ребенка, дошкольное и школьное образование.

Исследование закономерностей становления личности в отечественной психологии привело к определению детерминации этого процесса, объективных и субъективных факторов. Активным, производящим началом признаются социальные условия, а следствием отражения этих условий – изменения в субъектах.

Положение о первичности социальной детерминации развития личности не означает полного игнорирования биологических особенностей человека. В отечественной психологии признается влияние биологической сущности человека на личностное развитие. Особо подчеркивается ее воздействие на темп и уровень развития.

В какой мере биологическое развитие определяет становление личности? На этот вопрос отечественные психологи отвечают по-разному. Одни придают наследственности в детерминации психических свойств большее значение, другие – меньшее. А. В. Брушлинский, специально проанализировавший проблему предпосылок психического развития личности, пришел к выводу, что на ранних стадиях онтогенеза биологическое выступает в качестве внутренних условий развития. По мере становления личности усиливается влияние внешних (социальных) факторов. При этом внешние причины действуют опосредованно через внутренние условия¹.

Профессиональное становление специалиста в основном обусловлено внешними воздействиями. Однако его нельзя непосредственно выводить из внешних условий и обстоятельств, так как они всегда преломляются в жизненном опыте человека, индивидуальных психических особенностях, психическом складе. В этом смысле внешнее влияние опосредуется внутренними условиями, к которым и относится своеобразие психики личности, ее социальный и профессиональный опыт.

¹ Брушлинский А. В. О соотношении биологического и социального в развитии личности // Теоретические проблемы психологии личности / под ред. Е. В. Шороховой. М., 1974.

В процессе становления профессионала, увеличения масштаба личности субъект все более выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами. Другими словами, человек может сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, но и в данном случае этот процесс мотивируется социальным окружением, экономическими условиями жизнедеятельности.

Рассмотрим взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Характеристика человека как индивида определяется его биологическими особенностями: наследственностью, особенностями организма, состоянием здоровья, физической и психической энергетикой. Индивидуальные особенности влияют на темп и уровень развития человека и как личности, и как профессионала. К ведущим личностным характеристикам человека относятся его отношения, мотивы, интеллект, эмоционально-волевая сфера. Они косвенно, опосредованно влияют на индивидуальное развитие и в основном обуславливают профессиональное становление. Уровень профессиональных достижений человека определяется и индивидуальными особенностями, и личностными характеристиками.

Реальные сценарии жизни человека отличаются большим разнообразием. В зависимости от соотношения темпов различных видов развития А. А. Бодалев выделяет следующие сценарии развития взрослого человека:

1. Индивидуальное развитие значительно опережает личностное и профессиональное. Такое соотношение характеризует слабовыраженное развитие человека как личности и как работника. Отсутствуют интересы, склонности и способности к какой-либо деятельности, профессиональная подготовленность не выражена, низкий уровень трудоспособности.

2. Личностное развитие человека идет более интенсивно, чем индивидуальное и профессиональное. Это проявляется в бережном отношении к окружающей среде, людям, предметам материальной и духовной культуры, в привязанности к семье и др. Физическое здоровье, профессиональные достижения находятся на втором плане.

3. Профессиональное развитие доминирует над двумя другими «ипостасями» человека. Приоритет профессиональных ценностей, тотальная погруженность в работу – особенности так называемых трудоголиков.

Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития – это оптимальное соотношение, обуславливающее реализацию, «выполнение» человеком себя¹.

На индивидуальное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы, на личностное – психические особенности и ведущая деятельность, на профессиональное – социально-экономические факторы и ведущая (профессиональная) деятельность. Все три вида развития взаимосвязаны, и если учесть, что развитие идет неравномерно, то у каждого человека складывается своя уникальная траектория развития. Большое влияние на индивидуальные сценарии профессионального становления оказывает содержание профессиональной деятельности. Профессиональные достижения, удовлетворяя потребность в самоутверждении, ведут к перестройке профессионального самосознания, оказывают влияние на систему мотивов, отношений и ценностных ориентаций и в конечном счете инициируют перестройку всей структуры личности. В отдельных случаях хорошее физическое развитие становится условием и побудителем высокой профессиональной активности и основой успешного личностного роста.

Обобщая вышеизложенные рассуждения, можно констатировать, что индивидуальное, личностное и профессиональное развитие человека в индивидуальной жизни взаимодействуют и порождают широкий спектр сценариев профессиональной жизни. Вершинные достижения человека располагаются на разных стадиях профессионального становления личности.

Стадии профессионального становления личности. Психологи, изучающие профессионализацию личности, выделяют стадии этого процесса. Так, Е. А. Климов предлагает следующую профессионально ориентированную периодизацию:

- оптация (12–17 лет) – период выбора профессии и профессионального учебного заведения;
- профессиональная подготовка (15–23 года) – овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками;
- адаптация (16–18 лет) – вхождение в профессию и привыкание к ней;

¹ Бодалев А. А. Вершина в развитии человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. С. 24–30.

- фаза интернала (18–23 года) – приобретение профессионального опыта;
- мастерство (23–35 лет) – квалифицированное выполнение трудовой деятельности;
- фаза авторитета (35–55 лет) – достижение профессионалом высокой квалификации;
- наставничество (55–60 лет) – передача профессионалом своего опыта¹.

А. К. Маркова в качестве критерия выделения этапов становления профессионала избрала уровни профессионализма личности. Она выделяет пять уровней:

1. Допрофессионализм (включает этап первичного ознакомления с профессией).

2. Профессионализм (состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства).

3. Суперпрофессионализм (включает три этапа: свободное владение профессией в форме творчества, овладение рядом смежных профессий, творческое самопроектирование себя как личности).

4. Непрофессионализм – выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности.

5. Послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности².

За рубежом широкое признание получила периодизация Д. Сьюпера, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости:

1. Рост – развитие интересов, способностей (0–14 лет).

2. Исследование – апробация своих сил (14–25 лет).

3. Утверждение – профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25–44 года).

4. Поддерживание – создание устойчивого профессионального положения (45–64 года).

5. Спад – уменьшение профессиональной активности (65 лет и более)³.

¹ *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 1996. 512 с.

² *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. С. 56–57.

³ *Михайлов И. В.* Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера // *Вопр. психологии.* 1975. № 5. С. 110–122.

Весьма продуктивной, на наш взгляд, является периодизация профессионализации, разработанная Ю. П. Поваренковым. В качестве ведущих критериев профессионализации он выделяет профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость.

Профессиональная продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов ее деятельности социально-профессиональным требованиям. Профессиональная продуктивность оценивается на основе показателей производительности, качества и надежности.

Профессиональная идентичность характеризует значимость для индивида профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала. Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включающих удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, профессиональную самооценку, индексы самореализации и самоактуализации личности.

Наиболее сложным является критерий профессиональной зрелости. *Профессиональная зрелость* свидетельствует о сформированности личностного контура регулирования процесса профессионального развития, о степени осознания личностью своих возможностей и потребностей, требований, которые ей предъявляются. Для профессионально зрелой личности характерно умение соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать оптимальную стратегию профессионального становления, в том числе и сознательно идти на риск или снижать уровень притязаний. Профессиональная зрелость является ведущим показателем становления субъекта профессионализации.

В качестве хронологического основания периодизации Ю. П. Поваренков рассматривает «профессиональный возраст» индивида, т. е. длительность профессионализации, трудовой стаж и т. д. Однако возрастные границы профессионализации Ю. П. Поваренков не указывает¹.

¹ Поваренков Ю. П. Диалектика становления профессионала: психологические основы периодизации профессионализации // Ярославский психологический вестник / под ред. Ю. К. Корнилова. М.; Ярославль, 1999. Вып. 1. С. 19–37.

Основываясь на вышеизложенных концептуальных положениях, Э. Ф. Зеер рассматривает профессиональное становление, которое охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Поскольку на выбор профессионального труда, становление специалиста влияют социально-экономические факторы, то правомерно в качестве основания членения процесса профессионального развития человека избрать *социальную ситуацию*, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает *ведущая деятельность*. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне, предъявляет иные требования к личности, чем частично поисковая и творческая. Психологическая организация личности молодого специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от психологической организации личности профессионала. Психологические механизмы реализации конкретной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях настолько различны, что их можно отнести к разным типам деятельности, т. е. переход с одного уровня выполнения деятельности на другой, более высокий, сопровождается перестройкой личности.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0–12 лет). Это стадия *аморфной оптиции*.

Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название *оптаци*. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, колледж, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии *профессиональной подготовки* зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

После окончания учебного заведения наступает стадия *профессиональной адаптации*. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется

относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностнообразными технологиями выполнения. Наступает стадия *первичной профессионализации* и становления специалиста.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокие качество и производительность труда приводят к переходу личности на *второй уровень профессионализации*, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и определяется психологическими особенностями личности. В целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходят на следующую стадию – *профессионального мастерства*. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Достижение вершин профессионализма («акме») – свидетельство того, что личность состоялась¹.

¹ Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Акад. проект; Екатеринбург: Деловая кн., 2003. 336 с.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий (табл. 5).

Таблица 5

Стадии профессионального становления личности

Стадия	Основные психологические новообразования стадии
Аморфная оптация (0–12 лет)	Профессионально ориентированные интересы и склонности
Оптация (12–16 лет)	Профессиональные намерения, выбор профиля обучения и пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение
Профессиональная подготовка (16–23 года)	Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
Профессиональная адаптация (18–25 лет)	Освоение новой социальной роли, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
Первичная профессионализация (25–30 лет)	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые констелляции (метапрофессиональные качества), индивидуальный стиль деятельности, квалифицированный труд
Вторичная профессионализация (30–38 лет)	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, ключевые компетенции, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная профессиональная деятельность
Профессиональное мастерство (38–55 лет)	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина («акме») профессионального развития

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности.

Мы рассмотрели логику профессионального становления в рамках одной профессии, однако, по данным Министерства труда Российской Федерации, до 50 % работников меняют в течение трудовой жизни профиль своих профессий¹, т. е. последовательность стадий нарушается. В условиях безработицы человек вынужден повторять отдельные стадии вследствие вновь возникающих проблем профессионального самоопределения, профессиональной переподготовки, адаптации к новой профессии и новому профессиональному сообществу.

Следует также констатировать, что развитие личности не обязательно сопровождается последовательной сменой ведущей деятельности, психологические особенности отдельных стадий становления определяются лишь социальной ситуацией развития. Сама ведущая деятельность в рамках одного возраста, одной стадии становления претерпевает качественные изменения: перестраивается ее мотивация, планирование, способы выполнения, самоконтроля и т. п.

Это порождает огромное количество альтернативных траекторий профессионального развития, которые одних приводят к самореализации в профессиональной деятельности, других – к постепенному угасанию профессиональных функций, а третьих – к саморазрушению личности.

В процессе становления профессионала, увеличения масштаба личности субъект все более выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами. Другими словами, профессионал может сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, но и в данном случае этот процесс мотивируется социальным окружением, экономическими условиями жизнедеятельности.

Таким образом, влияние рассмотренных внешних и внутренних факторов на сценарий (траекторию и темп) профессионального развития личности полимодально и зависит от возраста, пола и стадий становления профессионализма.

¹ *Забродин Ю. М.* Профессиональное становление: от профобразования – к профессиональной карьере // *Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита.* Омск, 1993. С. 37.

3.2. Профессиональное самоопределение личности

Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить *личностный смысл в профессиональном труде*, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы. Конечно, эти жизненно важные проблемы возникают перед личностью в течение всей ее жизни. Личность же постоянно изменяется, развивается. Значит, на разных стадиях ее развития одни и те же задачи профессионального самоопределения решаются по-разному. Постоянное уточнение своего места в мире профессий (либо конкретной профессии), осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни человека. Иногда возникает отчуждение от профессии, человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности) и места работы.

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профессии или ее смене, коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессионаловедении объединяют понятием *профессиональное самоопределение*. Естественно, что такое сложное психологическое явление не могло получить «единственно правильное» объяснение в психологической науке.

Чтобы определить собственную позицию, проанализируем высказывания, положения исследователей, в той или иной мере рассматривающих эту проблему.

А. Маслоу предложил концепцию профессионального развития и выделил в качестве центрального понятия самоактуализацию как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. В данной концепции близкими к понятию «самоопределение» являются такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление»¹.

¹ Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Евразия, 1999. 430 с.

П. Г. Щедровицкий рассматривает самоопределение как способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, как умение переосмысливать собственную сущность¹.

Подробно анализируя профессиональное самоопределение, Е. А. Климов понимает его «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества “делателей” чего-то полезного, сообщества профессионалов»².

Весьма ценной для предмета рассмотрения – является мысль Е. А. Климова о том, что выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременным, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь»³.

У личности в предшествующие годы развития сложилось определенное отношение к различным областям труда, представление о многих профессиях и самооценка своих возможностей, ориентировка в социально-экономической ситуации, представление о «запасных вариантах» выбора профессии и многое другое, что характеризует состояние внутренней готовности к очередному профессиональному самоопределению.

Обобщая логику рассуждений Е. А. Климова, можно констатировать, что профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному акту выбора профессии и не заканчивается завершением профессиональной подготовки по избранной специальности, оно продолжается на протяжении всей профессиональной жизни.

Обсуждаемая проблема как психолого-педагогическое обоснование целостного подхода к подготовке учащейся молодежи к выбору профессии исследуется в Институте профессионального самоопределения молодежи Российской академии образования. В предложенной специалистами института концепции профессиональное самоопределение анализируется во взаимосвязи различных сторон его проявления: формирования профессиональной карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, области личностной самореализации, а также реально-практического, действенного отношения

¹ Щедровицкий П. Г. Очерки по философии образования. М.: Эксперимент, 1993. 154 с.

² Климов Е. А. Указ. соч. С. 39.

³ Там же. С. 40.

личности к системе социокультурных и профессиональных факторов ее бытия и саморазвития¹.

Несомненным достоинством этой концепции является системный подход при анализе профессионального самоопределения, однако ограничение проблемы исследования лишь возрастом ранней юности существенно обедняет эвристические возможности концепции.

Профессиональное и личностное самоопределение стало предметом глубокого исследования Н. С. Пряжникова. На его концептуальных подходах, во многом совпадающих с нашими позициями, мы остановимся подробнее.

Анализ литературы, большая опытно-экспериментальная работа позволили Н. С. Пряжникову существенно обогатить теорию и практику профессионального самоопределения. Подчеркивая неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни, он пишет: «Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации»².

Обобщая проведенный анализ профессионального самоопределения личности, выделим основные моменты этого процесса:

1. Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.

2. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

3. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексивирует, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии.

¹ Чистякова С. Н. Концепция профессионального самоопределения молодежи // Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. Омск, 1993.

² Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. С. 17.

4. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена места жительства, аттестация, увольнение с работы и др.

5. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения. Исследуя профессиональное самоопределение личности, Н. С. Пряжников обосновал следующую его содержательно-процессуальную модель:

1. Осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).

2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели-мечты.

4. Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей достижения дальней цели.

5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

6. Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.

7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи при реализации основного варианта самоопределения.

8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи¹.

Анализируя потенциальные возможности самореализации личности, Н. С. Пряжников выделяет *типы самоопределения*:

1. *Самоопределение в конкретной трудовой функции.* Для этого типа самоопределения характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности

¹ Пряжников Н. С. Указ. соч. С. 17–18.

в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций (например, при работе на конвейере). Свобода выбора и диапазон действий человека минимальны. Для многих работников такой однообразный и монотонный труд почти невыносим. Поэтому организаторы производства стараются обогатить такой труд дополнительными функциями за счет смены характера выполняемых операций, усиливают кооперативное начало в деятельности, расширяя тем самым возможности самореализации работников. Вместе с тем следует отметить, что некоторые люди получают удовлетворение от такого однообразного труда.

2. *Самоопределение на конкретном трудовом посту* предполагает выполнение довольно многообразных функций (например, труд токаря). Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой, включающей средства труда. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае. Смена конкретного трудового поста негативно сказывается на качестве и производительности труда и вызывает неудовлетворенность работника.

3. *Самоопределение на уровне конкретной специальности* предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности. Например, водитель автотранспорта легко управляет любыми видами автомобилей.

4. *Самоопределение в конкретной профессии* предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности. Как известно, профессия объединяет группу родственных специальностей. Поэтому по сравнению с предыдущим типом самоопределения работник выбирает уже специальности, а не только трудовые посты.

5. Следующий тип – *жизненное самоопределение*, к которому помимо профессиональной деятельности относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе образа жизни человека. Следует отметить, что немало людей видят смысл своей жизни во внепрофессиональной деятельности. Жизненное самоопределение предполагает не только выбор и реализацию человеком тех или иных социальных ролей, но и выбор стиля жизни и самого образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни.

6. Более сложный тип – *личностное самоопределение*, рассматриваемое как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни. Личность в этом случае как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями и стереотипами. Человек не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли и в каком-то смысле даже занимается социально-психологическим нормотворчеством, когда окружающие люди говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а просто как об уважаемом человеке – уникальной и неповторимой личности. Можно сказать, что личностное самоопределение – это нахождение самобытного образа Я, постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

7. Наконец, самый сложный тип – *самоопределение личности в культуре* (как высшее проявление личностного самоопределения). Здесь обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на «продолжение» себя в других людях, что в каком-то смысле позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

В каждом из представленных выше типов самоопределения автор условно выделяет пять уровней самореализации человека (критерий выделения уровней – внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения к ней): 1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень); 2) стремление мирно избежать данной деятельности; 3) выполнение данной деятельности по образцу, по шаблону, по инструкции (пассивный уровень); 4) стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы; 5) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень)¹.

В разном возрасте самоопределение носит разный характер, зависящий от возрастных особенностей.

Дошкольное детство. Общеизвестно стремление детей в своих играх подражать взрослым и воспроизводить их действия и деятельность. В дошкольном возрасте широкое распространение получают

¹ Пряжников Н. С. Указ. соч. С. 20–24.

сюжетно-ролевые игры, часть из них имеет *профессионально ориентированный* характер. Дети играют, присваивая себе роли врачей, продавцов, воспитателей, водителей транспортных средств, поваров и др.

Важное значение для дальнейшего профессионального самоопределения имеют первоначальные *трудовые пробы* – выполнение несложных действий по уходу за одеждой, растениями, уборке помещений и др. Эти трудовые действия развивают интерес к труду, составляют основу воспитания положительной мотивации к любой деятельности вообще, обогащают знания детей о труде взрослых.

Положительное влияние на дальнейшее профессиональное самоопределение имеют знания о труде взрослых. Для их формирования оправданно наблюдение за работой взрослых, а затем описание содержания труда.

Результатом профессионально-ролевых игр, выполнения простейших видов труда, наблюдения за трудом взрослых становится «самоопределение» дошкольников на основе различения видов труда и сравнения разных профессий.

Младший школьный возраст. Психологической особенностью младших школьников является *подражание* взрослым. Отсюда и ориентации на профессии значимых для них взрослых: учителей, родителей, родственников, близких знакомых семьи. Наблюдается своего рода профессиональная индукция.

Вторая важная особенность детей этого возраста – *мотивация достижений*, и прежде всего в ведущей деятельности – учебе. Осознание ребенком своих способностей и возможностей на базе уже полученного опыта учебной, игровой и трудовой деятельности ведет к формированию представления о желаемой профессии.

Развитие способностей к концу младшего школьного возраста приводит к значительному возрастанию индивидуальных различий между детьми, что обуславливает существенное расширение спектра профессиональных предпочтений.

Учебная и трудовая деятельность способствует развитию воображения детей, как воссоздающего, так и продуктивного (творческого). На основе этой способности происходит обогащение представления о содержании различных видов труда, формируется умение понимать условность отдельных событий, воображать себя в определен-

ной профессии. У ребенка появляются *профессионально окрашенные фантазии*, которые окажут в будущем большое влияние на профессиональное самоопределение личности.

Подростковый возраст. Это период первичной, амбивалентной оптации. Отрочество – один из самых ответственных периодов становления личности. В этом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к различным профессиям.

