

Мусина-Мазнова Г.Х.

АГУ, г. Астрахань

СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАРЬЕРНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Проблемы профессиональной подготовки определяются обострением проблем качества профессионального образования и эффективности подготовки кадров для учреждений социальной сферы России начала XXI века, а также проведением нового этапа реформирования отечественного высшего образования и в связи с разработкой ФГОС ВПО третьего поколения. Современное переосмысление содержания профессионального образования в вузе предполагает ориентацию на раскрытие личностного потенциала будущего социального работника. Демократизация способствует созданию условий для свободного самоопределения, самореализации человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества.

Динамичная карьера в настоящее время считается одним из ключевых показателей делового успеха и ощутимым результатом профессиональной деятельности человека. Карьера лежит в зоне личной ответственности, и никто не сделает ее за человека. Общество в целом, отдельные отрасли, предприятия должны располагать механизмами отбора и продвижения по профессиональной лестнице наиболее способных и талантливых работников.

Изучение проблем профессионального становления специалиста социальной сферы обусловлено объективной потребностью изучения мотивации социального работника, вопросов формирования профессиональных навыков. Исследование и анализ жизненного пути человека позволяет выделить этапы профессиональной карьеры, учитывая восходящие и нисходящие фазы развития, критические периоды жизни, а также влияние социально-экономических и личностных факторов.

Современные исследователи и теоретики стремятся рассматривать карьерный рост в контексте перемен, затрагивающих управление и планирование личностного развития социального работника в процессе профессиональной подготовки. Проблема в значительной мере предопределена недостаточной изученностью данного вопроса. Что, в свою очередь, на практике отражается в существовании проблем, связанных как с профессиональным развитием мастера социального работника, так и с

подготовкой в вузе, управлением карьерой и карьерным становлением социального работника в процессе непрерывного образования.

Знание закономерностей, механизмов, условий и факторов, содействующих эффективному развитию личности социального работника, позволит более целенаправленно проектировать и реализовать специалисту собственную карьеру. Успешность карьерного продвижения детерминируют определённые внешние и внутренние факторы. В совокупности эти факторы позволяют достичь субъекту профессиональной деятельности высшего уровня самооффективности – профессионализма, характеризующегося продуктивностью, идентичностью и профессиональной зрелостью.

Анализ научных исследований психологов, социологов и менеджеров позволяет утверждать, что самореализация личности раскрывается в системе его отношений к жизнедеятельности и к профессиональной деятельности. Г.А.Федотова утверждает, что если человек относится к себе как субъект собственной профессиональной деятельности, то выполнение этой деятельности приобретает для него характер решения задачи на личностный смысл [8].

При построении индивидуальной стратегии карьерного роста социальных работников необходимо учитывать объективные и субъективные факторы этого процесса. Объективно-субъективные факторы предполагают создание комфортно-деловой обстановки в профессиональном социуме; обеспечение соответствия уровня личностно-профессионального развития требованиям социального окружения; соответствие содержания процесса развития профессионального самосознания в индивидуальных стратегиях карьерного роста.

Объективные факторы - высокий уровень теоретических знаний процесса развития профессионального самосознания в стратегиях карьерного роста, совершенствование содержания профессиональной деятельности социальных работников. Субъективные факторы - мотивы, самодетерминация процесса развития профессиональной карьеры, разрешение актуальных противоречий между условиями, наличными ресурсами и целями субъекта процесса развития профессионального самосознания.

В работах А.Г. Асмолова субъектность выступает как одна из характеристик деятельности, раскрывающая ее внутренний план. Если человек относится к себе как к субъекту собственной профессиональной деятельности, характер выполнения этой деятельности принимает у него характер решения задачи как личностный смысл [2].

В научных трудах С.Л. Рубинштейна подчеркиваются психологические особенности человека во взаимодействии субъекта с объектом, особенности

субъекта собственной активной деятельности, которая всегда творческая и самостоятельная. Человек в концепции С.Л. Рубинштейна рассматривается как творец собственной жизни [6].

Важным нам представляется вывод, сделанный Г.А. Федотовой о субъектной активности как о психологическом образовании, состоящим из следующих компонентов: результативного, мотивационного, операционального. Субъектную активность Г.А. Федотова определяет « как некое интегральное образование, которое характеризует способ существования и форму взаимодействия, самосуществования и самоосуществления субъекта, выступающая как основа для раскрытия потенциала субъекта на определенном возрастном этапе» [8].

Исследование субъектной активности личности позволяет нам сделать вывод, что в качестве примера проявления субъектной активности можно рассмотреть субъектное отношение к трудовой деятельности и к карьере профессиональной деятельности. Л.Ф.Алексеева справедливо отмечает, что «субъектное отношение к выполняемой деятельности реализуется обращенностью человека к своим внутренним резервам, возможностям выбора средств осуществления деятельности на основе взаимодействия сформированных умений саморегуляции» [1].

