

## СЛАГАЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА

Актуальность исследования. Проблема развития современного профессионала состоит в реализации его карьерного потенциала и возможность осуществить собственную конкурентоспособность на современном рынке труда. Активное управление карьерой в динамичных социально-экономических условиях — одно из ключевых условий профессионального и даже шире — жизненного успеха человека.

К молодым специалистам в современных условиях рынка предъявляется целый ряд требований: они должны иметь не только достаточно высокий уровень теоретической и практической подготовки, но и отличаться социальной зрелостью, сохранять высокую эффективность в ситуации неопределенности и быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рабочей среды.

Современные начинающие специалисты должны реально оценивать свое положение на рынке труда, обладать первоначальным профессиональным опытом, владеть современными технологиями; при поиске работы ориентированы не столько на уровень заработной платы, сколько на возможности самореализации, карьерного роста, условия трудовой деятельности, адекватно воспринимать изменения, произошедшие за последние 5-10 лет в сфере управления, планирования карьерой.

Профессиональное развитие органически входит в общее развитие личности, которое является важной составляющей процесса ее социализации, представляющей собой вхождение в общество, включение в социальные отношения через усвоение социального опыта и воспроизведения его в деятельности.

Выделяют физическое, эмоциональное, когнитивное, социальное и нравственное развитие личности; особым видом является ее профессиональное развитие.

В теориях профессионального развития рассматриваются его детерминанты, освещаются этапы профессионального пути личности и ее профессиональной карьеры, карьерные ориентации и установки.

Основоположник научно-психологического подхода к проблеме профессионального становления личности Ф. Парсонс (1908) первым сформулировал тезис о том, что каждой профессии соответствует определенный набор психологических и физических качеств. А успешность и удовлетворенность человека профессиональной деятельностью зависит от степени соответствия индивидуальных качеств личности требованиям профессии.

В дальнейшем Ш. Бюлер, Д. Сьюпер утверждали, что поиск профессии обусловлен детскими мечтами о профессии, ролевыми играми на предыдущих возрастных этапах и достижением определенного уровня личностного развития.

### Фазы жизненного цикла (по Ш. Бюлер)

Фаза I (до 15-летнего возраста). Характеризуется отсутствием каких-либо четких целей. Ребенок живет настоящим, о будущем имеет весьма смутное представление. В этот период происходит в основном развитие физических и умственных способностей.

Фаза II (от 15 до 25 лет). Отрочество и юность. Человек осознает свои потребности, способности и интересы. Он вынашивает великие планы, связанные с выбором профессии, партнера и смысла собственной жизни. Этот период первых дерзаний позволяет ему оценить, в какой степени он способен достичь поставленных целей.

Фаза III (от 25 до 40-45 лет). Соответствует зрелости. Самый плодотворный период жизни, для которого характерна постановка четких целей, позволяющая добиться стабильности на профессиональном поприще и в личной жизни.

Фаза IV (от 45 до 65 лет). Солидный возраст. Подведение итогов своей деятельности и свершений. Пересмотр целей с учетом своего профессионального статуса, здоровья и положения дел в семье.

Фаза V начинается в преклонном возрасте, в 65-70 лет. Многие люди перестают преследовать цели, поставленные в юности. Это период, когда человек пытается придать смысл своему существованию. Анализируя события собственной жизни, человек решает, удалось ли ему достичь поставленных целей.

Д. Сьюпер разделил профессиональный путь индивида на пять этапов. Он соотнес осознание своих склонностей и способностей с выбором профессии, во время которого развивается и уточняется профессиональная Я-концепция.

### Этапы профессионального пути (по Д. Сьюперу)

1. Этап роста (от рождения до 14 лет). В детстве начинает развиваться Я-концепция. Дети в играх проигрывают различные роли, пробуя себя в разных занятиях, выясняя, что им нравится и что хорошо получается. У них появляются какие-то интересы, которые могут повлиять на будущую профессиональную карьеру.

