

нальной идентичности является концепция свободного выбора как условия развития и лично-стно ориентированная парадигма образования.

Цель применения данной технологии является диагностика и рефлексия образа профессии. Инструкция к работе: «Вам предлагается создать на белом листе формата А1 коллаж, используя глянцевые журналы, на тему «Я и моя профессия», время создания коллажа 20-25 минут, изображения необходимо вырывать руками, не используя ножницы.

Нами были выделены следующие маркеры анализа образа профессии:

1. заполненность пространства листа;
2. наличие общей композиции, ощущение целостности работы;
3. ассоциации от работы, отдельных изображений;
4. «выбывающиеся» из общего контекста изображения;
5. наличие предмета или объекта труда в изображениях;
6. эмоциональный фон работы, чувства, возникающие при анализе различных изображений, ассоциации;
7. геометрия работы: центральное изображение (актуальное переживание, состояние), изображение в левой части («зона прошлого»), изображение в правой части («зона будущего»);
8. цветовые предпочтения;
9. надписи, используемые цитаты, метафоры.

Рассмотрим пример анализа работы.



Рисунок. Индивидуальный коллаж «Я и моя профессия». Автор — мужчина, 46 лет, бывший военный (стаж 27 лет), в настоящее время проходит переобучение, сфера деятельности в последние 5 лет — охрана материальных объектов.

Работа у автора вызвала положительные эмоции, представлялась ему целостной. Единст-

венным изображением, вызывающем некоторые вопросы — это незаполненный кроссворд в нижнем правом углу коллажа. Ассоциация автора: «Этот кроссворд еще предстоит заполнить теми знаниями, которые я сейчас получаю». Центральные изображения — иллюстрации к профессии — охране различных объектов, на них отражены предмет и объект труда. Левая часть изображения отражает прошлый профессиональный опыт, в правой части изображения менее конкретны, профессиональную сферу не отражают. Используемые в изображении цитаты и заголовки также соответствуют охранной деятельности. Все это может нам говорить о сложно протекающем в настоящем процессе профессиональной идентификации, а именно, четком и ясном представлении о профессиональном прошлом, и неопределенности профессионального будущего.

Таким образом, данная технология зарекомендовала себя как достаточно эффективная, в настоящий момент планируется следование по ее валидации и применению в исследовании профессионального самосознания.

Ю.В. Нехонова
г. Екатеринбург, РГППУ

Карьера чиновника: психологический аспект*

Карьера в узком смысле — восхождение в служебной иерархии; в широком — восхождение в иерархии социальной. Зарубежные исследователи проблемы карьеры, главным образом американские авторы, предпочитают максимально широкое толкование, определяя ее как разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой (Дж. Гринхаус), или как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни (Д. Сьюпер). Среди других известных концепций: теории выбора карьеры Э. Роз, Дж. Холланда, теория социального научения А. Бандуры и Дж. Роттера, концепция поливариантной карьеры, разработанной Д. Холлом и Ф.Мирвисом. Отличительной чертой зарубежных теорий является поиск наиболее эффективных и универсальных личностных характеристик личности, обеспечивающих про-

* Научный руководитель: Заводчиков Д.П. - доцент, к. психол. н.

фессиональное, а, следовательно, и карьерное развитие.

Если с зарубежными подходами все более или менее понятно, то в отечественной психологии до формирования определенных подходов к пониманию карьеры еще далеко. Дело в том, что в отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось и в основном, карьера понималась в негативном смысле. Это объяснялось следующими обстоятельствами:

1. Господствовала идеологическая доктрина, что советский человек работает не ради карьеры, а ради общества. Путь «наверх» обычно прослеживался только в некрологах, где лаконично сообщалось, что «товарищ такой-то прошел путь от рабочего до руководителя такого-то ранга, последовательно занимая определенные должности.

2. Номенклатура должностей руководителей того или иного уровня была прерогативой соответствующих партийных комитетов. Именно они, а не отделы кадров, выполняли функцию планирования карьеры как по горизонтали (для укрепления участка работы), так и по вертикали («для усиления руководства»). Для КПСС это был мощный рычаг кадровой политики. Поэтому, естественно, работники кадровых служб предприятий не имели «карьерный опыт».

В последние годы стал исчезать негативный оттенок понятия «карьера». Сейчас человек, «делающий карьеру», рассматривается, скорее, как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Начиная с середины девяностых годов XX века в отечественных научных изданиях, посвященных проблемам психологии управления и кадрового менеджмента, появляется целый ряд определений карьеры, весьма различных по глубине наполнения. Одни авторы предельно сжато рассматривают карьеру как «последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации» (С.В. Шекшня). Другие исследователи, наоборот, приводят понятие карьеры более полно, рассматривая ее как «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» (Ф.Р. Филиппов).

В отечественной психологии карьера в основном рассматривалась через такие понятия, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профес-

сиональное самоопределение». Успешная карьера связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Наибольший вклад в изучение данной проблематики внесли представители именно этого направления. Проблема профессионального самоопределения рассматривалась в трудах А.Е. Голомшток, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистяковой, П.Г. Щедровицкого и др. Цель профессионального самоопределения — постепенное формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного, личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить лично значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности. Современное понимание карьеры, приводимое Н.С. Пряжниковым: «это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни».