Подражание внешним формам поведения взрослых приводит к тому, что мальчики-подростки ориентируются на романтические профессии «настоящих мужчин», обладающих сильной волей, выдержкой, смелостью, мужеством (летчик-испытатель, космонавт, автогонщик и др.). Девочки начинают ориентироваться на профессии «настоящих женщин», обаятельных, привлекательных и популярных (топ-модель, эстрадная певица, телеведущая и др.). Ориентация на романтические профессии складывается под влиянием средств массовой информации, тиражирующих образцы «настоящих взрослых». Формированию такой романтической профессиональной ориентации способствует также стремление подростков к самовыражению и самоутверждению.

Дифференцированное отношение к разным учебным предметам, занятия в кружках художественного и технического творчества формируют у подростков *учебно-профессиональные намерения* и профессионально ориентированные мечты. Эти ориентации способствуют появлению новых профессионально ориентированных мотивов учения, инициируют саморазвитие качеств, способностей, присущих представителям желаемых профессий.

Образцы желаемого будущего, профессиональные мечты становятся психологическими вехами, штрихами профессионального самоопределения.

Ранняя юность. Важнейшая задача этого возраста – выбор профессии. Это период реалистической оптации. Профессиональные планы подростка весьма расплывчаты, аморфны, имеют характер мечты. Он чаще всего воображает себя в разных эмоционально привлекательных для него профессиональных ролях, но окончательный психологически обоснованный выбор профессии сделать не может. А ведь в самом начале юношеского возраста эта проблема возникает

перед теми девушками и юношами, которые вынуждены оставить основную общеобразовательную школу. Это примерно треть старших подростков: одни из них поступят в учреждения начального и среднего профессионального образования, другие вынуждены будут приступить к самостоятельной трудовой деятельности.

В 14–15 лет крайне сложно выбрать профессию. Профессиональные намерения диффузны, неопределенны. Профессионально ориентированные мечты и романтические устремления реализовать в настоящем невозможно. Неудовлетворенность реально наступившим будущим стимулирует развитие рефлексии – осознания собственного Я (кто я? каковы мои способности? каков мой жизненный идеал? кем я хочу стать?). Самоанализ становится психологической основой отсроченного профессионального самоопределения для многих учащихся профессиональной школы. Хотя, казалось бы, именно они, получающие профессиональное образование в профучилищах, профлицеях, колледжах, профессионально уже определились. Но статистика свидетельствует о том, что выбор учебно-профессионального учреждения психологически не обоснован.

Психологически более комфортно чувствуют себя те девушки и юноши, которые получают среднее (полное) общее образование. К моменту окончания школы девушки и юноши из многих воображаемых, фантастических профессий должны выбрать наиболее реальные и приемлемые варианты. Психологически устремленные в будущее, они понимают, что благополучие и успех в жизни прежде всего будут зависеть от правильного выбора профессии.

На основе оценки своих способностей и возможностей, престижа профессии и ее содержания, а также социально-экономической ситуации девушки и юноши прежде всего самоопределяются относительно путей получения профессионального образования и резервных вариантов приобщения к профессиональному труду.

Таким образом, для старших подростков и для девушек и юношей актуальным является *учебно-профессиональное самоопределение* – осознанный выбор путей профессионального образования и профессиональной подготовки.

Юность. В возрасте 16–23 лет подавляющее большинство девушек и юношей получают профессиональное образование в учебных заведениях или профессиональную подготовку на предприятиях либо в учреждениях.

Общеобразовательная школа с ее романтическими устремлениями и профессионально ориентированными мечтами осталась в прошлом. Желаемое будущее стало настоящим. Однако многие переживают неудовлетворенность и разочарование в сделанном (вынужденно или по желанию) выборе *учебно-профессионального поля*. Предпринимаются попытки внести коррективы в профессиональный старт.

У большинства же девушек и юношей в ходе профессионального обучения укрепляется уверенность в правильности сделанного выбора. Идет неосознаваемый процесс *кристаллизации профессиональной направленности личности*. Постепенное усвоение будущей социально-профессиональной роли способствует конституированию себя как представителя определенного профессионального сообщества.

Молодость. Это возраст социально-профессиональной активности. Позади остались сомнения в правильности сделанного профессионального выбора. Как правило, уже имеется определенный профессиональный опыт и место работы. Актуальным становится профессиональный рост. Часть сверстников уже добилась определенных профессиональных достижений. Но подавляющее большинство молодых людей, завершивших, казалось бы, строительство своей жизни и профессионально самоопределившихся, начинают испытывать психологический дискомфорт, обусловленный нереализованными возвышенными профессиональными планами и психологическим насыщением профессиональным трудом.

Отсутствие реальных профессиональных достижений, неопределенность перспектив карьеры актуализируют рефлексию своего бытия, порождают самоанализ и самооценку Я-концепции.

Наступает период душевной смуты. Ревизия профессиональной жизни инициирует определение новых жизненно значимых целей. Перечислим некоторые из них:

- совершенствование и повышение профессиональной квалификации;
- инициирование повышения в должности и смена работы;
- выбор смежной специальности или новой профессии.

Очевидно одно: для многих молодых людей к 30 годам вновь актуальной становится проблема профессионального самоопределения. Возможны два варианта: либо оставаться в избранной профес-

сии и утверждать себя в ней, становиться профессионалом, либо выбрать путь *профессиональной миграции*, означающий смену места работы или профессии.

Зрелость. Это наиболее продуктивный возраст – период реализации себя как личности, использования своего профессионально-психологического потенциала. Именно в этом возрасте реализуются жизненные и профессиональные планы, оправдывается смысл самого существования человека. Профессия предоставляет уникальную возможность применить свои способности на конкретном трудовом посту, выработать индивидуальный стиль деятельности, реализовать свою потребность быть Личностью, Индивидуальностью в профессиональном труде. Высокий профессионализм позволяет личности реализовать и свою склонность к сверхнормативной профессиональной активности, максимально выражающей запредельные возможности человека.

Полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности приводят к возникновению особого эмоционального состояния – *профессионального оптимизма*.

Все эти профессионально обусловленные изменения способствуют профессиональному самоутверждению, конституируют самоопределение личности в профессиональной культуре и означают полную интеграцию в профессиональную среду.

Наряду с этими психологически позитивными изменениями происходят и деструктивные. Часть профессионалов, в большей мере сориентированных на признание своего профессионально-психологического потенциала, не удовлетворенных своим профессиональным и должностным статусом, вновь подвергают ревизии свою профессиональную жизнь. «Аудиторство» собственных профессиональных достижений приводит их к мысли о необходимости кардинальной смены работы, должности и даже профессии. Однако груз огромного положительного профессионального опыта и достижений снижает профессиональную мобильность личности, затрудняет возможности профессиональной миграции. Компенсацией сужающегося профессионального пространства становится инициирование получения разного рода профессиональных наград, социально значимых должностей, премий, званий и т. п.

Пожилой возраст. Достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. К 55–60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой профессиональный потенциал. Все еще высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Наступает тревожное время, в одночасье разрушаются десятилетиями складывавшиеся стереотипы, образ жизни. Профессионально важные качества, профессиональные знания и умения, опыт и мастерство – все становится невостребованным. Эти негативные моменты ускоряют социальное старение. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность в форме *менторинга* – наставничества, передачи профессионального опыта. Для большинства пенсионеров характерны психологическая растерянность, ощущение «профессиональной беспризорности», дезинтеграция из профессиональной среды, вызывающие тягостные переживания своей ненужности и бесполезности.

Вновь возникает проблема самоопределения, но уже не в профессиональной жизни, а в социальной, общественно полезной. Одни пенсионеры найдут себя в общественно-политической жизни, другие погрузятся в семейно-бытовые проблемы, третьи всерьез займутся садоводством, а кое-кто продолжит трудовую жизнь в сфере мелкого бизнеса. Это период активного *социально-трудового самоопределения* и продолжения себя как личности.

Завершая рефлексивный анализ самоопределения личности на разных стадиях профессионального становления, подчеркнем, что *профессиональное самоопределение – это не просто выбор профессии или альтернативных сценариев профессиональной жизни, а своеобразный творческий процесс развития личности.* Самоопределение может быть адекватным профессионально важной проблеме – и тогда происходит развитие личности, а может быть и неадекватным – и тогда оно порождает внутренний конфликт, активизируя защитные механизмы вместо процессов развития¹.

¹ Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие. М.: Академия, 2007. 240 с.

Обобщим рассуждения о взаимосвязи способов профессионального самоопределения на разных стадиях профессионального становления личности в табл. 6.

Таблица 6

**Профессиональное самоопределение
на разных стадиях становления личности**

Возраст	Стадия профессионального становления	Способы профессионального самоопределения
Дошкольное детство (до 7 лет)	–	Профессионально-ролевые игры
Младший школьный возраст (до 11 лет)	–	Профессиональные индукции
Подростковый возраст (до 15 лет)	Первичная амбивалентная оптация	Романтически окрашенные профессиональные намерения
		Ситуативный выбор учебно-профессионального направления
Ранняя юность (до 18 лет)	Вторичная реалистическая оптация	Выбор пути получения профессионального образования и профессиональной подготовки
Юность (до 23 лет)	Профессиональное образование и профессиональная подготовка	Самоопределение в учебно-профессиональном поле
Молодость (до 27 лет)	Профессиональная адаптация	Кристаллизация профессиональной направленности
	Первичная профессионализация	Самоопределение на конкретном рабочем посту
Зрелость (до 33 лет)	Вторичная профессионализация	Самоопределение в профессии
Зрелость (до 60 лет)	Профессиональное мастерство	Самоопределение в профессиональной культуре
Пожилой возраст (до 75 лет)	Менторинг – наставничество	Самоопределение в общественно полезной и семейно-бытовой жизни

Самоопределение – это всегда утверждение собственной позиции в проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение

предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся высокой степенью неопределенности. В самом деле, куда пойти учиться после окончания основной общеобразовательной школы? Какую выбрать профессию? Какова возможность трудоустройства по этой профессии? Каковы материальные возможности этой профессии? Чтобы определиться в проблемно-ориентационной ситуации, личности нужно соотнести свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями: подготовленностью, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. Возможности, в свою очередь, необходимо соотнести с требованиями профессионального учебного заведения, профессии, специальности, конкретной трудовой функции.

Нередко согласование всех этих позиций затруднено. Если иметь в виду еще и социально-экономические факторы, позиции родственников, то становится очевидным, что профессиональное самоопределение, как правило, означает конфликт. Поскольку речь идет о самоопределении, то этот конфликт имеет внутрличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции профессиональных устремлений, и конечно, внутрличностный конфликт может разрешаться продуктивно и деструктивно.

Сторонами внутрличностного конфликта самоопределения являются различные составляющие структуры личности. Можно выделить конфликты, обусловленные следующими факторами:

1) несогласованием составляющих направленности: противоречиями между социально-профессиональными ожиданиями и профессиональной действительностью, между мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия, между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением, между неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др.;

2) несовпадением характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающим внутрличностные конфликты между осознанной необходимостью в повышении квалификации и недостаточной профессиональной активностью, между неудовлетворенностью содержанием труда и нежеланием сменить профессию, между отсутствием перспектив карьеры и уровнем профессиональной компетентности и др.;

3) противоречием между направленностью личности на достижение успеха, карьеру, материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, качеств, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др.;

4) несовпадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностей: противоречиями между Я-возможным и Я-реальным, между Я-идеальным и Я-деформированным. Важнейшим конфликтообразующим фактором выступает мотив соответствия самому себе. Этот мотив связан с самооценкой и обеспечивает непротиворечивость Я-образов;

5) противоречиями между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом, полом, этнической принадлежностью, внешностью; между необходимостью профессиональной мобильности и отчетливо выраженной возрастной ригидностью; между потребностью в продолжении профессиональной карьеры и вынужденным уходом на пенсию и др.

Первая группа противоречий характерна для лиц, находящихся на стадии оптации, вторая проявляется на стадиях профессиональной подготовки и профадаптации, третья и четвертая – на стадиях профессионализации и мастерства, пятая группа порождает конфликты на завершающей стадии профессионального становления.

Внутриличностные конфликты в отличие от межличностных человеком не всегда осознаются. Как правило, они проявляются в виде астенических эмоциональных переживаний, подавленного настроения, фрустрации, повышенной раздражительности, агрессивности, тревожности и др. Симптомы эмоционального неблагополучия побуждают человека к поиску путей снятия психического напряжения. Разрешение внутриличностного конфликта профессионального самоопределения требует высокой психологической компетентности и не всегда под силу самому человеку. Психологическую помощь и поддержку в разрешении этих конфликтов может оказать специально подготовленный практический психолог. Способы разрешения внутриличностных конфликтов зависят от характера противоречий, рассогласований, возникающих в процессе профессионального развития человека.

Преодоление внутриличностных конфликтов профессионального самоопределения возможно путем развития психологической компетентности, разработки альтернативных сценариев профессиональной жизни, повышения профессиональной активности, создания оптимистической

профессиональной перспективы, усиления «авторства» своей профессиональной жизни, определения новых смыслов профессиональной деятельности, согласования амбивалентных установок и отношений, постоянного повышения своей квалификации, снижения уровня притязаний, сохранения профессиональной целостности личности, предвидения возможных трудностей и потерь вынужденного увольнения или смены профессии, предупреждения возможных деформаций, кризисов и др.

Таким образом, можно выделить ряд типичных психологических проблем, порождающих внутриличностные конфликты профессионального самоопределения:

- 1) рассогласование идеального и реального образа профессии и самооценки: Я-реального, Я-возможного и Я-деформированного;
- 2) несоответствие профессиональной квалификации уровню притязаний в области карьеры, материального и морального поощрения;
- 3) неправильный, вынужденный выбор профессии, места работы и должности;
- 4) противоречия между осознаваемыми и неосознаваемыми составляющими профессионального сознания.

Анализируя внутриличностные профессионально обусловленные конфликты, В. Б. Ольшанский приводит ряд примеров. Так, учитель считает себя прирожденным педагогом, наделенным математическими способностями, и преподает математику в старших классах. Ситуация бесконфликтная. Но вот если учительница считает себя музыкантом, но не попала ни в консерваторию, ни в театр, а вынуждена давать уроки пения, а то и просто работать в детском саду, то возникает внутриличностный конфликт¹. Он может приводить к разным последствиям. Продуктивное разрешение конфликта – значительное повышение профессиональной квалификации и последующее увольнение. Деструктивный вариант: учительница сама мучается и мучает других, но иных возможностей заработка нет, о переквалификации речь также не идет – вот и живет человек в состоянии постоянной фрустрации.

В процессе профессионального становления личности постоянно возникают проблемы самоопределения: при выборе профессионального учебного заведения, профессии, специальности, при включении в профессиональный коллектив и т. п. – и всегда самоопреде-

¹ *Ольшанский В. Б. Практическая психология для учителей / В. Б. Ольшанский. М.: Онега, 1994. С. 191.*

ление принимает характер конфликта, который становится основой кризисных явлений.

Завершая рассмотрение проблем профессионального самоопределения, отметим следующее:

1. Профессиональное самоопределение – это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий. На профессиональное самоопределение личности влияют социально-экономические условия, межличностные отношения в профессиональном коллективе, профессиональное развитие, возрастные и профессиональные кризисы. Но ведущее значение в профессиональном самоопределении принадлежит самой личности, ее активности, ответственности за свое становление.

2. Профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и в культуре вообще. Постоянный поиск своего места в мире профессий позволяет личности найти область деятельности для полной реализации, «выполнения» себя.

3. Становление личности реализуется различными способами профессионального самоопределения. Анализ этих способов показывает, что профессиональное самоопределение предполагает проявление собственной позиции в проблемной ситуации, характеризующейся высокой степенью неопределенности. И конечно, это процесс творческий.

4. Профессиональное самоопределение неизбежно порождает столкновение различных целей, интересов, позиций, несовпадение потребностей в самоосуществлении и реальных возможностей, противоречия между Я-реальным, Я-отраженным и Я-возможным. Эти противоречия приводят к возникновению внутриличностных конфликтов, преодоление которых, как правило, требует помощи психолога.

3.3. Кризисы профессионального развития

В психологических исследованиях широко представлены кризисы психического развития, возрастные и жизненные кризисы. Кризисы профессионального становления личности не стали еще предметом пристального изучения психологов. Прежде чем рассматривать кризисы профессионального становления, проведем краткий анализ интерпретации различных кризисов личности.

В отечественной психологии глубоко исследованы кризисы детства. Обычно выделяют кризис первого года жизни, кризис 3 лет, кризис

6–7 лет и подростковый кризис 10–12 лет (Л. И. Божович, Л. С. Выготский, Т. В. Драгунова, Д. Б. Эльконин и др.). Форма, длительность и острота переживания кризисов заметно различаются в зависимости от индивидуально-типологических особенностей ребенка, социальных условий, особенностей воспитания в семье и педагогической системы в целом.

Кризисы детства возникают при переходе детей на новую возрастную ступень и связаны с разрешением подчас острых противоречий между сложившимися у них формами взаимоотношений с окружающими людьми, а также возрастными физическими и психологическими возможностями и притязаниями. Негативизм, упрямство, капризность, состояние повышенной конфликтности – характерные поведенческие реакции детей в период кризиса.

Р. А. Ахмеров, исследуя биографические кризисы личности, в качестве факторов, обуславливающих их, указывает на *события* и отношения между ними. В зависимости от межсобытийных отношений он выделяет следующие кризисы:

- кризис нереализованности – субъективное отрицательное переживание жизненной программы;
- кризис опустошенности – душевная усталость и переживание отсутствия достижений;
- кризис бесперспективности – отсутствие перспектив профессионального роста, реальных планов на будущее.

Автор не увязывает эти кризисы с возрастом человека, по его мнению, они определяются субъективными переживаниями. В индивидуальной жизни человека основные кризисы встречаются в разных вариантах: опустошенность + бесперспективность; нереализованность + опустошенность + бесперспективность. Такие сочетания кризисов весьма трудно переживаются человеком, и выход может быть деструктивным, вплоть до суицида¹.

В. И. Слободчиков при разработке категории возраста в качестве основания его периодизации избрал понятие человеческой общности, внутри которой формируются многообразные способности человека, позволяющие ему входить в различные общности и выходить из них, т. е. быть самобытным. Начало каждой возрастной ступени – это всегда новое «рождение», переход в новую форму жизни. В. И. Слободчиков подчеркивает, что последовательная смена ступеней – это не

¹ Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности: дис ... канд. психол. наук. М., 1994. С.74–78.

просто условное членение непрерывного процесса эволюционирования, а прежде всего *смена режима индивидуальной жизни* как кризис самости и единичности. Соответственно он выделяет две группы кризисов: 1) кризисы «рождения» («так жить нельзя»); 2) кризисы развития («хочу быть, как ты») и поиск новых способов самоопределения¹.

Разрыв, противоречие между актуальной и потенциальной формами совместного существования и создают, по мнению В. И. Слободчикова, явление кризиса, когда ребенок, юноша, взрослый к чему-то стремятся, о чем-то томятся, сами не ведая, что душе угодно.

Жизненные кризисы являются предметом пристального внимания зарубежных психологов Ш. Бюллер, Б. Ливехуда, Э. Эриксона и др. Разделяя человеческую жизнь на периоды, стадии, они обращают внимание на трудности перехода от одной стадии к другой. При этом подчеркиваются особенности кризисных явлений у женщин и у мужчин, анализируются факторы, инициирующие кризисы. В зависимости от научной ориентации одни исследователи причины кризисов видят в биологическом развитии человека, обращают внимание на сексуальные изменения, другие большее значение придают социализации личности, третьи – духовному, нравственному становлению.

Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – к смене профессии.

Подробнее рассмотрим факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. В качестве детерминант могут выступать *постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности*. На стадии первичной профессионализации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможны без коренной лом-

¹ Слободчиков В. И. Категория возраста в психологии и педагогике развития // Вопр. психологии. 1991. № 2. С. 37–50.

ки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность либо смириться. Сверхнормативная профессиональная активность может выразиться в переходе на новый образовательно-квалификационный либо творческий уровень выполнения деятельности.

Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать *возросшая социально-профессиональная активность личности* вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом. Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность нередко приводят к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, путей ее совершенствования, а также к смене профессии или места работы.

В качестве факторов, порождающих профессиональные кризисы, могут выступать *социально-экономические условия жизнедеятельности человека*: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое место жительства и др.

Факторами, обуславливающими кризис профессионального развития, становятся *возрастные психофизиологические изменения*: ухудшение состояния здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром «эмоционального сгорания» и т. д.

Профессиональные кризисы нередко возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов.

