

ется самым важным в построении своего жизненного и профессионального пути.

*Моргунов М.В.*

Заместитель руководителя  
регионального отделения содействия  
трудоустройству населения,  
г. Кустанай, республика Казакстан

## **К проблеме типологии стратегий развития карьеры**

Одной из причин актуальности изучения профессиональной карьеры являются происходящие социально-экономические изменения. Такие изменения с одной стороны приводят к высокому темпу развития технологий, росту производительности труда, с другой – предъявляют высокие требования к эффективной работе организации и людям, работающим в ней.

За последние несколько десятилетий в зарубежной науке было проведено достаточное количество исследований по проблемам профессиональной карьеры. Несмотря на это, обычно все эти подходы сводят к четырём основным [7]:

1. «Развивающий» или «Подход развивающей перспективы», у некоторых авторов «Направление теории развития». В данном подходе основное внимание уделяется проблеме развития. Каждая стадия карьеры характеризуется потребностью решить определенные задачи развития. И для того, чтобы перейти на следующую стадию необходимо их продуктивно решить. Успешная карьера в рамках данного подхода – это результат достижения определенных этапов карьеры к определенному возрасту.

2. Психодинамические концепции: психодинамическая модель выбора карьеры (Bordin, 1984, Bordin, Nachmaan, 1963), теория происхождения профессиональных интересов (Roe, 1957; Roe, Siegelman, 1964).

Одной из проработанных концепций психодинамического направления является концепция личностной теории выбора карьеры Энн Рое. В рассматриваемом подходе одной из основных причин выбора людьми различных профессиональных карьер приводится такой фактор, как отли-

чающиеся условия окружающей социальной среды и воспитания в детском возрасте.

Роз Э. рассматривает в качестве основного и главного фактора выбора типа профессиональной карьеры генетические различия между людьми. По мнению автора, генетические различия определяют, прежде всего, возможные способы взаимодействия с социумом, а также уровень интеллектуальных способностей.

3. Теории личностных черт: теория «приспособления к работе» (Dawis, Lofguist, 1984; Rice, McFarlin, Bennet, 1989), теория выбора карьеры (Holland, 1985). В теории приспособления к работе, предложенной Девисом Р. и Лофквистом рассматривается положение об имеющемся полном соответствии выбора определенного типа профессиональной карьеры и личностных качеств работника.

Теория выбора карьеры, разработанная Голландом Дж. связывает успешность в карьере с соответствием между индивидуальными, личностными свойствами и рабочей обстановкой, условиями работы. По его мнению – существует 6 типов личности: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский и конвенциональный. У каждого человека один из этих типов практически всегда доминирует.

4. Теория социального научения. В развитие данной теории внесли значительный вклад зарубежные психологи Бандура А. и Роттер Дж.

Одним из ведущих умений, в теории социального научения выдвигается самоэффективность, поэтому изучению влияния самоэффективности на профессиональные установки и отдается предпочтение в рамках данного подхода.

Хочется отметить, что многообразие подходов к изучению карьеры неизбежно приводит авторов к постановке проблемы типологии карьеры.

Можно говорить о типах карьеры по основанию занятости или безработицы человека [10]:

- стабильная трудовая карьера, когда человек занят полный рабочий день в той профессии, для которой он был обучен, или приобрел необходимые знания, навыки, работая в области профессии (49 %);
- нестабильная трудовая карьера включает тех, кто работал не по специальности. Суть этого типа карьеры в том, что ее представители переходят с одной работы на другую (22 %);

- прекращенная или прекращающаяся карьера включает тех, кто часто был без работы, у кого периоды занятости сменялись периодами безработицы (4 %);

- учебная карьера включает тех, кто учился в течение всего времени исследования.

По возможности осуществления должностную карьеру можно разделить на потенциальную и реальную.

Потенциальная (индивидуально планируемая, возможная) карьера — это лично выстраиваемый человеком трудовой и жизненный путь на основе его планов, потребностей, способностей, целей. Эта карьера-мечта, карьера-желание. Она может существенным образом влиять на поступки, поведение человека, может быть реализована полностью, частично или вообще не реализована.

Реальная (реализованная, достигнутая) карьера — это то, что человеку удалось реализовать на протяжении определенного времени, в определенном виде деятельности, в конкретной организации.

По времени осуществления должностную карьеру можно подразделить на нормальную, скоростную, десантную, медленную.

Нормальная карьера — это постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии в соответствии с постоянно развивающимся его профессиональным опытом.

Скоростная карьера характеризует стремительное, но все же последовательное должностное перемещение по вертикали организационной структуры. По времени эта карьера в 2-3 раза меньше продолжительности нормальной карьеры.

Десантная карьера представляет собой преимущественно спонтанное замещение, как правило, руководящих должностей организационной структуры. Необходимость и длительность пребывания на замещаемой должности может быть обусловлена различными причинами: потребностью оказания практической помощи и укрепления руководства организации, необходимостью обозначить прохождение должностной позиции для конкретной личности, создания или ликвидации организации и др.

Медленная карьера характеризуется продолжительным пребыванием на одной должности: примерно в 1,5-2 раза дольше, чем при нормальной карьере.

