

УДК 159.923.33

UDC 159.923.33

Н.Г. ЖАРКИХ

кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной психологии и акмеологии, Орловский государственный университет
E-mail: natalya_zharkih@list.ru

Н.В. ВАСИНА

кандидат психологических наук, профессор, кафедра прикладной психологии, Финансово-технологическая академия
E-mail: vnv1805@mail.ru

С.С. КОСТЫРЯ

кандидат психологических наук, доцент, кафедра прикладной психологии, Финансово-технологическая академия
E-mail: kostiry122@mail.ru

N.G. ZHARKIH

Candidate of psychological sciences, associate professor of social psychology and acmeology, Orel State University
E-mail: natalya_zharkih@list.ru

N.V. VASINA

Candidate of psychological sciences, professor of the Department of Applied Psychology, Financial and Technology Academy
E-mail: vnv1805@mail.ru

S.S. KOSTIRA

Candidate of psychological sciences, Associate Professor of Applied Psychology, Financial and Technology Academy
E-mail: kostiry122@mail.ru

МОТИВАЦИЯ КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

MOTIVATION OF CAREER ORIENTATION

В статье представлены различные подходы к пониманию сущности карьерной ориентации, а также раскрыты важнейшие детерминанты карьерной ориентации.

Ключевые слова: карьерная ориентация, карьера, типы карьеры, детерминанты карьерной ориентации.

The paper presents various approaches to understanding the essence of career orientation, and the disclosure of important determinants of career orientation.

Keywords: career orientation, career, career types, determinants of career orientation.

Мотивация деятельности и самоактуализации находит свое отражение в карьерной ориентации, которая рассматривается как диспозиция высшего уровня, является устойчивым образованием и определяет профессиональный путь человека. В карьерной ориентации интегрируются ценности, мотивы деятельности, личностные, смысловые образования, поэтому она может рассматриваться как направленность личности на осуществление себя в деятельности (Почебут, Чикер, 1997).

Одним из важнейших аспектов профессионального и личностного развития является сознательное планирование карьеры, своего профессионального жизненного пути. Карьера предполагает успешное продвижение в области общественной, политической, профессиональной деятельности. Планирование своей карьеры осуществляется личностью, исходя из общих тенденций самоактуализации, самосознания, актуального состояния мотивационной сферы. Профессиональная карьера – это такая часть жизни человека, в которой сливаются частные, личные и общественные интересы.

В карьере можно выделить как объективную, внешнюю сторону – занимаемые и сменяемые человеком профессиональные позиции, социальный успех, так и внутреннюю, субъективную, сторону – удовлетворенность человека жизненной ситуацией, восприятие им успешности жизненного и профессионального

пути, своей роли в профессиональной жизни организации, карьера является одним из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, а человек, планирующий свою карьеру, может рассматриваться как ответственный за собственную жизнь, за реализацию личностного и профессионального потенциала. Карьерная мотивация отражает значимое желательное будущее. Она направляет в течение длительного времени усилия специалиста (Вилюнас, 2006).

Возросшее внимание к социальной обусловленности карьеры подтверждает факт появления в конце XX века «теории социальных детерминант карьеры». Авторы теории утверждают, что успешность карьеры задана от рождения. Обосновывается вывод о том, что дети чиновников и других высокопоставленных лиц быстрее достигают успеха, чем представители низших слоев населения. Таким образом, по мнению П. Блау, социальная структура оказывает воздействие на результат карьеры путем формирования определенных возможностей для выбора профессии, а также посредством влияния на карьерные ориентации, личностную позицию, ценности, интересы людей (Блау, 1994).

Контент-анализ определений карьеры показал, что многие авторы включают в данную дефиницию ее детерминанты. Так, Ф.Р. Филиппов подчеркивает, что характер, тип карьеры, ее темп определяются как господствующими общественными отношениями, объек-

тивными возможностями, предоставляемыми данным обществом для ее осуществления, так и обстоятельствами жизни конкретного индивида, его личными способностями, целеустремленностью, волей, семейным положением, состоянием здоровья и др. (Российская социологическая энциклопедия, 1998). Отсутствие устойчивой научной точки зрения характерно не только в понимании карьеры, критериев ее типологизации, но и в определении ее детерминант. У разных авторов находим различные группы факторов. Так, С.И. Сотникова выделяет следующие пять групп факторов, «участвующих в формировании профессиональной карьеры»: экономические, социально-психологические, социально-экономические, социально-демографические и социокультурные (Сотникова, 1996). Считаем, что существенным недостатком такой классификации факторов карьерного процесса является то, что в ней смешаны объективные и субъективные факторы. Материалы многих исследований показывают, что карьера в значительной степени определяется реальным соотношением объективных и субъективных факторов. Более четкую позицию встречаем у Д. Сьюпера – автора теории профессионального самоопределения. Д. Сьюпер считает, что удовлетворенность работой (а для многих жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая является оптимальной на определенной стадии профессионального развития. Д. Сьюпер считал, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая «профессиональная Я-концепция». Профессиональная «Я-концепция» формируется постепенно, по мере ролевой адаптации и на определенном этапе развития личности начинает выполнять интегрирующую, объединяющую, стабилизирующую функцию, ориентируя человека в его развитии (Вилюнас, 1990).