Наконец, фактором длительного кризисного явления может стать *полная поглощенность профессиональной деятельностью*. Канадский психолог Б. Киллинджер в книге «Трудоголики, уважаемые наркоманы» отмечает, что специалисты, одержимые работой как средством достижения признания и успеха, иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, проявляют жесткость во взаимоотношениях¹.

Кризисы профессионального развития могут инициироваться *изменениями жизнедеятельности* (смена места жительства; перерыв в работе, связанный с уходом за малолетними детьми; «служебный роман» и т. п.).

¹ Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. С. 194.

Кризисные явления нередко сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

Конструктивный выход из кризиса предполагает повышение профессиональной квалификации, поиск новых способов выполнения деятельности, изменение профессионального статуса, смену места работы и переквалификацию. Такой путь преодоления кризисов требует от личности проявления сверхнормативной профессиональной активности, совершения поступков, которые прокладывают новое русло ее профессионального развития (табл. 7).

Профессионально-нейтральное отношение личности к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность стремится реализовать себя вне профессиональной деятельности: в быту, различного рода хобби, садоводстве и т. п.

Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, безделье.

Таблица 7

Кризисы профессионального развития личности

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
1	2	3
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14–15 или 16–17 лет)	Формирование профессиональных намерений и их реализация. Становление Я-концепции и ее коррекция. Случайные судьбоносные моменты жизнедеятельности	Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки
Кризис профессионального выбора (16–18 лет)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизнедеятельности. Перестройка ведущей деятельности	Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии

Продолжение табл. 7

1	2	3
Кризис профессиональных ожиданий (18–20 лет)	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности	Активизация профессиональных усилий. Корректировка мотивов труда и Я-концепции. Увольнение, смена специальности и профессии
Кризис профессионального роста (23–25 лет)	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Потребность в дальнейшем повышении квалификации. Создание семьи и ухудшение финансовых возможностей	Повышение квалификации. Построение карьеры. Смена места работы, вида деятельности. Уход в семью, быт, досуговые занятия
Кризис профессиональной карьеры (30–33 года)	Стабилизация профессиональной ситуации. Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом. Ревизия Я-концепции. Новая доминанта профессиональных ценностей	Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция, эротические приключения
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40–42 года)	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Коррекция Я-концепции. Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Профессиональные деформации	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Сверхнормативная социально-профессиональная активность. Переход на новую должность или работу. Смена профессиональной позиции, сексуальные увлечения, создание новой семьи
Кризис утраты профессиональной деятельности (55–60 лет)	Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Ограничение финансовых возможностей. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья	Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно полезную деятельность

1	2	3
Кризис социально-профессиональной адекватности (65–70 лет)	Социально-психологическое старение, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью	Социально-психологическая активность, освоение новых социально полезных видов деятельности

Развитие профессиональных кризисов, их проживание может стать серьезным препятствием на пути карьерного развития. Именно поэтому необходима своевременная и грамотная их профилактика и предупреждение, а при необходимости – выявление и коррекция¹.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каковы особенности становления личности в онтогенезе?
2. Опишите факторы становления личности, их влияние на нормативное и отклоняющееся развитие.
3. Как соотносятся индивидуальное, личностное и профессиональное развитие?
4. Какие Вы знаете периодизации профессионального развития? В чем их суть?
5. В чем заключаются отличия понятий «профессиональное становление» и «профессиональное самоопределение»?
6. Опишите особенности процесса профессионального самоопределения на разных стадиях возрастного развития.
7. Каковы причины конфликтов профессионального самоопределения?
8. Какие Вы знаете кризисы профессионального развития? Раскройте их причины и способы преодоления.

Практические задания для формирования компетенций

1. Проанализируйте собственную жизнь. Какие факторы в большей, а какие в меньшей степени повлияли на Ваше развитие?
2. Опишите процесс собственного профессионального самоопределения, начиная с дошкольного возраста.
3. Разработайте программы профилактики и преодоления какого-либо кризиса профессионального развития.

¹ Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития.

Глава 4 ФАКТОРЫ КАРЬЕРЫ

4.1. Классификация факторов карьеры

Феномен карьеры характеризуется многофакторностью, что обуславливает его сложность для глубокого изучения. Существует большое количество подходов, с позиций которых рассматриваются разные факторы, детерминирующие карьеру индивида. Приведем некоторые классификации.

И. У. Забиров отмечает, что факторы карьерного продвижения «...образуют систему, они связаны друг с другом, способны усиливать или ослаблять действие друг друга, оказывают комплексное воздействие, могут действовать в двух направлениях – способствуя или тормозя продвижение вверх»¹. Автор в русле социологической традиции выделяет три группы факторов карьеры:

1. *Объективные факторы* (по отношению к работнику): содержание и характер труда, вознаграждение труда, состояние горизонтальных и вертикальных трудовых отношений, организационная, корпоративная культура, идеология, ценности предприятия, система управления и руководства предприятием, размер предприятия и его организационная структура, а также экономические, социальные, политические, духовные, культурные, ценностно-идеологические условия в стране.

2. *Субъективные факторы* (личностные характеристики работника): профессиональные знания, умения, навыки, компетентность, профессиональный опыт, личностные качества, здоровье и работоспособность, индивидуальные внутренние мотивы карьерного продвижения.

3. *Управленческие факторы*: различные виды политики, проводящиеся на разных уровнях – от предприятия до страны – и влияющие на карьеру индивида. Например, в рамках конкретного предприятия – кадровая и социальная политика; на уровне страны – экономическая, финансовая, налоговая политика, политика в области основного и дополнительного профессионального образования, политика в сферах занятости и оплаты труда, трудовой миграции, социальной защиты и социального страхования и пр.²

¹ Забиров И. У. Факторы карьерной мобильности руководителей на промышленных предприятиях: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2009. С. 13.

² Забиров И. У. Там же.

О. В. Минкина, В. К. Шаповалов в качестве факторов карьеры называют личные позиции человека, индивидуальные ресурсы и социально-экономическую ситуацию в конкретный период жизненного пути¹.

О. А. Долгорукова выделяет следующие факторы, оказывающие влияние на построение карьеры: 1) система властных отношений, культура и управление человеческими ресурсами в организации, в рамках которой осуществляется карьера; 2) ценности индивида, а также навык и установка постоянно с ними работать; 3) осознанно выбранный вектор карьеры (карьерная стратегия)².

С. Д. Резник и его коллеги выделяют две группы факторов, влияющих на развитие карьеры:

1. *Биографические характеристики:*

- возраст: с увеличением возраста (до определенного периода) уровень притязаний, связанных с карьерным и профессиональным ростом, увеличивается, а затем начинает постепенно снижаться. Если до определенного возраста человеку не удастся реализовать себя путем достижения соответствующих личных целей, наступает апатия, спад творческой активности, возрастает готовность «плыть по течению»;

- половая принадлежность;

- престижность образования и его высокий уровень, способность и стремление к осуществлению самообразования;

- социально-экономический статус, происхождение. Нередко высказывается мнение, что трудно рассчитывать на успех, если нет соответствующего происхождения и вытекающих отсюда связей. (Ф. Фидлер заметил, что один из наиболее надежных способов стать президентом компании – родиться в семье, которая владеет компанией.) Однако доказано, что успех и происхождение не всегда связаны. Б. Швальбе, Х. Швальбе утверждают, что «нижние» и «средние» слои являются основными «поставщиками» руководящих кадров.

2. *Личные особенности:* уровень интеллекта, специальные умения, знания, компетентность, информированность, черты характера, профессиональные склонности, способности, опыт³.

Л. В. Карташова предлагает разделить основные факторы, влияющие на карьерный рост сотрудников организации, на три группы: *внешние* (экономические условия, технические факторы, нововведе-

¹ Минкина О. В., Шаповалов В. К. Указ. соч. С. 9.

² Долгорукова О. А. Построение карьеры. СПб.: Питер, 2006. С. 14.

³ Персональный менеджмент. С. 100–110.

ния, конкуренция, государственная поддержка различных отраслей и производств, состояние рынка труда); *организационные* (размер предприятия, организационная структура, организационная культура, характер и условия работы, стиль руководства, программы развития карьеры, политика управления карьерой); *личностные* (ориентации работников, личностные особенности, тип мотивации)¹.

Интересна классификация факторов, благоприятствующих или мешающих достижению человеком акме, представленная А. А. Бодалевым и Л. А. Рудкевичем (при этом не стоит забывать, что акме не сводится к карьере, а карьерные достижения не всегда отражают движение к акме).

Прежде всего, исследователи выделяют *объективно случайные факторы*: неординарные природные явления; техногенные катастрофы; социальные катаклизмы (войны, революции); несчастные случаи, резко ломающие нормальный ход жизни человека, дезорганизующие, а иногда и просто прекращающие его деятельность; вмешательство людей, которые из каких-либо побуждений стремятся помочь или помешать человеку реализовать свою цель (последнее иногда даже ценной его физического уничтожения).

Следующая группа факторов – *«возможности и действительности»*: что человек при его потенциале (личностном, субъектном, профессиональном) может сделать и что у него получается в реальной жизни и основной для него деятельности.

Другими необходимыми условиями достижения человеком акме в основной для него деятельности выступают непрерывное развитие способностей и их максимальное использование при решении возникающих задач; доминирование в структуре мотивационных побуждений потребности, содержанием которой является общечеловеческая ценность, ставшая самой значимой ценностью для личности; продуктивное сопряжение способностей и потребностей на всех этапах жизненного пути человека.

Авторы описывают влияние *социальных макрофакторов*: социально-экономических условий общества, членом которого человек является; конкретного исторического времени, в которое человек живет; социальной принадлежности; конкретной социальной ситуации; возраста; пола.

Рассматриваются *социальные микрофакторы*: общности и входящие в них люди, с которыми по ходу своей жизни человек оказывается в непосредственном эмоциональном и духовном контакте (семья

¹ Карташова Л. В. Указ. соч. С. 191–192.

и другие родственники, учителя в школе и одноклассники, педагоги вуза и сокурсники, друзья, коллеги по работе).

Особое внимание уделяется *психологическим характеристикам личности*: активному отражению действительности и способности хорошо ориентироваться в ней; развитому социальному интеллекту и устойчивому стремлению к объективности; способности к установлению доброжелательных отношений с коллегами, за которыми не отступают на второй план интересы дела; стремлению к саморазвитию, достижению крупномасштабных целей своей жизни.

Проявление человеком *высшего Я* (в отличие от житейского, буднично-обывательского), в котором концентрируется его гражданский и профессиональный творческий потенциал, и *внутренний мир*, в котором интегрируются впечатления, обобщаются переживания, оцениваются поведение и поступки, происходит переоценка ценностей, меняются позиции по отношению к событиям, идет перестройка Я-концепции, конкретизируются планы, также выступают факторами достижения человеком вершины в своем развитии¹.

Исходя из представленных классификаций, считаем необходимым привести *обобщенную классификацию факторов, определяющих развитие карьеры*:

- объективные макрофакторы: социально-экономическая ситуация в стране, регионе, области, природные катаклизмы, место рождения, проживания;
- биологические особенности: пол, наследственность, возраст, физиологические особенности организма;
- физическое здоровье человека;
- социальные факторы: родительская семья, условия, характер и уровень воспитания и обучения, учителя, сокурсники, друзья, коллеги, индивидуально-психологические особенности и ценностные ориентации супруга / супруги;
- личностные характеристики: особенности познавательной, мотивационной, эмоционально-волевой сфер личности, характер, темперамент, самооценка, жизненные и карьерные ценностные ориентации, стратегии поведения в конфликтных ситуациях, мобильность, потенциал, высокая обучаемость, активное отражение действительности, социальный интеллект;

¹ *Бодалев А. А., Рудкевич Л. А.* Как становятся великими или выдающимися? М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. С. 79–145.

- профессиональные характеристики: развитые общекультурные и профессиональные компетенции, профессиональный опыт, высокий уровень профессиональной идентичности, высокий уровень профессионально ориентированных знаний, умений, навыков;

- организационные факторы. Организация, в которой функционирует конкретный человек, накладывает ограничения на определенные аспекты карьеры, а с другой стороны, задает правила игры, следуя которым можно осуществить эффективную карьеру. К этой группе факторов относятся организационная, корпоративная культура предприятия, организационные ценности, стиль управления, язык и символы, процедуры и повседневные нормы, характер межличностных отношений, управленческая иерархия, высшая точка карьеры (высший пост, существующий в данной организации), длина карьеры (количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой субъектом в организации, до высшей точки), потенциальная мобильность (отношение числа вакансий в конкретный период времени на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится работник);

- обстоятельства, события, ситуации, характеризующиеся неопределенностью;

- востребованность профессии на рынке труда и постоянно активно меняющийся уровень требований работодателей;

- собственная активность личности.

Данные факторы обуславливают не столько карьерное развитие, сколько карьерные изменения, так как они могут быть благоприятными, способствующими позитивным профессиональным изменениям, либо неблагоприятными, влекущими за собой негативные последствия.

Далее мы рассмотрим более подробно такие факторы профессиональной карьеры, как мобильность, потенциал и неопределенность.

4.2. Мобильность, потенциал, неопределенность как ключевые факторы карьеры в современном обществе

В настоящее время растет значение такого фактора карьеры, как *мобильность*. Мобильность (от лат. *mobilis* – подвижный) – способность к быстрому передвижению, действию. Мобильность личности может проявляться в различных сферах жизни человека: профессиональной, семейной, социальной и пр. К понятиям «карьерера», «карьерный рост» наиболее близки по смыслу следующие термины: *трудо-*

вая, профессиональная, социальная и социально-профессиональная мобильность. Рассмотрим их более подробно (табл. 8).

Таблица 8

Сравнительная характеристика содержания понятий

Социальная мобильность	Трудовая мобильность	Социально-профессиональная мобильность	Профессиональная мобильность
Любой переход индивида или социального объекта (ценности) из одной социальной позиции в другую. Например, переход человека из одной религиозной группы в другую, из одного гражданства в другое, из одной семьи в другую	Смена работодателя, а не должности, статуса, профессии. С точки зрения работодателей, это текучесть кадров в организациях, отраслях и сферах экономики	Включает два аспекта: 1) социальный: отношения между отдельными личностями, группами (например, разными отделами в одной организации), между официально организованными и стихийно возникшими структурами; 2) профессиональный: владение знаниями, навыками, позволяющими быстро приспособиться к рыночным условиям и в случае необходимости самостоятельно поменять специальность на другую, востребованную обществом	Интегративная, целостная характеристика субъекта деятельности, обеспечивающая гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях (как внутренних, так и внешних). Например, смена профессии, профессионального статуса, должности, повышение квалификации, освоение инновационных технологий и техники, поддержание эффективных межличностных отношений в профессиональной сфере

Традиционно профессиональная мобильность понимается как один из видов социальной мобильности (наряду с экономической, политической, семейной, территориальной, религиозной и пр.). (Впервые это отметил П. А. Сорокин в работе «Социальная стратификация и мобильность»¹.) Она гораздо шире трудовой мобильности, но уже социально-профессиональной мобильности, которая помимо профес-

¹ Сорокин П. А. Социальная стратификация и мобильность. М.: Политиздат, 1992. 543 с.

сиональной составляющей включает отношения между профессиональными группами, официально организованными и стихийно возникшими профессиональными структурами.

Таким образом, в аспекте карьерного продвижения целесообразно говорить о *профессиональной мобильности*. Это интегративная, целостная характеристика субъекта деятельности, обеспечивающая гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях (как внутренних, так и внешних по отношению к профессии). Она проявляется, например, в смене профессии, профессионального статуса, должности, повышении квалификации, освоении инновационных технологий и техники, поддержании эффективных межличностных отношений в профессиональной среде и пр.¹

В отечественной науке исследованием профессиональной мобильности занимались Л. А. Амирова, Л. В. Горюнова, Ю. Ю. Дворецкая, Б. М. Игошев и др., за рубежом данному феномену посвящены труды Д. Голдтропа, Д. Крымковски, Р. Льюкса и др.

Рассмотрение теоретических подходов к исследованию профессиональной мобильности позволяет выделить компоненты структуры данного феномена (табл. 9)².

Таблица 9

Структура профессиональной мобильности личности

Компонент профессиональной мобильности	Психологическое содержание компонента
Базовый	Индивидуально-типологические, психофизиологические свойства, личностные качества и свойства, интеллектуальные свойства
Субъектный	Осознание необходимости смены профессии, специальности и т. п., выбор путей реализации этого решения. Данный компонент определяет готовность к проявлению профессиональной мобильности
Конативный	Поведенческие реакции, конкретные внешние действия (быстрая смена выполняемых производственных заданий, рабочего места, специальности, профессии, отрасли)

¹ Кормильцева М. В. Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности: дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2009. С. 61.

² Там же. С. 10.

Согласно принципу детерминизма (А. Г. Асмолов, Л. И. Божович, С. Л. Рубинштейн), который трактуется как действие внешних причин через внутренние условия и как действие внутреннего через внешнее, компоненты профессиональной мобильности рассматриваются во взаимосвязи: «внутренние» компоненты профессиональной мобильности (базовый, субъектный) порождают «внешний» (поведенческий), и наоборот.

Инициация «запуска» профессиональной мобильности может быть результатом воздействия внешних (объективных) событий и обстоятельств (например, социально-экономические изменения, научно-технический прогресс, случайные жизненные события и т. п.) или результатом действия внутренних (субъективных) детерминант (например, изменение мотивов профессиональной деятельности, внутриличностный конфликт, стремление к самосовершенствованию и т. п.).

По своим последствиям значение профессиональной мобильности неоднозначно:

1. Для уходящих работников:

- возможными позитивными результатами являются: ожидаемый рост доходов на новом месте, улучшение перспектив карьеры, расширение связей, приобретение более подходящей по содержанию работы, улучшение социально-психологического климата;

- возможными негативными последствиями выступают: потеря заработной платы в период трудоустройства, затраты на поиск нового места работы, возникновение трудностей в адаптации на новом месте, риск потерять квалификацию и остаться без работы.

2. Для остающихся работников: появляются новые карьерные перспективы, возможности дополнительного заработка, теряются привычные «функциональные партнеры», происходит изменение социально-психологического климата в коллективе.

3. Для организаци: профессиональная мобильность персонала влечет за собой избавление от аутсайдеров, дает возможность привлекать людей с новыми взглядами, омолаживать состав работников, стимулировать изменения, позволяет повысить внутреннюю активность и гибкость, а также приводит к дополнительным затратам, связанными с набором и замещением кадров, обучением работников, к потере рабочего времени, снижению дисциплины, росту процента брака, недопроизводству продукции.

В профессиональной психологии существует понятие *карьерной мобильности (динамичности карьеры)*. Этот показатель является индикатором профессионального пути и свидетельствует о том, насколько быстро работник поднимается по иерархической лестнице. Он основывается на том, что в среднем для успешной адаптации и овладения должностью необходимо 3–4 года, после 5 лет наблюдается снижение эффективности труда. В связи с этим динамичной признается карьера, при которой работник занимает каждую очередную должность через 3–5 лет.

Следующий фактор карьеры, который относится к группе субъективных (внутренних), – *потенциал личности*.

Потенциал – совокупность наличных средств, возможностей в некой области, некоем отношении¹. Согласно исследованиям Б. Г. Ананьева, В. Н. Маркова, Б. М. Теплова, А. Адлера, З. Фрейда, К. Хорни, потенциал личности следует рассматривать через ее самореализацию в рамках общих и специальных способностей, которые и определяют возможности личности. Таким образом, способности определяют содержательную характеристику потенциала, а направленность его реализации зависит от мотивационной стратегии личности, а также от функций и сфер деятельности человека, в которых данный потенциал реализуется.

По мнению А. А. Деркача, И. Н. Дроздова, В. Г. Зазыкина, О. Н. Зубова, В. Н. Маркова, Е. П. Ходаева и др., ядром личностного потенциала выступают внутренние ресурсы человека, при этом значительное влияние оказывают внешние условия (например, технические средства, материальные условия и пр.). Под ресурсом личности понимается все то, что ей принадлежит: черты характера, способности, ценности и т. д. Но далеко не все внутренние ресурсы развиваются в ходе жизни человека и, следовательно, включаются в его потенциал, а только те, которые востребованы со стороны общества².

