



По моему мнению, систематизация факторов, влияющих на выбор карьерной ориентации и карьерный рост представителей разных профессий, является одной из центральных проблем, как социальной психологии, так и психологии личности. Тем не менее, вопрос о взаимосвязи этих конструктов с карьерными ориентациями и карьерой в целом остается открытым. К настоящему времени еще не сложилось окончательного определения понятия карьеры. В одних случаях карьера характеризуется как явление только профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, имущественной или социальной среде. Согласно другим, карьера - индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с его трудом, опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни. Карьера понимается как сложное социально-психологическое явление, выражающееся в чередовании подъемов и спадов профессионального и личностного развития. Она может охватывать все сферы жизнедеятельности человека и иметь нелинейный характер.

Развернутая теория карьеры была предложена Д. Сьюпером. По Д. Сьюперу, важнейшим детерминантом профессионального пути человека является его представление о своей личности - «профессиональная Я-концепция», которую человек воплощает в серии карьерных решений, часто неосознанно. Основанием для этого служат личностная концепция, способности, склонности, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться, осуществляя выбор карьеры. В этом контексте карьерные ориентации предстают как смыслы, которые человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры.

Разработка проблемы карьерных ориентаций получила свое продолжение в работах Э. Шейна, Е.Г. Молл, Е.Ф. Рыбалко, Н.А. Волковой и других.

С точки зрения Э. Шейна понятию «карьерная ориентация» соответствует термин «якорь карьеры». Якорь карьеры - важный составляющий элемент профессиональной Я - концепции, который возникает в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта в начальные годы развития карьеры, и служит для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры на протяжении всей жизни. Э. Шейн выделяет пять основных вариантов якоря карьеры по критериям:

- функциональность,
- управленческая компетентность,
- созидательность и инициативность,
- автономия и независимость,
- безопасность.

Развитие моей карьеры зависит от ряда внешних и внутренних факторов. К первым относятся социально-экономическая ситуация, профессиональная среда, организационная культура компании в которой я работаю и пр., ко вторым – моя мотивация, самооценка, уровень притязаний, состояние здоровья. Обращаясь к внутренним факторам развития карьеры, мне необходимо остановиться на понятии самоэффективности как комплексе индивидуально-психологических особенностей, характеризующих сферу восприятия собственной компетентности, эффективности и личностной влиятельности. Оценка своей эффективности и обусловило выбор сфер деятельности и среды, которыми я занимаюсь. Индивиды, как и я, склонны избегать тех видов деятельности и ситуаций, в которых их возможности недостаточны. Чем сильнее уверенность людей в собственной эффективности, тем больше вариантов карьеры они рассматривают в качестве возможных к реализации.

Э. Хьюг было предложено деление видов карьеры на объективный и субъективный:

Объективным успехом называется положительный результат в карьере, который может быть оценен окружающими людьми. Как правило, он измеряется такими характеристиками, как размер заработной платы, количество продвижений по службе и уровень занимаемой должности в иерархии организации.

Субъективным успехом называется совокупность суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах; он измеряется параметрами удовлетворенности работой и удовлетворенности карьерой.

Для объяснения взаимозависимости этих двух видов успеха некоторые исследователи предполагают авторские модели. Одна из них была предложена Д.Т.Холлом и Д.Э. Чендлером.

Например я, воспринимаю карьеру как призвание, сосредоточена на своих целях и задачах, а также на тех усилиях, которые нужно приложить для достижения этих целей. Такая концентрация усилий, утверждают авторы, приводит к достижению желаемых результатов (объективному успеху), за которым следует

удовлетворенность собственной деятельностью (субъективный успех). Объективный успех обеспечивает признание со стороны окружающих людей, а это ведет к трансформации личности и Я - образа, повышению уверенности в себе, постановке новых целей и новым усилиям. Весь этот цикл способствует удовлетворению собственной деятельностью, т.е. достижению объективного успеха. Таким образом, объективный успех ведет к субъективному как непосредственно (через личностную удовлетворенность собственным объективным успехом), так и опосредствованно (через признание со стороны социума).

Построение карьеры можно определить как процесс профессионального самоопределения, представляющий собой череду возможностей выбора. Перед подобным выбором человек оказывается несколько раз в жизни: после окончания школы, вуза, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности.

Выделяются четыре основных направления построения карьеры в рамках одной организации (Р. Пек, Д. Левинсон, Д. Сьюпер, У. Слокум, С. Сиарс, С. Шартл, Д. Гринхус, Э. Шейн и другие):

- Развитие в рамках текущей роли - углубление в выбранную область деятельности и упрочение статуса;
- Перемещение по горизонтали - переход в новую функциональную область и освоение новых профессиональных навыков;
- Перемещение по вертикали - приобретение новых служебных задач, подъем на более высокую ступень в иерархической структуре организации;
- Центростремительное развитие - движение к ядру руководства компании.

Однако на данный момент в России преобладает иной тип построения карьеры, где фактически отсутствует практика пожизненного найма, которая была широко распространена в СССР. Сегодня молодые специалисты, я в том числе, стремятся к росту за рамками одной компании, посвящая работе в ней в среднем полтора - два года.

Итак, планирование карьеры - это процесс постановки целей служебного развития и определение средств и методов их достижения.

Образно можно сказать, что ключ к планированию карьеры находится внутри личности, в возможностях, способностях, в ценностных ориентациях, в умении правильно оценить ситуацию на рынке труда, и определяется тем, что человек хочет получить от карьеры.

По моему мнению, главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной. Работник должен четко знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

### **Литература:**

1. Ткач Д.А. Профессиональная карьера современной молодежи. Автореф. дис...-канд. социол. наук. М., 2004.
2. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 393 с.
3. Темнова Л.В. Факторы востребованности социолога на современном рынке труда // Социологическое образование: достижения, проблемы и пути разрешения / ДВИУ РАНХиГС. Хабаровск, 2014. С. 13-17.
4. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2010.
5. Роботова А.С., Леонтьева Т.В, Шапошникова И.Г. и др. Введение в педагогическую деятельность. Учеб. пособие. М.: Академия, 2006. 208 с.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 2007.