



Психология профессий и карьеры

*доктор психологических наук,
профессор кафедры психологии и философии
Светлана Игоревна Филиппченкова*

В становлении психологии профессии и карьеры как самостоятельной отрасли психологии можно выделить **три этапа**:

- 1. Возникновение в конце XIX в. **психотехники** как направления в психологии, решающего психологические проблемы научной организации труда. Основными задачами исследования психотехники являлись рационализация трудовых приемов и улучшение условий труда, снижение аварийности и травматизма, совершенствование производственного обучения.
- 2. Развитие в начале XX в. самостоятельной научной отрасли — **психологии труда** (С.Г. Геллерштейн, А.К. Гастев и др.). Ее основные задачи – исследование закономерностей формирования и проявления психики человека в труде, а также вопросы профотбора, профконсультации и трудовой экспертизы.
- 3. Выделение в 70-х гг. нашего столетия в психологии труда и индустриальной психологии задач, направленных на решение проблем взаимозависимости человека и профессии. Эта область психологии труда получила название «**профпсихология**» или «**психология профессий**». В рамках профпсихологии объединяются исследования по профконсультации, выбору профессий и профессиографии.

- Как самостоятельная научная дисциплина профпсихология оформилась в трудах американского исследователя Доналда Сьюпера. Выделение профпсихологии обосновывается тем, что в настоящее время речь идет не о приспособлении человека к профессиональному труду, но о его взаимосвязи с отдельной профессией, а также с миром профессий в целом.
- Основными задачами исследований становятся описание и анализ профессионального поведения человека и его профессиональной биографии, а также развитие личности от профессиональной подготовки до ухода из профессиональной жизни. ков и др.

- Одним из концептуальных понятий профессиоведения является *профессия*. В психологической литературе много трактовок данного понятия, но, несомненно, оно тесно связано с деятельностью человека.
- Синонимами слова «деятельность» в обыденном значении являются *труд, дело, занятие*. В рамках научных исследований деятельность изучается в связи с бытием человека на общефилософском, историческом, социологическом, педагогическом, психологическом и других уровнях знаний.

- Различают такие **виды деятельности**, как духовная, практическая, репродуктивная, профессиональная, творческая, индивидуальная, коллективная и т. д.
- Обобщение имеющихся трактовок позволяет выделить следующие стороны профессиональной деятельности:
 - 1) род труда вследствие его дифференциации;
 - 2) общественный характер профессиональной деятельности.
- В профессиональной деятельности задействованы две стороны: общество в лице работодателя и человек в качестве работника.

Общественные отношения в профессиональной деятельности включают в себя:

- выполнение общественно значимых видов деятельности заказчиком; заказчика – организатора условий деятельности;
- материальное финансирование трудовой деятельности заказчиком;
- регулирование заказчиком правовых отношений между участниками трудовой деятельности;
- заказчика как эксперта качества деятельности, осуществляемой специалистом;
- источник формирования социального отношения к профессии (ее значимость, престиж)

Согласно А.В. Карпову внешняя характеристика профессиональной деятельности осуществляется через такие понятия, как субъект и объект труда, предмет, условия и средства деятельности.

- **Предмет труда** – совокупность вещей, процессов, явлений, с которыми субъект в ходе деятельности практически или мысленно взаимодействует.
- **Средства труда** – совокупность орудий, способных усилить возможности человека распознавать особенности предмета труда и воздействовать на него.
- **Условия труда** – система социальных, психологических, санитарно-гигиенических и физических характеристик деятельности

Выделяют основные признаки профессии:

- 1) определенный род деятельности и система выполненных человеком трудовых функций;
- 2) социально признанный и юридически фиксированный трудовой пост;
- 3) наличие определенной системы профессиональной подготовки;
- 4) наличие определенной квалификации и опыт специалиста;
- 5) общность людей, занятых определенным родом деятельности.

- В зарубежной литературе различают понятия *профессия* и *занятие*. В первом случае термин применяется к кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Во втором случае имеют в виду специальность, все прочие виды профессиональной деятельности, работы, занятий. В отечественном профессиоведении различное значение имеют понятия *профессия* и *специальность*. Профессия объединяет группы специальностей, связанных с относительно постоянным видом трудовой деятельности. Например, профессия – инженер, специальности – технолог, конструктор, металлург. Профессиональное поле представляет собой определенную сферу трудовой деятельности рабочих или специалистов.

- **Специальность** – это конкретный вид трудовой деятельности, занятий, основу которой составляет комплекс знаний, приобретенных путем профессионального образования.
- **Квалификация** – уровень развития способностей работника, позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в конкретном виде деятельности
- **Квалификационная структура** – иерархия ступеней квалификации.

Уровень квалификации зависит от степени профессионального мастерства в рамках конкретной ступени квалификации.

