**Лекция 11-13. Основные концепции и модели профессиональной ориентации различных групп населения (6 час).**

**3.1. Личностные факторы карьеры**

Личностные факторы карьеры раскрываются в работах Ю. В. Синягина, Р. Л. Кричевского и др.

 По мнению ведущих специалистов, в число наиболее значимых личностных факторов входят самоэффективность, интернальность, эмоциональная стабильность, мотивация к карьере. С целью выявления выраженности вышеназванных личностных качеств у служащих были использованы валидные методики.

 По мнению А.Бандуры, самоэффективность - это основанная на знании и прежних переживаниях убежденность человека в своей способности достигать определенного результата при адекватных затратах. Исследователь акцентировал внимание на том, что умелое использование даже скромных способностей позволяет человеку достигать высоких результатов. В то же время, наличие значительного потенциала автоматически не гарантирует субъекту достижения высоких профессиональных и личностных результатов. Добавим, что эта проблема в отечественной психологии решалась в концепции индивидуального стиля деятельности [9, 13, 22].

 Исследования отечественных авторов показывают, что состояние феномена самоэффективность указывает на те вероятные способы коррекции, которые ведут к конструктивным преобразованиям в «Я - концепции» субъекта и позволяет операционально поддержать активность личности в достижении профессиональных высот [4].

 Активно используемый в отечественной практике тест УСК позволяет с большой вероятностью выявлять отношение человека к своей жизни: считает ли себя судьбы (внутренний, интернальный локус контроля) или же ощущает себя объектом воздействия других лиц и обстоятельств («пассивная жизненная позиция» - внешний, экстернальный локус контроля). Значения, получаемые испытуемыми по шкалам теста УСК статистически значимо коррелируют с уровнем тревожности, активности в контактах, оптимизмом, ответственностью и другими чертами личности. Поэтому этот тест - в его широкой интерпретации - используется в профессиональном отборе [4, 21], планировании карьеры, как инструмент диагностики управленческого потенциала и для решения других научно-практических задач. По-мнению И.Д Ладанова, высокие значения по тесту отражают «лидерский потенциал» и присущи лицам, «способным осуществлять свою карьеру» (см. Отчет за 1 этап).

 Высокие показатели идентификации с карьерой (карьерной причастности) характерны для сотрудников, готовых работать с высокой отдачей ради достижения прежде всего целей организации и способных достаточно длительный период работать сверхурочно и безвозмездно. Такие люди надежны в сложных обстоятельствах деятельности организации. Низкий уровень присущ работникам, реализующим прежде всего личные цели. Для работников с низкой карьерной скоростью объективную сложность представляет способность не снижать качество работы в усложненных условиях (фактор времени, недостаток материально-технических ресурсов, информации и др.). Они менее склонны проявлять инициативу, недостаточно настойчивы в решении проблем, тормозящих их личностный и профессиональный рост.

 В целях определения личностных характеристик, в своей совокупности прямо или косвенно влияющих на становление карьеры субъекта, использовался тест-опросник Р.Б.Кеттела (1970). Особенности организации личной работы и своих взаимодействий с партнерами определялись методиками, оценивающими стиль деятельности субъекта и стиль руководства [13, 22].

 Достаточно изучены взаимосвязи карьерного продвижения и социальных ролей, которые играет работник в организации (этот вопрос достаточно раскрыт в Отчете за 1 этап). Согласно литературным данным и данным результатов исследований, проводимых на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС при Президенте РФ, выбор субъектами тех или иных социальных ролей во многом обусловлен их индивидуальными, и прежде всего, личностными особенностями.

