**Лекция 9-10. Развитие личности и карьера. Типы и стадии карьеры. Типы и варианты карьерного продвижения. Становление профессионала, этапы планирования и реализации карьеры. Мотивация карьеры и карьерный субъектогенез. Критерии и факторы карьерного успеха. Гендерные аспекты карьеры (4 час.)**

**2.5. Типология карьеры**

Многообразие и сложность феномена карьеры обуславливает и разнообразие подходов к выделению типологии карьеры. Ниже рассмотрены некоторые из них:

1. По принадлежности к определенной профессии различают карьеру врача, учителя, юриста, менеджера и т.д.
2. По среде рассмотрения выделяют профессиональную и внутриорганизационную (должностную) карьеру.

Профессиональная карьера предполагает прохождение различных стадий в процессе профессиональной деятельности (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, уход на пенсию).

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации и реализуется в трех направлениях: горизонтальное, вертикальное, центростремительное).

1. По времени прохождения ступеней должностную карьеру можно разделить на нормальную, скоростную, «десантную».

Нормальная карьера – это постепенное продвижение человека по ступеням должностной иерархии в соответствии с постоянно развивающимся профессиональным опытом. Продолжительность нормальной карьеры совпадает с продолжительностью активной трудовой деятельности человека.

Скоростная карьера – это стремительное, но все же последовательное должностное продвижение. А «десантная» карьера предполагает спонтанное замещение, как правило, руководящих должностей организационной структуры.

1. По содержанию происходящих в процессе карьерного движению изменений, т.е. по внутреннему наполнению карьеру делят на властную (управленческую), квалификационную, статусную и монетарную.

Управленческая карьера связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета сотрудника организации.

Квалификационная карьера предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.

Статусная карьера предусматривает увеличение статуса работника, выражаемое через присвоение очередного ранга за выслугу лет или почетного звания за выдающийся вклад в развитие организации.

Монетарная карьера – это повышение уровня вознаграждения работника (уровень оплаты труда, объем и качество предоставляемых социальных льгот).

**2.6. Динамический аспект карьеры: периодизация профессионального и карьерного развития**

Вопросам периодизации карьеры уделили свое внимание такие зарубежные исследователи, как Д.Сьюпер, Д. Хейвигхерст, Д.Левинсон, а также отечественные: Е.А. Климов, И.П.Лотова, А.И. Турчинов и др.

Д. Сьюпер полагает, что во время профессионального самоопределения человек развивает и уточняет свою профессиональную Я-концепцию, и разбивает цикл трудовой жизни на 5 этапов профессионального пути сообразно тому, какое место занимает работа в нашей жизни на том или ином ее отрезке: этап роста (0–14 лет), этап исследования (15–24 года), этап упрочения (25–44 года), этап сохранения достигнутого (45–64 года), этап спада (после 65 лет),

Д. Хейвигхерста интересовали стадии приобретения установок и трудовых навыков, которые позволяют стать полноценными работниками. Он выделяет следующие 6 стадий: идентификация с работником (5–10 лет), приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (10–15 лет), приобретение конкретной профессиональной идентичности (15–25 лет), становление профессионала (25–40 лет), работа на благо общества (40–70 лет), размышление о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет),

Отечественные исследователи уделяют большое внимание вопросам периодизации профессионального и карьерного развития, причём в отечественной психологии одна из первых периодизаций профессионального развития субъекта труда связана с трудами Б.Г. Ананьева. Он различает подготовительную фазу, старт, кульминацию и финиш профессионального цикла, для каждого из которых характерны особые структурные изменения.

