моделирования, материаловедения, технологии швейных изделий, химии и физики цвета, а также педагогики, психологии, анализа литературных произведений, эстетики. Если говорить о том, ***когда*** выдавать такое задание, то очевидно, что к моменту его выдачи студент должен освоить все эти дисциплины.

Итак, предлагаемый метод организации самостоятельной работы (решение нестандартных ситуационных производственных задач) формирует как профессиональные компетенции (теоретические знания по дисциплинам специализации и практическое применение знаний к конкретным ситуациям), так и общекультурные компетенции (осознает культурные ценности, понимает роль культуры в жизнедеятельности человека, готов к самопознанию, самодеятельности, освоению культурного богатства как фактора гармонизации личностных и межличностных отношений). Значимым результатом такой самостоятельной работы, на наш взгляд, является также активизация творческой активности студентов, что дает возможность по-новому взглянуть на приобретаемую профессию, сформировать стратегию профессионального развития, позволяющую быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда.

Литература:

1. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие.- М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72с.

Д.П. ЗАВОДЧИКОВ

КАРЬЕРА КАК ЖИЗНЕННАЯ ЗАДАЧА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Приходится признать, что развитие инфраструктур общества (информационной, транспортной, энергетической и др.), интенсифицирующее коммуникации и инициирующее глобализацию, предъявляет к личности особые требования. Можно сказать, происходит качественное преобразование общества и человека. Речь не столько о качествах и способностях, лежащих в основе социализации и обеспечивающих социальную адаптацию, сколько о свойствах и процессах, закладывающих то, что мы обычно называем «свободой воли». В переводе на психологическую терминологию можно говорить о

самоактуализации, самореализации, самоопределении и т.п. В таком представлении развитие личности отходит от рефлекторной реакции на воздействия внешней среды и, в конечном счете, преобразуется в представления о субъекте жизнедеятельности.

Нельзя не признать, что профессиональная деятельность органически вплетена в жизнедеятельность субъекта и на протяжении долгих лет, инициирует позитивные и негативные, количественные и качественные преобразования психики и сознания. Если вникать глубже, то и субъект разными способами преобразует деятельность, а в конечном итоге – творит новые ее виды. Этот диалектический процесс, совместно с представлениями о том, что личностью, субъектом можно стать только в рамках культуры, приводит к новому взгляду на социально-профессиональный статус, взаимодействие человека и общественных институтов, в частности – человека и организаций.

Характер эмпирического материала, накопленного в последние годы психологий труда, организационной психологией, психологией управления позволяет говорить о гуманистическом акценте, некоторой «личностноцентричности» современных исследований. Можно утверждать, что традиционные представления о карьере смещаются от организаций, их структуры, механизмов работы к личности, т. е. растет потребность в новом знании и понимании закономерностей того, как социально-профессионально изменяется личность и каким образом это связано с организациями, статусами, должностями, местом работы и т.п. Одновременно усиливается потребность в прикладном знании о том, как инициировать, планировать, прогнозировать, управлять собственным карьерным развитием в условиях современного общества. Количество популярной, зачастую некачественной литературы по данной тематике говорит само за себя.

Обобщая, можно говорить о том, что психология карьеры становится востребованной как развивающаяся прикладная дисциплина.

В психологии карьера рассматривается как самостоятельный феномен, связанный с профессиональной деятельностью, личностью и индивидуальными особенностями, а также социальным взаимодействием.

В целом представления о карьере в психологии укладывается в закономерности возрастной психологии, психологии профессий, социальной психологии и психологии личности. Применение категории «субъект» в контексте карьеры позволяет рассматривать ее как часть стратегического видения человеком своей жизни.

В общем виде эти представления можно рассматривать как процесс, последовательно и закономерно развивающийся приблизительно следующим образом.

До подросткового возраста происходит накопление и развитие способностей, свойств и качеств на основе общепризнанных психологических закономерностей развития – дифференциации, интеграции, выполнения отдельных видов деятельности. Одновременно, со становлением самосознания развиваются и способности к отражению психического, формируются регуляторные образования, включающиеся в процессы жизнедеятельности (рефлексия, Я-концепция, произвольность и т.п.).

В подростковом возрасте окончательно формируется личность, т.е. все структуры с приставкой «само» (самоотношение, самооценка, самоуважение и т.д.) выходят на качественно новый уровень функционирования, связанный с регуляцией жизнедеятельности на всех уровнях (внутриличностном, групповом, социальном). Формирование личности на разумных основаниях неизбежно поднимает для подростка очень важные вопросы: кто Я? как жить? какие ценности считать предпочтительными и почему? Отдельное место в этом процессе занимают вопросы профессионального самоопределения: кем стать? какую выбрать профессию? кем работать? Социальная ситуация подталкивает к этим решениям явными и неявными требованиями, ожиданиями ближайшего социального окружения и общества в целом.