Для оценки особенностей личности, оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессиональ­ного пути важно учитывать тип личности человека, область деятельности. Наиболее операциональной для данной цели считается типология личностей *Дж. Голланда*

*Типология личностей Дж. Голланда*

|  |  |
| --- | --- |
| **Тип личности** | **Содержание деятельности** |
| 1*.Реалистический**2. Исследовательский* 3. *Артистичный**4. Социальный* *5. Предпринимательский**6. Конвенциональный* | Ориентация на манипулирование инструментами имеханизмами Ориентация на поиск Ориентация на эмоциональные проявления, само­презентацию Ориентация на взаимодействие с людьми Ориентация на влияние на людей Ориентация на манипулирование данными, инфор­мацией |



Рис Типология личностей Дж. Голланда

Типы профессиональной направленности личности, определяемые по методике Дж. Голланда, в некоторой мере соответствуют классификации профессий по предмету труда. Так, «реалистичный» тип личности в наибольшей степени соответствует профессиям типа «человек-техника» и «человек-природа» и характеризует направленность на рабочие и инженерно-технические специальности и должности. «Интеллектуальный» тип личности в большей степени связан со сферой общественных и естественных наук, то есть, с профессиями типа «человек-человек» и «человек-природа». «Социальный» тип определяет склонность к профессиям в сфере обслуживания, образования и медицины типа «человек-человек». «Конвенциальный» тип характеризует склонность к информационным профессиям типа «человек-знаковая система». «Предприимчивый» тип однозначно не связан с каким-либо одним предметом труда, и может проявляться в любом из них, хотя ориентация на управленческие профессии и должности более тесно связывает представителей этого типа к профессиям «человек-человек». Наконец, «артистический» тип личности без проблем можно отнести к профессиям типа «человек-художественный образ».

**3.2. Выбор карьеры**

Хотя по концепции Голланда один из типов всегда доминирует, человек может приспосабливаться к условиям, используя стратегии двух и более типов.

Чем ближе ориентации (секторы в круге) доминирующей и второй (третьей) ориентации, тем ближе типы личности. Учитывая содержание доминирующих и недоминирующих ориентаций, можно выбирать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет более успешен. Если доминирую­щая и следующие ориентации далеки друг от друга, карьеру выбирать сложнее.

Другой типологией, которая может быть использована в целях выбора карьеры, является типология *Е.А. Климова*[[1]](#footnote-1)*.* Все ви­ды деятельности разделены по предметам труда:

*Тип П* — «человек — природа»: ведущий предмет труда — растения, животные, микроорганизмы.

*Тип Т —* «человек — техника»: ведущий предмет труда — Технические системы, вещественные объекты, материалы, виды энергии.

*Тип Ч —* «человек — человек»: ведущий предмет труда — люди, группы, коллективы, общности людей.

*Тип З —* «человек — знак»: ведущий предмет труда — условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки.

*Тип X —* «человек — художественный образ»: ведущий предмет труда — художественные образы, условия их построения.

Менеджер по персоналу, как правило, сталкивается с уже определившимся профессионалом, однако важно знать, как человек сделал свой выбор. Можно выделить следующие основные ситуации выбора профессии:

|  |  |
| --- | --- |
| *1.Традиция* | Вопрос о выборе не возникал в силу традиции, обычаев |
| *2.Случай* | Выбор произошел случайно в силу некоего события |
| *3. Долг* | Выбор профессии связан с представлением о долге, о своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми |
| *4. Целевой выбор* | Выбор связан с сознательным определением целей профессио­нальной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения (до момента выбора знает о будущей профессиональной деятельности) |

**3.3. Ценностно-смысловой аспект построения карьеры**

Человек, выступая субъектом своей жизнедеятельности и своего жизненного пути, выражает и реализует себя в течение всей своей жизни, а основными сферами его самовыражения и самореализации выступают сферы профессиональной и личной жизни – карьерная и личностная линии жизнестроительства.

Как отмечает О.О. Богатырева, сопряжение этих линий личностного и профессионального развития не всегда является гармоничным. Гармонично оно тогда, когда карьера наполнена личностным смыслом, ценностным содержанием, конгруэнтным общей направленности личности, тогда и границы между ними становятся условны.

Что способствует, а что препятствует их сочетанию? Каково ценностно-смысловое содержание карьерной направленности? Как связана карьерная направленность с общей направленностью личности? Ответы на эти вопросы представляются нам актуальными в теоретическом и практическом отношении.

Не вызывает сомнения утверждение, что выбирая профессию и ценностный вектор построения карьеры, человек во многом определяет свой 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 удовлетворённости жизнью в целом.

