

Р.Н. Юндин

Теоретический анализ проблемы профессиональной карьеры в отечественной и зарубежной психологии

Социально-экономические преобразования, произошедшие в нашей стране за последнее десятилетие, постепенно меняют сложившееся ранее отношение к проблеме карьерных устремлений. Становится очевидным, что сегодня для молодых людей карьера начинается уже на этапе обучения в вузе. Предприятия, учреждения нуждаются в образованных, компетентных людях, способных самостоятельно принимать ответственные решения, прогнозировать их возможные последствия как лично для себя, так и для общества.

Научным обоснованиям понятия «карьера» и разработке критериев её успешности посвящены исследования социологов А.Ю. Бельковой, А.С. Гусевой, специалистов в области менеджмента Е.В. Охотского, В.А. Полякова, С.В.Шекшни, психологов С.Т. Джанерьян, А.К. Марковой, Ж. Нюттена, П. Хаюрюнен, Л. Хаюрюнен, В.К. Шаповалова и др.

Многие исследователи карьеру рассматривают как движение и положение (статус) человека, субъекта трудовой деятельности в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и др. отношений, обусловленных складывающимся соотношением между его личностными позициями, ресурсами и социально-экономической ситуацией (внешними условиями, обстоятельствами) в конкретный период жизненного пути [7].

Д. Холл определил карьеру как «связную последовательность взглядов и типов поведения, которые соотносятся с опытом профессиональной деятельности и другими типами активности, освоенными человеком по жизни» [6].

Модель карьерной траектории субъекта профессиональной деятельности, разработанная американским исследователем Д. Сьюпером в 50-е годы XX в. представляет собой следующее: 1) рост (кристаллиза-

ция) соответствуют предварительному этапу; 2) поиск (спецификация); 3) упрочение (реализация) при поступлении на работу – этап становления; 4) обучение профессиональному мастерству, 5) профессиональный рост по определенной специальности – этап продвижения; 6) стабилизация – этап сохранения; 7) стадия спада (консолидации) – этап завершения.

Перечисленные этапы работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях. Обращает на себя внимание тот факт, что после обязательного обучения, необходимого в качестве старта для построения практически любого вида карьеры, следует этап внутриорганизационной карьеры, предусматривающей множество сценариев. Внутриорганизационная карьера является частью трудовой, охватывая её самый продуктивный период: второй, третий и четвёртый этапы.

Кроме того, Сьюпер классифицировал карьеры, характерные для мужского и женского типов. Согласно этой классификации, им выделены следующие типы мужских карьер [5]: стабильная (субъект после обучения сразу вступает в профессию и неизменно следует своему выбору); обычная (после обучения следуют профессиональные пробы, которые заканчиваются стабильной службой); нестабильная карьера с множеством проб (частая смена работы без стабильной работы).

Многообразие моделей карьеры, представленное в литературе, можно свести к трем ее типам, которые будут охватывать все возможные карьерные траектории представителей различных социально-профессиональных групп: вертикальной, горизонтальной и ступенчатой. А.К. Маркова вертикальную карьеру предлагает рассмотреть как продвижение человека по ступеням определенных структурных иерархий посредством использования сложившихся в них каналов и механизмов и в соответствии с имеющимися системами норм и правил «делания» карьеры.

Горизонтальная карьера А.К. Марковой рассматривается как тип карьеры, предполагающий либо выполнение определенных профессиональной, служебной, социальной ролей в одной сфере деятельности, либо перемещение в другую функциональную область деятельности, не связанное с непременным и постоянным движением вверх по ступеням какой-либо иерархии.

Ступенчатая карьера, которая встречается довольно часто, совмещает в себе все элементы горизонтальной и вертикальной карьер. А продвижение работника в этом случае осуществляется посредством чередования вертикальных и горизонтальных дистанций. В некоторых

исследованиях она обозначается как комбинированная.

Выяснилось, что в отличие от русской традиции восприятия термина «карьера», выражающегося в негативном отношении к ценностям «индивидуального успеха», специфическая норма американского менталитета основана на принципе: «Твой успех – успех страны». Н.С. Пряжников констатирует, что на Западе понятие «карьера» имеет выраженный позитивный характер. Так, например, кадровая политика большинства японских фирм предоставляет сотрудникам возможность карьерного роста в рамках одной компании [2].