В юношеском возрасте процессы формирования идентичности инициируют формирование мировоззрения. В этот период начинают формироваться жизненные планы, которые, так или иначе, охватывают все сферы жизнедеятельности: общеобразовательное развитие, профессиональную подготовку, будущую работу и квалификационный рост, создание семьи, удовлетворение общекультурных потребностей, хобби, участие в общественной жизни и т.д. и выходят далеко за пределы ближайшего социального окружения и настоящего времени. Ответы на эти важные вопросы, т.е. тем или иным образом сформулированные жизненные цели, появляются как на основе собственного жизненного опыта, так и под влиянием родных, знакомых, школьных учителей, прочитанной литературы и т.п. Понятно, что в любом обществе (социальной группе) в разные моменты времени, т.е. у разных поколений, всегда существовали свое понимание правильности жизненного пути, образ правильных жизненных целей и критерии этичности средств их достижения. Очевидно так же, что жизненные планы и цели формулируются конкретным человеком обычно в общесоциальных терминах, например, быть здоровым, уважаемым, стать богатым, выйти замуж, иметь детей и т.д. Цели же, которые можно отнести к карьерным, на первоначальном этапе могут быть

похожими по сути. Но их формулировка будет отражать определенную трудовую составляющую – быть профессионалом в своем деле, стать начальником и т. д. В общем виде они отражаются в формулировке «делать карьеру» и отражает бытовое понимание продвижения работника вверх по служебной лестнице, а также могут выражать, в зависимости от контекста, как позитивное, так и негативное отношение к карьеристу.

Молодость и зрелость выступают как периоды реализации планов и образа жизни выстроенного личностью. Причем, если молодость выступает как фактор максимизации усилий, то зрелость на основе социального познания и самопознания, обратной связи задает этим процессам эффективность. Очевидно так же, что в течение жизни под влиянием обстоятельств, жизненного опыта, окружения и других факторов жизненные планы могут меняться. При этом меняется и сам образ удачи и неудачи в жизни, критерии успешной и неуспешной карьеры, способы достижения жизненных и карьерных целей и т.д.

Пожилой и старческий возраст, связанный с инволюцией психических процессов, акцентуациями личностных качеств с одной стороны и богатством накопленного опыта – с другой, требует от человека пересмотра собственных возможностей и, зачастую, полного отказа от профессиональной деятельности или ее смены. Это ведет к неизбежному пересмотру образа жизни.

Таким образом, карьерное развитие, в каких бы событиях, ощущениях и решениях оно не проявлялось (индивидуальность), связано не только с психологическими задачами и особенностями конкретного возраста (возрастные особенности психики и личности), но и с общей стратегией жизни, осознанно или неосознанно реализуемой человеком. В случае, когда человек способен выработать такое адекватное себе стратегическое видение собственной жизни, он становится, по К.С. Абульхановой, субъектом жизнедеятельности, а карьера – одной из жизненных задач. Сочетание реализации себя в различных сферах в соответствии с индивидуальными особенностями образует уникальный стиль жизни (Г. Олпорт).

В контексте подобных представлений неизбежно возникает вопрос, какими же еще ресурсами, за исключением общих закономерностей психического и личностного развития, обладает человек? Иначе – как влияет современная ситуация на продуктивное жизненное и профессиональное самоопределение? Естественно, все многообразие условий и факторов здесь невозможно учесть и представить, но все же хотелось бы обозначить основные линии развития в соответствии с психологическими представлениями.

Наиболее адекватной концепцией, описывающей взаимодействие личности и среды, нам кажется концепция средовой дезадаптации Б.Н. Алмазова. В общем, на нее легко можно опереться при рассмотрении общих

закономерностей формирования отклонений, в том числе связанных с переживанием некомпетентности, утратой смысла, отказом от притязаний в определенных сферах отношений, в том числе прямо связанных с профессиональной деятельностью и карьерой. Однако эта концепция не концентрируется на понятии нормы, а также условиях и факторах вершинных характеристик самореализации. Карьера как феномен высших достижений личности наиболее полно вписывается в рамки акмеологии. Сущность акмеологического подхода заключается в осуществлении комплексного исследования и восстановления целостности субъекта, проходящего ступень зрелости, когда его индивидные, личностные и субъектно-деятельностные характеристики изучаются в единстве, во всех взаимосвязях и опосредованиях, для того, чтобы содействовать его достижению высших уровней, на которые может подняться каждый. Таким образом, условно объединяя эти подходы, мы можем получить некий непрерывный психологический континуум в отношении карьеры с позиций самореализации и взаимодействия личности и среды. На одном полюсе этого континуума будет социальная дезадаптация с ее утратой связи с обществом на уровне смыслов, с другой – высшие достижения, сопровождающиеся поисками смысла, насыщенной деятельностью и смыслотворчеством. В плане индивидуальных траекторий жизненного и профессионального пути этот континуум можно рассматривать как векторообразующий.