Как уже было отмечено, в настоящее время выделяют два уровня профессионализма – специфический и неспецифический. Под вторым понимают ценности, жизненные приобретения и «функциональные резервы» личности (Д.Н. Завалишина), способность к самоанализу, самопознанию и выстраиванию оптимальной траектории жизненного пути и профессионального и карьерного развития (А.С. Соколова), мета-умения как инварианты профессионализма: способность к обучению и самообучению, к самоанализу и рефлексии; высокая адаптивность и самоэффективность (Р.Л. Кричевский, Ю.В. Синягин). Таким образом, построение карьеры – это не просто осуществление профессиональной деятельности. Карьера – это профессиональная самореализация, самоактуализация в профессиональной деятельности. Так, в работах А. Маслоу профессиональная самореализация раскрывается через «увлеченность значимой работой», К.К. Платонова – через призвание, в котором «сочетаются интерес к определённой деятельности, стремление её осуществлять и правильная самооценка способностей к ней». При таком понимании феномена карьеры должностное восхождение субъекта выступает не самоцелью, а одним из способов, вариантов и средств самореализации, к числу которых можно также отнести профессиональное самосовершенствование, вовлеченное в процесс исполнения усложняющихся профессионально-трудовых задач, их насыщении элементами творчества.

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. В их числе – ценности и смыслы карьеры. Поэтому данной проблематике в настоящее время посвящено немало исследований.

Наиболее адекватной для исследования карьерной направленности выступает постнеклассическая методология (термин B.C. Степина). Методология постмодернизма (П.Фейерабенд, К. Поппер, С. Тулмин, М. Полани, К. Джерджен) предполагает полипарадигмальный характер исследований, активность и вариативность в конструировании образа мира, гибкость и пластичность в его реконструировании и свободу человека при выборе траекторий профессионального и личностного развития.

Как считает М.С. Гусельцева, возможность дальнейшего развития получает пси­хология, построенная на основе постмодернистской, постнеклассической парадигмы и отвечающая на следующие «вызовы» современности: культуру постмодернизма, философию постмодернизма и постпозитивизма, постнеклассическую парадигму в физике, информационная культуру (Д. Белл, А.И. Ракитов) и сетевой прин­цип организации знания (Дж. Чу), прак­тическим выражением которых стала глобальная компьютерная сеть – Ин­тернет, обращенность к психотехническому и духовному опыту восточных культур. О перспективности исследований в русле гуманитарной, неклассической психологии заявляет и Д.А. Леонтьев, ориентируя на область не «необходимого» и детерминированного, а на область самодетерминируемого и «возможного».

Согласно данной парадигме, нет и не может быть единого понимания карьеры, единых критериев успешности. Человек сам определяет для себя, что для него карьера, он сам выбирает и строит свою систему координат карьерной направленности, *своей собственной* КН, выступая, по словам Б. Трейси, «архитектором собственной карьеры». В современной науке понятие карьеры, карьерной направленности наполняется новым (точнее по-новому высвеченным, играющим новыми красками) ценностно-смысловым содержанием, относительно новым является и подход к построению карьеры в разновекторных направлениях – «карьера вверх» и «карьера вглубь».

**3.4. Карьерная направленность как структурно-уровневое образование: метасистемный подход**

Центральной категорией нашей диссертации является «карьерная направленность». В общепсихологических теориях личности направленность понимается как ведущая характеристика личности, однако в разных концепциях раскрывается по-разному: как «динамическая тенденция» (С.Л. Рубинштейн), «смыслообразующий мотив» (А.Н. Леонтьев), «доминирующее отношение» (В.Н. Мясищев [146]), «отношение к другим людям, к обществу, к самому себе» (В.С. Мерлин), «динамическая организация сущностных сил человека» (А.С. Прангишвили), «социально обусловленная подструктура личности» (К.К. Платонов), «основная жизненная направленность» (Б.Г. Ананьев), «системообразующее свойство личности, определяющее её психологический склад» (Б.Ф. Ломов). Последние три из указанных подходов представляются наиболее близким нашему исследованию.

Направленность, согласно концепции динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова, является «вершинной» подструктурой личности, включающая в себя убеждения, мировоззрение, идеалы, стремления, интересы, желания и, согласно взглядам Б.Г. Ананьева, выступает «ядром личности». Б.Ф. Ломов отмечает, что именно в этом свойстве выражаются «цели, во имя которых действует личность, её мотивы, её субъективные отношения к различным сторонам действительности: вся система её характеристик».