В исследовании Р.М. Кантера коренным образом изменялось традиционное воззрение на карьеру как на последовательное продвижение сотрудника на более высокие посты и позиции в организации. Вместо предсказуемого прогресса современные работники вынуждены сталкиваться с непредсказуемостью своего служебного положения. У них уже нет уверенности в том, что они будут работать в рамках той же специальности и профессиональной деятельности, к которой были подготовлены; они не могут быть уверены в сохранении своего места в организации, не говоря уже о выдвижении на новые посты и позиции. Им предлагаются разнообразные альтернативные договоры о трудоустройстве, и ни один из них не предполагает полной и постоянной занятости. Появление договоров такого рода объясняется прежде всего тем, что с их помощью компании снижают издержки. Единственный актив наемного работника – это возможность выбирать ту или иную работу в рамках или за пределами той или иной организации. По мере совершенствования своих профессиональных навыков на внутреннем и внешнем рынке труда они улучшают и свои карьерные возможности [4].

Ученые, исследующие и рассматривающие с теоретической точки зрения проблемы, связанные с понятием карьеры, отмечают большое количество изменений в этой области. Первым делом следует рассмотреть многообразие новых способов и методов управления карьерой сотрудников руководством компаний, а затем приступить к обсуждению и субъективных, и объективных аспектов карьеры отдельных сотрудников в организации. Управление карьерой сотрудников входит в состав методов управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами является идеологией, потому что оно представляет собой «системой представлений, связанных с конкретной деятельностью, подразумевающей ценностные предпочтения» [6].

На сегодняшний день отсутствует определенная система профессиональной подготовки, направленной на формирование у будущего специалиста – носителя карьеры, способности и готовности осуществлять выбор, планировать и реализовывать карьеру на основе овладе-

ния соответствующими знаниями, умениями и навыками. Между тем, молодому человеку важно научиться проектировать алгоритм действий в направлении повышения квалификации с учётом характеристик существующих типов карьер, и тех кризисов, которые неизбежно возникают на карьерном пути в условиях конкурентной среды, уметь квалифицированно соотносить свои личностные качества с требованиями, которые ставит перед работником производство, понимать, что побуждает человека к творческому поиску, открывает возможности выбора, способствует правильной постановке целей карьеры и определяет её успешность.

Поскольку карьера в ее широком понимании представляет собой процесс изменения ролей, статусов человека в трудовой (профессиональной) и других сферах жизнедеятельности человека, а также его личностных и профессиональных ресурсов, то можно утверждать, что карьерный процесс может выступать социальным процессом.

Получив понятие карьеры как последовательности работ и перехода от одной работы к другой, можно рассмотреть в качестве факторов карьеры индивидуальные различия. Большинство исследований, посвященных этой проблеме, рассматривают выбор карьеры как однократное событие, и в результате он осуществляется по оценке степени соответствия личностных характеристик отдельного сотрудника и выбранного им рода деятельности.

Карьеры всех типов имеют четыре обязательных этапа: 1 – выбор карьеры, 2 – ее планирование, 3 – реализация и 4 – оценка и коррекция. Каждый из этапов имеет свою социально-профессиональную характеристику.

Этап выбора карьеры в данной периодизации совпадает с фазой оптанта, по Е.А. Климову, и характеризуется тем, что в это время индивид осуществляет выбор типа карьеры. На этом этапе определяются степень согласованности жизненных и профессиональных ценностей и идеалов, профессиональные склонности и способности, уровень притязаний и профессиональных намерений, направленность личности [1].

Этап планирования карьеры выступает как период профессионального прогнозирования, целеполагания и формирования карьерных планов в ближней и отдаленной перспективе. Происходит формирование внутренней готовности носителя карьеры к осознанному и самостоятельному 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.

Этап реализации карьеры – самый протяженный во времени период осуществления шагов, предусмотренных карьерным планом. Со-

держание и способы деятельности носителя карьеры зависят от типа избранной карьеры, его карьерного потенциала и внешних социальных детерминант карьерного процесса.

Этап оценки и коррекции карьеры завершает очередную стадию или карьерный процесс в целом и состоит в сопоставлении того, что намечалось в карьерном плане, какие цели и задачи ставил перед собой носитель карьеры, каков был уровень его притязаний с тем, чего он достиг на данный момент. Коррекция карьеры осуществляется посредством внесения индивидом изменений в ее план, способы и средства, которые обусловлены изменяющимся карьерным потенциалом и внешними социальными детерминантами.