Существенными **характеристиками** уровня квалификации являются:

- объем и диапазон знаний и умений;
- качество знаний и умений;
- способность рационально организовывать и планировать работу;
- способность быстро адаптироваться к изменению техники, технологии, организации и условий труда.

Требования к различным уровням квалификации применительно к конкретным профессиям и специальностям регламентируются соответствующими документами системы тарификации и аттестации.

- **Профессиональное обучение** является основой профессиональной подготовки будущих специалистов и неотъемлемой частью повышения квалификации работников.
- **Цель** профессионального обучения – выработка прочных знаний, умений и навыков, которые будут обеспечивать качественное и количественное выполнение работы.

Дж. Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский и художественный. Каждый из указанных типов ориентирован на определенную профессиональную среду:

- *реалистический тип* – на создание материальных вещей, обслуживание технологических устройств и процессов;
- *интеллектуальный тип* – на умственный труд;
- *социальный тип* – на взаимодействие с социальной средой;
- *конвенциональный тип* – на четко структурированную деятельность;
- *предпринимательский тип* – на руководство и бизнес;
- *художественный тип* – на творческую деятельность

- В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная **Е.А. Климовым**. Разделение на пять типов профессий происходит в соответствии с объектом труда.
- **1. Человек – живая природа (П)**. Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.
- **2. Человек – техника (и неживая природа) (Т)**. Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.

- 3. **Человек – человек (Ч)**. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.
- 4. **Человек – знаковая система (З)**. Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор, языковед.
- 5. **Человек – художественный образ (Х)**. Представителей этого типа профессий занимают явления и факты художественного отображения действительности. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра

- Перечисленные пять типов профессий разделяют по признаку целей на три класса.

1. Гностические профессии (Г) (гнозис – знание).

Примеры: в типе «человек – природа» – контролер-приемщик фруктов, дегустатор чая; в типе «человек – техника» – пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники; в типе «человек – человек» – судебно-медицинский эксперт, врачебно-трудовой эксперт, социолог; в типе «человек – знаковая система» – корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор; в типе «человек – художественный образ» – искусствовед, музыковед, театровед.

2. Преобразующие профессии (П).

Примеры: в типе «человек – природа» – мастер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зооинженер; в типе «человек – техника» – слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана; в типе «человек – человек» – учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, экскурсовод; в типе «человек – знаковая система» – чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер; в типе «человек – художественный образ» – цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

3. Изыскательские профессии (И).

Примеры: в типе «человек – природа» – летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе «человек – техника» – раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе «человек – человек» – воспитатель, организатор производства, организатор торговли; в типе «человек – знаковая система» – программист, математик; в типе «человек – художественный образ» – художник по проектированию интерьера, композитор.

В некоторых случаях в рамках каждого из выделенных классов профессии могут разделяться на *четыре подгруппы*:

1. Профессии ручного труда (Р).

Примеры: в классе гностических профессий – лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий – ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец. В классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, по-видимому, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2. Профессии машинно-ручного труда (М).

Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичными профессиями в этом подразделении классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3. Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А).

Примеры: оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.

4. Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф). Здесь имеются в виду психологические средства труда – разного рода мысленные эталоны (например, у акробата – мысленный образец последовательности действий, у дирижера – образные эталоны и т. д.).

По условиям труда Е.А. Климов делит профессии на четыре группы:

- **1. Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, «комнатным» (б):** лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ.
- **2. Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о):** агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции.
- **3. Работа в необычных условиях – на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т. п.:** антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный.
- **4. Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей, большие материальные ценности:** воспитатель детского сада, учитель, следователь.

- Для профориентационной работы среди молодежи и информационного обеспечения профессионального самоопределения на начальных его этапах Е.А. Климов предлагает более простую классификацию, учитывающую только два ряда признаков:

- типы профессий

- основные уровни необходимого образования.

Такая типология более существенна в ситуации выбора профессии, чем знание о тонкостях познавательной активности профессионалов, соотношениях знаний и практики в их работе, внутренних и внешних средств труда

В профессиональном становлении выделяют несколько стадий:

- 1) оптация;
- 2) профессиональное образование и подготовка к будущей профессиональной деятельности;
- 3) профессиональная адаптация;
- 4) профессионализм и мастерство.

Согласно Э.Ф. Зееру наиболее кратко этот процесс можно определить как «формообразование» личности, адекватное деятельности, и индивидуализацию деятельности личностью

Профессиональное становление личности имеет историческую и социокультурную обусловленность;

- ядром профессионального становления является развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности;
- процесс профессионального становления личности индивидуально своеобразен, неповторим, при этом в нем можно выделить качественные особенности и закономерности;
- профессиональная жизнь позволяет человеку реализовать себя, предоставляет личности возможности для самоактуализации;
- индивидуальная траектория профессиональной жизни человека определяется нормативными и ненормативными событиями, случайными обстоятельствами, а также иррациональными влечениями человека;
- знание психологических особенностей профессионального развития позволяет человеку осознанно проектировать свою профессиональную биографию.