В связи с тем что ведущую роль в развитии взрослого человека играет профессиональная деятельность, В. Н. Марков считает необходимым введение понятий «*личностно-профессиональный потенциал*» и «*профессионально-личностный потенциал*». Первое определяется

¹ Словарь психолога-практика / сост. С. Ю. Головин. Минск: Харвест; М.: АСТ, 2001. С. 525.

² Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2004. С. 21.

как часть личностного потенциала, направленная на реализацию ресурсов личности в рамках избранной профессии. Это востребованные профессией возможности личности, определяющие перспективы ее саморазвития. Второе описывает соответствие востребованных профессией возможностей личности требованиям, предъявляемым профессией, которое является основой профпригодности¹. В рамках акмеологии данные феномены выступают в качестве основания профессионализма личности и деятельности соответственно и рассматриваются как акмеологические инварианты профессионализма (А. А. Деркач, В. Г. Зыскин, А. К. Маркова).

И. А. Беспалов вводит термин «акмеологический потенциал личности», понимая под ним индивидуальную систему особым образом организованных внутренних акмеологических ресурсов личности, раскрытие которых обеспечивает ее движение по личностному и профессиональному вектору развития с постоянным усложнением решаемых задач и возрастанием уровня достижений, наиболее полно реализующих имеющиеся психолого-акмеологические ресурсы (рис. 1).



Рис. 1. Соотношение потенциалов личности²

Творчество, являясь одной из форм реализации потенциала человека, способствует повышению эффективности, продуктивности, инновационности деятельности, личностному развитию (Н. А. Бердяев, Л. С. Выготский, В. Н. Дружинин, Б. М. Теплов, М. Г. Ярошевский, Г. Уоллес).

¹ Марков В. Н. Указ. соч. С. 22–23.

² Беспалов И. А. Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. С. 15–18.

Карьерный потенциал кадров управления рассматривается в исследовании И. П. Лотовой как системное свойство быть субъектом профессиональной деятельности, общения и самопознания, профессиональной карьеры. Множество креативных характеристик выражается через целенаправленные установки, карьерные устремления, выбор модели и стратегии профессиональной карьеры, диспозиции, партнерские взаимодействия, что, в свою очередь, программирует карьерный ресурс личности. Большой карьерный потенциал проявляется в овладении индивидуальной моделью построения карьеры и многими карьерными стратегиями, средствами оптимизации профессиональной карьеры, в творческом поиске, умении принимать эффективные и нестандартные решения и связан с уровнем профессионализма личности и деятельности¹.

О. В. Минкина, В. К. Шаповалов рассматривают карьерный потенциал личности как совокупность четырех составляющих:

- 1) психофизических характеристик индивида (склонностей, способностей, работоспособности, состояния здоровья);
- 2) личностных характеристик (потребностей, интересов, мотивов, личностных качеств);
- 3) компетентности (квалификации, объема, качества знаний, умений, навыков);
- 4) жизненных и карьерных ориентаций (социальных и профессиональных ценностей, уровня притязаний).

Следствием различий в карьерном потенциале в сочетании с действием объективных факторов являются различные карьерные стратегии индивидов. Составляющие карьерного потенциала взаимосвязаны и влияют друг на друга отдельно и в разных сочетаниях. Они могут служить своеобразными осями-векторами, окружающими структуру карьеры. Их соотношение во многом определяет возникновение кризисов карьеры и типичные стратегии (сценарии) их разрешения².

Оценка потенциала должна проводиться комплексно с использованием методов тестирования, интервью, анализа документов, анализа результатов деятельности, беседы и т. д. При этом необходимо помнить, что индивидуальность человека не является статичной и зависит от действия многих факторов. Поэтому любая попытка изме-

¹ Лотова И. П. Указ. соч. С. 110.

² Минкина О. В., Шаповалов В. К. Указ. соч. С. 64–65.

ритель потенциал индивида будет лишь констатацией «среза развития» на данном этапе жизни человека. Любые изменения в условиях жизнедеятельности субъекта карьеры, его мотивации могут повлечь за собой изменения в его потенциале.

Последний фактор карьерного роста, который требует подробного рассмотрения, – *неопределенность*.

Современного человека характеризует необходимость планирования и реализации собственных действий в условиях неопределенности. В «Толковом словаре русского языка» неопределенность трактуется через такие характеристики, как «точно не установленный», «не вполне отчетливый», «неточный», «неясный»¹. В психологических исследованиях понятие неопределенности тесно связано с познанием человека, с различными реализуемыми или потенциальными познавательными действиями. В зарубежных психологических исследованиях проблема неопределенности и ее переживания людьми рассматривается в контексте межличностного взаимодействия (С. R. Berger, R. J. Calabrese), организационных изменений и взаимодействий (P. Bordia), личностных характеристик (S. Budner), неопределенности представлений о себе (B. Butrer, N. A. Kuiper, M. A. Hogg), обоснования осуществленного индивидом выбора (Л. Фестингер) и т. д. В экономических науках неопределенность трактуется как неполнота знаний и непредсказуемость (А. В. Белянин, Л. Ш. Лозовский, Б. А. Райзберг, Е. Б. Стародубцева, Ф. Найт и др.).

Актуальность проблемы неопределенности имеет экзистенциальную основу, поскольку само существование человека во многом является неопределенным, открытым, незавершенным и нерешенным. Помимо этого неопределенность, представленная в виде «веера» возможных путей, тесно связана со свободой выбора из этих вероятностей.

В философских системах древности и Нового времени существование неопределенности допускалось, но данная категория не являлась предметом специального исследования. В современной философии признается присутствие неопределенности в значении и смысле понятий, высказываний, в вероятностном характере решения проблем действительности, а также в процессе познания, каждый этап которого открывает новое и неизвестное.

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Указ. соч. С. 409.

Исследование неопределенности как самостоятельного феномена начинается в XX в. в связи с выдвижением В. Гейзенбергом в физике микрочастиц принципа неопределенности. Укрепление понимания неопределенности как одной из существенных и неотъемлемых характеристик мира происходит под влиянием концепции неравновесных систем И. Р. Пригожина.

Различают три типа неопределенности: неопределенность целей, неопределенность знаний об окружающей обстановке и действующих факторах (неопределенность среды), неопределенность действий партнера.

В работах исследователей выделен ряд характеристик неопределенных ситуаций, которые применимы и для анализа карьерных изменений:

- новизна, противоречивость, сложность;
- множественность возможностей, выборов и решений;
- непредсказуемость (невозможность прогноза развития, неизвестность вероятности события);
- неконтролируемость (невозможность управлять развитием событий, противостоять неожиданностям, предугадывать их);
- невозможность категоризовать ситуацию из-за отсутствия информации;
- трудность определения значения ситуации в связи с отсутствием готовых схем интерпретации¹.

Особенностью функционирования человека в профессиональной области жизнедеятельности являются критические режимы, состоящие неустойчивого равновесия, неоднозначности и неопределенности, вызывающие в начальных точках процессов эффект ветвления, бифуркации. В точке бифуркации неопределенность возрастает до возможного максимума, и нельзя предсказать, по какому пути будет развиваться система. Определенность появляется лишь после того, как индивид уже вступил на один из возможных путей развития². При этом выбор и его осуществление в определенной критической точке или ситуации со значительной долей вероятности будут программировать характер следующих критических точек и ситуаций и набор

¹ Бутенко Т. П. Субъективная неопределенность жизненных ситуаций: когнитивно-эмоциональные оценки и стратегии поведения: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. С. 3–5.

² Фабер В. О. Проблема неопределенности в структуре философского знания (онтологический, гносеологический, антропологический анализ): автореф. дис. ... канд. филос. наук. Саратов, 2004. С. 15.

возможных выборов, решений. Сам выбор предопределяет характер жизнедеятельности и особенности развития субъекта до достижения следующей критической точки.

С точки зрения синергетики выбор пути развития в точке бифуркации происходит случайно, хотя и в рамках некоторой вероятности. На данный выбор большое влияние оказывают индивидуальность, личный опыт, социальная и экономическая ситуация, профессиональные знания и умения, квалификация, развитость интуиции и пр. В дальнейшем возникает «обратный эффект»: уже сам выбор определяет направления развития (профессионального и карьерного) личности и индивидуальности. А. Г. Асмолов подчеркивает важность ситуаций неопределенности как динамического резерва разнообразных путей развития.

Заметим, что не все неопределенные ситуации в профессиональной жизнедеятельности субъективно воспринимаются как трудные (хотя объективно они могут быть сложны). Вероятно, в таких случаях перед человеком открываются богатые позитивные возможности роста, развития, в том числе и карьерного.

Неопределенность играет очень важную роль в принятии карьерных решений. Так, в психологии менеджмента сложились представления о существовании трех интегральных параметров среды, в наибольшей мере влияющих на реализацию функции принятия решений индивидом: сложности, динамичности и неопределенности.

Процесс принятия карьерного решения и его качество, этапы прохождения стадии предрешения имеют отличительный характер в разных ситуациях неопределенности. Показателями готовности к принятию решения в условиях неопределенности являются готовность к риску, принятие риска (субъект соглашается делать выбор в заданных условиях неопределенности), субъективно допустимый уровень неопределенности (данное явление в последние годы стало интерпретироваться как фактор оценки неуверенности в себе при принятии решений). Однако неопределенность и риск не являются непосредственно связанными. Так, например, согласно моделям ожидаемой полезности (Дж. фон Нейман, О. Моргенштерн и др.), рационально действующий человек в ситуации неопределенности выбирает из ряда альтернативных решений то, от которого ожидается максимальная полезность¹.

¹ *Корнилова Т. В.* Психология риска и принятия решений: учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. 286 с.

Для того чтобы осуществить выбор эффективного карьерного решения в условиях неопределенности, можно предложить следующее:

- опираться на те факты, которые имеют наибольшее влияние на ситуацию;
- развивать интуицию, которую психофизиолог П. В. Симонов назвал «надсознательным» компонентом разума;
- минимизировать возможные потери, возникающие вследствие субъективных ошибок и негативных последствий принятия любого решения. При этом нужно концентрироваться на выигрыше, стараясь сделать его максимальным.

Помимо неопределенности есть и другие факторы, влияющие на принятие карьерных решений. К внутренним факторам относятся склонности, интересы, ценности, к внешним – семья (семейные ценности и представления, социальный и экономический уровень семьи), экономическая среда (общеекономическая ситуация, тенденции на рынке труда, профессиональные ограничения), социальная среда.

Таким образом, мобильность, неопределенность, потенциал играют важную роль в карьерном и профессиональном развитии любого человека, обеспечивают его полноценную самореализацию, конкурентоспособность, успешность, адаптивность к постоянно изменяющимся условиям среды.

4.3. Личностные факторы, обеспечивающие успешность карьеры

Для успешного карьерного процесса необходимо соответствие личностных характеристик требованиям профессиональной среды, соответствие целей, установок, ценностей человека целям и задачам организации. Именно индивидуальные особенности при прочих равных условиях обеспечивают благоприятное карьерное развитие работников.

П. Коста и Р. Мак-Крэй предложили пятифакторную модель описания личности, являющуюся основой для изучения связи между личностными параметрами и профессиональным поведением, а также позволяющую достичь более глубокого понимания факторов, от которых зависит уровень выполнения работы (так как входящие в нее личностные параметры связаны с различными видами работ). В дан-

ную модель вошли нейротизм (эмоциональная нестабильность), экстраверсия (социальная активность), сознательность (ответственность), доброжелательность (склонность к сотрудничеству), открытость новому опыту (творчество).

Последние исследования показывают, что параметры пятифакторной модели являются значимыми прогностическими признаками успешной профессиональной деятельности. Так J. Salgado доказал, что добросовестность и эмоциональная стабильность выступают ценными прогностическими факторами при выполнении любой профессиональной деятельности. J. Grant выявил, что сознательность и экстраверсия являются положительными прогностическими признаками успешной профессиональной деятельности. P. Raymond и его коллеги обозначили двенадцать характеристик профессионального поведения, связанных с личностными факторами «большой пятерки»: общее лидерство, умение вести переговоры, стремление к достижениям, дружелюбие, внимание и интерес к другим людям, склонность к совместной работе / сотрудничеству, ответственность, выполнение норм трудовой этики, тщательность в работе и внимание к мелочам, эмоциональная стабильность, желание генерировать идеи, склонность к продумыванию действий.

Важными для достижения карьерного успеха являются такие качества, как способность к самопониманию, адекватные представления о своих возможностях и способностях, четкие цели и ценности, умение искать и находить необходимую информацию, рассматривать множество альтернатив, умение планировать и организовывать свою деятельность, способность к эффективному самоконтролю, умение и желание постоянно учиться, умение получать удовольствие от процесса реализации своих планов, способность преодолевать нерешительность и тревожность, адекватная Я-концепция, личностная зрелость, хорошая приспособляемость, самоуважение, ориентация на групповые нормы, способность к командному взаимодействию, динамичность межличностного общения, владение навыками делового общения и организаторскими навыками, умение осуществлять различные виды психологического воздействия (А. Я. Кибанов, Е. А. Могилевкин, Е. В. Охотский, Р. Козмецки, Д. Сьюпер, Дж.С. Хелбинг, Д. Холл).

Многие исследователи считают, что способность к эффективному самоконтролю эмоций и поведения, общая интернальность, деловые ка-

чества, энергичность, выдержанность, настойчивость, решительность, стрессоустойчивость способствуют успешности в карьере (А. Я. Кибанов, Е. А. Могилевкин, Е. Г. Молл, Е. В. Охотский, Н. Х. Мескон, Р. Мильор, Б. Швальбе, Х. Швальбе и др.).

Ю. П. Ветров, Л. Г. Ючадзе, изучая факторы успешности профессиональной деятельности менеджера, выделяют личностную составляющую данного процесса, включающую:

- *организаторские способности* (умения познавать самого себя, познавать людей по неполным данным, устанавливать и поддерживать психологический контакт с окружающими людьми, изучать людей в их повседневной деятельности, оказывать на людей управляющее воздействие, пользоваться властными полномочиями и др.). В основе организаторских способностей лежат такие черты характера, как активность, самостоятельность, инициативность, решительность, определенные волевые качества, способность предвидеть результаты своей целенаправленной деятельности;

- *коммуникативные способности* (организованность, уверенность, независимость, умение слушать, скромность, эмпатийность, сочувствие, обязательность, искренность, активность, тактичность и др.). Деловое взаимодействие затрудняют следующие качества: скептицизм, застенчивость, покорность, сверхконформность, переоценка своих возможностей, агрессивность, стремление к доминированию, самодовольство, обособленность, вспыльчивость, обидчивость, недоверчивость, подозрительность, робость, грубость, снисходительность, замкнутость, скрытность;

- *педагогические способности* (педагогический такт, психологическая наблюдательность, интерес к работе с людьми, умение проектировать личность подчиненного, видеть перспективы ее развития, умение объективно оценивать уровень профессиональности подчиненных, умение владеть речью и др.).¹

В некоторых зарубежных исследованиях большое значение придается таким личностным характеристикам, как мотивация достижения и карьерные устремления, потребность во власти.

Многие исследователи карьеры рассматривают уровень образования, профессиональную квалификацию в качестве важнейших фак-

¹ Ветров Ю. П., Ючадзе Л. Г. Факторы успешности профессиональной деятельности менеджера // Сб. науч. тр. СевКавГТУ. Сер. Гуманитар. науки. 2010. № 8. URL: <http://www.ncstu.ru>.

торов успешности и конкурентоспособности (А. А. Деркач, А. С. Гусева, В. Г. Зазыкин, Е. Г. Молл, Д. Сьюпер и др.). При этом отмечается значимость общей эрудиции, постоянного повышения квалификации и освоения новых, современных технологий, способности и желания постоянно учиться.

Проблема при формировании успешной карьеры состоит в том, что ни один человек не обладает всем набором перечисленных качеств. Но необходимо стремиться к развитию как можно большего их числа. В таком случае правомерным будет заключение о том, что способность к развитию и саморазвитию выступают общим ресурсом личности, обеспечивающим успешность карьерных изменений.

Существуют *особенности личности, препятствующие достижению карьерного успеха*, приводящие к кризисам карьеры и тормозящие карьерное развитие:

- низкая мотивация, эмоциональная нестабильность, экстернальный локус контроля, неуверенность в своих возможностях реализовать карьерный потенциал (Е. А. Могилевкин);
- нерешительность, тревожность, недостаточная преданность карьере, неумение сосредоточиться на главном, отбросив все второстепенное, незначимое для достижения цели (F. C. Epstein);
- недостаток личностного потенциала (отсутствие качеств, способствующих достижению успеха), неконструктивные установки, связанные с достижением успеха, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело (Ю. Э. Клейменова).

В. Л. Романовым разработана классификация *факторов, тормозящих карьерное продвижение специалиста*:

- 1) физические факторы, которые обусловлены состоянием организма (дефекты органов чувств, речи, низкая работоспособность в связи с болезнью и т. д.);
- 2) социальные факторы (на политическом, государственном, экономическом и других уровнях);
- 3) идеальные факторы, порождающие девиации в сферах культуры, нравственности, идеологии;
- 4) психологические факторы (нерешительность, опасения и иные формы страха, проблемы интеллекта, акцентуации характера, девиации поведения).

Е. Raudsepp выделил *барьеры на пути построения успешной карьеры*:

- боязнь успеха;
- боязнь неудачи (способствует неэффективному использованию своих возможностей, способностей, неуверенности, постановке заведомо низких целей, не соответствующих истинным целям и желаниям);
- нереалистичность дела (грандиозность планов, постановка высокой планки успеха, достичь которую заведомо невозможно; вследствие этого человек выполняет только часть задуманного, что порождает ощущение неуспешности, негативное отношение к себе и окружающим);
- избегание риска;
- перфекционизм (мышление в категории «все или ничего»; как следствие, такие люди редко испытывают удовольствие от своих достижений, так как они не соответствуют неадекватно амбициозным целям и высоким стандартам успеха, в результате – постоянная тревожность, склонность к депрессивным тенденциям, неэффективность деятельности).

А. С. Гусева, В. П. Поздняков делят факторы, препятствующие построению карьеры, по характеру воздействия на факторы *сдерживания и сопротивления*, по отношению к источнику формирования – на факторы *индивидуальные и средовые*. Сдерживающие факторы имеют индивидуальное происхождение и определяются недостатком внутренних ресурсов личности и способом их мобилизации (низкий уровень потребностей, слабость мотивов, недостаток знаний и опыта и пр.). Силы сопротивления в основном питаются из внешнего источника – среды деятельности. Они могут быть ответом на карьерную активность, вызываться дисбалансом в системе интересов личности и организации, быть следствием острой карьерной конкуренции с партнерами, произвольных препятствий.

Интерес вызывают *экстремальные факторы*, представляющие собой кардинальные изменения параметров социума (группы, личности) и являющиеся причинами нежелательных изменений в системе (Б. Н. Хелмицкий, В. М. Шепель, А. В. Щербина и др.). В управленческой деятельности выделяются следующие виды экстремальных факторов: информационные и иные перегрузки, дефицит необходи-

мой информации, неопределенность субъективно и объективно значимой ситуации, конфликты, угрозы, кризисы, производственные и иные стрессы, дефицит времени, существенно завышенные требования к субъекту деятельности, высокие психоэнергетические затраты, неадекватный стиль управления вышестоящего руководителя, дефицит или неопределенность управленческих ситуаций, отсутствие информации об экстремальных факторах, наличие негативных экологических факторов. Данные феномены в ряде ситуаций могут действовать совместно и взаимосвязанно. Например, стрессы и перегрузки приводят к сильному утомлению, высоким психоэнергетическим затратам, повышающим вероятность ошибок, промахов и срывов. Ряд факторов выступают как актуальные проблемы, требующие оперативного и точного решения.

Таким образом, значимая роль в карьерном успехе принадлежит индивидуально-личностным факторам. Но, с другой стороны, особенности конкретного индивида могут оказать негативное влияние на его карьеру и профессиональную деятельность.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Перечислите факторы, оказывающие влияние на карьеру работников.
2. Каково влияние организационных факторов на карьеру работников?
3. Влияет ли наследственность на индивидуальный процесс развития карьеры?
4. Какова роль неопределенности в принятии карьерных решений?
5. Какие виды мобильности Вы знаете?
6. Соотнесите понятия «карьера» и «профессиональная мобильность», «потенциал личности».
7. Назовите индивидуальные особенности, которые способствуют карьерному успеху или препятствуют ему.
8. Играют ли личностные факторы ведущую роль в карьерном успехе и продвижении работника? Ответ аргументируйте.