2. Этап исследования (от 15 до 24 лет). Юноши и девушки пытаются определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях. На основе самоанализа они рассматривают возможные варианты профессиональной карьеры. К концу этого этапа молодые люди подбирают подходящую профессию и начинают ее осваивать.

3. Этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет). Работники стремятся занять прочное положение в выбранной сфере деятельности. В первые годы трудовой жизни может произойти смена работы или специальности, во второй половине этого этапа наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий. Эти годы в трудовой биографии человека часто оказываются наиболее творческими.

4. Этап сохранения достигнутого (от 45 до 65 лет). Работники стараются сохранить за собой то положение на производстве или службе, которого они добились на предыдущем этапе.

5. Этап спада (после 65 лет). Физические и умственные силы пожилых работников убывают. Для того чтобы соответствовать снизившимся возможностям человека, меняется характер работы. Трудовая деятельность прекращается.

Роу Э. (1956) связывает профессиональное становление человека с характером предшествующих детско-родительских отношений. Она обнаружила, что работу с людьми выбирает человек, в семье которого преобладали эмоциональная атмосфера принятия и сотрудничества, методы убеждения и поощрения, четкое распределение семейных функций. Сфера искусства выбирается тогда, когда во взаимоотношениях родителей с детьми ведущую роль играла эмоциональная сторона. Профессии, имеющие отношение к работе с вещами, предпочитают людьми, в атмосфере семьи которых было отчуждение, непонимание, преобладали методы наказания.

А. Маслоу в концепции профессионального развития выделяет в качестве центрального понятия самоактуализацию как стремление человека совершенствоваться, проявлять себя в значимом для него деле. В его концепции близкими к понятию «самоопределение» выступают такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление».

А. Маслоу (1970) сделал предположение, что средний человек удовлетворяет свои потребности примерно в следующей степени: на 85% удовлетворяются физиологические потребности, на 70% – потребность в безопасности и защите, на 50% - потребность в любви и принадлежности к какой-либо социальной группе, на 40% – потребность в самоуважении, на 10% - потребность в самоактуализации. Он считал, что иерархия потребностей присуща всем людям и чем выше по ней поднимется человек, тем большую индивидуальность и психическое здоровье он продемонстрирует. Его основной интерес обращен на потребности самоактуализации. «Чтобы находиться в согласии с собой, музыкант должен создавать музыку, художник рисовать, поэт писать стихи. Человек должен быть тем, чем он может быть. Эту потребность можно называть самоактуализацией»

А. Маслоу (1971) также считает, что в каждом человеке от природы заложены потенциальные возможности для позитивного роста и самосовершенствования. Если личность стремится реализовать себя, она достигает высшей ступени личностного саморазвития, что важно для ее профессиональной самоактуализации.

Таким образом, мы постарались кратко рассмотреть некоторые наиболее известные подходы, теории профессионального развития. Мы выяснили, что профессиональное становление проходит ряд этапов и характеризуется психическими и психическими изменениями. Большинство ученых выделяют стадию профессионального становления, соответствующую возрасту 15-25. В эту стадию профессионального развития входит период обучения в среднем и высшем учебном заведениях. Именно в этот период может происходить

«кризис молодости» (Э. Эриксон). И от успешного прохождения кризиса зависит возможность раскрытия не только профессионального, но и личностного потенциала человека. Необходимо учитывать потребности и мотивации молодого человека, учитывать так же его психологические и возрастные особенности. Рассмотрим более детально период ранней взрослости (от 20 до 40 лет).

Мы рассмотрим особенности становления в этот период до 25 лет, так как этот период соответствует окончанию среднего и высшего учебных заведений.

Молодой человек, вступающий во взрослую жизнь, стоит перед необходимостью выбора и решения многих проблем, среди которых наиболее важными являются брак, рождение детей, выбор профессионального пути. Данные события носят характер нормативных, так как их наступление ожидается и чаще всего происходит в определенное время у большинства людей. Именно эти события требуют принятия особенных решений, в русле которых поддерживаются, расширяются или подрываются ранее сложившиеся взгляды, формируются новые мотивы поведения.