- Профессия – социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития.
- Изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ее самостоятельного выполнения, приводят к становлению личности как специалиста и профессионала.

- **Специалист** – это профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности.
- **Профессионал** – работник, обладающий, помимо знаний, умений, качеств и опыта, также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. Профессионал способен обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти способ ее решения. Профессионалы составляют основу партиципаторной организационной структуры предприятия, учреждения, нацеленной на развитие.

Л.М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

- 1) адаптивную модель, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;
- 2) модель профессионального развития, которая характеризуется способностью личности **выйти за пределы сложившейся практики**, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым выйти за пределы своих профессиональных возможностей.

- **Первая модель** отражает становление специалиста – носителя профессиональных знаний, умений и опыта.
- **Вторая характеризует** профессионала, владеющего профессиональной деятельностью в целом, способного к ее самопроектированию и совершенствованию.
- Движущими силами развития специалиста являются противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями.
- Основная движущая сила развития профессионала – внутриличностное противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным». Переживание этого противоречия побуждает профессионала к поиску новых способов самореализации.

Выделяют следующие наиболее часто встречающиеся варианты сценариев профессионального становления.

- 1. *Плавное*, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.
- 2. *Ускоренное* развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом; реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.
- 3. *Ступенчатое*, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления. Изменение темпа и вектора развития происходит в основном при смене стадии становления. Решающее значение при этом имеют изменения социальной ситуации, ведущей деятельности и собственной активности личности.

- Целевой психологический ресурс (ЦПР) - совокупность наличных и потенциально доступных для использования индивидуально-психологических, социально-психологических и психо-эргономических возможностей эффективного решения задач определенного типа (класса).
- **Компоненты ЦПР:**
- *персональный* (индивидуальная психологическая готовность к осуществлению профессиональной деятельности), включает в себя когнитивный, эмоционально-мотивационный, операциональный элементы, а также психическое здоровье;

- *межперсональный* (мотивирующее, компенсирующее и психотерапевтическое влияние коллег) – референтность лиц, находящихся рядом, механизм подражания, взаимодействие с сотрудниками, что компенсирует недостаток работника профессионального опыта, а также прямую психологическую и деятельностную поддержку;
- *надперсональный* (стеническое влияние коллективного мнения, настроения, традиций) – групповое мнение, традиции, внутригрупповые санкции, возможности психологического воздействия со стороны других объектов;
- *психозргономический* (рациональная организация пространственно-временных, технико-технологических, экологических параметров деятельности) – привычность условий деятельности, степень адаптированности к ним, соответствие технического оснащения решаемым задачам деятельности, уровень работоспособности, утомляемости, интенсивность и структурированность решаемых задач.

Общие задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности:

- 1) **прогнозирование** психологического содержания условий предстоящей деятельности, выявление ее требований к психофизиологическим, психологическим и социально-психологическим качествам работников;
- 2) **психологический отбор** сотрудников, способных освоить и выполнять данную деятельность;
- 3) **распределение персонала** по подразделениям с учетом психологической совместимости, профессиональной подготовленности работников;
- 4) **психологическая подготовка** людей к действиям в конкретных социально-экономических, политических, эргономических условиях, (разработка программ психологической подготовки, проведение лекционных, тренинговых занятий, учебно-методических семинаров, курсов повышения квалификации);

- **5) непрерывное отслеживание** динамики психологического состояния, степени утомления, а также прогнозирование возможных психологических срывов;
- **6) психологическая поддержка** работников в преодолении психотравмирующих ситуаций в профессиональной сфере;
- **7) психологическая реабилитация** лиц, получивших психическую травму;
- **8) социально-психологическая реадaptация**

Профессионально-этические нормы – это требования, предъявляемые к уровню профессиональной квалификации психолога, реализации им в своей деятельности специфических нравственных норм поведения как во взаимоотношениях с коллегами, научным сообществом, так и с испытуемыми (клиентами).

- *Принцип соблюдения тайны* означает, что любая информация, сообщенная клиентом психологу, не может быть передана без его согласия ни в какие общественные или государственные организации, должностным или частным лицам, в том числе родственникам, друзьям и т. д. Из указанного правила есть исключения, о которых клиент всегда должен быть предупрежден заранее. Примером может служить ситуация, когда психолог узнает во время приема о том, что представляет серьезную угрозу для чьей-либо жизни или здоровья.

Принцип ненанесения ущерба предполагает, что психолог не должен распространять информацию и специальные профессиональные познания, которые могут быть использованы для манипулирования людьми, ухудшения отношений между ними.