Ну и конечно необходимо указать на общие глобальные факторы личности и современного общества, существенным образом индивидуализирующие процессы самоопределения.

Одним из факторов самоопределения и карьеры который который можно отнести к группе субъективных (внутренних) является *потенциал* личности.

Согласно исследованиям Б.Г. Ананьева, В.Н. Маркова, Б.М. Теплова, А. Адлера, З. Фрейда, К. Хорни потенциал личности следует рассматривать через самореализацию личности в рамках общих и специальных способностей, которые и определяют возможности личности. Таким образом, способности определяют содержательную характеристику потенциала, а направленность его реализации зависит от мотивационной стратегии личности, а также от функций и сфер деятельности человека, в которых данный потенциал реализуется.

По мнению А.А. Деркача, И.Н. Дроздова, В.Г. Зазыкина, О.Н. Зубова, В.Н. Маркова, Е.П. Ходаева и др. ядром личностного потенциала выступают внутренние ресурсы человека, при этом внешние условия оказывают значительное влияние (например, технические средства, материальные условия и пр.). Под ресурсом личности понимается все то, что ей принадлежит: черты характера, способности, ценности и т.д. Но далеко не все внутренние ресурсы

развиваются в ходе жизни человека, а, следовательно, включаются в его потенциал – только те, которые востребованы со стороны общества[1].

В настоящее время растет значение такого фактора жизни и карьеры как *мобильность*. Мобильность (mobilis – подвижный) – способность к быстрому передвижению, действию. Мобильность личности может проявляться в различных сферах жизни человека: профессиональной, семейной, социальной и пр. К понятиям «карьера», «карьерный рост» наиболее близки по смыслу следующие термины: трудовая, профессиональная и социально-профессиональная мобильность. В отечественной науке исследованием профессиональной мобильности занимались Л.А. Амирова, Л.В. Горюнова, Ю.Ю. Дворецкая, Б.М. Игошев и др., за рубежом данному феномену посвящены труды Д. Голдтропа, Д. Крымковски, Р. Люйкса и др.

Традиционно профессиональная мобильность понимается как один из видов социальной мобильности (наряду с экономической, политической, семейной, территориальной, религиозной и пр.) (впервые об этом пишет П.А. Сорокин в работе «Социальная стратификация и мобильность»[2]). Она гораздо шире трудовой мобильности, но уже социально-профессиональной мобильности, которая помимо профессиональной составляющей включает межличностные отношения между профессиональными группами, официально организованными и стихийно возникшими профессиональными структурами.

Последний фактор общества, жизни и карьерных изменений, который требует рассмотрения – *неопределенность*.

Современного человека характеризует необходимость планирования и реализации собственных действий в условиях неопределенности. В психологических исследованиях в целом понятие неопределенности тесно связано с познанием человека, с различными реализуемыми или потенциальными познавательными действиями. В зарубежных психологических исследованиях проблема неопределенности и ее переживания людьми рассматривается в контексте межличностного взаимодействия (C.R.Berger, R.J. Calabrese), организационных изменений и взаимодействий (P. Bordia), личностных характеристик (S. Budner), неопределенности представлений о себе (B. Butrer, N.A. Kuiper, M.A. Xogg), обоснования осуществленного индивидом выбора (Л. Фестингер) и т.д. В экономических науках неопределенность трактуется как неполнота знаний и непредсказуемость (А.В. Белянин, Ф. Найт, Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева и др.).

Актуальность проблемы неопределенности имеет экзистенциальную основу, поскольку само существование человека во многом является неопределенным, открытым, незавершенным и нерешенным. Помимо этого

неопределенность, представленная в виде «веера» возможных путей, из которых осуществляется выбор, тесно связана со свободой выбора из этих вероятностей.

В философских системах древности и Нового времени существование неопределенности допускалось, но данная категория не являлась предметом специального исследования. В современной философии признается присутствие неопределенности в значении и смысле понятий, высказываний, в вероятностном характере решения проблем действительности, а также в процессе познания, каждый этап которого открывает новое и неизвестное.

Исследование неопределенности как самостоятельного феномена начинается в науке в XX веке в связи с выдвижением В. Гейзенбергом в физике микрочастиц принципа неопределенности. Укрепление понимания неопределенности как одной из существенных и неотъемлемых характеристик мира происходит под влиянием концепции неравновесных систем И.Р. Пригожина.

На сегодняшний день как фактор социальной неопределенности можно обозначить и изменение роли информации, ее масштабность, вариативность, обновляемость, в том числе эти характеристики применимы и для профессионального знания.