К целостной субъектной активности специалиста относятся характеристики: коммуникативная, умственная, познавательная активность; саморегуляция, склонность к деструктивному поведению.

Функциональная структура индивида как субъекта психической активности определена в исследованиях В.О.Татенко. Функциональная структура индивида «включает в себя мотивационно-операциональные механизмы: целеполагание собственного развития, выбор средств, необходимых для поставленных целей, принятие решений, исполнение принятых решений, оценка результатов выполнения, накопление индивидуального опыта и фиксация результатов [7].

Мотивация выбора того или иного варианта карьерного продвижения связана с мотивами профессиональной деятельности. В число ведущих факторов карьеры входит также желание повысить уровень жизни, улучшить свое материальное положение при занятии более высокой должности, то есть материальные стимулы являются одними из определяющих в мотивации к карьерному росту. Довольно большую значимость имеет такой фактор, как честолюбие. Внутреннее побуждение продвижения формируется, прежде всего, под воздействием его динамических черт: потребности, установки, интересы. Они должны быть ориентированы на достижение поставленных целей.

Ценностно-мотивационные факторы, относящиеся к субъективным условиям, способствуют повышению мотивации к профессиональной

деятельности, к профессиональному развитию и к профессиональному самосовершенствованию как движущей силе карьерного роста; к осознанию ценностей профессии, к «профессиональной зрелости».

Емельянова М.А. определяет профессиональную зрелость «как конечный результат целостного развития личности студента в процессе обучения в вузе».

На наш взгляд профессиональную зрелость можно рассматривать как готовность к карьерному становлению. Профессиональная зрелость, по мнению Емельяновой М.А. сводится к следующим профессионально значимым характеристикам:

- сформированность устойчивой «Я-концепции», высокий уровень осознания ценностей, определяющих уровень личностного развития, сформированность мотивационной основы в избранной профессии, интегративных аспектов «Самости»: самореализации, самоутверждения в жизнедеятельности (личностный аспект);

- сформированность системы профессионально значимых социально-педагогических знаний, умений, навыков, способов их реализации в практической деятельности, способность давать оценку и самооценку уровня усвоенного комплекса профессиональных знаний;

- сформированность системы социально значимых качеств, устойчивую адаптацию к условиям постоянно изменяющегося социума, социальную активность (социальный аспект) [4].

Карьерное становление представляет максимальное раскрытие профессионального потенциала социального работника. Личностные изменения приводят к возникновению и развитию качеств, обеспечивающих выполнение человеком роли субъекта профессиональной карьеры.

Маслов Е.В. утверждает, что «к оценке карьеры того или иного человека можно подходить по-разному: во-первых, с позиций окружения работника - людей, которые судят о его карьере исходя из собственных представлений; во-вторых, с позиций самого работника, т.е. как субъективно осознанное отношение работника к своему положению в профессиональном плане, к своему статусу, достигнутому положению на иерархической служебной лестнице» [5].

С одной стороны - планирование карьеры административно-управленческого персонала осуществляет руководитель учреждения. Руководитель, планирующий карьеру, знает перспективные планы развития социального учреждения и отрасли, имеются данные по планированию потребности в персонале и т. д. Все это обеспечивает составление перспективного плана развития карьеры специалистов социальной сферы.

Таким образом, как объективный фактор, карьера является управляемым, плановым процессом.

С другой стороны, как субъективный фактор рассматриваем планирование личной карьеры, осуществляемое самим специалистом социальной службы. «По сути, планирование, как функция управления карьерой, позволяет повысить эффективность использования человеческих ресурсов, согласовать план потребности в квалифицированных работниках и план их развития. Планирование карьеры, с одной стороны, ставит задачу обеспечения реальной связи между стремлением индивидуумов в отношении повышения профессионализма, самоутверждения, своего социального статуса и т.д., а с другой - развитие организационной, управленческой и социальной структуры предприятия» [5].

В концепциях профессионального становления личности подчеркивается тот факт, что субъект может выступать и автором своей карьеры и ее объектом. В настоящее время существуют разные критерии классификации карьер, а, следовательно, и стратегий их построения. Критерии классификации карьер Афанасенко И.В. рассматривает как объективные и субъективные. К объективным критериям относятся: продвижение по службе, достижение определенного социального статуса, число смен мест и видов работ. Субъективные критерии связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере с его пожеланиями относительно того, как она будет складываться в дальнейшем [3].