Под направленностью мы понимаем одно из основных свойств личности, определяющее как ведущую репрезентативную систему восприятия, так и доминирующие чувства, мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные и смысложизненные ориентации человека, а также личностную и профессиональную позицию – отношение к себе, к своей деятельности (профессии) и к себе как субъекту деятельности (к себе в профессии) и жизненного (в т.ч. профессионального и карьерного) пути.

1. Под карьерной направленностью (КН) мы понимаем одно из основных свойств личности, определяющее как ведущую репрезентативную систему восприятия, так и доминирующие чувства, мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные и смысложизненные ориентации человека относительно путей своего карьерного развития, а также личностную и профессиональную позицию (отношение к себе, к своей деятельности (профессии) и к себе как субъекту деятельности (к себе в профессии)) и своего жизненного, в т.ч. профессионального и карьерного пути. Карьерная направленность обладает мотивационно-направляющим потенциалом и выступает как системное структурно-уровневое образование, включающее общую карьерную направленность (общую заинтересованность в карьерном развитии), векторное направление построения карьеры (карьерные векторы «вверх» и «вглубь») и карьерные ориентации («управление, «предпринимательство», «служение», «мастерство»).

Одним из первых понятие «карьерные ориентации» употребил Д. Сьюпер, понимая под ними систему *смыслов*, которые личность стремится реализовать при выборе и построении своей карьеры, и совокупность установок, связанных с профессиональным опытом и профессиональной активностью. Карьерные ориентации, по мнению Д. Сьюпера, представляют собой сплав способностей, побуждений, мотивов и ценностей, которыми человек не может поступиться при выборе и построении карьеры.

Разработка проблемы карьерных ориентаций получила свое развитие, в частности, в представлениях Э. Шэйна, создавшего методику «Якоря карьеры». Согласно теории Э. Шейна, планирование и построение карьеры – это процесс медленного развития профессиональной «Я- концепции» и самоопределения с учетом собственных способностей, мотивов, потребностей, отношений и ценностей. Центральным конструктом его теории выступает понятие «якорь карьеры» (карьерный ключевой момент). Якорь карьеры рассматривается как важный компонент Я-концепции, представляющий значимые для личности интересы или ценности, от которых она не откажется в ситуации выбора. Якоря карьеры формируются в процессе социализации в результате накопления профессионального опыта в начальные годы развития карьеры и выполняют функции управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры в течение всей жизни. Э. Шэйн выделяет пять групп якорей карьеры: функциональность, управленческая компетентность, созидательность и инициативность, автономия и независимость, безопасность. А его методика диагностирует выраженность следующих ориентаций: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Концепция Э. Шейна опирается на расширенное понимание карьеры, характерное для западной психологии, отражающее место труда в жизни человека в целом и включающее разные формы отношения к труду. Отсюда в списке карьерных ориентаций появляются направления, акцентированные на определённых условиях труда и соотношении труда с другими аспектами жизни (например, интеграция стилей жизни), или же направления, отражающие неспецифические мотивы, которые можно реализовать в разных формах трудовой деятельности (например, автономия).

В России методика Э. Шейна была переведена и адаптировована В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой. Однако в опубликованном материале отсутствуют какие-либо данные о психометрической проверке методики. В реадаптации А.А. Козяк (Жданович) опросник под названием «Карьерные ориентации» (ОКО) прошёл новую психометрическую проверку и был стандартизирован на выборке студентов. Опросник, предложенный А.А. Козяк (Жданович), вошел в реестр исследовательских и психодиагностических методик, прошедших профессиональное рецензирование в 2010 г.. Не умаляя значимости данной методики, стоит отметить, что она сохранила расширенную концептуальную основу, предложенную Э. Шейном и характерную для зарубежной психологии.

В исследованиях Н.Н. Мельниковой не удалось подтвердить восьмифакторную структуру, предложенную Э. Шейном: на разных выборках устойчиво выделяются два фактора, которые можно описать через *два вектора направленности карьеры «вверх» и «вглубь»*, и появляется ряд факторов меньшей значимости, варьирующих от выборки к выборке, которые можно определить через параметры, отражающие условия труда. Подобные результаты получены и в факторных исследованиях А.А. Жданович.