Практические задания для формирования компетенций

1. Используя обобщенный список факторов, распределите их на две группы: первая – факторы, оказывающие благоприятное влияние на карьерное развитие; вторая – факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на карьерное продвижение работников.

2. Проанализируйте, какие факторы уже на сегодняшний день повлияли на Ваши карьерные планы, выборы.

3. Определите факторы, которые в ближайшие пять лет, возможно, окажут влияние на процесс Вашей карьеры.

4. Развитие умений принятия решений. Предлагаются жизненные ситуации. Необходимо определить альтернативы и выбрать решение проблемы. Оптимален дискуссионный анализ альтернатив.

Ситуация 1. Вы получаете приглашение на работу в престижную фирму, при этом уже несколько лет работаете в организации, где находитесь на хорошем счету у начальства и делаете определенные шаги по карьерной лестнице. Как Вы разрешите сложившуюся ситуацию, какой выбор сделаете?

Ситуация 2. Вы переезжаете в другую часть города, но не желаете менять место работы (учебы). Какое решение будет оптимальным в сложившейся ситуации?

Ситуация 3. Вы успешно работаете в организации и связываете с ней свое профессиональное будущее. Однако в последнее время начальник стал высказывать нарекания относительно качества Вашей работы. Вы, в свою очередь, считаете, что выполняете работу как раньше – ни хуже, ни лучше. Каковы Ваши действия и решения?

5. В чем заключается потенциал Вашей личности?

6. Определите личностные качества, способствующие и препятствующие Вашему карьерному развитию. Разработайте практические рекомендации по улучшению ситуации.

Глава 5 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

5.1. Прогнозирование, планирование карьеры и управление ею

Понятия «планирование» и «прогнозирование» главным образом отличаются тем, что в первом случае речь идет об определенном порядке, последовательности, системе, а во втором – о предстоящем изменении чего-нибудь.

Прогнозирование карьеры имеет следующие особенности:

- Карьерное прогнозирование основывается на вероятностном подходе, следовательно, предполагает разработку альтернативных путей развития карьеры и оценку вероятности каждого из них в рамках каких-либо устойчивых и определяющих тенденций. Тем не менее в каждом карьерном прогнозе остается доля неопределенности.

- Прогнозы не подразумевают готовых решений, они предоставляют аналитически выверенную и апробированную информацию, необходимую для принятия карьерных решений.

- Существует проблема надежности, достоверности разрабатываемых карьерных прогнозов, достаточной степени их вероятности и оправдываемости.

Один из возможных путей прогнозирования карьеры – использование *модели соответствия Дж. Голланда*. Он выделил шесть основных личностных ориентаций, согласно которым люди выбирают профессию и которые в дальнейшем определяют выбор карьеры. Чем больше личность соответствует профессии, тем более вероятно, что она останется в этой области. Рассмотрим личностные ориентации подробнее.

1. *Реалистическая ориентация* – склонность к занятиям, связанным с физическими усилиями, манипулированием механизмами и инструментами (например, рабочие, фермеры).

2. *Исследовательская ориентация* – склонность к карьере, связанной с размышлением, интерпретацией (например, работники научно-исследовательской сферы).

3. *Артистическая ориентация* – склонность к карьере, которая требует самовыражения, творческого подхода, выражения эмоций (например, артисты, музыканты, художники).

4. *Социальная ориентация* – склонность к карьере, которая подразумевает межличностное взаимодействие (например, дипломаты, социальные работники).

5. *Инициативная ориентация* – склонность к карьере, подразумевающей вербальную активность, связанную с влиянием на других (например, менеджеры, адвокаты).

6. *Конвенциональная ориентация* – склонность к карьере, связанной со структурированной и регулируемой деятельностью (например, экономисты, банкиры, бухгалтеры).

Поскольку большинство людей имеет несколько ориентаций, Дж. Голланд полагает, что, чем они более схожи или совместимы, тем меньше внутренний конфликт и тем легче принимать решение о выборе карьеры (рис. 2).

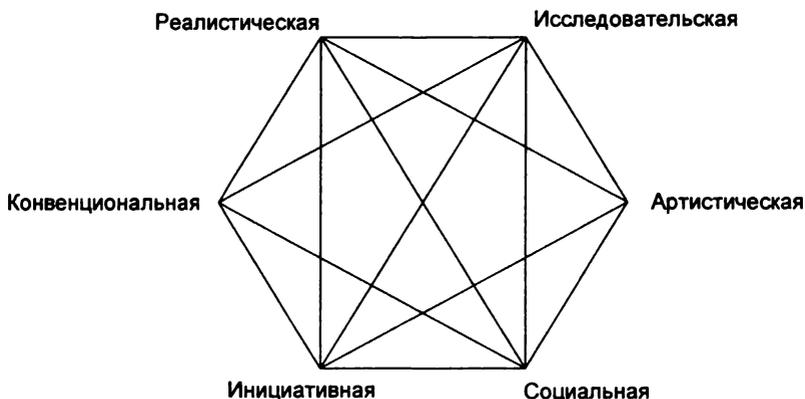


Рис. 2. Профессиональные и карьерные ориентации

Две наиболее близкие ориентации на рис. 2 являются наиболее совместимыми. Если же ориентации противоположны, возможны проблемы при выборе и построении карьеры¹.

¹ Управление персоналом: учеб. / под общ. ред. И. Б. Дураковой. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 328–331.

Одной из детерминант профессионального пути человека является его профессиональная Я-концепция. Профессиональные предпочтения и выбор карьеры – это поиск ответа на вопрос «кто я?». При этом человек часто реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Важным элементом Я-концепции является «*якорь карьеры*» (Э. Шейн) – интерес или ценность, от которых личность ни при каких обстоятельствах не откажется. Следовательно, доминирование того или иного «якоря» позволит спрогнозировать карьерное развитие человека. Рассмотрим карьерные ориентации.

1. *Технико-функциональная компетентность*. Данная ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Человек хочет быть мастером своего дела, достигнуть успеха, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности.

2. *Менеджерская компетентность*. Ориентация личности на объединение усилий других, стремление к полной ответственности за конечный результат. Наиболее важная форма признания для человека с данной карьерной ориентацией – продвижение на позицию с большей ответственностью, которая оценивается через комбинацию ранга, звания, зарплаты, числа подчиненных, важности участка работы для будущего организации и т. д.

3. *Автономия (независимость)*. Человек с подобной карьерной ориентацией не хочет подчиняться организационным правилам, предписаниям, ограничениям и предпочитает делать независимую карьеру. Ради сохранения собственной свободы такой человек способен отказаться от продвижения по службе или других возможностей. Он стремится к работе в организации, которая обеспечит ему достаточную степень свободы, при этом не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и станет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. *Стабильность*. Данная карьерная ориентация обусловлена потребностью в стабильности и безопасности, для того чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Люди, стремящиеся к стабильности, могут отказаться от повышения, если оно грозит рисками и неудобствами. Возможно стремление к стабильности места работы и стабильности места жительства.

5. *Служение*. Характерны ориентация на работу с людьми, помощь людям, служение человечеству, желание сделать мир лучше и т. д. Если данные ценности невозможно реализовать в определенной организации, то человек откажется от работы в ней.

6. *Вызов*. Человек ориентирован на конкуренцию, победу над другими, решение трудных задач, преодоление препятствий. Процесс борьбы и победа имеют большую ценность, чем конкретная область деятельности или квалификация.

7. *Интеграция стилей жизни*. Человек не хочет, чтобы в его жизни доминировала семья, или карьера, или саморазвитие, и стремится интегрировать разные стороны жизни. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом, чем конкретную работу, карьеру или организацию. В работе его привлекают возможность свободного передвижения, гибкий график, частичная занятость и т. п.

8. *Предпринимательство*. Человек стремится иметь собственное дело, создавать финансовое благополучие, преодолевать препятствия, готов к риску, сам строит карьеру, ищет публичного признания¹.

В современной теории менеджмента выделяются два основных аспекта процесса развития карьеры: планирование (относится к профессиональной деятельности отдельного работника) и управление (осуществляется на уровне организации).

Планирование карьеры – это: 1) целенаправленный процесс осознания себя, своих возможностей, препятствий на пути их реализации, выбора карьерного пути и его последствий; 2) карьерное целеполагание; 3) программирование профессиональной деятельности, образования и опыта развития для придания им определенного направления, временного распорядка и последовательности на пути достижения заданной карьерной цели.

Управление карьерой – непрерывный процесс подготовки, применения и мониторинга карьерных планов, принимаемых индивидуально или в соответствии с системой карьер организации.

Для построения эффективной системы управления карьерой сотрудника в организации должны быть созданы три взаимосвязанные подсистемы:

- *подсистема исполнителей* (содержит сведения о способностях, интересах, мотивах сотрудников);

¹ Управление персоналом: учеб. / под общ. ред. И. Б. Дураковой. С. 331–335.

- *подсистема работ* (содержит информацию о заданиях, проектах, индивидуальных ролях, исполнение которых необходимо для организации);

- *подсистема информационного обеспечения управления* (содержит сведения об исполнителях, работах и принятой практике перемещения сотрудников, назначения их на определенные виды работ и должностей)¹.

По нашему мнению, индивидуальное планирование карьеры невозможно без *самоуправления* ею. На каждой карьерной ступени индивид последовательно осуществляет все функции управления: определяет новые цели, планирует сроки и способы их достижения, организует достижение целей, осуществляет контроль, регулирует свои действия, рефлексивирует.

Содержание деятельности по планированию карьеры и управлению ею включает в себя ряд действий, которые осуществляют различные субъекты управления:

- *индивид* определяет индивидуальные и жизненные карьерные цели, допустимые средства, необходимые способы и сроки их достижения, в том числе виды обучения и образования, сферы деятельности, профессию и уровень овладения ею (профессиональный, любительский), предлагает себя на рынке труда, выбирает конкретную организацию и должность, осуществляет контроль и необходимую коррекцию целей и действий по их достижению;

- *организация* формирует карьерные пути персонала – внутреннюю структуру профессий и должностей, определяет внутриорганизационную систему перемещения кадров, возможные способы и действия по достижению карьерных целей, осуществляет работу с персоналом (оценка работ, работников, определение кадрового потенциала, обучение, формирование резерва);

- *государство* определяет легитимность карьерных и жизненных целей и способов их достижения, формирует систему достижения карьерных целей (экономическая и социальная политика, рабочие места, система образования), стимулирует / не стимулирует решение социальных вопросов работодателями;

- *общество* формирует образы карьерных и жизненных целей (жизненные ценности, стереотипы, верхний и нижний пределы для

¹ Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. С. 278–279.

индивидов из разных социальных групп), определяет этичность и неэтичность способов их достижения, создает культурный фон, вырабатывает систему оценки успешности карьеры¹.

Сбалансированный подход к организационному карьерному развитию требует учета воздействий всех субъектов планирования и управления, так как если отдельные работники не могут спланировать развитие собственной карьеры, то они, возможно, еще не готовы к «карьерным воздействиям» со стороны организации, общества, государства. С другой стороны, индивидуальное планирование не будет иметь эффекта при отсутствии возможностей карьерного продвижения, предоставляемых «извне».

Рассмотрим особенности процесса планирования карьеры. Социально-профессиональная характеристика этого процесса состоит в том, что человек составляет прогноз и карьерный план на ближайшее и отдаленное будущее, определяет приоритетные личные и профессиональные цели и ценности. Психологическая характеристика предполагает определение степени согласованности мотивационной и операционной сторон деятельности, рефлексивных способностей носителя карьеры.

Планирование карьеры происходит в контексте планирования жизненного пути и основывается на процессе самопознания, включающем осознание собственных интересов, потребностей, способностей и пр. Важно, чтобы жизненные и карьерные планы были совместимы и не противоречили друг другу.

Основой планирования карьеры является *карьерограмма* – документ, отражающий путь, который должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте; перечень профессиональных и должностных позиций в организации и вне ее, фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации. Пример карьерограммы менеджера по кадрам высшего звена управления приведен на рис. 3².

Этапы планирования карьеры:

1. Сбор и систематизация информации:

• о себе (своих потребностях, притязаниях, мотивах, интересах, склонностях, способностях, жизненных и профессиональных целях

¹ Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Указ. соч. С. 32–35.

² Минкина О. В., Шаповалов В. К. Указ. соч. С. 258; Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. С. 543.

и ценностях, адекватности самооценки, приоритетных способах принятия решений, значимых сферах самореализации, жизненной стратегии, индивидуальных способах саморегуляции, индивидуальном стиле учебной и трудовой деятельности);

- о выбираемой профессии и карьере (предмете, целях, средствах, условиях труда, возможных формах стимулирования и поощрения профессиональной активности, способах профессионального и должностного роста, профессионально значимых личностных качествах, требованиях к профессиональной компетентности, возможном социальном статусе и доходах);

- о рынке труда и образовательных услугах в выбранной профессиональной сфере (возможных образовательных траекториях, востребованности выбранной профессии на рынке труда и перспективах спроса на специалистов в будущем, перспективах развития выбранной профессиональной отрасли).



Рис. 3. Карьерограмма менеджера по кадрам высшего звена управления

2. Построение на основе собранной информации плана карьеры:

- определение приоритетных личных и профессиональных целей и ценностей жизни;

- выработка технологии достижения целей (определение дорожки шагов к намеченной цели, выбор оптимальных средств, анализ собственных сильных и слабых сторон как возможных «трамплинов» и препятствий в профессиональной карьере, принятие решения о способах и формах промежуточного и итогового контроля);

- анализ плана профессиональной карьеры по критериям реалистичности, непротиворечивости, рациональности, привлекательности.

3. Реализация плана карьеры на практике:

- проведение исследования наиболее противоречивых и неясных моментов реализации профессиональных планов;

- коррекция плана профессиональной карьеры с учетом полученных результатов исследования;

- разработка и реализация проектов по реализации плана карьеры¹.

В рамках профориентации для планирования карьерного развития часто используется *схема профессионального планирования*, разработанная Е. А. Климовым:

1. Определение главной цели (кем человек будет, чего достигнет).

2. Построение цепочки более отдаленных конкретных целей (где человек будет учиться, какова первая работа, дальнейшие перспективы).

3. Выбор путей и средств достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, пробы своих сил и возможностей, самообразование и т. д.).

4. Выявление возможных внешних препятствий.

5. Определение своих возможностей.

6. Разработка альтернативных (запасных) вариантов.

Преимущества планирования карьеры и управления ее развитием для сотрудника:

- потенциально более высокая степень удовлетворенности от работы в организации, предоставляющей возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;

- более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;

- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;

- повышение конкурентоспособности на рынке труда.

¹ Минкина О. В., Шаповалов В. К. Указ. соч. С. 100–101.

Преимущества для организации:

- получение мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией;
- возможность планирования профессионального развития работников с учетом их личных интересов¹.

По мнению А. Д. Кибанова, планирование карьеры заключается в постановке карьерных целей, планировании карьерного продвижения, разработке стратегии и тактики карьеры, что, в свою очередь, позволяет избежать карьерных плато, тупиков².

При постановке *карьерной цели* желательно руководствоваться *принципами*:

- привлекательности (цель должна «нравиться» как социальному окружению (престижность), так и личности, соответствовать ее ценностям, интересам, установкам);
- последовательности (процесс достижения цели необходимо разбить на отдельные этапы, что делает его ясным и «прозрачным»);
- реальности;
- прогрессивности (каждый из этапов достижения цели должен предполагать наращивание способностей и возможностей, в противном случае карьерный процесс потеряет устойчивость);
- корректировки цели (в процессе достижения цели могут изменяться мотивы, организационные условия, карьерные приоритеты, индивидуальные особенности, следовательно, необходимо помнить о возможности изменения как самой цели, так и ее этапов);
- оценки результатов (возможность соотнесения полученных результатов с поставленной целью, оценки эффективности предпринимаемых действий)³.

Карьерная стратегия и тактика заключаются в такой организации карьерного продвижения, которая обеспечивала бы оптимальное использование механизмов карьеры и ослабляла действие любых факторов сдерживания и сопротивления, способствуя устойчивости и успешности карьерного процесса.

¹ Управление персоналом: учеб. / под общ. ред. И. Б. Дураковой. С. 338.

² Кибанов А. Д. Основы управления персоналом: учеб. / А. Д. Кибанов. М.: ИНФРА-М, 1998.

³ Гусева А. С. Конкурентоспособность государственного служащего как условие успешной карьеры // Службная карьера / под ред. Е. В. Охотского. М., 1998. С. 74–93.

К механизмам карьерного процесса, как считают А. С. Гусева, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, относятся осмысленность, энергетика карьеры (мобилизация энергии для достижения желаемой цели) или создание ее ресурсного резерва (дополнительные знания, специализация, расширение источников информации, усиление социальных и профессиональных связей, действия по укреплению здоровья, психической устойчивости), эффективность (соответствие целей реальным возможностям и, следовательно, их достижение при меньших затратах ресурсов), непрерывность (ни одна из достигнутых целей не может быть окончательной и служить поводом для остановки), необходимость совершения карьерных маневров.

Карьерные маневры предполагают умение находить компромиссный вариант карьерных действий, умение пропустить вперед другого, умение обходить препятствия без существенного изменения общего маршрута, знание «объездных путей» и их использование с возвращением на исходную линию движения, умение вовремя выйти на другой служебный маршрут¹.

На практике применяются различные модели планирования карьеры.

Синергетическая модель планирования карьеры К. Бернса и К. Магнуса. Модель содержит три уровня: философский, стратегический и практический (табл. 10, рис. 4). Важно, чтобы рост карьеры сотрудника и развитие организации были взаимосвязаны. В противном случае и то и другое будет малоэффективным.

Таблица 10

Уровни планирования карьеры

Уровень планирования карьеры	Планирование	
	со стороны сотрудника	со стороны организации
1	2	3
Философский	Взгляд на свою жизнь и карьеру. Если у сотрудника имеются четкие представления об этом, то он способен стать творцом своей жизни и более взвешенно подходить к собственным решениям и поступкам	Представление о том, чего может добиться организация на рынке с помощью данного сотрудника. Организация определяет свое будущее развитие и старается вписать имеющихся работников в установленные приоритеты

¹ Жорникова Е. Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. С. 25–26.

1	2	3
Стратегический	Определение конкретных действий, с помощью которых сотрудник в дальнейшем сможет реализовать свои представления о карьере. Оценка разрыва между тем, что есть, и тем, чего хотелось бы достичь; составление плана по устранению или сокращению этого разрыва. Соотнесение личных желаний с внешними возможностями	Построение карьерного плана, который вписывался бы в общую матрицу карьерных перемещений и согласовывался с финансовыми, временными и другими ресурсами организации. Для этого анализируется внешняя и внутренняя среда организации, этапы карьеры других сотрудников
Практический	Разработка плана по развитию отдельных компетенций. В результате происходит уточнение ожиданий, оценка собственного вклада в общее дело, сравнение с коллегами	Сравнение набора компетенций, необходимых организации, с имеющимися у сотрудников. Решение о выборе сотрудников для развития их компетенций

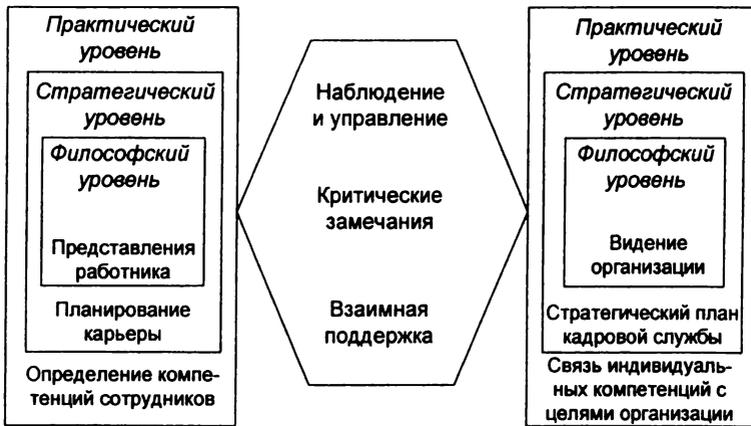


Рис. 4. Синергетическая модель планирования карьеры

Модель партнерства по планированию и развитию карьеры
С. В. Шекини. Партнерство предполагает сотрудничество следующих сторон: работника (несет ответственность за планирование и раз-

витие собственной карьеры), руководителя (выступает в качестве наставника), службы управления персоналом (консультации, общее руководство) (рис. 5).