Период ранней взрослости можно по-другому назвать периодом начинаний. Действительно, во всех областях взрослой жизни, будь то жизнь личная или профессиональная, молодой человек стоит в самом начале пути. Это начало, безусловно, связано с определенными планами и надеждами, большинство, которых сложилось еще в юношеский период. Однако эти надежды по своей сути являются мечтами, которые необходимо осуществить, чтобы достигнуть желаемого. Поэтому одной из наиболее важных задач молодой личности является необходимость увязать мечту и реальность, желаемое и действительное.

Строя планы на будущее, большинство молодежи не отдает себе отчет в том, что реальное будущее – это не будущее вообще, а будущее определенным образом построенного настоящего. Мечта лишена непосредственного побуждения. В связи с этим очень часто мечты о взрослых достижениях слабо связаны с реальностью. Мечтой может быть конкретная цель. Постановка перед собой перспективных целей, настойчивость в поиске путей решения намеченных задач, ощущение того, что жизнь имеет смысл – все эти стремления в ранней взрослости не развиты полностью, а находятся в стадии становления. Цели, которые ставят перед собой молодые люди, часто бывают либо нереальными, либо фиктивными — их соотносимость с реальностью трудно, а иногда и невозможно проверить или подтвердить. Часто они определяются непомерным уровнем притязаний или тем жизненным сценарием, который определили родители. Молодым людям необходима реализация своей собственной мечты, отказавшись от постоянной помощи со стороны родителей, с учетом окружающей реальности и своих возможностей.

Выбор собственной жизненной стратегии является необходимым составляющим личностного роста, необходимо уже учась в университете расставить все приоритеты.

В значительной степени на выбор профессии влияет потребность в безопасности и защите. Ведь никому не секрет, что такие показатели как надежная работа, стабильный заработок, образование накопленных средств, окружение на работе, влияют на выбор будущей работы и профессии. Для молодых людей при выборе работы на первый план, безусловно, выходит уровень заработной платы. Ранние браки и необходимость содержания семьи также побуждают молодых людей искать работу в иной сфере деятельности, чем та, которую они бы выбрали. Молодой человек еще и сталкивается с тем, что когда выходит из университет, его ожидания на достойную зарплату разбиваются о реальность; многие молодые люди не понимают, что начинающему специалисту платить будут меньше, чем со стажем, и они начинают метаться в поисках работы с большей заработной платной.

Еще важным источником жизненных ценностей и убеждений, который влияет на выбор профессии, является семья и так называемые родительские установки.

Также остро стоит проблема необходимости реализовать собственные способности, то есть добиться самоактуализации. Другими словами, человек делает то, что, как ему кажется, может принести наибольшее удовлетворение и максимально способствовать его личностному росту.

Интерес к профессии молодого человека имеет часто романтический характер. И когда происходит столкновение с реальной суровой жизнью, вся эта романтика быстро улетучивается, и если не подготовиться к этой жизни, то работа становится в тягость и обычно заканчивается сменой профессии.

Период выбора профессии, когда молодые люди пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях, обычно к 25 годам заканчивается подбором подходящей работы и началом ее освоения.

С 25 лет начинается этап упрочения карьеры, когда доминирующей потребностью становится необходимость занять прочное место в выбранной сфере деятельности.

Таким образом, ранняя взрослость, это важный этап вхождения во взрослую жизнь со всем ее многообразием. И один из главных выборов в этот период является выбор профессионального пути, на этот выбор влияет множество факторов: социальных, психологических, материальных и т.д. В этот период студент выпускник стоит в самом начале профессионального пути, и именно в этот период он сталкивается с реалиями жизни, которые он не учел, или сознательно не хотел замечать в прошлом, поэтому молодому человеку от самого поступления в университет и до его окончания, выпуска необходима профессиональная помощь. При работе со студентами необходимо работать и учитывать все психологические особенности возраста, для лучшего преодоления преград на пути профессионального становления. Необходим учет готовности личности к профессиональной деятельности.