Психолог обязан:

- уважать личную неприкосновенность работников, их право на участие или неучастие в исследованиях, на психологическую консультацию в отсутствие третьих лиц;
- разъяснять цели и задачи психологических исследований, порядок использования полученной информации;
- не использовать методики и процедуры, оскорбляющие личное достоинство человека;
- оценивать любую профессиональную ситуацию с этической точки зрения и информировать руководителей, других лиц о требованиях, предъявляемых к ней с этической позиции;
- предоставлять испытуемому результаты психологического обследования в форме, доступной для его понимания

Принцип научной обоснованности используемых психологических методик и объективности выводов

требует, чтобы методы и средства, применяемые психологом, были валидными и надежными, т. е. давали такие результаты, которым можно в полной мере доверять. Психолог должен использовать методы и техники, механизм действия которых он ясно понимает, считает достаточно освоенными и предвидит последствия их применения. Выводы, которые делает психолог, должны вытекать из результатов самого обследования, а не зависеть от субъективных установок тех, кто его проводит или пользуется его итогами.

Принцип комплексной диагностики и психологической помощи предполагает сочетание различных методических приемов при диагностике одного и того же психического свойства. В ходе оказания психологической помощи должна быть вскрыта система причин, обусловивших предложенную психологу-консультанту ситуацию. В определении факторов, благодаря которым возможны позитивные изменения, должен преобладать комплексный подход, учитывающий возможность реализации данных факторов в системе профессиональных действий как самого психолога, так и других должностных лиц, специалистов и окружения клиента.

Принцип безоценочного отношения к клиенту и уважения его личности.

Психолог создает такие условия, при которых обратившийся за помощью работник (клиент) чувствует себя спокойно и комфортно во время приема. Необходимо принимать людей такими, какие они есть. Ради создания атмосферы доверия, способствующей более полному раскрытию личности, психолог стремится избегать каких-либо оценочных суждений. Все, о чем сообщает человек, достойно доброжелательного внимания.

Принцип эффективности рекомендаций означает, что рекомендации психолога обязательно принесут пользу тому человеку, которому адресованы. Они должны быть выполнимыми как для самого человека, так и для должностных лиц, имеющих отношение к решению конкретной задачи. Эффективность рекомендаций предполагает их конкретность, учет компетентности и компетенции тех лиц, которым они предназначены.

Принцип рефлексии профессиональных ограничений.

- Психолог должен отвечать за последствия своей профессиональной деятельности, четко представлять пределы своих возможностей в решении поставленных задач, применять только проверенные и освоенные методы работы, прогнозировать последствия своих действий, сводить к минимуму риск непреднамеренного отрицательного воздействия на людей.
- Должностным лицам, получившим психологическую информацию от психолога, необходимо воздерживаться от применения административных мер без тщательного и всестороннего анализа и учета полученных сведений и возможных последствий применяемых воздействий

- Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов определяют **карьеру** как «индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позиции и поведения, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни».

Приведем еще несколько типичных определений.

- Согласно С.И. Ожегову карьера – это: 1) продвижение в какой-либо сфере деятельности; 2) достижение известности, славы, выгоды». Карьеру ученый понимает как «путь к успехам, выгодному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения».
- По мнению Н.Н. Герчиковой, карьера – это «объект воздействия социальной системы управления».

Таким образом, карьеру понимают либо как процесс, либо как цель. Только С.И. Ожегов допускает совмещение этих значений.

Развитие карьеры включает четыре стадии:

- предварительную (посещение школы);
- смену вида трудовой деятельности (переход с одной работы на другую);
- стабильной работы;
- отставки (прекращение активной работы).

Этим стадиям соответствуют, как правило, определенные этапы карьеры, специфические потребности, стадии жизни.

Слово **«карьер»** (франц. *la carrière*) означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию.

В широком понимании карьера – профессиональное продвижение, рост как этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних его уровней к другим. Результат карьеры – высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса.

В более узком понимании карьера – это должностное продвижение, овладение уровнями и ступенями профессионализма и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности.

Карьера во многом определяется внешними и внутренними факторами.

- **Внешние факторы** – это социальная, профессиональная, организационная среда и ситуация, возможности, которые включает в себе иерархическая структура организации, влияние событий, случайности и др. Например, быстрое продвижение по служебной лестнице может препятствовать профессиональному росту, а высокопрофессиональное окружение – ограничивать должностной рост за счет формирования специфических групповых норм.
- **Внутренние факторы** обусловлены прежде всего интеллектом и мотивационной структурой личности, самооценкой, приобретенными знаниями, а также особенностями индивидуального личностного жизненного пути.