Рис. 5. Процесс планирования и развития карьеры

Не каждый работник способен планировать собственную карьеру, а тем более управлять ею. Именно поэтому важно осуществлять обучающие и воспитательные карьерные воздействия на всех этапах профессионального становления личности. Обучение планированию карьеры предполагает развитие умений ставить карьерные цели, строить последовательность шагов по достижению поставленных целей, выбирать оптимальные средства, анализировать собственные сильные и слабые стороны, возможные препятствия на карьерном пути, анализировать карьерный план, а также ознакомление с профессиограммой выбираемой профессии и соответствующей карьерограммой. Воспитательная деятельность при планировании карьеры состоит в формировании внутренней готовности к осознанному и самосто-

ятельному построению и реализации карьерного плана, создании образа «Я-профессионал». Благодаря этому планирование карьеры будет способствовать повышению активности личности и возрастанию ее субъектности в процессе жизненного и профессионального самоопределения, т. е. развитию способности к самоуправлению и реализации собственного карьерного потенциала¹.

5.2. Стимулирование, регулирование и сопровождение карьеры

Стимулирование карьеры можно рассматривать с двух позиций: побудить, заинтересовать (профессией, карьерным ростом) и активизировать деятельность по карьерному развитию личности. В первом случае речь идет о создании побуждения, а во втором – о его обновлении.

Д. Б. Волосевич предлагает несколько *способов стимулирования развития карьеры*:

1. Стимулирование карьеры, ориентированное на работника:

- чтение книг и просмотр видеоматериалов по саморазвитию;
- проведение организационных семинаров по планированию карьеры.

2. Стимулирование карьеры, ориентированное на взаимодействие начальника и подчиненного:

- проведение корпоративных семинаров по развитию карьеры в организации;

- организация встреч управленческого персонала и подчиненных по вопросам карьеры (включая отдельные тренинги для управленцев);

- создание центров профессионального определения и развития (с обратной связью).

3. Управление карьерой в интересах организации:

- создание организационных банков данных человеческих ресурсов;

- работа отдела кадров².

¹ Минкина О. В., Шаповалов В. К. Указ. соч. С. 99–100.

² Волосевич Д. Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. С. 102.

Можно выделить *модели развития карьеры персонала* в зависимости от ее стимулирования работодателями:

1. **Производственная.** Работодатель использует работника как любой другой предмет или средство труда, изменяет количество и качество персонала исключительно в зависимости от нужд производства, ориентируясь на многопрофильность и дешевизну рабочей силы.

2. **Продуктовая.** В процессе использования рабочей силы работодатель ориентирован на повышение качества человеческого капитала (знания, умения, навыки, способности, состояние здоровья и т. д.) своих работников в целях сокращения издержек.

3. **Торговая.** Предполагает стимулирование использования возрастающего человеческого капитала.

4. **Традиционная маркетинговая.** В основе лежит концепция эффективности удовлетворения желаний и предпочтений работодателя, ориентированная на прибыль (убытки) в результате соединения способности к труду с капиталом и природными ресурсами.

5. **Социальная.** Основана на концепции социально-этического стимулирования карьеры, направленной на разрешение противоречия между пожеланиями, запросами и материализуемыми социальными потребностями работника, работодателя и общества.

6. **Профориентационная.** Базируется на концепции поиска профессиональных талантов, согласно которой от правильного выбора индивидом профессии выигрывают все: сам индивид, работодатель и общество.

7. **Коммуникативная.** Основана на специфических средствах маркетинга (эффективного предложения) рабочей силы.

8. **Сервисная.** Предполагает ответственность работодателя за создание и развитие условий потребления рабочей силы с целью поддержания либо повышения уровня удовлетворенности конкурентоспособностью рабочей силы.

9. **Сременная.** Предполагает подчинение всех аспектов деятельности организации удовлетворению рыночной потребности в товарах и услугах наилучшим образом¹.

¹ Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Указ. соч. С. 24–25.

Регулирование развития карьеры – 1) процесс, в ходе которого сотруднику при поддержке организации предоставляются возможности планировать развитие своей карьеры и организовывать реализацию своих планов в благоприятных условиях; 2) процесс, целью которого является исправление неточностей, ошибок и т. п. К регулирующим действиям можно отнести корректировку избранной сферы деятельности, полученного образования, отношений, складывающихся на рабочем месте, индивидуального карьерного плана и пр.

Принципы регулирования карьеры:

- принцип последовательного, планомерного, непрерывного движения сотрудников внутри организации, позволяющий им ощущать свою востребованность и ценность как профессионалов. Планомерное продвижение предполагает, что перед тем, как перейти на следующую ступень развития, сотрудник должен освоить определенные профессионально ориентированные умения и навыки;

- принцип равенства возможностей, предполагающий наличие одинаковых условий и критериев для всех сотрудников при карьерном росте;

- принцип преемственности, предусматривающий накопление знаний, умений, навыков на предыдущих ступенях развития и использование их на каждом последующем этапе. Преемственность руководства способствует проведению последовательного стратегического курса компании, позволяет формулировать четкие корпоративные ценности;

- принцип максимального срока пребывания в должности, предполагающий сочетание горизонтального перемещения с вертикальным движением;

- принцип материальной и моральной заинтересованности, в соответствии с которым карьерный рост должен обязательно сопровождаться как прямым, так и косвенным материальным стимулированием¹.

Существует несколько *технологий регулирования карьеры*:

1. И н ф о р м а ц и о н н ы е: своевременное информирование работников о карьерных возможностях, перспективах роста, обеспечение обратной связи (например, доведение сведений о результатах аттестации до каждого работника индивидуально).

¹ Персональный менеджмент. С. 322–323.

2. Психологические: просвещение работников по вопросам профессионального самосохранения, эмоциональной устойчивости, построения карьерных планов, «цены» карьеры и пр.; организация психологического сопровождения карьеры работников.

3. Организационные:

- профессиональная подготовка и повышение квалификации персонала, позволяющие работникам приобретать навыки и опыт для развития своей карьеры (под повышением квалификации обычно понимают широкий круг мероприятий, который может включать конкретные служебные задания, профессиональное обучение без отрыва от производства, наставничество и др.; под профессиональной подготовкой часто подразумевается формальное приобретение профессиональных навыков);

- создание системы вознаграждения и признания заслуг, что позволяет путем денежного и неденежного вознаграждения стимулировать сотрудников добиваться высоких результатов;

- организация горизонтальных и вертикальных перемещений работников как внутри, так и между предприятиями, что расширяет возможности регулирования развития карьеры сотрудников;

- четкая организация служебной деятельности (включая организационную структуру, планирование работы, оценку и обратную связь), что обеспечивает основу для принятия работниками обоснованных решений в отношении перспектив развития своей карьеры в организации и позволяет руководителям принимать эффективные решения в отношении повышения квалификации, обучения персонала, карьерных перемещений и т. д.¹

Рассмотрим возможный порядок регулирования карьеры на примере руководителей. Данный процесс предполагает закономерное перемещение руководящих кадров, что способствует правильному сочетанию в аппарате управления преемственности и притока свежих сил, а также высокой дееспособности всех его звеньев. Регулирование карьеры руководителей проходит в три этапа: отбор кандидатов на продвижение и оценка их способностей, определение конкретных це-

¹ Комиссия по международной гражданской службе ООН. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами. URL: http://www.un.org/ru/employment/human_resources.pdf.

лей продвижения совместно с каждым из кандидатов, прогнозирование вакансий и разработка путей осуществления запрограммированного продвижения. Наилучший результат обеспечивается в том случае, если каждому руководителю предоставляется работа, в наибольшей степени соответствующая его способностям и потребностям.

Многообразие вариантов регулирования карьеры можно свести к четырем моделям карьерного процесса:

1. *Модель «трамплин»* (рис. 6). Длительный подъем по служебной лестнице, сопровождающийся постепенным ростом потенциала, знаний и опыта работника. Занимаемые должности меняются на более сложные и вышеоплачиваемые. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться в ней в течение длительного времени, чаще до пенсии. Данная модель является типичной для работников, которые не ставят перед собой особых карьерных целей.



Рис. 6. Модель «трамплин»

2. *Модель «лестница»* (рис. 7). Каждая ступенька служебной лестницы – определенная должность, которую работник занимает фиксированное время (например, не более 5 лет). С ростом компетентности, опыта, потенциала происходит подъем по служебной лестнице, как правило, после повышения квалификации. Таким образом, верхнюю ступень работник занимает, когда накоплен большой опыт, профессиональные знания и умения, сформирован широкий кругозор, а здоровье еще не утрачено. После это начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной, менее от-

ветственной работы. Из-за возможного нежелания руководителей уходить с высших постов требуется поддержание данной модели вышестоящим органом управления (совет директоров, правление) с позиций сохранения здоровья и работоспособности работника.



Рис. 7. Модель «лестница»

3. *Модель «змея»* (рис. 8). Горизонтально-вертикальное перемещение работника с одной должности на другую, причем каждую из них он занимает непродолжительное время (1–2 года). Это позволяет удовлетворить потребности человека в познании интересующих его функций управления в конкретной организации и приобретении соответствующих навыков и знаний. Организационно данная модель предполагает постоянное перемещение кадров в аппарате управления, наличие четкой системы назначения и перемещения сотрудников и детальное изучение социально-психологического климата в коллективе.

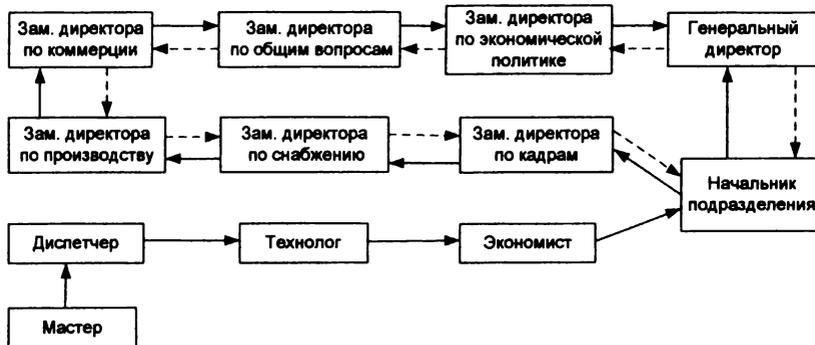


Рис. 8. Модель «змея»

4. *Модель «перепутье»* (рис. 9). Прохождение руководителем или специалистом аттестации по истечении определенного срока работы, по результатам которой принимается решение о его повышении, перемещении или понижении в должности. Эта модель ориентирована на индивидуализм человека и изначальное ограничение полезного срока его использования в конкретной организации¹.

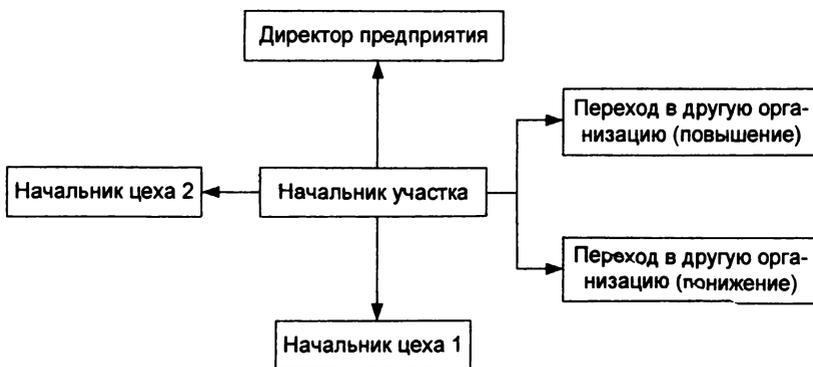


Рис. 9. Модель «перепутье»

Сопровождение развития карьеры. Регулирование, планирование и управление карьерой невозможны без сопроводительной деятельности со стороны организационных психологов, психологов-профконсультантов, бизнес-консультантов.

Согласно «Толковому словарю русского языка», понятие «сопровождать» означает следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя кого-нибудь². Отсюда сопровождающий – это человек, который временно находится рядом с путником, выполняя роли проводника, защищающего; это посредник между человеком и миром, обеспечивающий безопасность и необходимую поддержку личности.

Психологическое сопровождение развития карьеры – поддержка психически здоровых людей, у которых на определенном этапе карьерного развития возникли личностные трудности, создающая условия для перехода личности к самопомощи.

¹ Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Указ. соч. С. 19–22.

² Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Указ. соч.

Принципы психологического сопровождения карьеры:

- принцип со-бытия: акцент на создании пространства совместного бытия, в котором человек осваивает продуктивные способы жизнедеятельности, а не на воздействии;
- индивидуальный подход: учет индивидуальных особенностей клиента, поиск внутренних ресурсов и опора на них;
- запрет на жесткое проектирование результата;
- следование естественным закономерностям онтогенетического развития, проживания кризисных периодов жизни (в том числе профессиональной);
- принцип реалистичности: психолог не берет на себя задачу переладить клиента, обеспечить ему оптимальное развитие и жизненное благополучие, он лишь помогает ему;
- гуманное отношение к личности и вера в ее силы.

Способами психологического сопровождения карьеры выступают различные виды психологической помощи, понимаемой и как помощь человеку в преодолении конкретных трудностей, и как помощь в развитии, построении успешной профессиональной карьеры.

Виды психологической помощи:

1. Обучение – помощь в овладении профессиональными знаниями, умениями, навыками.
2. Воспитание – помощь в формировании личности и индивидуальности.
3. Психодиагностика – помощь в самопознании и индивидуализации профессиональной деятельности и обучения на основе изучения психологических особенностей и процесса развития личности.
4. Психопрофилактика – помощь в предупреждении возникновения и развития деструктивных психологических факторов и новообразований (например, психологических барьеров, хронического психического перенапряжения, мотивации избегания неудач, деструктивных конфликтов и т. д.), прямо или косвенно разрушающих профессиональную деятельность и карьеру.
5. Психокоррекция – помощь в исправлении, снятии уже возникших негативных психологических новообразований.
6. Психологическое просвещение – помощь в овладении психологическими знаниями, необходимыми для самосовершенствования в профессии и жизнедеятельности.

7. Психологическое консультирование – помощь в анализе конкретных ситуаций и принятии решений, четком осознании возможных альтернатив и их последствий, содействие разрешению проблемной карьерной ситуации, рационализация требований жизненной, деловой, профессиональной ситуации. Помощь становится реальной, если сам обратившийся за ней мотивирован и убежден в возможности практического разрешения ситуации.

8. Психологический тренинг – использование специально разработанных комплексов игр и упражнений, помогающих развить у человека необходимые качества и умения.

9. Психологическая подготовка – использование всех видов психологической помощи для обеспечения психологической готовности личности к решению проблем, возникающих в профессиональной деятельности и при реализации собственного плана карьеры.

10. Карьерный тьюторинг – психологическое сопровождение профессиональной карьеры специалиста на ранних ее этапах.

Е. А. Могилевкин, развивая идею о том, что система профессионального образования должна вносить свой вклад в сопровождение карьеры специалиста уже на самых ранних этапах его профессионального становления, предлагает *организационно-психологическую технологию сопровождения карьеры*, центральным компонентом которой является *карьерный тьюторинг* (рис. 10).



Рис. 10. Организационно-психологическая технология сопровождения карьеры на этапе профессиональной подготовки

Рассмотрим элементы данной технологии.

1. *Учет ожиданий и установок студентов* – будущих специалистов.

2. *Мониторинг качественных изменений в личности выпускника.* Необходима поддержка карьерных устремлений студентов со стороны вуза и организации-работодателя. В первом случае возможны введение спецкурсов по обучению технологиям карьеры, проведение маркетинговых исследований рынка труда, гибкая перестройка в выборе основных направлений подготовки студентов и др.; во втором случае – заказ со стороны организации на выполнение дипломных проектов, стажировка на будущем рабочем месте, оплата обучения студента по дополнительной специальности, определение задания на прохождение производственной практики.

3. *Психологическое сопровождение адаптации учащейся молодежи.* В процессе профконсультирования, профориентации происходит развитие мотивации достижений, профессиональной идентичности, разрешение проблем личностного и профессионального роста, выбора индивидуальной траектории карьеры, формирование стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности и пр.

4. *Активное включение студентов в проектную деятельность.* Важное значение имеет создание в вузе условий для участия студентов в профессиональной, общественной, культурной деятельности. Также необходимо привлекать обучающихся к участию в конференциях, форумах, в подготовке заявок на получение грантов, шире распространять проектный метод при обучении дисциплинам.

5. *Обучение технологиям самооценки и реализации делового и личностного потенциала.*

6. *Организация внутривузовского шефства.* Эффективной является не только кураторская деятельность, но и наставничество в системе «студент – студент». Подобная деятельность выгодна не только студентам младших курсов, которые получают возможность адаптироваться к реалиям рынка труда, успешно профессионализироваться, но и самим наставникам, развивающим навыки управления, эффективной межличностной коммуникации. Формы реализации шефства: проведение старшекурсниками адаптационных мероприятий для первокурсников; объединение студентов, имеющих профессиональный опыт, опыт научной деятельности и т. п., для реализации различных проектов под руководством опытного преподавателя с целью взаимообогащения.

7. *Карьерный тьюторинг.* Данный процесс способствует профессиональному самоопределению и личностному росту студентов, развитию профессиональной карьеры, получению помощи в прохождении производственной и преддипломной практик. Благодаря этому на момент завершения обучения в вузе студент имеет трудовой опыт и стаж работы в выбранной им сфере деятельности. Вопрос трудоустройства и начала профессиональной карьеры перед ним, как правило, не стоит, так как он уже реализует индивидуальную стратегию карьеры.

Тьюторинг осуществляет карьерный тьютор – специалист, заинтересованный в развитии студентов, состоявшийся профессионал, обладающий авторитетом в определенной сфере деятельности и реализующий собственные профессиональные проекты. В ходе сопровождения наставник приобретает новые заказы от заинтересованных компаний, расширяет сферу собственной деятельности, получает возможность реализации идей, запуска новых проектов, так как студенты, работающие на предприятиях, в случае затруднений привлекают карьерного тьютора в качестве консультанта или эксперта¹.

Таким образом, эффективность применения технологий психологического сопровождения зависит не только от компетентности психолога, профконсультанта, консультанта по карьере, но и от вида профессиональной деятельности, особенностей профессиональных групп, возраста, пола, индивидуально-психологических особенностей работника, этапа профессиональной карьеры. Очевидно, что психологическое сопровождение карьерного процесса должно быть комплексным, т. е. в данный процесс должны включаться не только организации и личности, но и государство, регионы, профессиональные учебные заведения. Психологическое сопровождение будет более эффективным при наличии специализированных социальных институтов, ориентированных на различные возрастные контингенты населения и разные социальные группы: молодежь, вступающую на рынок труда, взрослое население, занятое в различных видах профессиональной деятельности, безработных специалистов и неспециалистов. Задача этих институтов – обеспечить осознанный личностный выбор будущей деятельности, помочь в планировании индивидуальной профессиональной карьеры и создать возможности для эффективной ее реализации независимо от конкретного места работы или учебы.

¹ *Могилевкин Е. А.* Карьерный тьюторинг – психологическое сопровождение карьеры // Упр. персоналом. 2004. № 21 (107). С. 44–47.

5.3. Негативные психологические последствия завершения карьеры: сущность, предупреждение, преодоление

Завершение карьеры возможно в следующих случаях:

1. Выход на пенсию по достижении соответствующего возраста.
2. Выполнение профессиональной деятельности, предполагающей раннее завершение карьеры (например, спортивная, военная карьера и др.).
3. Невозможность преодолеть психологические барьеры, возникающие в процессе карьерного становления.

Рассмотрим возможные психологические последствия различных вариантов завершения карьеры.

Выход на пенсию. Как правило, завершение карьеры приходится на поздний возраст – один из самых трудных жизненных периодов, в ряду задач которого стоит приспособление к выходу на пенсию. По мнению ряда авторов, в этот период все социальные функции человека сворачиваются: он прекращает свою профессиональную деятельность, теряет признание и авторитет, начинает чувствовать свою психологическую изоляцию, испытывает эмоциональные переживания, усугубляемые финансовыми затруднениями, наносится ущерб его уважению к себе (М. Д. Александрова, Б. Г. Ананьев, С. Т. Посохова, Д. Бокум, Г. Крайг и др.). Как только реакции, вызванные необходимостью выхода на пенсию, остались позади, человек начинает приспосабливаться к потере, обретает надежду и направляет свою энергию на поиск другой работы, но чаще – сферы деятельности.