Правильный выбор профессии позволит полностью реализовать свой потенциал, избежать разочарования, оградить себя и свою семью от нищеты

и неуверенности в завтрашнем дне. Как и любое дело, выбор профессии начинается с постановки цели. Цели должны быть:

- позитивными (умножающими меру добра, а не меру зла);
- конкретными (хочу получить Нобелевскую премию в области литературы, купить домик в деревне на берегу Оки, стать самым крутым бизнесменом в нашем подъезде, хочу получить хорошее образование, пробежать марафонскую дистанцию за три часа и т.д.);
- реалистичными, то есть соотнесенными с собственными возможностями – физическими, интеллектуальными, финансовыми, возрастными и т.д. (если нет литературных способностей, то Нобелевская премия в области литературы – цель нереалистичная, если никогда не бегал, то лучше не выходить на марафонскую дистанцию);
- ограниченными во времени («цель – это мечта, которая должна осуществится точно к назначенному сроку»).

Французский писатель и философ Ларошфуко писал: «Умный человек определяет место для каждого из своих желаний и затем исполняет их по порядку. Наша жадность часто нарушает этот порядок и заставляет преследовать одновременно такое множество целей, что в погоне за пустяками мы упускаем главное».

Цели должны быть обеспечены внутренними ресурсами – интересом, склонностями, способностями, профессионально важными качествами, а не внешними – деньги, связи, случай. При выборе профессии необходимо учесть следующие моменты:

- главная цель (кем хочу стать, чего хочу достичь, каким хочу быть);
- цепочка ближних и дальних конкретных целей (занятия в кружках, секциях, знакомство с будущей профессией, возможным местом учебы или работы);
- пути и средства достижения целей (знания и умения, связи и деньги);
- внешние условия достижения целей (выбор места учебы или работы, возможные препятствия и пути их преодоления);
- внутренние условия достижения целей (способности, сила воли, здоровье);
- запасные варианты и пути их достижения (это как запасной парашют).

Если ваша цель – выбор профессии в соответствии с вашими возможностями и потребностями, задайте себе следующие вопросы:

- на какой уровень образования (высшее, среднее специальное, курсы или что-то еще) я могу рассчитывать, учитывая свою школьную успеваемость и интеллектуальные возможности, умения;
- каким должно быть содержание профессии, чтобы мне было интересно работать;
- какое материальное вознаграждение я хочу получить за свой труд – реальный минимум заработной платы;
- какой образ жизни я хочу вести: напряженный, когда приходится уделять работе не только рабочее, но и личное время – или свободный, позволяющий много времени отдавать семье, друзьям и любимому делу;

хочу я работать рядом с домом, или мне это безразлично.

Выбор можно считать правильным, если соблюдаются следующие условия.

Во-первых, вы должны обладать набором профессионально важных для этой работы качеств – интеллектуальных, физических, личностных. Во-вторых, эта профессия должна пользоваться спросом на рынке труда. В-третьих, будущая работа должна быть в радость, а не в тягость. Представим эти условия в виде трех окружностей – «ХОЧУ», «МОГУ», «НАДО», и посмотрим, что означает несовпадение или частичное совпадение этих окружностей.

1 вариант. Требования рынка труда, возможности и желания самого человека и требования рынка труда даже не пересекаются. Результат описан в известной басне И.А. Крылова «Лебедь, рак и щука». Можно только пожалеть человека, который хочет делать то, чего делать не может в ситуации, когда это никому не надо. Кстати, таких чудачков немало – больше половины всех выпускников. Только они об этом пока не знают.

2 вариант. Требования рынка, профессиональной успешности. По мере освоения профессии возможности и желания человека пересекаются, хотя не совпадают. Этот случай не так безнадежен, как первый, потому что можно найти компромисс между тремя условиями интерес к ней. Чем выше профессионализм, тем больше шансов на рынке труда.

3 вариант. Счастливое совпадение требований рынка, возможностей и желаний человека. К сожалению, самый редкий вариант, дающий возможность получать достойное вознаграждение за работу, приносящую удовольствие.