Наиболее известная в России периодизация развития человека как субъекта труда, предложенная Е.А. Климовым. Он выделяет два этапа в развитии человека: допрофессиональное и собственно профессиональное развитие. Учёный выделяет следующие стадии профессионального развития:

1. Стадия предыгры (0–3 года), происходит освоение функций восприятия, движения, речи, формируются простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду;
2. Стадия игры (3 – 6-8 лет) – это овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, знакомство с конкретными профессиями;
3. Стадия овладения учебной деятельностью (6-8 – 11-12 лет), здесь интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способность планировать своб деятельность и т.д.;
4. Стадия «оптации» (от лат. «optatio» – желание, выбор; 11-12 – 14-18 лет) – это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути. Отсюда человек, пребывающий в ситуации профессионального самоопределения, называется оптантом;
5. Стадия адепта – это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ;
6. Стадия адаптанта – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, стадия продолжается от нескольких месяцев до 2-3 лет;
7. Стадия интернала предполагает вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне;
8. Стадия мастера предполагает достижение такого уровня профессиональной компетентности, когда о работнике можно сказать: «лучший среди хороших», т.е. когда работник заметно выделяется на общем фоне;
9. Стадия авторитета предполагает достижение такого уровня профессиональной компетентности, когда о работник становится «лучшим среди мастеров»;
10. Стадия наставника – это высший уровень работы любого специалиста, который характеризуется тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души, причем ее лучшую часть.

Акмеологическая концепция Э.Ф. Зеера позволяет говорить о «жизненном пути» профессионала, т.к. включает основные этапы от его начала и до вершины и содержит пять стадий профессионализации: 1. Оптация – выбор профессии с учетом индивидуально-личностных и ситуативных особенностей; 2. Профессиональная подготовка – приобретение профессиональных знаний, навыков и умений; 3. Профессиональная адаптация – вхождение в профессию, освоение социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование качеств и опыта; 4. Профессионализация – формирование позиций, интеграция личностных и профессиональных качеств, выполнение обязанностей; 5. Профессиональное мастерство – реализация личности в профессиональной деятельности.

О.Е. Илгунова выделяет два возрастных этапа становления профессионализма и стилей профессиональной деятельности субъектов без выраженного стабильного «плато», две качественно разные части карьерного пути. Первый этап «спонтанного становления» (до 35-40 лет) детерминируется молодым возрастом, природной одаренностью человека, ролью близких людей. Второй этап «целенаправленного формирования» профессиональной карьеры (с 40-45 лет) определяется способностью к личностным новообразованиям, полнотой овладения человеком своими ресурсами, навыками регуляции поведения и деятельности, полноценной самореализацией в разных сферах жизнедеятельности, его становлением как активного субъекта своей жизнедеятельности.

Ю.П. Поварёнков отмечает, что большинство периодизаций имеют ряд ограничений: используют в качестве временного параметра лишь хронологический возраст и не учитывают профессиональный стаж, характеризуются редукцией содержания профессионального развития, например, сводят его сущность к развитию профессионального самопознания (Д. Сьюпер) и не учитывают профессиональные способности, опыт, мотивацию субъекта труда. Ю.П. Поваренков предлагает усилить внимание исследователей на выделении уровней в периодизации профессионального развития: стадий, периодов и фаз. В качестве ведущего критерия выделения стадии служит принятие субъектом социальной ситуации профессионального развития как руководства к действию. Автор выделяет 5 стадий: допрофессиональное развитие, поиск и выбор профессии (оптация), профессиональное обучение, самостоятельная профессиональная деятельность, послепрофессиональное развитие. Границы между фазами размыты, а сами они неоднородны и содержат в себе периоды развития. Основанием для выделения периода является уточнение ситуации профессионального развития и конкретизация задач профессионального становления. В составе стадии Ю.П. Поварёнков выделяет 3 периода: адаптация и формирование ресурсов для решения новой задачи, период решения основной задачи профессионального становления на данной стадии, подготовка к переходу на новую стадию развития. В свою очередь, каждый из периодов распадается на несколько фаз, например, период адаптации – на такие фазы, как: использование старых средств деятельности, поиск путей и средств адаптации, процесс адаптации, выход на необходимый уровень адаптации.

**2.7. Гендерные различия в карьере**

А. Мужчины воспринимают карьеру прежде всего как занятие престижных и перспективных должностей.

Женщины воспринимают карьеру прежде всего как возможность самореализации, личностного роста.

Б. У мужчин карьера полностью соотносится с выполняемой работой. Сильно выражена идентификация успехов в работе с успешной профессиональной и должностной карьерой.