Профессиональная «Я-концепция» воплощается в серию карьерных решений. Человек может реализовать свои карьерные ориентации неосознанно.

Д. Сьюпер выделяет четыре типа карьеры, которые определяются особенностями личности, образа жизни, отношений и ценностей человека, основанием этой классификации является показатель стабильности карьеры.

1. Стабильная карьера – характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности.

2. Обычная карьера – наиболее распространённая – совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы.

3. Нестабильная карьера – характеризуется двумя или несколькими пробами, причём смена профессиональной деятельности происходит после определённого периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере.

4. Карьера со множественными пробами – изменение профессиональных ориентации происходит в течение всей жизни.

При характеристике типа карьеры принимается во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное своеобразие внутри типов профессиональных карьер во многом определяется личностными особенностями (там же).

Также он выделяет три группы факторов, определяющих карьерный процесс:

1. Психологические факторы: интеллект и специальные способности человека, его интересы, ценности и потребности, влияющие на выбор карьерного пути, стабильность процесса продвижения, достижение успеха в карьере.

2. Социальные факторы: социоэкономический статус (высокий), уровень образования, семейная ситуация, раса, пол, религия. Сьюпер подчеркивает, что сочетание психологических и социальных факторов во многом является определяющим для успешного развития карьеры. Высокий социоэкономический статус, интеллектуальные способности позволяют человеку получить хорошее образование. Хорошо образованные люди эффективно используют ресурсы и возможности, которые общество сделало для них доступными, осознают важность владения широким спектром информации в процессе принятия решений и, вероятно, будут более стабильными в карьерном продвижении. Интересы, ценности и специальные способности приводят к выбору определенной профессиональной сферы, в которой будет осуществляться построение карьеры, мотивация определяет, как высоки устремления человека и как настойчиво он будет работать, чтобы реализовать свои планы. Из этих заключений автора видно, что речь идет о вертикальной карьере.

3. Экономические и общественные факторы: экономический бум или депрессия в обществе, технологические изменения в сфере экономики и производства, войны, природные катаклизмы. Эти факторы находятся вне контроля человека, но, влияя на ситуацию на рынке труда, определенным образом обуславливают возможности развития карьеры (Лушников, Шаповалов, 2009).

Д. Холл считает, что изучение карьерных процессов должно включать анализ возрастного развития, особенностей социализации, в том числе организационной, мотивации и принятия карьерных решений – это, по мнению Д. Холла, микроуровневые факторы. Следующий уровень исследования – личностно-средовое взаимодействие. На этом уровне объектом исследования должны стать взаимосвязи производственной и семейной сфер в жизни человека, развивающие воздействия профессиональной среды. Третий уровень исследования карьеры включает изучение влияния общественных процессов: социально-культурных изменений, происходящих в обществе, состоянии рынка труда (там же).

Психолог Е.А. Могилевкин в исследовании лич-

ностных факторов профессиональной карьеры государственных служащих, справедливо отмечая чрезвычайную многочисленность, многообразие и разновекторность факторов карьеры, определяющих большую сложность их классификации, предлагает рассматривать две большие группы факторов: психологические и непсихологические. К непсихологическим факторам автор относит экономические (выраженность материального стимулирования), политические (политическая ориентация), правовые (законодательное регулирование карьеры), маркетинговые (потребность госслужбы в специалистах на различных уровнях управленческой вертикали и в горизонтальном распределении должностей по специализации), образовательные (уровень и профиль образования), социокультурные (культурные особенности), медицинские (состояние здоровья), социально-демографические (пол, возраст), фактор внеслужебного окружения (помощь родственников, друзей детства, учебы, первичных этапов службы) и географические (место расположения организации). В группу психологических факторов Е.А. Могилевкин включил: социально-психологические (роль и статус в рабочей группе, тип управленческой команды и особенности взаимодействия в ней), организационно-психологические (организационная культура, организационный климат, стиль руководства), личностные (интеллектуальные, волевые, организационно-деловые, коммуникативные, эмоциональные, характеристики сферы самосознания, потребностно-мотивационные) (Могилевкин, 1998).