Кроме множества точек зрения по вопросу понимания карьеры обращает на себя внимание то, что карьерное толкование чаще ведется в рамках экономических дисциплин или социальном аспекте. В психологическом ключе процент исследований, посвященных карьере и ее особенностям очень мал, особенно это касается такой области как государственная служба. В связи с принятием закона «Об основах государственной службы в Российской Федерации» профессия государственного служащего получила официальное признание. Под профессией государственного служащего понимают совокупность знаний, умений и навыков, а так же деловых, лично психологических и нравственных качеств человека, позволяющих ему успешно выполнять трудовые функции на определенных должностях государственной службы.

На данный момент сложилась интересная ситуация: с одной стороны карьера госслужащих жестко регламентируется законом, с другой стороны человек сам в праве расти профессионально, проходя различные аттестации и квалификационные экзамены. Другой интересный момент связан с типом роста российских чиновников: что в приоритете – должностной рост или профессиональный? На основе анализа документов и интервью нам удалось выявить, что российские госслужащие муниципальных учреждений предпочитают должностное продвиже-

ние профессиональному росту, а прохождение досрочных квалификационных экзаменов сопряжено только лишь с требованиями более высокой квалификации для новой должности. В целом карьерный рост не динамичен, но подвержен скачкам, например при смене мэра города обновляется почти вся команда его заместителей.

Подводя итог, можно отметить, что, несмотря на малую психологическую изученность госслужащих в психологическом ключе, а также неопределенность в определении к понятию карьеры в целом, для нас представляет огромный интерес выявить психологическую составляющую личности чиновников, определяющую успешное продвижение и профессиональный рост. Такой составляющей может являться профессиональная «Я – концепция», как специфически организованная система, осмысленная и актуализированная в связи с профессией под влиянием субъективных или объективных факторов, включающую в себя совокупность представлений о себе и о своих профессиональных качествах, сопряженная с их эмоциональной оценкой. Профессиональная «Я-концепция» представлена тремя компонентами: когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий. Содержательно поведенческий компонент профессиональной «Я – концепции» представлен стратегиями построения профессиональной карьеры. И.В. Афанасенко считает, что стратегия построения карьеры как содержание поведенческого компонента профессиональной Я-концепции, представляет собой специфическую систему действий, предназначенных для адаптации или развития самой карьеры и человека в ней и направленных на преобразование себя, преобразование других людей, изменение условий и содержания профессиональной деятельности для достижения карьерных целей.

Возможно изучение компонентов профессиональной «Я-концепции» чиновников и их влияние на направленность и частоту карьерных изменений даст более подробную информацию об особенностях карьеры государственных служащих.

Ю.Р. Нургалиева
г. Екатеринбург, РГШПУ

Профессиональное самоопределение старшекласников

На данный момент сложилась такая ситуация, что настоящих специалистов, работаю-

щих с энтузиазмом и поднимающих нашу страну на более высокие уровни развития все меньше. Почему это происходит? Даже, несмотря на то, что в нашей стране много высших и средних учебных заведений с высоким уровнем и качеством образования, которые каждый год выпускают «специалистов», их компетентность и профессионализм оставляют желать лучшего.

Актуальность исследования. Проблемы профессионального самоопределения приобрели в настоящее время особую актуальность. Подчеркивается, что правильный выбор профессии важен не только с позиции определения жизненных планов человека, но и с точки зрения развития общества в целом.

Профессиональное самоопределение – это определение человеком себя относительно выбранных в обществе (и принятых данным обществом) критериев профессионализма.

Профессиональное самоопределение возникает как психологическое новообразование в юношеском возрасте, поэтому в данной работе мы решили рассмотреть именно профессиональное самоопределение старшекласников. Самым важным, неотложным и трудным делом становится для старшекласника выбор профессии. Психологически устремленный в будущее и склонный даже мысленно «перепрыгивать» через незавершенные этапы, юноша внутренне уже тяготится школой; школьная жизнь кажется ему временной, ненастоящей, преддверием другой, более богатой и подлинной жизни, которая одновременно манит и пугает его.

Самостоятельный выбор профессии — это «второе рождение человека». Ведь от того, насколько правильно выбран жизненный путь, зависит общественная ценность человека, его место среди других людей, удовлетворенность работой, физическое и нервно-психическое здоровье, радость и счастье.

В психологии существуют три главных теоретических подхода к проблеме профессионального самоопределения.

Первый подход исходит из идеи стабильности и практической неизменности индивидуальных качеств, от которых зависят способы и успех деятельности (Э. Гинзберг, Д. Сьюпер и Дж. Холланд). Человек ищет такие виды работ, к которым он был бы наиболее приспособлен в силу индивидуальных особенностей. Соответственно все люди могут быть отнесены с точки зрения их качеств и выполняемой ими деятель-