Этапы профессионального пути: (Д. Сьюпер)

- *Этап роста (от рождения до 14 лет)*. В детском и подростковом возрасте начинает развиваться Я-концепция. В своих играх дети проигрывают различные роли, затем пробуют себя в разных занятиях, выясняя, что им нравится и что у них хорошо получается. У них появляются интересы, которые могут повлиять на выбор будущей профессии.
- *Этап исследования (от 15 до 24 лет)*. Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях. Основываясь на результатах такого самоанализа, они рассматривают возможные варианты карьеры. К концу этого этапа молодые люди обычно подбирают подходящую профессию и начинают ее осваивать.
- *Этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет)*. Работники стараются занять прочное положение в выбранной ими сфере деятельности. В первые годы своей трудовой жизни они еще могут менять место работы или специальность, но во второй половине данного этапа наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий.

Четыре этапа формирования профессионализма.

- *1. Идентификация с работником (от 5 до 10 лет).* Дети идентифицируют себя со своими работающими отцами и матерями, и намерение работать в будущем становится частью их «Я-концепции».
- *2. Приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет).* Школьники учатся организовывать свое время и усилия для выполнения различных задач, например домашних заданий или обязанностей по дому. Они также начинают в определенных обстоятельствах следовать принципу: сначала работа, потом игра.
- *3. Приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет).* Человек выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать. Он приобретает определенный трудовой опыт, который помогает ему сделать выбор и начать карьеру.
- *4. Становление профессионала (от 25 до 40 лет).* Совершенствуется профессиональное мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинается продвижение вверх по служебной лестнице.

Классификации карьеры базируются на следующих **основаниях:**

- род занятий, профессия;
- последовательность;
- особенности образа жизни и культуры среднего класса;
- различные способы идентификации личности с профессией;
- соответствие полученного образования актуальной области профессионального труда наряду с полной или частичной занятостью работника;
- способы построения карьеры в начале профессионального пути и на этапе спада;
- удачные и несостоявшиеся карьеры;
- гендерные особенности построения карьеры.

Д. Сьюпер выделил четыре типа карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека. Основанием этой классификации служит показатель стабильности карьеры. Стабильность карьеры – устойчивость и постоянство профессиональной деятельности. По этому признаку можно выделить следующие типы карьеры.

- *Стабильная карьера* характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности.
- *Обычная карьера* является наиболее распространенной и совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы.
- *Нестабильная карьера* характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере.
- *Карьера с множественными пробами* – это карьера, когда изменение профессиональных ориентации происходит в течение всей жизни.

Классификация карьер для **женской выборки** более развернута и включает в себя такие типы:

- карьера домохозяйки;
- обычная карьера (женщина до замужества работает, а затем становится домохозяйкой);
- стабильная рабочая (после получения образования женщина находит работу, которая становится делом жизни);
- двухлинейная (сочетание карьеры домохозяйки и стабильной профессиональной деятельности);
- прерванная;
- нестабильная;
- карьера с множеством проб.

- Центральным понятием в концепции карьерных ориентаций Дж. Холланда является *конгруэнтность* – соответствие типу личности модели и ее окружения.
- Степень конгруэнтности позволяет прогнозировать выбор профессии, смену работы, карьерные достижения, социальное образовательное поведение, развитие способностей.
- Под уровнем карьеры подразумевают достигнутый профессиональный статус.

Выделяют три уровня карьеры управленца
(руководителя):

- **1. Низкое звено управления (технический уровень).** Это уровень управленцев, находящихся непосредственно над рабочими и исполнителями (например, мастер, медицинская сестра, заведующий отделом), отвечающих за ресурсы, сырье, оборудование. Их работа отличается напряженностью и разнообразием. Половина рабочего времени руководителей такого ранга проходит в общении, в первую очередь с рабочими или непосредственными исполнителями, немного с мастерами и меньше всего со своим руководством.

- **2. Среднее звено управления (управленческий уровень).** В последнее время численность и значимость управленцев среднего звена существенно возросли. Один из характерных признаков современной организации – большое количество руководителей среднего звена. К ним относятся заведующие отделениями, начальники цехов, деканы, офицеры (от лейтенанта до полковника) и т. д. Представители управленческого звена вносят существенный вклад в решение проблем организации, но их деятельность в большей степени определяется характером работы руководимого ими подразделения, чем организации в целом. Среднее звено управления является своего рода буфером между низовым и высшим звеньями. Представители среднего звена управления почти 90 % времени проводят во взаимодействии с ЛЮДЬМИ.

- **3. Высшее звено управления (институциональный уровень).** Это самый малочисленный слой управленцев – президент и вице-президент корпорации, генерал, министр, ректор и т. п. Именно представители высшего звена управления отвечают за принятие важнейших решений. У них чрезвычайно напряженная работа, существует огромный риск неудачи, многие руководители высшего звена испытывают личное одиночество. Рабочая неделя управленцев такого ранга составляет 60–80 ч, почти 70 % времени уходит на заседания и встречи и около 20 % – на работу с бумагами.