У женщин выполняемая работа и карьера рассматриваются как разные понятия: работа осуществляется “здесь и сейчас”, а карьера является личной целью, о результатах достижения которой может судить сама женщина.

В. Мужчины рассматривают карьеру как существенную составную часть жизни. Если возникают проблемы личного характера, мужчины, как правило, ищут возможности компенсировать личностные затруднения достижениями в карьере.

Женщины, напротив, четко разграничивают личностные и профессиональные проблемы и в случае внутреннего конфликта однозначно выбирают либо тот, либо иной путь.

Г. У мужчин “личная стратегия” в карьере связана с достижением поставленной цели. Решающий вопрос перед каждой новой задачей по дальнейшему карьерному продвижению звучит так: “Что это даст в будущем, есть ли у данного конкретного шага перспектива?”

У женщин “личная стратегия” в карьере связана с решением проблемы в данном месте и в настоящий момент. Практически отсутствует элемент времени при принятии решений, их последствия учитываются довольно слабо.

Д. Для мужчин одним из важных условий успешной карьеры является “трезвая оценка степени риска”, т.е. сознательное взвешивание шансов на успех или проигрыш. Риск означает альтернативу: прибыль или потерю, победу или поражение.

Для женщин характерна оценка риска в качестве принципиально отрицательного момента и означает потерю, опасность. Риск стараются по возможности избегать.

**Гендерные различия в карьере (Р.Л. Кричевский, Ю.В. Синягин)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Критерий сравнения* | *Мужчины* | *Женщины* |
| Восприятие карьеры | как занятие престижных и перспективных должностей. | как возможность самореализации, личностного роста. |
| Понятия работа и карьера | карьера полностью соотносится с выполняемой работой. Сильно выражена идентификация успехов в работе с успешной профессиональной и должностной карьерой | выполняемая работа и карьера рассматриваются как разные понятия: работа осуществляется “здесь и сейчас”, а карьера является личной целью, о результатах достижения которой может судить сама женщина. |
| Карьера и другие сферы жизни | Мужчины рассматривают карьеру как существенную составную часть жизни. Если возникают проблемы личного характера, мужчины, как правило, ищут возможности компенсировать личностные затруднения достижениями в карьере. | Женщины, напротив, четко разграничивают личностные и профессиональные проблемы и в случае внутреннего конфликта однозначно выбирают либо тот, либо иной путь. |
| “личная стратегия” в карьере | связана с достижением поставленной цели. Решающий вопрос перед каждой новой задачей по дальнейшему карьерному продвижению звучит так: “Что это даст в будущем, есть ли у данного конкретного шага перспектива?” | связана с решением проблемы в данном месте и в настоящий момент. Практически отсутствует элемент времени при принятии решений, их последствия учитываются довольно слабо. |
| Отношение к риску | Для мужчин одним из важных условий успешной карьеры является “трезвая оценка степени риска”, т.е. сознательное взвешивание шансов на успех или проигрыш. Риск означает альтернативу: прибыль или потерю, победу или поражение. | Для женщин характерна оценка риска в качестве принципиально отрицательного момента и означает потерю, опасность. Риск стараются по возможности избегать |

**2.8. Успешность карьеры. Карьера и профессионализм**

О.Е. Илгунова, изучая динамику становления стилей профессиональной деятельности на разных этапах карьеры государственных служащих, пришла к выводу, что возраст и профессиональный стаж сами по себе не обеспечивают последовательного и позитивного развития профессионализма.

В исследованиях ряда авторов подчёркивается, что понятие успешности не равнозначно таким понятиям, как эффективность, результативность, продуктивность, хотя и связано с ними. По мнению В.В. Люкина, успешность «включается в качестве важнейшей психологической составляющей достижения личностью профессионала психо-эмоционального состояния, характеризующегося удовлетворённостью деятельностью, усилением мотивации достижения, согласованностью позиций «Я как личность» и «Я как профессионал», актуализацией потребности в самоорганизации, самосовершенствовании». О.Е. Илгунова считает, что успех в карьере следует рассматривать «как с точки зрения продвижения внутри организации от одной должности к другой, более высокой, так и с точки зрения степени овладения определённой профессией, составляющими её навыками и знаниями, в разных организация получения признания руководства в разных условиях». А.А. Бодалев утверждает, что состоялся ли человек как профессионал, следует спрашивать не у его современников, а у следующих поколений. В целом отечественные исследователи выделяют два критерия успешной карьеры: объективный и субъективный. С точки зрения объективного критерия, процесс карьерного роста можно оценить по двум базовым параметрам: движение внутри организации и внутри профессии. Критерием личностной, субъективной успешности может быть собственное мнение человека о том, достиг ли он того успеха, к которому стремился.