Обобщая изученную литературу о целях карьеры, мы выделили несколько наиболее жизненно важных целей для личности. Самоопределение цели карьеры состоит в том, чтобы

- профессия или занимаемая должность соответствовали самооценке и поэтому доставляли моральное удовлетворение;
- условия работы способствовали развитию специалиста;
- работа носила творческий характер и позволяла достичь определенной степени независимости;
- труд хорошо оплачивался;
- работа позволяла продолжать активное обучение;
- работа позволяла заниматься семьей и детьми;
- работа находилась в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых.

Самоопределение цели карьеры может явиться барьером к достижению карьерного становления. Умение четко и конкретно поставить цель, выстроить последующие задачи, определить пути и средства достижения главной цели

являются операциональными условиями успешности самоопределения цели карьеры.

Выстраивая стратегию карьеры на этапе планирования карьеры социального работнику было бы более правильно рассмотреть процесс построения своей карьеры не как непрерывное действие, продолжающееся в течение всей жизни, а как последовательность шагов, действий, проектов, то есть действий с определенным результатом, ограниченных во времени и ресурсе. Это облегчит выработку конкретных шагов по воплощению карьерных замыслов в жизнь.

Успешность самоуправления карьерой определяется алгоритмизацией профессионального становления специалиста: самопознание, самоисследование, самодиагностика; самоанализ возможности карьерного роста; целеполагание собственной карьеры; самопланирование поэтапного карьерного становления; самоконтроль и самооценка; самореализация карьерного продвижения.

Таким, образом, стремление человека управлять своей карьерой объясняется значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Успешность профессионального карьерного становления специалиста в большей степени зависит от субъективных факторов и от профессиональных карьерных ориентаций социальных работников.

Библиографический список

1. *Алексеева Л.Ф.* Психология активности личности. Новосибирск, 1996.
2. *Асмолов А.Г.* Культурно-историческая психология и конструирование миров. – М., Воронеж, 1996. -89-90.
3. *Афанасенко И.В.* Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции Текст. / И.В. Афанасенко // Труды аспирантов и соискателей Ростовского государственного университета Ростов н/Д.: РГУ, 2003. - Т.IX. - С.234-237.
4. *Емельянова М.А.* Становление профессиональной зрелости социального педагога в образовательном процессе вуза. док.дисс. 2005 Оренбург.
5. *Маслов Е.В.* Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М Повосибирск: ПГАЭиУ, 2000. 312 с.
6. *Рубинштейна С.Л.* Основыф общей психологии. - М. Педагогика. 1973. - 423с.
7. *Татенко В.О.*Субъект психической активности: поиск новой парадигмы. // Психол. Журнал, -1995.-Т.16.-№ 3. 23 с.

8. Федотова Г.А. Творческое саморазвитие учителя сельской школы: Монография,-В.Новгород, Изд-во Новгородского государственного университета им. Я.Мудрого, 2004, 114-120с.

Мякота Ю.О.
ВолгГМУ, г. Волгоград

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

В России в условиях углубления социальных проблем, ухудшения показателей здоровья населения возрастает объективная потребность решения взаимосвязанных задач медицинского и социального характера на качественно новом уровне. Из потребностей практики возникает необходимость создания новых механизмов, форм и методов медико-социальной помощи как комплекса социальных услуг. В этой связи в 90-е годы в нашей стране как качественно новое направление социальной работы и вид профессиональной деятельности стала развиваться медико-социальная работа. Ее становление обусловлено современным состоянием здравоохранения, социальной защиты населения в условиях проведения реформ в экономической и социальной областях [2].

Здравоохранение – система общественных и государственных социально-экономических и медицинских мероприятий, направленных на сохранение и улучшение здоровья населения. Медико-социальная работа, как форма устройства здравоохранения, определяется Всемирной организацией здравоохранения как регулярное социальное обслуживание в больнице и вне ее. Социальная работа в системе здравоохранения – новое для России профессиональное направление как для социальной работы в целом, так и для системы здравоохранения в частности. Важность развития данного направления социальной работы определяется возрастающей ролью социальных факторов как в развитии и течении заболеваний, так и в последующем выздоровлении людей. Следует особо подчеркнуть, что учет и изменение социальных факторов, несущих патогенную нагрузку, не входит в задачи медицинского вмешательства, и, следовательно, необходима помощь специалистов по социальной работе, специализирующихся в системе здравоохранения. Разработка теоретической базы медико-социальной работы в отечественных исследованиях принадлежит А.В. Мартыненко, который считается родоначальником этого направления в России.

В Глоссарии терминов «Европейского регионального бюро ВОЗ медико-социальная работа определяется как организованное социальное обслуживание в больнице или вне ее, с особым упором на связанные со здоровьем социальные