В приведенной классификации факторов карьеры отражаются характер трудовой деятельности государственных служащих и психологический контекст исследования. С учетом этих особенностей все же можно говорить о том, что данная классификация в определенной степени соответствует рассмотрению карьерного процесса в единстве объективистской и субъективистской парадигм.

В.К. Шаповалов также, трактуя карьеру как движение, говорит о ее обусловленности складывающимся соотношением между личностными позициями, ресурсами носителя карьеры и социально-экономической ситуацией (внешними условиями, обстоятельствами) в конкретный период жизненного пути человека (Шаповалов, 2005). Развивая идею сложной детерминированности карьерного процесса, мы считаем необходимым рассматривать внешние по отношению к субъекту карьеры и внутренние факторы. Совокупность внешних факторов карьерного движения, влияющих на его протекание и результаты, имеет многоуровневую структуру. По А.С. Мельник, «карьера определяется социальным статусом индивида, профессиональными ролями, мотивацией и ориентацией на карьерное продвижение, перспективами и условиями карьеры, а также планированием карьеры» (Мельник, 2004, с.50). Автор обращает внимание на обусловленность карьеры внутренними и внешними факторами. Далее автор систематизирует объективные, не зависящие от индивида факторы карьеры: «Это факторы макросреды (осо-

бенности экономической и политической ситуаций, законодательно-правовой и социокультурной среды и т. д.), а также факторы внеорганизационной (семья, друзья и пр.) и организационной микросреды карьерного развития (корпоративная культура, структура, кадровая политика, отношения с непосредственным руководителем)» (там же, с.55).

Известно, что продвижение внутри профессиональной стратификации влечет за собой изменение социального статуса. Н. Смелзер выделяет в качестве показателей, определяющих статус индивида, пол, возраст, расу, происхождение, образование, должность, доход (Смелзер, 1994). Одни признаки (пол, возраст, раса, социальное происхождение) относятся к объективным и постоянным, они даны индивиду от рождения и обуславливают так называемый предписанный статус. Другие (профессия, образование, должность, доход) являются результатом личного выбора и усилий индивида. Это подвижные характеристики достигаемого социального статуса, которые вызывают его изменения. Индивид, если его не устраивает полученный от рождения статус, может изменить его, получив образование, занимаясь определенным видом деятельности. Американский социолог Б. Барбер подчеркивает, что в современном обществе социальная мобильность осуществляется посредством смены профессиональных ролей, т.е. через профессионально-должностное продвижение (Барбер, 1972). Однако влияние профессионального продвижения и социального положения амбивалентно, и социальное положение может как действовать, так и препятствовать профессиональному продвижению.

Карьерные ориентации многие авторы понимают как направленность деятельности на осуществление профессионального и должностного продвижения. В литературе по карьерной тематике термин «карьерные ориентации» употребляется при анализе, как правило, вертикальной карьеры. Д.А. Лушников и А.В. Шаповалов, отмечают, что о карьерной ориентации надо говорить, прежде всего, тогда, когда у человека складываются его собственные представления о предстоящей карьере, когда он конструирует ее тип, определяясь в ее вертикальном или горизонтальном характере. Карьерные ориентации обусловлены уровнем притязаний индивида, уровнем его амбиций, предпочитаемой жизненной стратегией, жизненным сценарием, иерархией жизненных ценностей, что отражается в «якорях карьеры» по Холланду.

Как отмечает Н.Р. Галиакберова, в ходе зарубежных исследований в области карьеры обнаружена зависимость числа рассматриваемых в качестве возможных вариантов карьеры от уверенности людей в своих возможностях, качества «карьерной подготовки» – от интереса, который они проявляют к собственным личностным ресурсам: «Это означает, что необходимо не только обладать определенными психологическими характеристиками, обуславливающими успешность выполнения той или иной деятельности, требуется еще и твердая уверенность человека в способности реализо-

вать их в соответствующей ситуации» (Галиакберова, 2003).