«То, что я делаю, я не назвал бы работой. Это высокое наслаждение, удовольствие, огромная радость, ни с чем не сравнимая», — писал о своей работе лауреат Нобелевской премии по физике академик Лев Ландау.

«ХОЧУ», «МОГУ», «НАДО» – это слагаемые успеха.

*Ценностно-мотивационные аспекты карьеры выпускников и способы их трудоустройства*

Рассмотрение ценностно-мотивационных аспектов карьеры позволяет нарисовать социальный портрет выпускников нашего техникума, выяснить, какой «человеческий материал» выходит из его стен. На вопрос общего характера о том, что необходимо молодому человеку для успеха в жизни, были получены результаты, представленные в Таблице 1.

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос «Что сегодня нужнее всего молодому человеку для успеха в жизни?» (до 3-х ответов)

| Условия успеха в жизни                                    | Всего, % | В том числе по специальностям, % по столбцам |              |     |              |
|---|----------|--|--------------|-----|--------------|
|   |          | ЭКО, ПОВТ                                    | ПРУМ<br>ОРУМ | ТОА | ПГЭШ<br>ОГЭМ |
| Качественное образование                                  | 66       | 66   | 70           | 59  | 70           |
| Трудолюбие  | 58       | 62   | 75           | 37  | 41           |
| Природная одаренность, способности                        | 48       | 42   | 49           | 49  | 63           |
| Предприимчивость  | 46       | 51   | 43           | 41  | 37           |
| Связи и знакомства, поддержка влиятельных лиц             | 34       | 36   | 26           | 43  | 37           |
| Везение, удачное стечение обстоятельств                   | 24       | 24   | 15           | 20  | 37           |
| Перспективная специальность                               | 11       | 5  | 13           | 22  | 26           |
| Умение "устраивать свои дела" всеми доступными средствами | 7        | 7  | 2            | 16  | 7            |
| Материальная поддержка родителей (родственников)          | 3        | 4  | 0            | 6   | 0            |

Как видим, в мировоззренческих ориентациях выпускников абсолютно преобладающими оказались ценности качественного образования и трудолюбия, недостиженческие же ориентации на «связи и знакомства» отметили лишь каждый третий.

Конкретным преломлением ценностных установок наших выпускников в сфере труда является **мотивация их последнего трудоустройства** (Табл. 2).

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос «На что Вы, прежде всего, ориентировались, принимая решение о трудоустройстве на последнем месте работы?» (до 3-х ответов)

| Ориентировались на...  | Всего, % | В том числе по специальностям, % по столбцам |              |     |              |
|--|----------|--|--------------|-----|--------------|
|  |          | ЭКО, ПОВТ                                    | ПРУМ<br>ОРУМ | ТОА | ПГЭШ<br>ОГЭМ |
| Возможность сделать карьеру, повысить должность                | 59       | 62   | 60           | 47  | 59           |
| Возможность более полно реализовать свои знания, замыслы, идеи | 54       | 57   | 57           | 43  | 56           |
| Хорошая заработная плата                                       | 50       | 53   | 51           | 37  | 63           |
| Желание работать в известной на рынке, престижной компании     | 25       | 25   | 28           | 24  | 26           |
| Психологически комфортная атмосфера на работе                  | 23       | 25   | 15           | 29  | 15           |



|  |    |    |   |    |    |
|--|----|----|---|----|----|
| Удобный график работы  | 11 | 13 | 6 | 8  | 15 |
| Желание открыть свой бизнес                                    | 9  | 10 | 4 | 14 | 7  |
| Желание самостоятельности                                      | 9  | 11 | 9 | 4  | 7  |
| Привлекательный социальный пакет                               | 6  | 8  | 9 | 6  | 4  |
| Желание работать со своими знакомыми, друзьями, родственниками | 5  | 5  | 6 | 6  | 0  |
| Близость к дому  | 3  | 3  | 0 | 2  | 0  |
| Нужно было устроиться на какую-нибудь работу                   | 3  | 2  | 6 | 0  | 0  |

Анализ иерархии мотивации последнего трудоустройства также позволяет делать оптимистичный вывод об абсолютном преобладании «достиженческих» мотивов у выпускников техникума. Высокая значимость переменных, отражающих возможности саморазвития, значимости содержания труда, возможности реализовать свой деятельностный потенциал, характерная для наших выпускников, сближает их с наиболее экономически благополучными группами российского общества. И, напротив, абсолютными аутсайдерами оказались мотивы, связанные с социальной защищенностью на рабочем месте, близостью к дому, возможностью пользоваться льготами, значимость которых обычно наиболее высока среди «слабых» социальных групп.