- Д. Макклеланд выделил **три основных мотива выбора личной карьеры:**
- ***Стремление к власти.*** Люди, которые хотят власти, энергичны, откровенны в выражении своих мыслей и чувств, не боятся конфронтации и отстаивают свои позиции. Они требуют к себе внимания, испытывают потребность в лидерстве.
- ***Стремление к успеху.*** Чаще всего такой мотив удовлетворяется не провозглашением успеха, а результативностью, доведением работы до успешного завершения. При построении своей карьеры эти люди готовы допустить умеренный риск.
- ***Мотив причастности.*** Он формируется под влиянием желания быть включенным в определенное социальное и профессиональное окружение, потребности в общении, в помощи другим, общественной работе.

- В основе типологии людей, строящих свою карьеру в зависимости от личных особенностей, **лежат три характеристики.**
- 1. ***Самооценка.*** Она отражает уверенность человека в своих профессиональных и личных силах, его самоуважение, адекватную оценку происходящего.
- 2. ***Уровень притязаний.*** Высокий уровень притязаний предполагает, что человек хочет многого достичь, подняться по служебной лестнице, готов рисковать и браться за трудные задачи; для низкого уровня притязаний характерно нежелание рисковать и стремление сохранять достигнутое положение.
- 3. ***Локус контроля*** (экстернальность и интернальность)

По признаку экстернальности и интернальности К. Торшина выделяет шесть типов карьеры.

- **1. «Альпинист».**

Человек с высокой самооценкой и уровнем притязаний, интернал. Делает карьеру сознательно, с полной внутренней самоотдачей. Он проходит все ступени карьеры, к следующему шагу приступает, лишь закрепившись и подстраховавшись, это хороший профессионал, ему не нужно помогать – достаточно не мешать, он не склонен к спонтанным, необдуманным решениям, стремится добиваться поставленной цели.

- **2. «Иллюзионист».**

Высокая самооценка и уровень притязаний, экстернал. Стремится к высотам, склонен пользоваться благоприятными обстоятельствами, считает, что лучше казаться, чем быть. Легко усваивает внешние признаки успеха, умеет их эксплуатировать, способен манипулировать окружающими, не берет на себя большой ответственности. Ориентирован на имидж компании, поэтому возможен уход к конкурентам. Может выполнять представительские функции, если они не требуют ответственных решений.

- **3. «Мастер».**

Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, интернал.

Ему интересно осваивать новые области, профессии, приобретать знания, но, получив информацию, он может потерять к ней интерес. Продвижение по социальной лестнице его мало интересует. Для него важнее внутренняя жизнь, движение вперед; «мастер» склонен внезапно менять род деятельности. Ему нужно дать возможность развиваться, осваивать новые направления.

- **4. «Муравей».**

Низкая самооценка и невысокий уровень притязаний, экстернал. Хороший профессионал в своем деле, работает строго в рамках решения поставленной задачи, стремится не допустить провала, успешен как исполнитель, его нельзя нагружать полномочиями.

- **5. «Коллекционер».**

Для него характерны низкая самооценка при высоком уровне притязаний, а также экстернальность. Такой человек хочет достичь вершин, но слишком долго готовится к профессиональной деятельности. У него несколько образований, закончено много курсов, но нет реального опыта работы; он туманно представляет себе будущую карьеру, претендует сразу на руководящую должность и высокую заработную плату. Если умерит свои амбиции, может стать хорошим сотрудником.

- **6. «Узурпатор».**

Этому типу карьеры присущи низкая самооценка, высокий уровень притязаний, интернальность. Такой человек всегда надеется только на себя, поднимается по служебной лестнице, движимый самолюбием, проявляет недоверие к окружающим, поэтому контролирует не только себя, но и других. Успешно работает в стабильной ситуации, при нестабильности хаотичен. Ориентирован на вертикальную карьеру и авторитарный стиль, ему важно видеть перспективу. Он умеет принимать ответственные решения, но результатов добивается за счет усилий подчиненных.

С. Донелл, опросив 2,5 тыс. руководителей, выявила основные **причины неудач в карьере управленцев:**

- стремление к высоким доходам и личному комфорту в ущерб результативности руководимых подразделений;
- чрезмерная озабоченность по поводу таких символов положения, как дом, квартира, кабинет, машина;
- волнение по поводу восприятия окружающими собственной персоны;
- склонность присваивать все лавры;
- тенденция к самоизоляции и, как следствие, постепенная потеря связи с окружающими;
- желание скрыть свои мысли и чувства, прежде всего гнев и страх.