Аргументированно и убедительно в работах А.К. Марковой, Е.Д. Малинина, Л.М. Митиной, К. Муздыбаева, В.К. Шаповалова и др. ставится вопрос о необходимости формирования и развития профессионально важных качеств для студента, стремящегося к карьерному продвижению. Такими профессионально важными качествами студентов выступают самостоятельность, ответственность, личностная активность, адекватная самооценка, профессиональная компетентность, целеустремленность, способность продумать реальные пути и средства достижения поставленной цели и др.

В изменяющихся социально-экономических условиях возникают ситуации, в которых проявляется совокупность факторов (условий), побуждающих работника в результате оценивания действия этих факторов и возможных последствий принимать решение, влекущее за собой целый ряд возможных изменений: смену должности внутри организации, уход в другую организацию без смены профессии, смену профессии и др., которую мы обозначаем как поворот карьеры. Складывающаяся ситуация бывает как внезапной (неожиданной), так и ожидаемой (прогнозируемой, предположительной). На принятие решения оказывают влияние различные обстоятельства, факторы (внешние и внутренние). Между носителем карьеры и ситуацией существует соотношение, характеризующееся доминированием внутренних или внешних факторов. Если доминируют внутренние факторы, то человек принимает решение, исходя из своих ценностей и потребностей (собственного карьерного потенциала). Если же доминирует второе, то возникает целый ряд стратегий, зависящих от различных сочетаний внутренних и внешних факторов. В ситуации поворота карьеры каждое действие ее носителя конструируется ее носителем и как ответная реакция на внешние факторы, и как выражение его карьерного потенциала, его самости и субъектности. В любом случае есть все основания рассматривать поворот карьеры как кризисную ситуацию.

Управление развитием карьеры является сложным, требующим значительных ресурсов процессом. К сожалению, само по себе наличие этого процесса не гарантирует реализации профессиональных амбиций всем сотрудникам организации. Однако его отсутствие вызывает неудовлетворенность работников, повышенную текучесть кадров, а также ограничивает способность организации эффективно заполнять вакантные должности. Профессиональная карьера выполняет важные функции в трудовой деятельности работника. Она стимулирует рост трудовой активности, ускоряет процессы кадровых перемещений, что позволяет работнику занять более высокое социальное положение, способствует росту удовлетворенности его своим трудом. Реальная перспектива должностного продвижения складывается на основе оценки работником существующих условий для продвижения и самооценки своих возможностей [6].

Итак, карьерное продвижение личности представляет собой движение человека, субъекта трудовой деятельности в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и других отношений, обусловленных складывающимся соотношением между его личностными позициями, ресурсами и социально-экономической ситуацией (внешними условиями, обстоятельствами) в конкретный период жизненного пути. Оно выступает социальной формой, отражающей положительный результат деятельности молодого специалиста как фактора самореализации, обеспечивающей становление и саморазвитие. Следовательно, карьерное продвижение – форма самореализации личности в профессиональной сфере. Карьерное продвижение детерминируют определённые внешние и внутренние факторы. В совокупности эти факторы позволяют достичь субъекту профессиональной деятельности высшего уровня самоэффективности – профессионализма, характеризующегося продуктивностью, идентичностью и зрелостью.

Таким образом, процесс карьерного продвижения, рассмотренный в работах зарубежных психологов, представляет собой связную последовательность взглядов и типов поведения, которые соотносятся с опытом профессиональной деятельности и другими типами активности, освоенными человеком в жизни. Важное место в зарубежной психологии занимает проблема развития карьеры, выступающая как непрерывный процесс планирования и осуществления направленных действий относительно жизненных целей и собственной работы.

Библиографический список

1. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): учеб. пособие. М.: Московский психолого-социальный институт; Флинта, 2003. 320 с.

2. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология». М., 1997.
3. Скотникова И.Г. Проблема уверенности: история и современное состояние // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 1. С. 52-60.
4. Управление человеческими ресурсами; под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. 1200 с.
5. Шаповалов В.К. Профессиональная карьера: учеб. пособие для студентов. Ставрополь: Ставропольсервисшкола, 1999. 152 с.