Способы трудоустройства, которые использовали выпускники на своем последнем месте работы, были разделены нами на четыре группы (Табл. 3).

Таблица 3 – Распределение способов устройства выпускников на последнее место работы

| Каналы трудоустройства                        | Всего, % | В том числе по специальностям, % по столбцам |              |     |              |
|---|----------|--|--------------|-----|--------------|
|   |          | ЭКО,<br>ПОВТ                                 | ПРУМ<br>ОРУМ | ТОА | ШГЭМ<br>МЭГО |
| Формализованные                               | 43       | 39   | 51           | 37  | 48           |
| Неформальные служебно-учебные (репутационные) | 19       | 20   | 23           | 12  | 26           |
| Неформальные родственно-приятельские          | 15       | 19   | 2            | 20  | 11           |
| Полуформализованные                           | 8        | 8  | 13           | 2   | 11           |
| Не искал работу, открыл собственный бизнес    | 7        | 6  | 4            | 12  | 7            |

1) Формализованные – поиск работы через СМИ, объявления, Интернет, а также вариант «меня сами нашли» через службу персонала.

2) Неформальные служебно-учебные – устроились на нынешнее место работы с помощью товарищей по техникуму или коллег по прежней работе.

3) Неформальные родственно-приятельские, то есть использовали при трудоустройстве на нынешнюю работу родственников, знакомых, товарищей по школе. Эти каналы трудоустройства оказались тесно связанными с репутационными.

4) Полуформализованные – узнали о вакансиях от преподавателей техникума. Как видим, абсолютное большинство выпускников техникума – 83% – при трудоустройстве использовали каналы трудоустройства, предполагающие либо прохождение через сито формального (конкурсного) отбора, либо доказательство собственной профпригодности на прежнем месте работы.

Из всего массива опрошенных четко выделяется небольшая группа выпускников, ориентированных на собственный бизнес. Вариант ответа в таблице «не искал работу, открыл собственный бизнес» тесно связан с «желанием открыть свой бизнес» как мотивации трудоустройства и отрицательно – с мотивом «возможность сделать карьеру, повысить должность».

Итак, ответы выпускников на вопросы об условиях жизненного успеха, мотивации и каналах трудоустройства рисуют нам общую картину амбициозных, достиженчески ориентированных выпускников техникума.

### Список литературы

1. Казначевская, Г.Б. Менеджмент [Текст]: Учебник/Г.Б. Казначевская. – Ростов-на-Дону.: Феникс, 2010.
2. Коргова, М.А. Менеджмент [Текст]: Учебник/М.А. Коргова. – Ростов-на-Дону.: Феникс, 2007.
3. Назаров, Ю.А. Основы менеджмента [Текст]: Учебное пособие/ Ю.А. Назаров.- М.: Глобус, 2008.
4. Гапоненко, А.Л. Стратегическое управление [Текст]: Учебник/ А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин. -М.: Омега Л., 2008.
5. Друкер, П.Ф. Практика менеджмента [Текст]: Учебник/ Пер. с англ./ П.Ф. Друкер. – М.: Издат. дом «Вильяме», 2009.
6. Ломакин, А.Л. Управленческие решения [Текст]: Учебник/ А.Л. Ломакин. – М.: Форум, ИНФРА-М, 2007.
7. Мэддакс, Р. Успешная команда: как ее создать, мотивировать и развивать [Текст]: /Учебник/Пер. с англ./ Р. Маддакс. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.