Достижению карьерного успеха **препятствует также ряд индивидуальных личностных факторов:**

- недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля);
- нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность;
- неконструктивные установки относительно достижений (боязнь успеха);
- боязнь неудачи, нереалистичность целей, избегание риска;
- перфекционизм (преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело).

Выделяют две группы факторов, определяющих формирование карьеры:

- связанные непосредственно с человеком, – его способности и интересы, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т. д.;
- обусловленные взаимодействием с окружающими людьми и организацией, влиянием других лиц на профессиональную карьеру человека (например, материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации, достижение организационного «плато» карьеры, потребность организации в специалистах данного профиля и т. п.).

Обобщая отечественные и зарубежные исследования, М.В. Сафонова (1999) подчеркивает, что **достижение карьерного успеха обусловлено совокупностью следующих свойств и качеств личности:**

- образованность;
- системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений, умение мыслить одновременно масштабно и реалистически;
- коммуникативные умения, в частности навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, способность оказывать психологическое влияние на других людей;
- высокий уровень саморегуляции: умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость;
- деловая направленность: активность, настойчивость, целеустремленность, направленность на принятие решений, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;
- ясная Я-концепция, реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное) самоуважение.

Стиль женского управления часто называют «преобразователь-ным или мягким принуждением». Его основными характеристиками являются:

- 1) активное взаимодействие с подчиненными;
- 2) поддержка у сотрудников самоуважения;
- 3) поддержка сотрудников в стрессовой ситуации;
- 4) стремление к созданию оптимального психологического климата в организации, профилактика конфликтов;
- 5) поддержка здоровья, организация совместного досуга;
- 6) «финансовая сообразительность», детальное планирование;
- 7) «инстинкт выживания», разумный риск, стремление удержать приобретенное и завоевать новое;
- 8) интуиция;
- 9) чувство юмора, оптимизм, вера в себя.

Основными социально-психологическими факторами, сдерживающими женскую карьеру, являются:

- 1) гендерное разделение в профессиональной ориентации и сфере карьеры;
- 2) чрезвычайно высокая мотивированность;
- 3) повышенная эмоциональность, ранимость, обостренное пере-живание промахов;
- 4) боязнь успеха и неуверенность в себе, что мешает рисковать и творчески решать деловые и управленческие задачи.

М.В. Сафоновой выделено пять наиболее часто встречающихся типов карьерно успешных женщин:

- 1) «кандидаты в мастера» (молодые женщины, начинающие карьеру и стремящиеся сделать ее как можно быстрее);
- 2) «успешные управляющие» (женщины зрелого возраста, под-нявшиеся на самые высокие ступени служебной лестницы);
- 3) «свободные художники» (женщины, склонные к творчеству, вызову, предпринимательству);
- 4) «сестры милосердия» (женщины с ориентацией на служение);
- 5) «жрицы науки» (женщины, реализующие себя в академической сфере).

- Е. Молл выделяет **четыре группы социальных условий**, влияющих на формирование карьеры:
- **1. *Общение.***

Изменение количества и качества информационных потоков и процедур принятия решений, расширение международных связей; к должностному продвижению ведут способность к обучению и коммуникативность; тормозят карьерный рост догматизм, консерватизм, ригидность.

- **2. *Социально-экономические условия.***

Изменение форм собственности, освоение предпринимательской деятельности путем проб и ошибок, расслоение общества ведут к тому, что движущим мотивом карьеры становится завоевание и упрочение социальной позиции; происходит ограничение в личностном развитии. Для современной ситуации характерны чрезмерная ориентация на рынок, краткосрочные цели, усиленный контроль за результатами финансовых операций. Успешной карьере способствуют разнообразие сфер деятельности и создание новых уровней систем управления.

- **3. Кризисные условия.**

Контроль со стороны криминальных структур, повышенный риск препятствуют успешной карьере; происходят нарушения в потребностно-мотивационной сфере в связи с легализацией «черного» бизнеса и несовершенством рыночных механизмов. Реальное преимущество приобретают лица, не обремененные моралью; кризисные условия делают невозможным планирование карьеры, так как большое значение приобретают личные связи и протекция. Для ситуации нестабильности и неопределенности характерны иллюзии стремительного восхождения по управленческой лестнице, ощущение безнаказанности и заведомо негативная оценка событий, отрицание систематической подготовки руководителей, использование социально порицаемых приемов продвижения по служебной лестнице.

- **4. Кадровые условия.**

Формируется новая система подготовки специалистов, причем отсутствуют четко установленные представления о служебной иерархии, не всегда должным образом ценятся квалификация и опыт работы; кризис в управленческой мотивации выражается в уходе от ответственности.

Стадия карьеры – период стабильного устойчивого развития карьеры, определенная ступень профессионализма, характеризующаяся своими задачами и карьерными интересами.