По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной «Я-концепции», которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Обычно на это уходит от одного до десяти лет работы. Важным направляющим элементом «Я-концепции» является карьерная мотивация. Д. Мак-Клелланд исследовал мотивы карьеры и выделил три основных мотива (Вилюнас, 2006). Прежде всего – это стремление к власти. Те, кто стремятся к власти, энергичны, откровенны в выражении своих мыслей и чувств, не боятся конфронтации и отстаивают свои позиции. Они требуют к себе внимания, стремятся к лидерству. Люди, достигшие высшего уровня управления, часто имеют такую ориентацию. Второй основной мотив в построении карьеры – это стремление к успеху, чаще всего такой мотив удовлетворяется не провозглашением успеха, а процессом доведения работы до успешного завершения, определённого её

окончания. В построении карьеры эти люди рискуют умеренно. Третий основной мотив – это мотив причастности. Он формируется под влиянием желания быть включенным в определённое социальное и профессиональное окружение, потребности в общении, помощи другим, общественной работе (Почебут, Чикер, 1997).

Таким образом, приведенный обзор литературы показал, что важнейшим мотивационным личностным образованием, объединяющим отношение к трудовой деятельности, смысл жизни и ценности, является карьерная ориентация, поэтому для понимания мотивации трудовой деятельности её важно исследовать. Карьерные ориентации рассматриваются как направленность деятельности на осуществление профессионального и должностного продвижения. Карьерные ориентации обусловлены уровнем притязаний индивида, уровнем его амбиций, предпочитаемой жизненной стратегией, жизненным сценарием, иерархией жизненных ценностей.

Библиографический список

1. Барбер Б. Структура социальной стратификации и тенденции социальной мобильности. //Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. М.: Прогресс, 1972. С. 235-247.
2. Блау П.М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель. // Американская социологическая мысль : тексты. Под ред. В. И. Добренкова. М.: Изд-во МГУ, 1994. С. 8-29.
3. Вилюнас В.К.. Психология развития мотивации. СПб.: Питер, 2006. 365 с.
4. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: МГУ, 1990. 288 с.
5. Галиакберова Н.Р. Статус и карьера женщины в современном российском обществе. Дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2003. 194 с.
6. Лушников Д.А., Шаповалов А.В. Социальные детерминанты карьерного процесса // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета, 2009. № 1 (18) . С. 180-184.
7. Мельник А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект. Дис. ...канд. социол. наук. Екатеринбург, 2004. 164 с.
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Индустриальная социальная психология. СПб.: Питер, 1997. 202 с.
9. Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред. Г.В. Осипова. М., 1998. 603 с.
10. Смелзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994. 141 с.
11. Сотникова С.И. Управление карьерой. М.: Юнити, 1996. 120 с.
12. Шаповалов В.К. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека // Психология личности и ее бытия: теория, исследования, практика. Под ред. З.И. Рябикиной, А. Н. Кимберга, С. Д. Некрасова. Краснодар: Прогресс, 2005. С. 216-224.
13. Могилевкин Е.А. Личные факторы служащих профессиональной карьеры: Дис. ... доктора психологии. М., 1998. 146 с.

References

1. Barber B. The structure of social stratification and tendency of social mobility. // American sociology. Prospects. Problems. Methods. M.: Progress, 1972. Pp. 235-247.
2. Blau P.M. Different perspectives of social structure and the common denominator. // American sociological review: texts/ ed. V.I. Dobrenkov. M.: MSU, 1994. Pp. С. 8-29.
3. Vilunas V.K. Developmental psychology of motivation. SPB.: Piter, 2006. 365 p.
4. Vilunas V.K. Psychological mechanisms of human motivation. M.: MSU, 1990. 288 p.
5. Galiakberova N.R. Women's status and career in contemporary Russian society. Candidate dissertation insociology. . Penza, 2003. 164 p.
6. Lushnikov D.A., Shapovalov A.V. Social determinants of career process. // Vestnik of the North-Caucasus State Technical University, 2009. №1 (18). Pp. 180-184.
7. Melnik A.S. Career of a manager in modern Russian conditions: the gender aspect. Candidate dissertation in sociology. Ekaterinburg, 2004. 164 p.
8. Pochebut L.G., Chiker V.A. Industrial social psychology. SPB: Piter, 1997. 202 p.
9. Russian sociological encyclopedia. /Ed. G.V. Osipov. M., 1998. 603 p.
10. Smelzer N. Sociology. M.: Feniks, 1994. 141 p.
11. Sotnikova S.I. Career management. M.: Unity, 1996. 120 p.
12. Shapovalov V.K. Career interpretation in a context of personal space of a human. // Psychology of a personality and its existence: theory, researches, practice. / Ed. Z.I. Ryabikina, A.N. Kimberg, S.D. Nekrasova. Krasnodar: Progress, 2005. Pp. 216-224.
13. Mogilevkin E. A. Personal factors of the office employees professional career: Doctoral dissertation inPsychology. M., 1998. 146 p.