Исследования представлений о карьере на Российской выборке показали более узкое и конкретизированное понимание карьеры, как поступательного профессионального развития, сопровождающегося адекватным ростом социального статуса и материального вознаграждения. В данном представлении ясно выделяются две линии (два взаимодействующих вектора) развития карьеры – условно называемые «карьера вверх» и «карьера вглубь». Оптимальное развитие карьеры предполагает баланс, гармоничное единство этих двух линий. Значительные «перекосы» в том или другом направлении ведут к деформациям карьерного развития. Например, порождают феномен «карьеризма» при неадекватном доминировании «карьеры вверх»; или же феномены социальной незащищённости, снижения удовлетворённости трудом и др. при полном игнорировании личностью вертикального направления.

Однако это не исключает наличия у конкретной личности некоторых приоритетов в выборе направления карьерного развития, которые обусловлены как индивидуальной предрасположенностью, так и личной историей социального развития. Эти приоритеты и проявляются в карьерных ориентациях, которые определяют постановку карьерных целей, карьерных планов и выполняют направляющие и организующие деятельность функции при построении индивидуальной карьеры. Карьерные ориентации достаточно устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время, хотя нередки и случаи смены карьерных ориентаций в течение жизни человека.

Представление о карьере, как феномене, в котором сочетаются два вектора развития – «вверх» и «вглубь» – легло в основу разработанного Н.Н. Мельниковой опросника «Карьерные ориентации» (КарО), вошедшего в арсенал психодиагностических методик нашего исследования. В диссертации мы придерживаемся представления о трёхуровневой системе карьерной направленности (см. рис. 1). Под карьерной направленностью (КН) понимается:

Общая карьерная направленность, определяющая, насколько человек в принципе заинтересован в построении карьеры.

Векторное направление «карьера вверх» (соответствует вертикальной карьере, должностному продвижению) и «карьера вглубь» (соответствует горизонтальной карьере, профессиональному продвижению). «Карьера вверх» предполагает продвижение по служебной лестнице, с занятием руководящих постов, приобретение статуса и места в социальной иерархии, обретение финансовой самостоятельности. «Карьера вглубь» направлена, прежде всего, на совершенствование и оттачивание профессионального мастерства и ориентирована на создание высококачественного продукта в какой-либо сфере.

Карьерная ориентация – система личностных диспозиций по отношению к карьере, выражающаяся через ценностные ориентации, установки и интересы, побуждающие к развитию деятельности в определённом направлении.

Общая направленность на построение карьеры

Карьера вверх Карьера вглубь

Управление Предпринимательство Служение Мастерство

Рисунок. Трёхуровневая модель карьерной направленности

Как показано на рис, общая ориентация на построение и развитие карьеры распадается на два вектора – «вверх» и «вглубь», а каждое из этих векторных направлений карьеры, в свою очередь, – ещё на два качественно различных компонента: «карьера вверх» подразделяется на карьерные ориентации «Управление» и «Предпринимательство», «карьера вглубь» – на карьерные ориентации «Служение» и «Профессиональное мастерство». Как показал факторный анализ, все четыре ориентации представляют собой отдельные относительно независимые факторы. При этом, направления «вверх» и «вглубь» выявляются как факторы второго порядка.

В современной отечественной науке наблюдается несоответствие актуальности количеству исследований карьерных ориентаций, ценностно-смыслового аспекта построения карьеры. Исследования, посвященные изучению карьерных ориентаций, малочисленны и ведутся в основном в области экономики (И.А. Поленц и др.), социологии (В.Е. Сезенин, Н.В. Овсейчик и др.), педагогики (Б. Идзиковски, О. Л. Поминова, Е.В. Кисилева и др.). В психологии данная проблематика представлена единичными разработками (Т.Г. Гнедина , О.П. Терновская , А.А. Жданович, Е.Н. Полянская, А.К. Канаматова, А.В. Колодина).

1. *Климов Е.А.* Психология профессионала. — М., 1996. [↑](#footnote-ref-1)