Возникновение и смена периодов связаны с понятием *плато карьеры*, которое может быть двух видов:

- **организационным** (личность имеет потенциал, но достижение более высоких позиций в организации невозможно в силу объективных причин);
- **личностным** (потенциал недостаточен либо не хватает желаний работать на более высоком уровне).

В процессе профессиональной деятельности человек проходит определенные **этапы развития карьеры**. **Этап** – отрезок карьерного пути. Этапы развития карьеры различаются по своему внутреннему содержанию. В работе А.Н. Толстой выделяются девять этапов в эволюции индивидуальной карьеры.

- *1. Обдумывание будущего рода занятий.* На этой стадии представление о карьере ограничено профес-сиональными стереотипами, а критерии успеха еще размыты, личность пока лишь готовится начать соответствующий профессии процесс обучения.
- *2. Образование и тренировка.* Данный этап во многом зависит от требований конкретной профессии.
- *3. Вхождение личности в мир профессии.* Для большинства людей, независимо от подготовки, возникает момент «шока от реальности». Главную психологическую трудность на этом этапе представляет проблема адаптации. По мере того как человек узнает о реалиях своей работы и своих возможностях в выбранной профессиональной сфере, происходит формирование профессионального «Я-концепта».

- 4. *Профессиональное научение и дальнейшая специализация индивида в условиях конкретной организации.* Длительность этого этапа зависит от профессии, организации, сложности работы и т. д.
- 5. *Достижение членства в организации.* Человек осознает себя как члена организации, профессионала. Выявлены личные мотивы и личные ценности, возникает ощущение своего таланта, приходит понимание своих сильных и слабых сторон.
- 6. *Принятие решения о продолжении работы в организации в случае неудовлетворенности ею или больших возможностей профессионального роста в другой организации.* (Обычно это происходит в первые 5–10 лет карьеры.)

- *7. Кризис.* Большинство людей к середине профессионального пути проходят через период переоценки себя, даже если карьера складывается благополучно. Возникают вопросы о правильности первоначального выбора профессии, об уровне достижений; оцениваются масштаб достигнутого, количество затраченных усилий, перспективы продолжения или смены рода деятельности, стратегии действий на оставшийся период профессиональной жизни. Такая переоценка создает базу для принятия решения о дальнейшем пути личности в сфере профессиональной деятельности.
- *8. Снижение вовлеченности в профессию и приготовление к уходу на пенсию.*
- У некоторых людей приближение пенсионного возраста вызывает отрицание; напряжение, возникающее в связи с перспективой возможного прекращения профессиональных занятий, выражается в агрессивном настаивании на продолжении деятельности.
- *9. Уход на пенсию.*
- Наибольший интерес представляет трансформация профессионального образа «Я», когда человек расстается с профессиональной ролью.

Американский исследователь Д. Осгуд (1992) выделяет семь этапов трансформации индивидуальных карьерных ориентации и установок.

- ***1. Идеализация действительности.***

Для этого начального этапа карьеры характерны большие надежды, ожидания и энтузиазм.

- ***2. Крушение надежд.***

У человека возникает ощущение разрыва между преувеличенными ожиданиями и желаниями, с одной стороны, и реальными обстоятельствами – с другой. Появляется чувство тревоги и беспокойства.

- ***3. Вызов всему и неповиновение (скрытые и явные).***

Пережив крушение надежд, человек приходит к заключению, что дела, очевидно, не пойдут так, как хотелось бы, если он не предпримет каких-то определенных действий.

- ***4. Уход от дел.***

Этот этап наступает тогда, когда человек начинает чувствовать, что больше не имеет смысла даже пытаться как-то изменить ход событий.

- ***5. Осознание.***

Эта стадия характеризуется чувством ответственности и желанием изменить что-то в себе.

- ***6. Решительность.***

Волевое усилие позволяет перейти к реальным действиям.

- ***7. Убежденность.***

Основная характеристика данного этапа – активное, постоянное желание улучшить положение дел.

- В карьере каждого человека возникают *кризисы* (Э.Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк, изменяющие направление профессионального развития личности:
 - 1) возрастные;
 - 2) нормативные кризисы собственно профессионального становления: кризис учебно-профессиональной ориентации, кризис ревизии и коррекции (изменения) профессионального выбора, кризис профессиональных экспектаций (ожиданий), кризис профессионального роста, кризис профессиональной перспективы, кризис социально-профессиональной самоактуализации, кризис утраты профессии;
 - 3) биографические карьерные;
 - 4) ненормативные, связанные с наступлением неконтролируемых личностью жизненных событий;
 - 5) ненормативные кризисы как следствие особой активности личности (кризис дискредитации всей системы ценностей в связи с индивидуальноличностной формой становления личности)

Спасибо за внимание!