То, насколько легко человек переходит к жизни на пенсии, зависит от целого ряда факторов. К ним относятся, во-первых, наличие осознанного желания прекратить работать (в противовес тому, если приходится это сделать под давлением обстоятельств, таких как преклонный возраст, приход нового, более молодого сотрудника, сокращение рабочих мест); во-вторых, чувство удовлетворенности своей профессиональной жизнью и карьерой, ощущение того, что жизнь прожита не зря; в-третьих, хорошее физическое здоровье; в-четвертых, наличие финансовых ресурсов, позволяющих вести жизнь на прежнем уровне; в-пятых, подготовка и самоподготовка к выходу на пенсию; в-шестых, личностные особенности человека; в-седьмых, на-

личные альтернативные работе способы времяпрепровождения (хобби, увлечения и пр.). Большую роль играет также спокойное отношение к факту завершения карьеры.

Однако имеется большая категория лиц, у которых до глубокой старости сохраняется оптимистическое настроение, высокая работоспособность и продуктивность профессиональной деятельности. Позитивная эволюция в позднем возрасте возможна в том случае, если человек найдет в этот период возможность реализовать накопленный профессиональный опыт в значимом для других деле, вложив в него частицу своей индивидуальности. Тиражирование своего опыта, плодов своей жизненной мудрости делает человека в пожилом возрасте значимым для общества (даже если только с его точки зрения) и тем самым обеспечивает сохранение его связей с обществом и чувства социальной причастности обществу. Спектр социально значимых видов деятельности достаточно широк: продолжение профессиональной деятельности, написание мемуаров, воспитание внуков и учеников, преподавание и др. Главное – момент творчества, который позволяет повысить качество жизни и увеличить ее продолжительность.

Раннее завершение карьеры. Очень интересен процесс развития и завершения карьеры в спорте. Как правило, выбор и профессиональная подготовка в данном аспекте начинаются рано – в дошкольном или младшем школьном возрасте (в «обычной» профессиональной карьере этот период приходится на юношеский возраст и раннюю зрелость). В связи с этим спортивная карьера характеризуется ранним стартом и ранней кульминацией: если в трудовой профессиональной карьере человек достигает наиболее высокого статуса обычно после 40 лет, то в спорте пик достижений приходится на период ранней зрелости (18–25 лет) или начало средней (25–30 лет), а иногда и на более ранний период. Спортивная деятельность оказывает значительное влияние на развитие человека как индивида, субъекта, личности и индивидуальности, так как совпадает со стадиями детства, юности и зрелости, когда развитие идет очень интенсивно по всем направлениям.

Для спортивной карьеры характерна относительная неопределенность момента ее завершения, поскольку он зависит не столько от возраста, сколько от спортивных результатов, состояния здоровья, травмы, психической усталости и др. Благодаря тому что спортивная

карьера завершается в период, весьма далекий от пенсионного возраста, она закладывает предпосылки для перехода личности к другой профессиональной карьере. В качестве основных трудностей завершения спортивной карьеры можно назвать следующие: привыкание к новому образу жизни, необходимость закончить образование, создание материальных условий для дальнейшей жизни, устройство семейной жизни, получение новой специальности, заполнение свободного времени, изменение Я-образа, необходимость осмыслить значимость своей личности вне социальной роли спортсмена и др.

Уход из спорта и начало новой профессиональной карьеры способствуют возникновению переходного периода, который носит характер кризиса. Однако, если спортсмен заранее готовится к уходу, возможен позитивный переход, не сопровождающийся кризисной симптоматикой.

Невозможность разрешить карьерный кризис, преодолеть карьерные барьеры. Карьерные барьеры – то, что мешает успешной карьере (например, отсутствие жизненных планов и планов карьеры, переоценка собственных сил, завышенные ожидания, погоня за «быстрыми» деньгами и высокой должностью, желание получить все и сразу, низкая профессиональная и карьерная мобильность, нежелание оторваться от привычного места жительства, уклада (в норме сейчас перераспределение трудовых ресурсов по всему миру в целом и по нашей стране в частности), неверие в свои силы, общая вялость, аморфность, слабая мотивация или ее отсутствие и др.). В качестве барьеров карьерного успеха, роста могут выступать карьерные кризисы.

Карьерный кризис – нормативное столкновение двух принципиально отличающихся реальностей, старых и новых приоритетов, стратегий, ценностей и установок в ходе осуществления профессионального роста и карьерного продвижения. При конструктивном разрешении кризиса происходит раскрытие возможностей для достижения более высокого профессионального уровня, для более полного развития делового и личностного потенциала работника. В процессе карьерного кризиса человек может осознать, что он не проявляет в полной мере своих способностей и возможностей, не достигает поставленных целей, т. е. совершает глобальную внутреннюю работу, выявляя противоречия между тем, кем он хотел бы быть, и тем, кем он является, между тем, что хотел

бы получить, и тем, что имеет. Кризис и его разрешение сказываются на успешности и развитии всей дальнейшей жизни человека¹. Ф. Е. Василюк отмечает, что ситуация может быть квалифицирована как кризисная, если она представляет угрозу утрат и разрушений в высоко значимой для индивида сфере и ставит его в ситуацию, когда невозможно ни решить проблему, ни уйти от нее. Течение кризиса сопровождается острыми эмоциональными переживаниями, напряжением, дискомфортом, ощущением неопределенности положения, снижением эффективности процессов когнитивной сферы.

Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова отмечают, что карьерные кризисы – это особая группа психологических кризисов, возникающих на различных этапах профессионального пути личности и отражающих его специфические закономерности, которые не сводятся к закономерностям жизненного пути². Основные кризисы профессионального развития связаны с возрастными кризисами (Э. Ф. Зеер, Г. С. Никифоров, Э. Э. Сыманюк, М. Лидерман, М. Хантри, Д. Холл и др.).

В психологических исследованиях рассматриваются нормативные карьерные кризисы:

1. *Кризис начала карьеры* (25–30 лет). Продолжается примерно два года и завершает комплекс мер, связанных с профессиональным выбором и определением.

2. *Карьерное плато* (после пяти лет должностного стажа). Возникает после первых пяти лет профессиональной карьеры. Характеризуется обострением неразрешенных противоречий первого карьерного кризиса.

3. *Кризис середины карьеры* (35–50 лет). Наиболее сложный этап по проблематике и характеру изменений. Связан с кризисом середины жизни, когда направление биологического развития меняет вектор и переосмыслению, переоценке с разной степенью интенсивности подвергаются практически все сферы жизни и деятельности индивида. Наступает так называемый этап «брожения». Данный феномен характеризуется тем, что человек осознает, что смертен, видит ограниченность и постоянное сужение собственных возможностей, на

¹ Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дис. ... канд. психол. наук. Владивосток, 2009. С. 31.

² Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2005. 480 с.

первый план выступают противоречия. Возможны возникновение негативного отношения к детям, супруге / супругу, эмоциональная нестабильность, вызванная уходом выросших детей из дома. В результате происходит снижение мотивации к работе и увеличивается количество проблем на службе и в семье. В это время карьерное продвижение идет медленно, так как, чем ближе к вершине организационной пирамиды, тем меньше руководящих мест, но, даже если свободная вакансия будет, человек, находясь на этапе «брожения», утрачивает либо желание, либо возможность ее занимать¹.

Начинается данный кризис с осознания необходимости изменений. Следующий шаг включает поисковую деятельность (повышенную когнитивную активность), которая при наличии информации и адекватной обратной связи позволяет решать задачи самоопределения, выявления вариантов дальнейшего развития карьеры, формирования представлений о дальнейшей профессиональной деятельности и карьере. Затем происходит выбор из нескольких вариантов и принятие генерального решения, т. е. совершается личностный выбор, после которого профессиональное Я переживает переходные трансформации. Вскоре после этого изменения закрепляются, возрастают навыки адаптации, повышается осознание себя как субъекта. Последнее является показателем достижения нового уровня онтогенеза – окончания предыдущего и одновременно начала следующего цикла развития профессиональной карьеры.

Д. Холл выделяет три уровня предпосылок изменений этапа середины карьеры: общественно-организационный (технологические изменения, экономический курс и политическая жизнь страны, поощрение перемен и др.); профессионально-ролевой (увеличивающийся объем профессионально-ролевого опыта, наличие ролевых моделей, развитие отношений, способствующих росту, новое назначение); личностный (перемены в личной жизни, неудовлетворенность текущим благополучием, «твердость» характера, базальные личностные направленности и предрасположенности, поведенческая гибкость, высокая мотивация достижений, толерантность к неоднозначности, неопределенности и неуверенности, склонность к доминированию, независимость суждений)².

¹ Управление персоналом: учеб. / под общ. ред. И. Б. Дураковой. С. 326–327.

² *Волосевич Д. Б.* Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. С. 104–112.

Для нейтрализации кризисной ситуации, связанной с «серединой карьеры», и стимулирования дальнейшего служебного роста используются профессиональные психологические консультации и альтернативы в продвижении по службе (во многих случаях достаточно просто предпринять какие-либо служебные передвижения).

4. *Кризис утраты карьеры или кризис выхода на пенсию* (55–60 лет). Характеризуется (особенно если работник не удовлетворен своей карьерой, работой) утратой интереса к профессиональной деятельности и скрытым саботажем. Решить данную проблему можно путем усиления мотивации и привлечения к наставничеству.

Е. В. Садон, опираясь на исследования Э. Эриксона, рассмотрела, каким образом отношение родителей к своим детям в первые месяцы и годы жизни оказывает влияние на успех последних в карьерном продвижении.

Первая стадия. Доверие – недоверие (0–1 год). Базовое недоверие к миру является существенным препятствием для осуществления успешной карьеры; оно не позволяет использовать для развития карьеры помощь ближайшего социального окружения.

Вторая стадия. Уверенность в себе, личностная автономия – неуверенность в себе, стыд и зависимость от других (1–3 года). Неуверенность в себе приводит к возникновению таких способов решения профессиональных проблем, как стремление к социальной изоляции и уходу в себя.

Третья стадия. Инициатива – вина (3–6 лет). Чувство вины обуславливает формирование карьерной нерешительности, подавление карьерных инициатив и карьерной мотивации.

Четвертая стадия. Трудолюбие – комплекс неполноценности (6–11 лет). Возникновение комплекса неполноценности ведет к отсутствию смелости, умения рисковать и способности самостоятельно принимать неординарные решения.

Пятая стадия. Личностное самоопределение – конформизм (11–20 лет). Молодой человек ищет точку приложения своих сил, его интересы могут отличаться разнообразием и непоследовательностью. Это необходимо для поиска того вида деятельности, в котором сможет осуществляться будущая карьера.

Шестая стадия. Интимность и общительность – психологическая изоляция (20–40 лет). В этот период человек начинает активно

строить и реализовывать карьерный план. Деструктивное протекание данной стадии способствует тому, что человек не может построить собственную семью и обрести надежных друзей, т. е. не может обеспечить себе тылы, без которых карьера зачастую не имеет смысла.

Седьмая стадия. Забота о воспитании подрастающего поколения – погружение в себя и стагнация (40–60 лет). Для того чтобы взрослый человек мог ощущать свою идентичность, у него должна быть актуализирована и реализована потребность в заботе о ком-то или о чем-то. В противном случае возможна стагнация в развитии. Осуществляя собственную карьеру, необходимо помнить об этом и, во-первых, своевременно давать своим детям больше родительского тепла, а во-вторых, передавать свой профессиональный опыт молодому поколению работников.

Восьмая стадия. Удовлетворенность жизнью – безысходность и отчаяние (после 60 лет). При успешно осуществленной карьере человек ощущает свое внутреннее психологическое единство с миром, в котором он живет, и социальным окружением¹.

Данный подход относится к группе субъективных, так как кризис описывается как внутренний процесс стремления личности к обретению гармонии (Ф. Е. Василюк, В. В. Козлов, Ф. Брюдаль, С. Гроф, Д. Левинсон и др.).

Сторонники объективного подхода придают большое значение внешним обстоятельствам при изучении проблем кризисов. Так, например, Г. Крайг определяет возникновение кризиса как результат синхронизации внутреннего созревания и воздействий среды. В этот период личность особенно чувствительна к внешнему воздействию, которое либо травмирует, либо способствует дальнейшему ее развитию.

Большую роль в рассмотрении особенностей кризиса играет неясность, размытость границ его начала и конца.

Исследователи выделяют три *фазы развития кризиса*, связанного с профессиональной деятельностью (О. Н. Дунаев, Э. Ф. Зеер, Ф. С. Исмаилова, Э. Э. Сыманюк и др.):

1. **Предкритическая фаза:** неудовлетворенность существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Данная фаза не всегда осознается, но проявляется в эмоциональном дискомфорте.

¹ Садон Е. В. Указ. соч. С. 31–36.

2. К р и т и ч е с к а я ф а з а: осознанная неудовлетворенность реальной профессиональной ситуацией.

3. П о с т к р и т и ч е с к а я ф а з а: выход из кризиса конструктивный (повышение квалификации, изменение профессионального статуса, смена места работы) или деструктивный (стагнация, пассивность, попытки реализовать себя вне профессиональной деятельности).

Построение плана карьеры, а у многих работающих студентов и начало карьерного продвижения приходится на период обучения в профессиональном учебном заведении. Е. А. Могилевкин и С. В. Клиников провели исследования с целью выявления *особенностей восприятия и протекания кризисов у студентов в период обучения в вузе*:

I. 1 – 2 - й к у р с ы:

1. Проблема перестройки «школьник – студент». Решение: осознание и принятие смены социальных позиций, понимание специфики новой роли; осуществление кураторства от кафедры и помощь со стороны старшекурсников.

2. Проблема осознания важности самостоятельного выбора профессии (которую зачастую за молодого человека выбирают другие: родители, общество и т. д.). Решение: понимание своих целей и приоритетов и максимальное сближение их с особенностями профессии; перенесение акцента с основного образования на спецкурсы и обучающие программы в интересующей сфере; переориентация в профессиональном выборе.

II. 3 – 4 - й к у р с ы:

1. Проблема выявления несогласованности требований рынка труда, работодателей, внешней среды и получаемых профессиональных знаний, умений и навыков. Решение: приобретение необходимых знаний и навыков путем получения дополнительного образования, чтения специализированных журналов, книг.

2. Проблема выбора специализации. Решение: выбор специализации после анализа рынка вакансий, своих целей и приоритетов, склонностей и особенностей, знаний, навыков, опыта и возможных угроз.

III. 5 - й к у р с:

1. Проблема выбора своего индивидуального пути, позиционирования себя как молодого специалиста на современном рынке труда. Решение: проявление сверхнормативной активности в поиске своего индивидуального пути.

2. Проблема страхов перед реальной деятельностью. Решение: моральная подготовка к изменениям; обращение за советом к людям, недавно успешно прошедшим данный этап; принятие помощи психолога и старших коллег.

Авторы разработали *алгоритм самостоятельного успешного прохождения кризисов*:

1. Осознание и определение взаимосвязи целей (карьерных, профессиональных, жизненных).

2. Понимание своих личностных особенностей, сильных и слабых сторон, постоянное освоение и развитие необходимых профессиональных компетенций.

3. Максимально полное использование возможностей по наращиванию собственного профессионального и личностного потенциала в период обучения в вузе.

4. Активное участие в мероприятиях, акциях, проводимых на вузовском, городском, областном, мировом уровнях.

5. Формирование готовности начинать карьеру с нижних ступеней и пройти весь путь профессионального и должностного роста в организации.

В зарубежных исследованиях выделяются четыре типичных синдрома, возникновение которых наблюдается у работников после 10–15 лет пребывания в должностях низшего и среднего руководящего уровня и которые также играют роль барьеров в карьерном развитии:

- *синдром «перегорания работника»*: возникает у руководителей в результате переутомления и чрезмерных стрессовых нагрузок; выражается в нервозности, частых эмоциональных срывах, агрессивности, циничном отношении к окружающим;

- *синдром «профессионального самоубийства»*: у способных, энергичных, успешных руководителей возникает чувство безразличия к своей дальнейшей судьбе и судьбе организации, поставленные перед ними задачи не выполняются, характерны жалобы на вялость и частые недомогания;

- *синдром «приобретенной беспомощности»*: руководитель постоянно преувеличивает объективные трудности, оправдывая свою инертность скоплением возникающих проблем;

• *синдром «карьерного кризиса»*: сомнения в правильности избранного пути, чувство разочарования, неудачи, «проигрыша» более активным и удачливым сверстникам, коллегам, сумевшим продвигаться по служебной лестнице.

Описанные синдромы являются результатом отчуждения руководителя от организации дел в фирме. Причинами этого оказываются личное самоотрицание руководителя («не смог ...», «не сумел ...», «не учел ...» и пр.), развал команды единомышленников, отсутствие стимулов к работе, потеря обратной связи с подчиненными или руководством организации.

Итак, хотя возникновение барьеров в развитии карьеры сопровождается негативными психологическими реакциями индивидов (усиление отрицательных переживаний и установок, снижение самооценки, уверенности в себе, возможная неадекватная пассивность, появление боязни и пр.), их преодоление играет развивающую роль для личности, карьеры, профессиональной деятельности. Отсутствие барьеров может привести к стагнации и деградации. С другой стороны, если карьерные барьеры слишком велики, то они способны деформировать и разрушать деятельность, подавлять активность человека, а это чревато остановкой в развитии карьеры и ее преждевременным завершением.

Профилактику и преодоление барьеров карьерного развития необходимо осуществлять на трех уровнях: самостоятельно (на уровне личности), на уровне организаций-работодателей, специализированных учреждений (например, центров профессионального консультирования), на уровне государства (например, создание нормативно-правового обеспечения данных процессов).

5.4. Конструирование карьеры в контексте жизненного пути

Правильное определение целей личной карьеры возможно лишь при адекватной оценке своих навыков и деловых характеристик, что, в свою очередь, предполагает знание себя, своих достоинств и недостатков. Цели карьеры – это причины, в силу которых человек хотел бы получить конкретную работу, занять определенную должность:

• получить работу или должность, которая соответствовала бы самооценке, желательно в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;

- иметь должность, соответствующую самооценке и поэтому доставляющую моральное удовлетворение;
- иметь работу или должность, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать высокие побочные доходы;
- занимать должность, позволяющую развивать профессиональные возможности человека;
- иметь работу или должность, которая носит творческий характер;
- работать по специальности или занимать должность, которая позволяет достичь определенной степени независимости;
- иметь работу или должность, дающую возможность продолжать активное обучение;
- иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством¹.

Цели карьеры могут меняться по мере взросления, роста квалификации, продвижения по службе, изменения или пересмотра ценностей и т. д.

Варианты планирования и реализации карьеры в немалой степени зависят от изначальной установки индивида на тот или иной вариант построения своих профессиональных и жизненных перспектив. Рассмотрим их.

1. *«Тыловик»*. Необходимо обеспечить себе «тылы» для любимого дела, а потом и заниматься этим делом. В качестве «тылов» могут выступать деньги, образование, связи, хорошее здоровье, проживание в культурных центрах страны и т. п. Проблема заключается в том, что часто человек, потратив все свои силы на обеспечение «тыла», уже не может заниматься любимым делом: теряются способности, сложно разорвать связи с другими людьми, которые сложились в ходе создания «тыла», и пр.

2. *«Гуляка»*. Сначала надо познать все радости жизни и только потом заняться серьезным делом, которое с ними не связано. Возможно, что со временем человек пресытится «загулами», но чаще, уже будучи специалистом какой-то профессии, он главный смысл жизни видит в том, чтобы поменьше работать и побольше развлекаться. В последнем случае возможно возникновение ощущения того, что

¹ Управление персоналом: учеб. / под общ. ред. И. Б. Дураковой. С. 329.

«недогулял» (так как работа отнимает большую часть времени), а кроме того, подобный образ жизни и устремления могут испортить репутацию человека, что в будущем осложнит построение карьеры.

3. *«Максималист»*. Человек хочет все сразу, чаще полагаясь на других людей (получение наследства, заключение выгодного брака и т. п.). Такие люди могут всю жизнь ждать благодеяния от кого-то, при этом не прилагая собственных усилий и не умея довольствоваться малым, не умея получать счастье «по частям».

4. *«Придворный»*. Человек старается быть ближе к «власть имущим» в надежде, что и ему что-нибудь «перепадет».