Необходимо подчеркнуть, что карьера в традиционной модели рассматривалась как линейно-последовательное продвижение от низших к высшим должностным позициям в должностной иерархии, содержащее прогнозируемую серию определенных, фиксированных стадий. Сейчас же предлагается концепция поливариативной карьеры [9],[14], которая соответствует более сложному и динамичному карьерному пути работника современной организации. Здесь карьерный путь может включать и пики и спады, и возврат на предыдущий уровень и смену одной деятельности на другую.

Согласно концепции поливариативной карьеры от работников, претендующих на успех в карьере, требуется, прежде всего, иметь не только определенный набор умений и навыков, но и способность быстро адаптироваться к меняющимся условиям.

Как видно, на профессиональную карьеру влияет достаточное число значимых факторов: социальных, экономических, политических, но в рамках концепции поливариативной карьеры ведущим все-таки признается личностный фактор.

Карьера здесь рассматривается как процесс, которым управляет сам человек, а не организация или окружение. Очень важным является положение о том, что направление карьеры как процесса может меняться в зависимости от динамики потребностно-мотивационной сферы личности (Hall, 1976) [14, с.155].

Поливариативная карьера – это совокупность всех направлений дальнейшего профессионального и должностного продвижения. При этом важно отметить, что критерий успешности такой карьеры интернален, то есть для реализующего эту карьеру человека решающее значение имеет субъективное осознание своей успешности.

На основании концепции поливариативной карьеры, а также определения карьеры как индивидуально осознанной позиции и поведения можно дать определение стратегии карьеры. Под стратегией карьеры мы понимаем осознанное планирование поведения, связанного с достижением цели или целей, с помощью использования и комбинирования всех доступных методов.

Необходимо подчеркнуть, что стратегия карьеры напрямую зависит от многих факторов – социальных, экономических и других, но ведущим все-таки остается психологический фактор, включающий в себя психоло-

гические качества, поведение, умение быстро адаптироваться в меняющихся условиях.

В этом случае перед нами встают задачи определения конкретного психологического содержания стратегий карьеры и дальнейшей разработки проблемы типологии стратегий. Все это, во-первых, поможет определить комплекс психологических факторов, влияющих на выбор того или иного типа стратегии карьеры, а также выявить взаимосвязь этих факторов, во-вторых, дадут возможность прийти к стройной типологии стратегий карьеры и в-третьих, данную типологию можно будет использовать в практике профессионального консультирования.

#### *Литература*

1. *Бодалев А.А., Рудкевич Л.А.* О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах/Как становятся великими или выдающимися? М., 1997. С.53-57.

2. *Иванцевич Д.М., Лобанов А.А.* Человеческие ресурсы управления. М., 1993. С. 214-239.

3. *Кибанов А.Я.* Управление деловой карьерой персонала/Управление персоналом организации. Учебник. М., 1997. С. 298-307.

4. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М., 1988. 199 с.

5. *Климов Е.А.* Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993. 57 с.

6. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996. С.123-127.

7. *Могилевкин Е.А.* Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1998.

8. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996. 256 с.

9. *Савина М.А.* Фактор самореализации личности //Человеческие ресурсы, 1998. № 1. С. 7-10.

10. *Синисало И.* Особенности трудовой карьеры и жизненные ориентации молодежи//Психология личности и образ жизни/ Под ред. Шороховой Е.В. М., 1987.

11. *Филиппов Ф.Р.* Карьера// Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С.262-263.

12. *Чистякова С.Н.* Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. М., 1993. С.3-10.

13. *Шекина С.В.* Управление персоналом в современной организации. Учебно-методическое пособие. М., 1996. С. 148-180.

14. *Hall D.T., Mirvis P.H.* The new workplace: A place for older workers?/Perspectives on aging, 1993. P.15-17.

*Орлова О.Ю. Реньш М. А.*

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

### **Изучение профессионально-важных качеств менеджеров высшего звена как базового уровня их профессиональной культуры**

Практическая задача - воспитание профессионалов и оказание им помощи в достижении вершин профессионального мастерства стоит перед человечеством на протяжении всей его истории.

Мы понимаем, что поступательное развитие общества возможно лишь в том случае, если основу его будут составлять профессионалы. В то же время мы все чаще сталкиваемся с проявлением непрофессионализма, проникающего практически во все сферы нашей жизни. Таким образом, задача подготовки профессионалов для основных сфер человеческой деятельности приобретает особую актуальность. Но, чтобы обеспечить высокий уровень профессионализма, необходима культурная основа профессиональной деятельности. Т.е. профессионал должен сочетать в себе профессиональные способности, знания, умения, навыки и опыт при достаточно высоком уровне профессиональной культуры.

**Профессиональная культура** - это определённая совокупность мировоззренческих и специальных знаний, качеств, умений, навыков, чувств, ценностных ориентации личности, которые находят своё проявление в его профессиональной деятельности и обеспечивают её более высокую эффективность.

Преобразование всех сфер жизни нашего общества, выдвинуло на первый план проблему эффективности деятельности менеджера и **проблему управленческого профессионализма**. Это, в свою очередь, поставило вопросы принципиального плана: что есть профессионализм управленца?