Выявлению личностных факторов профессиональной самореализации посвящено исследование О.О. Богатыревой, в котором показано, что процессы личностной и профессиональной самореализации находятся в постоянном динамическом взаимодействии (от гармоничного сочетания до конфликта). Показателями личностной самореализации она считает достижение значимых целей, осознание и реализацию ведущих ценностей и смыслов, а в качестве объективного показателя профессиональной самореализации рассматривает карьерный рост. О.О. Богатырева полагает, что в зависимости от характера профессиональной деятельности значимость личностных качеств, обеспечивающих карьерный рост, может существенно различаться. При этом существуют и такие личностные качества, которые могут рассматриваться в качестве общих предикторов профессиональной самореализации. К их числу автор относит самоэффективность, гибкость поведения и неудовлетворённость собственной деятельностью. Самоэффективность выполняет системообразующую функцию и проявляется в умении организовать свою деятельность и достичь успеха во взаимодействии с другими, гибкость поведения обеспечивает эффективное профессиональное и межличностное взаимодействие, неудовлетворённость своей деятельностью стимулирует развитие потребности к профессиональному и личностному росту.

Не вызывает сомнения утверждение, что выбирая профессию (и КН), человек в значительной степени выбирает жизненный путь и стиль жизни, поскольку данный выбор определяет и место жительства, и уровень материального благосостояния, и степень свободы для творчества. От успешности карьеры зависит уровень удовлетворенности жизнью в целом

В настоящее время выделяют два уровня психических потенциалов высокого профессионализма человека:

1. специфический уровень – психические свойства, специализированные относительно конкретной деятельности (например, профессионально-важные качества, что отражено в профессиограммах);
2. неспецифический уровень, который представлен всей совокупностью многокачественных возможностей человека – его ценностями, жизненными приобретениями, «функциональными резервами» и т.д.

Этот подход позволяет говорить о новой, актуальной и практически значимой области психологического исследования карьеры – изучении природы внепрофессиональных потенциалов высокого профессионализма и успешности при построении карьеры (проблеме психических потенциалов профессиональной деятельности в ее наиболее продуктивных формах). Карьера – это не просто профессиональная деятельность. Карьера – это профессиональная самореализация, самоактуализация в профессиональной деятельности.

В работах А. Маслоу профессиональная самореализация раскрывается через «увлеченность значимой работой», К.К. Платонова – через призвание, в котором «сочетаются интерес к определенной деятельности, стремление ее осуществлять и правильная самооценка способностей к ней»

Социальная ситуация современного общества не только существенным образом изменила многие социальные представления и ценностные ориентиры, но и принесла с собой неоднозначное, а порой и амбивалентное отношение ко многим ценностям и нормам (Д.А. Леонтьев, Е. Шмелева). В их числе – ценности и смыслы карьеры, поэтому данной проблематике в настоящее время посвящено немало исследований (Р.Л. Кричевский, Ю.В. Синягин, Е.А. Могилевкин, А.А. Жданович, О.О. Богатырева, Н.Н. Мельникова и др.).

Таким образом, высокий профессионализм выступает важной, однако не единственной детерминантой успешного профессионального и личностного развития, связанного с успешным карьерным продвижением. Р.Л.Кричевский отмечает, что профессионализм есть особая качественная характеристика личности: только реализуя себя как субъекта жизнедеятельности и своего жизненного, в т.ч. профессионального и карьерного пути, человек выступает подлинным творцом своего «акме». Процесс становления профессионализма в течение всей его жизни, рассматривается, как способ самореализации человека, становления его субъектности [Волянюк].