5. *«Подпольщик»*. Человек скрывает свои истинные стремления и цели из-за того, что опасается быть непонятым окружающими.

6. *«Непотопляемый»*. Человек способен на адаптацию к любым условиям. Возможны разные варианты: «свой парень» (находит общий язык с любыми людьми); «неуловимый» (выходит из любой ситуации, возможно, подставляя своих коллег, приятелей); «предатель», «дипломат» (ищет компромисс и общие интересы с разными людьми).

7. *«Одноразовый»*. Человек всю жизнь вспоминает о каком-то важном и значимом событии его жизни, которое является для него главной ценностью и смыслом. На свое будущее смотрит без оптимизма, оно ему нужно только затем, чтобы рассказывать о прошлом событии.

8. *«Запрограммированный»*. Человек реализует стереотипные представления о достижении жизненных и профессиональных успехов, характерные для массового сознания в данном обществе. С одной стороны, он обеспечивает себе «признаваемое» счастье, а с другой – ограничивает себя в поиске своего неповторимого пути.

9. *«Застрявший»*. Человек в какой-то период жизни или в каких-то ситуациях почувствовал себя значимым, вызывающим уважение, одобрение и все остальное время пытается воспроизводить эти периоды или ситуации (например, вечный студент, «застрявший» на какой-то идее; человек, «застрявший» в какой-либо социально-профессиональной роли, и т. д.).

10. *«Вечный мечтатель»*. Человек живет в фантазиях, в виртуальном мире, а реального времени боится. Возможно, для кого-то это будет спасительный вариант, но ведь известно, что не все мечты сбываются.

11. *«Восторженное ничто»*. Такой человек всю жизнь кем-то восхищается, при этом считая, что сам является ничтожным. Нередки проявления агрессии по отношению к тем, кто его кумиром не восхищается, а также повышение чувства собственной значимости («мой кумир лучше вашего»).

12. *«Вечный борец»*. Человек за какую-то идею готов и хочет рисковать своим благополучием (новатор, революционер, склочник и пр.).

13. *«Вечная прелесть»*. Человек постоянно стремится кого-то очаровать, вызвать восхищение либо просто ждет этого и обижается, когда окружающим нравится кто-то другой, а не он.

14. *«Трудоголик»*. Человек уверен в том, что счастья и успеха можно достичь лишь усердным трудом и что его усилия рано или поздно будут вознаграждены. В этом есть определенный смысл, ведь многие ученые признаются, что совершали открытия, опираясь на свое усердие, и лишь немногие – что им помогли талант и удача.

Каждый из рассмотренных вариантов планирования субъектом своей карьеры, самоопределения хорош для той или иной конкретной личности. Важно, чтобы человек мог преодолеть привычный стереотип и шире взглянуть на варианты построения своей жизни и карьеры¹.

Один из методов конструирования карьеры, профессиональной жизнедеятельности основан на графической методике И. Л. Соломина «Жизненный путь». Ее компетентное использование позволяет выявить: 1) профессиональные и карьерные цели, устремления человека; 2) содержание проблем, препятствий, барьеров, мешающих достижению поставленных целей; 3) ресурсы, возможности человека, позволяющие достичь цели, устранить препятствия, решить проблемы. Полученные результаты можно использовать с целью консультирования по вопросам карьеры².

Другим методом конструирования карьеры в контексте жизненного пути личности является биографический метод. Он относится к методам исследования, диагностики, коррекции и проектирования жизненного пути личности, в том числе профессионального и карьерного.

С целью конструирования карьеры в контексте жизненного пути можно использовать анализ актуальных событий и событий, предполагаемых в будущем; автобиографический метод; каузометрию; анализ продуктов творческой, научной деятельности и др.

¹ Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Указ. соч. С. 154–159.

² Соломин И. Л. Экспресс-диагностика персонала. СПб.: Речь, 2008. 280 с.

Таким образом, карьерное развитие неотделимо от жизненного пути. Поэтому при анализе, планировании, конструировании карьеры необходимо учитывать особенности жизнедеятельности человека в целом.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Раскройте смысл понятий «прогнозирование карьеры», «планирование карьеры», «управление карьерой», «стимулирование карьеры», «регулирование карьеры», «сопровождение карьеры».

2. Назовите и раскройте содержание основных этапов планирования карьеры.

3. Какие модели планирования карьеры Вы знаете? В чем их суть?

4. Опишите способы стимулирования карьеры (по Д. Б. Волосевичу).

5. Какие Вы знаете принципы и технологии регулирования карьеры работников?

6. В чем заключаются психологические технологии сопровождения карьеры?

7. Раскройте понятие «карьерный тьюторинг».

8. В каких случаях возможно прекращение карьерного развития?

9. Какие Вам известны кризисы, синдромы, возникающие в процессе карьерного развития? В чем их причины и суть?

10. Как соотносятся жизненный и карьерный пути?

11. Опишите методы конструирования карьеры.

Практические задания для формирования компетенций

1. Заполните опросники «Тип личности» (Дж. Голланд) и «Якоря карьеры» (Э. Шейн). На основе результатов спрогнозируйте личный карьерный путь.

2. Постройте карьерограмму специалиста по профилю Вашего профессионального обучения.

3. На основе теоретической информации составьте план личной карьеры с обозначением возрастных периодов, должностей, препятствий, возможностей и пр.

4. Проанализируйте модели карьерного процесса («змея», «перепутье», «лестница», «трамплин»). Какая из них привлекательна лично для Вас? Почему?

5. Разработайте программу психологического сопровождения развития карьеры на разных этапах профессионального становления по Вашей учебной специальности.

6. Предложите способы и пути предупреждения и преодоления барьеров, возникающих в процессе карьерного продвижения работника.

7. Проанализируйте профессиональный путь известной личности. Какие трудности возникали у данного человека на этом пути и каковы были способы их преодоления?

8. Составьте план своего карьерного роста и профессионального развития. Опишите Вашу учебную деятельность в настоящий момент или занимаемую должность, если таковая имеется, охарактеризуйте себя как профессионала (знания, навыки, сильные и слабые стороны). Это исходная точка Вашей карьеры. Опишите должность, которую Вы хотели бы занять, и профессиональный уровень, которого Вы хотели бы достичь. Это итоговая точка Вашей карьеры. Проанализируйте, чего Вам не хватает для достижения желаемого уровня профессионализма и занятия желаемой должности. Постройте свою карьеру по этапам и сформулируйте цели, задачи каждого этапа, укажите возможные препятствия.

9. Используя метод «Управляемая фантазия» (К. Лейнер), попробуйте вжиться в свой воображаемый образ старости и подведите итоги прожитой жизни.

Заключение

Построение карьеры до определенного исторического момента воспринималось как продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся получением соответствующих должностей и приобретением социально-профессиональных статусов в структуре организаций или системе власти. Продвижение конкретного человека при этом опиралось не на его способности, свойства и качества, а в основном на умение использовать подходящие ситуации для собственного перемещения, часто с ущербом для других. Во многом благодаря этому эгоистическому ядру сложился негативный облик карьериста.

Изменение и усложнение социальной структуры и инфраструктуры расширяют возможности конкретного человека в построении карьеры. Но одновременно подвергается пересмотру само понятие «карьера». Интенсификация социально-профессиональной жизни требует поиска закономерностей взаимодействия личности с миром профессий, а не продвижения внутри конкретной организационной структуры. Таким образом, организации и их особенности в психологических исследованиях карьеры отходят на второй план, а на первый выходит личность, причем не просто в многообразии способностей, свойств и качеств, но в своем субъектном качестве – проектирования и реализации жизненного пути, включающего профессиональную деятельность как одну из системообразующих сил. Таким образом, внешнему продвижению по социально-профессиональным уровням (должностям и статусам) необходимо внутреннее соответствие не только способностей и качеств личности, но и уровня ее профессионализма. Мотивообразующим началом карьеры в таком понимании должны быть не эгоистические стремления и ничем не подкрепленное честолюбие, но осознанная гражданская позиция и субъектность как соответствие карьерного плана жизненным устремлениям и стилю жизни в целом.

Конечно, это идеализированное представление карьеры, однако оно опирается на научные предпосылки, наработанные акмеологией и психологией в аспекте профессионального развития и становления, возможного достижения вершин в векторах развития личности.

Прикладные аспекты прогнозирования, планирования, стимулирования карьеры и управления ею также должны опираться на спо-

способность субъекта самостоятельно, осознанно планировать собственные карьерные достижения и действовать в профессионально-социальном поле на основе рефлексии и обратной связи. Если брать шире, они должны опираться на динамичные процессы самоопределения, а следовательно, быть гибкими и вариативными. В таком виде планирование карьеры включается в широкий контекст жизненного пути. Кроме того, необходимо отражать негативные аспекты построения и завершения карьеры человеком.

В общих чертах методология психологии карьеры, опирающаяся на субъекта деятельности и личность как субъекта жизнедеятельности, очерчена в трудах отечественных ученых. Ее переложение в конкретные психологические исследования – вопрос времени и усилий научного сообщества. Существующий теоретический и эмпирический материал требует серьезной дидактической обработки, чтобы стать основой для дальнейших исследований, а не превратиться в простое скопление фактов.

По существу, данное учебное пособие представляет собой первую, немного эклектичную попытку собрать научное знание в рамках психологии карьеры с вышеописанных позиций.

Библиографический список

Анцыферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системы / Л. И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности: сборник научных трудов / отв. ред. Л. И. Анцыферова. Москва: Наука, 1981. С. 3–19.

Артюхова Т. Ю. Психологические характеристики мобильности личности / Т. Ю. Артюхова // Психология обучения. 2010. № 4. С. 4–13.

Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности: диссертация ... кандидата психологических наук / Р. А. Ахмеров. Москва, 1994. 210 с.

Беспалов И. А. Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы Российской Федерации: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук / И. А. Беспалов. Москва, 2008. 27 с.

Бодалев А. А. Вершина в развитии человека: характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. Москва: Флинта: Наука, 1998. 168 с.

Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. 287 с.

Брушлинский А. В. О соотношении биологического и социального в развитии личности / А. В. Брушлинский // Теоретические проблемы психологии личности / под ред. Е. В. Шороховой. Москва: Наука, 1974.

Бутенко Т. П. Субъективная неопределенность жизненных ситуаций: когнитивно-эмоциональные оценки и стратегии поведения: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук / Т. П. Бутенко. Москва, 2009. 28 с.

Ветров Ю. П. Факторы успешности профессиональной деятельности менеджера [Электронный ресурс] / Ю. П. Ветров, Л. Г. Ючадзе // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия: Гуманитарные науки. 2010. № 8. Режим доступа: <http://www.ncstu.ru>.

Волосевич Д. Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих: диссертация ... кандидата психологических наук / Д. Б. Волосевич. Москва, 2001. 165 с.

Выготский Л. С. Проблемы возраста // Собрание сочинений: в 6 томах / Л. С. Выготский. Москва: Педагогика, 1984. Т. 4. С. 244–268.

Глэддинг С. Психологическое консультирование / С. Глэддинг. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 736 с.

Гончарова А. А. Социально-психологические барьеры, препятствующие построению карьеры женщин (на примере службы занятости по Московской области): диссертация ... кандидата психологических наук / А. А. Гончарова. Москва, 2004. 150 с.

Горелов Н. А. Энциклопедия труда и занятости / Н. А. Горелов, А. И. Тучков. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. 187 с.

Гусева А. С. Конкурентоспособность государственного служащего как условие успешной карьеры / А. С. Гусева // Служебная карьера / под ред. Е. В. Охотского. Москва: Экономист, 1998. С. 74–93.

Давиташвили Е. С. Формирование готовности к принятию решения в ситуации неопределенности у старшеклассников / Е. С. Давиташвили // Психология обучения. 2010. № 6. С. 110–120.

Джанерьян С. Т. Карьера личности и ее профессия / С. Т. Джанерьян // Социальная психология в вопросах и ответах: учебное пособие / отв. ред. В. А. Лабунская. Москва: Гардарики, 1999. С. 339–358.

Долгорукова О. А. Построение карьеры / О. А. Долгорукова. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 96 с.

Жорникова Е. Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: диссертация ... кандидата психологических наук / Е. Н. Жорникова. Москва, 2003. 170 с.

Забинов И. У. Факторы карьерной мобильности руководителей на промышленных предприятиях: автореферат диссертации ... кандидата социологических наук / И. У. Забинов. Уфа, 2009. 28 с.

Забродин Ю. М. Профессиональное становление: от профобразования – к профессиональной карьере / Ю. М. Забродин // Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. Омск, 1993.

Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учебное пособие / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. Москва: Академия, 2007. 256 с.

Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. Москва: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э. Ф. Зеер. Москва: Академия, 2007. 240 с.

Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание [Электронный ресурс] / В. Ю. Иванов. Режим доступа: <http://www.mcprg.ru>.

Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. Москва: Дело, 1993. 304 с.

Исмагилова Ф. С. Личность и карьера [Электронный ресурс] / Ф. С. Исмагилова. Режим доступа: <http://www.psy.usu.ru/konkurent.php>.

Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л. В. Карташова. Москва: ИНФРА-М, 2009. 236 с.

Кибанов А. Д. Основы управления персоналом: учебник / А. Д. Кибанов. Москва: ИНФРА-М, 1998. 511 с.

Клейменова Ю. Э. Влияние социально-психологических факторов на успешность карьеры в малом бизнесе: диссертация ... кандидата психологических наук / Ю. Э. Клейменова. Москва, 2007. 184 с.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.

Комиссия по международной гражданской службе ООН. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.un.org/ru/employment/human_resources.pdf.

Кормильцева М. В. Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук / М. В. Кормильцева. Екатеринбург, 2009. 24 с.

Кормильцева М. В. Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности: диссертация ... кандидата психологических наук / М. В. Кормильцева. Екатеринбург, 2009. 190 с.

Корнилова Т. В. Психология риска и принятия решений: учебное пособие для вузов / Т. В. Корнилова. Москва: Аспект Пресс, 2003. 286 с.

Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 944 с.

Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента / С. Крейнер. Москва: ИНФРА-М, 2002. 347 с.

Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения: в 2 томах / А. Н. Леонтьев; под ред. В. В. Давыдова [и др.]. Москва: Педагогика, 1983. Т. 1. 391 с.

Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: учебное пособие / под ред. Л. М. Митиной. Москва: Академия, 2005. 336 с.

Лотова И. П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: диссертация ... доктора психологических наук / И. П. Лотова. Москва, 2004. 502 с.

Лукашевич В. В. Основы управления персоналом: учебное пособие / В. В. Лукашевич. Москва: КНОРУС, 2007. 232 с.

Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: автореферат диссертации ... доктора психологических наук / В. Н. Марков. Москва, 2004. 56 с.

Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова; Междунар. фонд «Знание». Москва, 1996. 312 с.

Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 430 с.

Минкина О. В. Консультирование по карьере: учебное пособие / О. В. Минкина, В. К. Шаповалов. Москва: Академический проект, 2008. 282 с.

Михайлов И. В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера / И. В. Михайлов // Вопросы психологии. 1975. № 5. С. 110–122.

Могилевкин Е. А. Карьерный тьюторинг – психологическое сопровождение карьеры / Е. А. Могилевкин // Управление персоналом. 2004. № 21 (107). С. 44–47.

Молл Е. Г. Психология управленческой карьеры: диссертация ... доктора психологических наук / Е. Г. Молл. Санкт-Петербург, 1994. 486 с.

Ольшанский В. Б. Практическая психология для учителей / В. Б. Ольшанский. Москва: Онега, 1994. 272 с.

Основы управления персоналом: учебник для вузов / под ред. Б. М. Генкина. Москва: Высшая школа, 1996. 383 с.

Персональный менеджмент: учебник / С. Д. Резник [и др.]. Москва: ИНФРА-М, 2002. 622 с.

Петровский А. В. Индивид, его потребность быть личностью / А. В. Петровский, В. А. Петровский // Вопросы философии. 1982. № 3. С. 44–53.

Поваренков Ю. П. Диалектика становления профессионала: психологические основы периодизации профессионализации / Ю. П. Поваренков // Ярославский психологический вестник / под ред. Ю. К. Корнилова. Москва; Ярославль, 1999. Вып. 1. С. 19–37.

Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова [и др.]. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 240 с.

Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. Москва: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 256 с.

Пряжников Н. С. Профорентация: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. Москва: Академия, 2005. 496 с.

Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. Москва: Академия, 2005. 480 с.

Психология профессиональной деятельности: лекции «В помощь преподавателю» / под общ. ред. А. А. Деркача. Москва: Изд-во РАГС, 2010. 342 с.

Садовникова Н. О. Психотехнологии преодоления барьеров профессионального развития / Н. О. Садовникова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2008. 183 с.

Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: диссертация ... кандидата психологических наук / Е. В. Садон. Владивосток, 2009. 218 с.

Синягин Ю. В. Человек и карьера / Ю. В. Синягин // Бюллетень деловой информации. 1995. № 12. С. 34–39.

Слободчиков В. И. Категория возраста в психологии и педагогике развития / В. И. Слободчиков // Вопросы психологии. 1991. № 2. С. 37–50.

Словарь психолога-практика / сост. С. Ю. Головин. Минск: Харвест; Москва: АСТ, 2001. 976 с.

Соломин И. Л. Экспресс-диагностика персонала / И. Л. Соломин. Санкт-Петербург: Речь, 2008. 280 с.

Сорокин П. А. Социальная стратификация и мобильность / П. А. Сорокин. Москва: Политиздат, 1992. 543 с.

Сотникова С. И. Управление карьерой: учебное пособие / С. И. Сотникова. Москва: ИНФРА-М, 2001. 408 с.

Стамбулова Н. Б. Психология спортивной карьеры / Н. Б. Стамбулова. Санкт-Петербург: Центр карьеры, 1999. 367 с.

Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие / В. А. Толочек. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 479 с.

Толстая А. Н. Управление карьерой в организации / А. Н. Толстая // Психология управления / под ред. А. В. Федотова. Ленинград: Лениздат, 1991. С. 49–62.

Тугунцева Н. А. Акмеологические условия и факторы развития профессиональной карьеры следователей следственных отделов при УВД РФ: диссертация ... кандидата психологических наук / Н. А. Тугунцева. Москва, 2005. 222 с.

Управление персоналом: учебник / под общ. ред. И. Б. Дураковой. Москва: ИНФРА-М, 2009. 570 с.

Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. Москва: ЮНИТИ, 2002. 560 с.

Фабер В. О. Проблема неопределенности в структуре философского знания (онтологический, гносеологический, антропологический анализ): автореферат диссертации ... кандидата философских наук / В. О. Фабер. Саратов, 2004. 24 с.

Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект / А. В. Филиппов. Москва: Экономика, 1990. 168 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и оценка персонала / В. А. Чикер. Санкт-Петербург: Речь, 2006. 176 с.

Чикер В. А. Социальная психология в организациях: учебное пособие / В. А. Чикер. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та, 1998. 67 с.

Чистякова С. Н. Концепция профессионального самоопределения молодежи / С. Н. Чистякова // Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. Омск, 1993.

Шаповалов А. В. Процессуальный анализ карьер представителей различных социально-профессиональных групп: диссертация ... кандидата социологических наук / А. В. Шаповалов. Ставрополь, 2006. 160 с.

Шерет Т. Д. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании: диссертация ... кандидата психологических наук / Т. Д. Шерет. Ростов-на-Дону, 2006. 246 с.

Шурупова Р. В. Сопровождение профессиональной карьеры как элемент управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Р. В. Шурупова. Режим доступа: <http://www.rusrand.ru/konfl/shurupova.pdf>.

Щедровицкий П. Г. Очерки по философии образования / П. Г. Щедровицкий. Москва: Эксперимент, 1993. 154 с.

Forster J. Preparing for novel versus familiar events: shifts in global and local processing / J. Forster, N. Liberman, O. Shap // Journal of experimental psychology: general. 2009. Vol. 138, № 3. P. 383–399.

Учебное издание

Заводчиков Дмитрий Павлович
Кормильцева Мария Владимировна

ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ

Учебное пособие

Редактор Е. А. Ушакова
Компьютерная верстка А. В. Кебель

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 20.06.12. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 9,4. Уч.-изд. л. 9,6. Тираж 100 экз. Заказ № 902.
Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Отпечатано ООО "ТРИКС"
Свердловская обл., г. Верхняя Пышма, ул. Феофанова, 4
www.printvp.ru