Обобщая психологические теории и концепции, в которых так или иначе фигурирует карьера в качестве предмета изучения, следует перечислить их основное содержание в виде тезисных позиций.

1. Изоморфно своим внешним проявлениям карьера выступает изначально как неотчуждаемый внутриличностный феномен, регенерируемый интрапсихическими процессами (интеграции и дифференциации психологических структур) и факторами труда (объективными и субъективными). Конкретные проявления взаимодействия внешнего и внутреннего одновременно индивидуальны и типичны, но в основе динамики этого взаимодействия находится потребность человека в развитии или, по А. Маслоу, самоактуализации.

2. Полноценная карьера имеет внутреннюю (личностное развитие человека, выражающееся не только в реальном приумножении его знаний, умений и навыков, но и эволюцию системы мотивации, становление субъектности, развитие свойств, качеств и способностей и т.д.) и внешнюю (освоение человеком социального пространства, т. е. освоение новых ролей, функций, взаимодействие с другими людьми и общественными институтами и т.п.) составляющие.

3. Социальное пространство многомерно и имеет несколько векторов развития в процессе жизнедеятельности: профессиональный,

должностной, статусный, монетарный (экономический, финансовый), духовный и т.д. Человек в процессе жизнедеятельности, так или иначе, реализуется (или не реализуется) в условиях многомерности и неопределенности. Эти условия совместно с его психологическим строением и содержанием (потенциалом) создают уникальную жизненную и карьерную траекторию.

4. Психическое и социальное эволюционирует. Применительно к любой сфере жизнедеятельности, в том числе и карьере, это означает подвижность целей, тем или иным образом им для себя определенных (вербализованных, слабо осознанных или неосознаваемых). Эти изменения обусловлены изменением самого субъекта (мотивации, способностей и т.д.), а также социальной ситуации в общем и конкретной ситуации, когда адаптивнее отказаться от старых целей или поставить новые.

5. Условием существования, развития, изменения и достижения является общая активность человека, а также волевые усилия по достижению поставленных целей, вопреки барьерам и препятствиям. Успех или неуспех могут инициировать качественное изменение самосознания – Я-концепции, самоотношения, самооценки, самоуважения. В результате появляются новые интересы, устремления, цели, которые включаются в жизненную стратегию.

Таким образом, ***карьера*** – это индивидуально осознаваемая, обусловленная изменяющимися в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, и проектируемая последовательность изменяемых жизненных целей и процесс достижения этих целей в результате трудовой и профессиональной деятельности, сопровождаемая заниманием определенных социально-профессиональных ролей и сменой социально-профессиональных статусов и изменением субъекта.

Такое понимание задает психологические аспекты исследования карьеры со стороны субъекта профессиональной деятельности, и даже шире – с позиций личности как субъекта жизнедеятельности. Достаточно трудно одним словом определить того человека, который делает карьеру. К сожалению, слово «карьерист» еще долго будет носить определенный негативный оценочный оттенок. В современном мире значительное количество людей, отражая скорость и насыщенность жизни, стремятся максимально реализовать себя в той или иной деятельности, заранее, по мере возможностей, планируя свою жизнь. Люди стали более способны к радикальным изменениям в своем стиле жизни, привязывая его не к традициям, а к возможности самоопределения и свободного выбора.

Особенности жизненных и карьерных планов современного человека вызваны научно-техническим прогрессом и социальным развитием

постиндустриального и информационного общества, где личностная свобода и экономическая самостоятельность являются продуктом самого субъекта. Человек перестает экономически зависеть только от одной организации и стремится самостоятельно контролировать собственную жизнь. Конечно же такая ситуация накладывает на личность весомый груз, который в силу психической организации, уровня способностей и качеств, менталитета, в конце концов, не все готовы на себя взвалить и выдержать.

Литература:

1. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация [Текст]: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук / В.Н. Марков. – М., 2004. – С. 21.

2. Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность [Текст] / П.А. Сорокин // Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

Э.Ф. ЗЕЕР

ПСИХОЛОГИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ЛИЧНОСТИ

Для решения проблем профессионального развития личности, обусловленных необходимостью профессионального самоопределения и выбора профессии, профессионального образования и повышения квалификации, профессионального роста и карьеры, профессиональной адаптации и достижения вершин профессионализма, а также многих других вводится понятие *профессионально-образовательное пространство*.

Профессионально-образовательное пространство личности – это форма взаимосвязи личности с миром профессий и способами получения профессионального образования; квазиреальная действительность, обусловливающая продуктивность становления специалиста. Это открытая, неравновесная система взаимовлияний человека, системы образования и мира профессий определяющих возможности развития всех составляющих (компонентов) пространства.

Объединение этих трех смыслопорождающих факторов в одно профессионально-образовательное пространство позволит по-новому подойти к решению следующих фундаментальных проблем профессионального развития: