

**Федеральное агентство железнодорожного транспорта
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ ИМПЕРАТОРА АЛЕКСАНДРА I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)**

Кафедра «Прикладная психология»

**Теоретические и прикладные проблемы органи-
зационной психологии.
Психология карьеры**

Учебное пособие

**Санкт-Петербург
2016**

Федеральное агентство железнодорожного транспорта
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ ИМПЕРАТОРА АЛЕКСАНДРА I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)

Кафедра «Прикладная психология»

**Теоретические и прикладные проблемы органи-
зационной психологии.
Психология карьеры**

Учебное пособие

Санкт-Петербург
2016

УДК 159.9: 331 (075)

ББК 88.4

Б46

Р е ц е н з е н т ы:

кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии риска, экстремальных и кризисных
ситуаций Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России
М. В. Карагачева,
доктор психологических наук, профессор, зав. кафедры прикладной
психологии ФГБОУ ВО ПГУПС
В. Л. Ситников

Б46

Бендюков М. А.

Теоретические и прикладные проблемы организационной психологии. Психология карьеры : учеб. пособие / М. А. Бендюков, Н. Б. Казначеева, И. Л. Соломин. – СПб. : ФГБОУ ВО ПГУПС, 2016. – 46 с.

ISBN 978-5-7641-0870-4

Представлены основные психологические теории карьеры. Психология карьеры рассматривается как отдельное научно-практическое направление организационной психологии в контексте социально-экономических и организационных аспектов действительности. Рассмотрен процесс самоуправления карьерой и основные характеристики карьерного потенциала личности. Приведено карьерное портфолио как современный инструмент самоуправления карьерой.

Предназначено для студентов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент», «Торговое дело».

УДК 159.9: 331 (075)

ББК 88.4

ISBN 978-5-7641-0870-4

© Бендюков М. А., Казначеева Н. Б.,
Соломин И. Л., 2016.
© ФГБОУ ВО ПГУПС, 2016.



ВВЕДЕНИЕ

Современная трудовая реальность предъявляет к человеку повышенные требования, обусловленные кардинальной трансформацией принципов и правил функционирования рынка труда. При этом изменения в трудовой сфере не изолированы, а погружены в широкий контекст общественно-экономической трансформации, которая еще далеко не закончена и характеризуется крайней противоречивостью и неопределенностью будущего.

В настоящее время, система представлений, описывающая изменившуюся социально-экономическую реальность, в которой теперь реализуется трудовая карьера человека, еще недостаточно освоена отечественной психологией. Это неудивительно, поскольку кардинальные изменения происходят на уровне общественно-политических и социально-экономических явлений, которые не являются предметом изучения психологии. Однако эти общественные процессы представляют собой тот контекст, который прежде всего определяет изменения на групповом и индивидуально-психологическом уровне.

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» использовалось крайне редко. В основном употреблялись такие термины, как «профессиональное развитие», «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность» и т. п. В рамках этих концептов в психологии накоплен обширный теоретический и методический материал, который позволяет адекватно исследовать и описывать новые явления профессиональной жизни человека, в частности его карьеру. Представляется, что совокупность научных знаний о системном характере развития психики (Б. Г. Ананьев, А. В. Брушлинский, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, Е. П. Ильин, Д. И. Фельдштейн и др.); развитию профессионала (А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, А. А. Реан и др.), а также эффективном функционировании личности в современной экономике (О. С. Дейнека, Г. С. Никифоров, Л. Г. Почебут, Н. С. Пряжников и др.) позволяет довольно полно описать психологическую составляющую современной карьеры.

Особую роль в исследовании феномена карьеры играет организационная психология. Сегодняшняя трудовая жизнь фактически невозможна вне организации. Несмотря на многообразие форм трудовой занятости, профессиональный путь личности в наше время – это переход из одной организации в другую. И даже безработный трудоспособный индивид продолжает участвовать в организационной жизни (как клиент службы занятости) и взаимодействует с организациями при поиске работы и трудоустройстве. В связи с этим психология карьеры, будучи направлением иссле-

дований и консультационной практики, выступает как часть предметного поля организационной психологии.

В учебной литературе по организационной психологии и смежным дисциплинам теоретические и прикладные вопросы карьерного развития рассматриваются фрагментарно. В настоящем учебном пособии сделана попытка обобщения и систематизации теорий карьеры, разработанных преимущественно западными психологами, с привлечением научных материалов, недостаточно освоенных отечественными специалистами. Пособие не претендует на полное изложение концепций карьеры, созданных специалистами по менеджменту и кадровому консалтингу, затрагивает их лишь косвенно и рассматривает в основном психологически ориентированные концепции.

Целью настоящего учебного пособия является расширение теоретических знаний и практических навыков самоуправления карьерным развитием и планирования карьеры, прежде всего на индивидуально-психологическом и социально-психологическом уровне.

В первой главе рассмотрено понятие карьеры с точки зрения психологии и представления о карьере, сложившиеся в экономике, социологии и менеджменте. Также описаны социально-экономические изменения в трудовой сфере в XXI веке, которые задают внешние условия современного карьерного развития. В этом контексте теории карьеры разделены на группы: теории карьеры, разработанные в индустриальную эпоху, и современные концепции карьеры в постиндустриальном мире.

Вторая глава посвящена самоуправлению карьерным развитием. В ней приведены основные теоретические положения о субъектности и карьерном потенциале личности как феномене, относящемся к сфере психического, и необходимом условии успешного самоуправления карьерой. Описан современный инструментарий самоуправления карьерой: карьерное портфолио. В приложении приведен пример карьерного портфолио студента ПГУПС.

Материалы пособия будут полезны студентам, специализирующимся на проблемах психологии труда, организационной психологии и менеджмента, а также студентам, самостоятельно планирующим и развивающим карьеру.

1. ФЕНОМЕН КАРЬЕРЫ В ПСИХОЛОГИИ И СМЕЖНЫХ НАУКАХ

1.1. Понятийный анализ феномена карьеры

Карьера является одним из ключевых понятий современного профессионального становления во всех его проявлениях в социологии, менеджменте, психологии, педагогике. В научных исследованиях используются понятия «трудовая карьера», «профессиональная карьера», «управление карьерой», «планирование карьеры», «становление карьеры», «карьерное становление».

Слово «карьера» романо-германского происхождения. Анализ его значения в итальянском, французском и английских языках позволяет дать обобщенное определение карьеры: успешное быстрое движение вперед в профессиональной, общественной, служебной или научной деятельности.

Сущность карьеры отражена в большинстве определений этого понятия, о чем свидетельствуют используемые в них термины: «движение», «продвижение», «рост»: «Карьера – движение, путь кого-либо к внешним успехам, славе, выгодам, почету, сопровождающее деятельность на каком-нибудь общественном поприще» [4]; «Карьера – служебное или общественное положение кого-либо; путь, проходимый на поприще служебной или общественной деятельности» [21]. Это подтверждается и этимологией слова «карьера», в переводе с итальянского означающего «бег».

Как научный термин «карьера» имеет множество трактовок, которые, по мнению Е. В. Киселевой [11], можно объединить в три группы.

1. Карьера как последовательность выполняемых человеком видов профессиональной деятельности и занимаемых профессиональных позиций:

- фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест);
- профессиональное продвижение, рост как этапы восхождения человека к профессионализму;
- продвижение работника по служебной лестнице: изменение профессии, специальности, квалификации, должности, обязанностей;
- иерархическое отражение пути должностного продвижения работника.

2. Карьера как процесс развития и самореализации личности:

- индивидуальная последовательность социальных установок (аттитюдов) и поведения, реализуемых в сфере работы на протяжении человеческой жизни;
- процесс успешной профессиональной самореализации работника при социальном признании и в результате продвижения по служебной лестнице.

3. Карьера как жизненный, в том числе профессиональный, успех:

- виды деятельности, слитые с образом жизни и реализующие цели жизни;
- совокупность социальных ролей, нацеленных на реализацию себя в важных жизненных сферах: семейной, профессиональной, досуговой.

Современное понимание карьеры включает как внешнюю сторону (совокупность ступеней продвижения), так и внутреннюю, психологическую (субъективный успех, самореализация личности).

Вопросы концептуальных основ карьеры и карьерной стратегии, критериев карьерного отбора, методов проектирования и планирования, технологии управления карьерой в последние два десятилетия рассматривают в своих работах зарубежные специалисты (В. Берг, Ф. Беттджер, Э. Борри, Р. Кросс, Х. Маккей, Б. Швальбе) и отечественные (А. С. Гусева, С. А. Карташова, А. Я. Кибанова, Р. Л. Кричевский, А. К. Маркова, Е. В. Охотский, А. Ю. Панычев, Ю. В. Синягин, Л. Д. Столяренко, Н. И. Турчинова, С. И. Шекшня).

Карьерные ориентации и карьерные пути исследовались отечественными психологами на основе теории субъектности (К. А. Абульханова-Славская, А. Г. Асмолов); концепции профессионального развития в условиях негарантированной занятости (М. А. Бендюков), а также через смысловые основания субъекта профессиональной деятельности, к числу которых относятся потребности (И. Л. Соломин), мотивы (А. В. Герасимов, А. С. Лукьянов), ценности (И. Е. Аكوпова, Е. А. Махрина), факторы успешности карьеры (И. М. Могилевкин), становление карьеры (Н. Б. Лисовская).

В общественном сознании закрепилось представление о карьере прежде всего как о подъеме по должностной лестнице, карьере руководителя. Но постепенно формируется понимание карьеры как трудового пути, основной формы реализации личного потенциала, способностей, приобретения определенного социального статуса, развития системы социальных ролей личности.

В теории управления персоналом карьера рассматривается с позиции профессиональной и трудовой деятельности как накопление знаний, умений, навыков и может идти или по линии специализации (продвижение по одной, выбранной в начале профессионального пути линии) или транспрофессионализации (овладение другими профессиональными областями, связанное с расширением инструментария и сфер деятельности). Здесь карьера обычно рассматривается как индивидуальная последовательность важнейших перемен труда, связанных с движением работника по вертикальной шкале сложности труда («горизонтальная» карьера) или социальной лестнице рабочих мест («вертикальная» карьера) [16].

Различают структурированные карьеры – упорядоченные последовательности связанных видов работ, характерных преимущественно для работников умственного труда, представителей профессиональных групп

врачей, юристов и других, – и неструктурированные карьеры – ряд служебных перемещений случайного характера, присущих в основном работникам неквалифицированного физического труда.

В одной из первых отечественных работ, посвященных карьере, ее автор В. А. Поляков предлагает трактовку карьеры с позиции человеческих ценностей. Он считает, что профессиональная карьера – это процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации. К жизненным ценностям В. А. Поляков относит должностные ступени, уровни иерархии; ступени квалификационной лестницы, статусные ранги, отражающие вклад работника в развитие организации (выслуга лет, уникальные рациональные предложения, судьбоносные для организации), его положение в коллективе; ступени власти как степени влияния в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству); уровни материального вознаграждения и дохода [20].

Таким образом, современное понятие «карьера», которое используется в научной литературе и социально-производственной практике, существенно психологизировано. *Карьера* – это представление о жизненном пути человека, на котором он осознанно, в соответствии со своими психофизиологическими особенностями, ценностными ориентациями и социальным опытом осуществляет выбор, формирование и развитие своей профессиональной деятельности, приобретает умения, знания, навыки, личностные качества и ценностные ориентации, необходимые для успешного выполнения этой деятельности, обеспечивающего наиболее полную самореализацию.

Кроме того, современное понимание карьеры процессуально. Многие авторы акцентируют внимание на том, что карьера есть целенаправленный и непрерывный процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, сопровождающийся накоплением трудового опыта, систематизацией и развитием знаний и навыков, а также процесс развития личностных и профессиональных качеств, способностей и квалифицированных возможностей, направленных на поэтапное повышение профессионального и социального статуса личности в обществе и профессиональной деятельности.

Основные положения, лежащие в основе современных представлений о карьере.

1. Полноценная карьера – это сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внешнего движения с целью освоения социально-трудового пространства и внутреннего развития человека. Внутреннее развитие подразумевает профессиональное развитие, совершенствование знаний и навыков, изменение социального самочувствия индивида вследствие увеличения его власти, повышения авторитета и уровня благосостояния. Внешнее развитие предполагает освоение человеком определенных орга-

низационно-трудовых ступеней, должностных обязанностей, движение по статусным рангам, уровням материального вознаграждения.

2. Карьера – это одновременно и процесс, и результат развития человека в социально-трудовой и организационной сферах.

3. Современная карьера многомерна и предполагает продвижение работника по многим карьерным векторам: должностным, профессиональным, статусным, монетарным и субъективно-личностным.

1.2. Социально-экономическая трансформация трудовой сферы и карьера в XXI веке

Жизнь современного человека характеризуется тем, что осуществляется в условиях общецивилизационных глобальных кризисов: политических, экономических, социальных, экологических, морально-этических и т. п. Ситуация развития как нашего общества, так и всего социума постоянно усложняется, а темп нелинейных изменений нарастает.

Профессиональная жизнь и карьера также становятся все более и более незакономерными, приобретают характер перманентно развивающегося кризиса. Английский исследователь З. Бауман (Z. Bauman) пишет: «Согласно последним подсчетам, молодого американца или американку со средним уровнем образования в течение их трудовой жизни ожидают по меньшей мере одиннадцать перемен рабочих мест, и эти ожидания смены точек приложения своих способностей наверняка будут нарастать, прежде чем завершится трудовая жизнь нынешнего поколения. Лозунгом дня стала "гибкость", что применительно к рынку труда означает конец трудовой деятельности в известном и привычном для нас виде, переход к работе по краткосрочным, сиюминутным контрактам либо вообще без таковых, к работе без всяких оговоренных гарантий, но лишь до "очередного уведомления"» [3, с. 81].

Этой же точки зрения придерживается немецкий социолог У. Бек (U. Beck): «Всюду раздаются призывы к "бóльшей гибкости". На деле это предполагает, что работодатель получит возможность проще увольнять наименее работников. Те риски, которые прежде брали на себя государство и экономика, перекладываются теперь на плечи отдельных индивидуумов. Устанавливается высокая динамика "обновляемости" рабочих мест, то есть работа становится все более краткосрочной, увольнение все более легким. Подобная "гибкость" подразумевает наконец, что работнику заявляют: "Твои знания и навыки устаревают, однако никто не может с уверенностью сказать, какую квалификацию нужно теперь приобрести, чтобы сделаться востребованным"» [31, с. 43].

Реализация трудоспособным индивидом своего права на труд в индустриальной экономике осуществляется путем продажи своей рабочей

силы, то есть совокупности профессиональных способностей для выполнения того или иного вида труда. В этом случае рынок труда выступает как «динамическая система; комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, включающий в себя механизм самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации об изменении цены труда (зарботной платы)» [5, с. 27]. При этом трудовая занятость понимается как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход).

Как видно из определений, рынок труда и занятость существуют как в социалистическом обществе, так и при либеральных общественных отношениях. Это означает, что наличие рынка труда определяется не типом общественных отношений, а индустриальным этапом развития экономики [10].

Главной особенностью трудовых отношений в либеральном (капиталистическом) обществе является отсутствие государственных гарантий трудовой занятости для трудоспособного населения. Особенности занятости, соответствующие определенному общественному строю, зафиксированы в статьях Конституции СССР и РФ.

Статья 40 Конституции СССР 1977 года гласила: «Граждане СССР имеют право на труд, – то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, – включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей». Иными словами, прямо указывалось, что занятость трудоспособного гражданина гарантирована государством, а «гарантированность занятости» является основополагающим принципом функционирования рынка труда в социалистической экономике.

Ныне действующая Конституция РФ 1994 года отменяет государственные гарантии трудовой занятости. В статье 37 устанавливается: «1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. 2. Принудительный труд запрещен». В Постатейном комментарии к Конституции РФ, выпущенном Институтом законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, указывается: «Право свободно распоряжаться своими способностями к труду означает и право вообще не заниматься трудовой деятельностью. Незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности (ст. 1 закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 г.). В Конституции РФ нет указания на всеобщую обязанность граждан трудиться, а из УК РФ исключена статья об ответствен-

ности за так называемое тунеядство» [22, с. 47]. Таким образом, в сфере трудовых отношений устанавливается принцип «негарантированности занятости» трудоспособных граждан.

Венгерский экономист Я. Корнаи (J. Kornai) [13] в работе по «трансформационным моделям занятости» показал, что наличие или отсутствие государственных гарантий занятости приводит к принципиальным изменениям рынка труда.

Для плановой социалистической экономики характерен *рынок труда с ограниченными ресурсами*. При этом государство является ключевым экономическим игроком, создающим рабочие места. Главной формой занятости является наемный труд. Особенностью такого рынка труда является полное поглощение государственными организациями потенциальных резервов рабочей силы с образованием ее дефицита. Иными словами, это «рынок продавцов», на котором отсутствует хроническая безработица, а занятые по найму не испытывают конкуренции безработных.

Рынок рабочей силы с ограниченным спросом, возникающий в условиях либеральной экономики, характеризуется рядом противоположных свойств. Государство в либеральной экономике поддерживает многообразие форм собственности (государственную, частную, общественную и проч.) и многообразие форм занятости, выступая лишь одним из работодателей. Рабочие места создаются в силу экономической целесообразности. Государство принимает на себя лишь обязательства по созданию условий для обеспечения права на труд, защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице. В результате на рынке труда появляется особая группа трудоспособных индивидов: безработные. Это превращает рынок труда в «рынок покупателя».

В настоящее время в России рынок рабочей силы с ограниченным спросом вполне сформирован. И негарантированность занятости является институциональной нормой современных трудовых отношений.

Негарантированность занятости как принцип функционирования рынка труда выражается в многообразии и возможности смены трудовых статусов (например: занятый, безработный, отчаявшийся найти работу и проч.) на карьерном пути. При этом смена трудового статуса вызвана не только желаниями индивида, но во многих случаях внешними по отношению к нему и неконтролируемыми им событиями. Таким образом, принцип негарантированности занятости определяет две ключевые особенности современного рынка труда, которые, в свою очередь, существенно влияют на карьерный путь индивидов:

1. Кризисность. Социальная феноменология либерального рынка труда, показывает, что вне зависимости от трудового статуса индивид пребывает в ситуации, которая может быть описана как потенциально или актуально кризисная. При этом кризисность зачастую определяется ненормативными, внешними и неконтролируемыми индивидом событиями.

2. **Ненормативность.** Ненормативность карьерного пути, то есть отсутствие общих признаков успешности-неуспешности карьеры, характерных для всей возрастной когорты, не должна восприниматься как увеличение числа «случайных событий» в трудовой жизни индивида, лишь как системная характеристика большинства трудовых ситуаций, предполагающая, что «перводействующее значение» имеют внешние условия.

Специалисты по социологии труда выявили основные изменения в социально-трудовой и организационной сферах, выступающие как условия карьеры [26]. Такие изменения представлены в табл. 1.

Таблица 1

Изменение условий осуществления карьеры при изменении принципа гарантированности занятости

ПРОШЛОЕ Принцип гарантированности занятости	НАСТОЯЩЕЕ Принцип негарантированности занятости
Одна жизнь – одна карьера	Несколько карьерных циклов в разных профессиях и сферах деятельности
Полная долгосрочная занятость	Многообразие форм занятости, включая неполную занятость, краткосрочные контракты, фриланс
Профессиональное образование как подготовка к карьере	Профессиональное обучение длиной в жизнь
«Узкая колея» карьерного роста	Многочисленные изменения в карьере
Одна организация (отрасль) на всю жизнь	Несколько организаций (отраслей) или самостоятельная деятельность
Регулярные карьерные продвижения	Поддержка постоянной способности обеспечения собственной занятости (карьеры)
Предсказуемые трудовые перемещения	Непредсказуемость трудовых перемещений
Управление организацией карьерным ростом сотрудников	Самостоятельное управление карьерой сотрудниками организации
Содействие организации профессиональному развитию сотрудников	Самостоятельное профессиональное развитие сотрудников организации
Карьера национальная, в одном государстве	Карьера интернациональная

Реализация карьеры в соответствии с условиями, представленными в столбце «Прошлое», возможна и сейчас. Однако сегодня такие условия рассматриваются как частный случай карьерных условий, представленных в столбце «Настоящее».

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» использовалось крайне редко. Представляется, что это связано прежде всего с различиями институционального устройства советского и западно-

го общества, следствием чего являются различия в «социальном заказе» на теоретические исследования и педагогическую практику.

Действительно, представление о профессиональном пути личности в отечественной психологии труда формировалось в условиях полной и гарантированной занятости, а также социальной гомогенности общества. Данный тип социально-экономических отношений послужил основой создания теории профессионального развития личности. В частности, положения о нормативном и линейно-стадиальном характере развития, а также представления о развитии как едином процессе, в котором профессиональное развитие является составной частью развития личности в онтогенезе. Можно упомянуть ряд работ Э. Ф. Зеера [8] и его учеников [27], где профессиональный путь личности и карьера рассматриваются как последовательность нормативных этапов профессионального развития, подобных этапам возрастного развития Л. С. Выготского.

Теории карьеры в западных странах тоже строились в рамках текущей социально-экономической реальности и удовлетворяли «социальный заказ» на теоретические исследования и практику. Либеральная экономика, для которой характерны циклические кризисы и негарантированность трудовой занятости, осмысливалась западными психологами в рамках теоретических моделей, отличных от моделей советской психологии. Так, западные авторы значительно больше внимания уделяют ненормативным факторам профессионального развития, способным изменить карьерные траектории личности. Рассмотрение профессионального развития как части онтогенеза тоже нехарактерно для западной психологии. Кроме того, в развитых западных странах во второй половине XX в. произошли кардинальные изменения, которые принято называть новым этапом общественного развития, так называемым постиндустриальным обществом (информационным обществом, обществом услуг, постфордистским обществом) [5].

Радикальные изменения общественного уклада, произошедшие в России в 90-х годах прошлого века, сделали востребованными теоретические построения и модели карьеры, свойственные либеральной экономике. Естественно, эти модели были заимствованы в западной психологической науке и лишь немного дополнены научной рефлексией отечественных организационных психологов. Построение собственных оригинальных теорий профессионального развития и карьеры, полностью основанных на российском опыте, представляется делом будущего, хотя работа в этом направлении ведется (см. напр. [14]). На сегодняшний день отечественная организационная психология преимущественно использует опыт, накопленный западными коллегами, а также разработки российских представителей смежных наук, прежде всего менеджмента [17].

В результате психологические теории и модели карьеры в либеральной экономике представлены в основном разработками западных авторов. При этом вслед за канадскими психологами А. Коллином (A. Collin),

Р. Янгом (R. Young) [35] мы выделяем две относительно независимые теоретические группы: индустриальные (традиционные) теории, созданные до постиндустриальной эпохи, и постиндустриальные теории карьеры.

1.3. «Индустриальные» теории развития карьеры

Лучше всего отечественной психологией освоен «подход развивающей перспективы» Д. Сьюпера (D. Super). Сам автор считает, что его теория опирается на две традиции: классическую психологию периода жизни Ш. Бюлер (Ch. Bühler) и социологические исследования рынка труда. Основой профессионального и карьерного развития в этой теории выступает представление индивида о себе и о своем месте в мире – развитие Я-концепции. Исследование карьеры представляет собой рассмотрение «социализированного индивида» в разные периоды жизни, когда трудовая деятельность или подготовка к ней выступают одним из ключевых компонентов [47]. Д. Сьюпер провел серьезный анализ жизненных стадий, определяя набор задач профессионального развития, которые необходимо решить, чтобы обеспечить оптимальное движение по ступеням карьерной лестницы.

На жизненной стадии «юность» (15–25 лет) происходит выбор места работы и карьеры. Важным для прогрессивного развития в этот период является достижение «тождества Я».

Следующий этап – «ранняя зрелость» (25–30 лет) характеризуется развитием потребности в принадлежности к группе. В течение этого периода человек начинает активно вовлекаться в отношения не только с другими людьми, но и с организациями. В терминах стадий карьеры «ранняя зрелость» соотносится с началом карьеры и первыми успехами (или неуспехами) в продвижении. Между требованиями данного жизненного этапа и соответствующего этапа карьеры могут возникать противоречия. Например, для успешного осуществления карьеры может потребоваться поведение, не совместимое с установлением и сохранением дружеских, благожелательных отношений с коллегами, являющимися зачастую конкурентами.

Этап «зрелости» (35–65 лет) связан с реализацией потребности в достижении определенного социального положения и творческом самовыражении. Люди на этой стадии сосредоточены на продуктивном и творческом использовании своих профессиональных и личностных способностей, возможностей и талантов. Данная стадия жизни совпадает с последними годами развития карьеры. Успех карьеры в этот период зависит от достижения «тождества Я», согласия с другими и достижения целей двух предыдущих стадий.

Последний этап жизни – «зрелость» (после 65 лет; совпадает с пенсионным периодом). Люди проходят его успешно, если достигают «полноты Я», то есть полностью удовлетворены своей жизнью в целом и своим профессиональным путем в частности, осознают, что в свое время сделали верный выбор карьеры.

Таким образом, успешная карьера, согласно теории «развивающей перспективы», является результатом достижения определенных стадий карьеры к определенному возрасту. Адекватность же выбора карьеры основана на сходстве Я-концепции и концепцией профессиональной карьеры, которую человек выбирает.

Основные положения теории карьеры Д. Сьюпера:

1. Человек характеризуется способностями, интересами и свойствами личности.

2. Каждый человек подходит для ряда профессий, а профессия – для ряда индивидов.

3. В зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия карьерного развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор.

4. Карьера проходит через ряд индивидуальных стадий – «отрезков карьеры», которые характеризуются изменением «профессиональной роли» как компонента Я-концепции личности.

5. Особенности карьеры определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.

6. На разных стадиях карьерой можно управлять, с одной стороны, способствуя формированию у индивида интересов и способностей, с другой – поддерживая индивида в его стремлении попробовать разные профессии.

7. Карьера состоит в развитии и реализации Я-концепции.

8. Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например в фантазии, беседе с профконсультантом или в реальной жизни.

9. Удовлетворенность работой и карьерой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей и интересов [12].

Финская исследовательница А. Кескинен (A. Keskinen) [41] считает теорию Д. Сьюпера теоретическим ответом на «трехфакторную модель» Ф. Парсонса (F. Parsons).

В 1909 г. Ф. Парсонс сформулировал ряд положений, которые впоследствии образовали дифференциально-диагностический подход. К этим положениям относятся следующие:

1. Каждый человек по своим индивидуальным качествам и профессионально значимым способностям оптимально подходит для одной профессии.

2. Профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии.

3. Профессиональный выбор является сознательным и рациональным процессом соотнесения индивидуальной диспозиции психологических или физических качеств с требованиями профессий [12].

Кризисные явления профессиональной жизни в данном случае возникают при высокой степени несоответствия индивидуальных качеств и требований профессии. Такая ситуация возникает независимо от уровня профессионального развития индивида и обусловлена преимущественно внешними причинами.

Дальнейшее развитие этого подхода связано с именами Г. Мюнстерберга (H. Munsterberg), Р. Амтхауера (R. Amthauer), Дж. М. Кеттелла (J. M. Cattell). Сегодня подход Ф. Парсонса наиболее полно выражен в типологической теории выбора карьеры Дж. Холланда (J. Holland), основанной на идее «подгонки» профиля интересов индивида под наиболее подходящий профессиональный профиль [40].

Дж. Холланд выделяет шесть психологических типов людей: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский и конвенциональный. Основным условием успешной карьеры считается, во-первых, определение личностного типа человека, во-вторых, определение профессиональной сферы, соответствующей данному типу, в-третьих, выбор одного из четырех квалификационных уровней этой профессиональной сферы на основе оценки интеллекта и притязаний личности.

К той же традиции можно отнести и личностно-профессиональную типологию Майерс – Бриггс (Myers – Briggs), на основе которой построен широко известный опросник MBTI [15].

К теории Дж. Холланда примыкает теория приспособления к работе (Work Adjustment Theory), предложенная Р. Девисом (R. Davis) и Л. Лофквистом (L. Lofquist). Согласно этой теории существует жесткое соответствие между личностными особенностями человека и выбором профессиональной деятельности. Ведущим понятием в рамках теории приспособления к работе является «подкрепление», то есть профессиональный опыт, который работник стремится получить, опираясь на свои личностные особенности [36].

В теориях профессионального развития особо следует выделить когнитивное направление, основанное на теории социального научения (А. Бандура (A. Bandura), Дж. Роттер (J. Rotter)) и теории личностных конструктов Дж. Келли (G. Kelly) [9]. Главной идеей этих теорий стало положение о том, что в условиях быстрых изменений в трудовой жизни и воз-

растающей неуверенности людей в будущем, карьера нуждается во все более ясной постановке целей и планировании будущего, а также в «общих знаниях» (meta-knowledges) для определения и выбора альтернатив. Для того чтобы избежать кризисных явлений в карьере нужны четкие представления о себе, окружающем мире и своем месте в нем. Выбор профессии и карьерное развитие рассматриваются как когнитивное действие: планирование и принятие решения [2].

Теория социального научения акцентирует внимание на взаимодействии «личность – рабочая обстановка» в контексте «социального подкрепления». Разнообразный опыт подкрепления, его взаимодействие с биологическими особенностями человека и рабочей обстановкой формируют соответствующий набор умений, навыков и установок. Ключевым умением, согласно теории социального научения, признается самоэффективность. То, как человек оценивает собственную эффективность, определяет для него расширение или ограничение возможности выбора вида деятельности, карьеры; усилия, которые ему придется приложить для преодоления препятствий; настойчивость, с которой он будет решать задачи профессионального и должностного продвижения. Оценка своей эффективности оказывает влияние на мотивацию, формы выстраиваемого поведения и возникновение эмоций. Другой важной личностной переменной, которой также отводится большая роль в теории социального научения, является локус контроля [16].

Развивая когнитивное направление теорий карьеры, К. А. Торшина предложила типологию карьерного процесса, основанную на таких когнитивных характеристиках личности, как самооценка, уровень притязаний и локус контроля. К. А. Торшина выделила следующие типы карьеры:

1. «Альпинист». Человек с высокими самооценкой и уровнем притязаний, интернал. Делает карьеру сознательно, с полной внутренней самоотдачей. Проходит все ступени карьеры, к следующему шагу приступает, закрепившись и подстраховавшись, хороший профессионал, ему не надо помогать – достаточно не мешать; не склонен к резким, необдуманным решениям, стремится добиваться своей цели.

2. «Иллюзионист». Высокие самооценка и уровень притязаний, экстернальность. Стремится к высотам, склонен пользоваться благоприятными обстоятельствами, предпочитает казаться, а не быть. Легко усваивает внешние признаки успеха, умеет их эксплуатировать, умеет манипулировать окружающими, не берет на себя большую ответственность. Ориентирован на имидж компании, поэтому может уйти к конкурентам. Выполняет представительские функции, если они не требуют ответственных решений.

3. «Мастер». Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, интернальность. Ему интересно осваивать новые области, профессии, получать новую информацию, но, получив информацию, может потерять к ней интерес. Продвижение по социальной лестнице мало интересует. Главное – внутрен-

няя жизнь, движение вперед; может внезапно поменять деятельность. Ему нужно дать возможность развиваться, осваивать новое направление.

4. «Муравей». Низкие самооценка и уровень притязаний, экстернальность. Хороший профессионал, работает строго по поставленной задаче, имеет мотивацию на избежание неудач, успешен как исполнитель, его нельзя нагружать полномочиями.

5. «Коллекционер». Низкая самооценка, но высокий уровень притязаний, экстернальность. Хочет достичь вершин, но слишком долго готовится начать профессиональную деятельность. У него несколько образований, окончено много курсов, но нет реального опыта работы, он туманно представляет себе свою карьеру, хочет сразу стать начальником, имеет высокие денежные притязания, но, если смирит свои амбиции, может стать хорошим сотрудником.

6. «Узурпатор». Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, интернальность. Всегда надеется на себя, поднимается по служебной лестнице, движимый самолюбием, испытывает недоверие к окружающим, поэтому контролирует не только себя, но и других. Успешно работает при стабильной ситуации, при нестабильной хаотичен. Ориентирован на вертикальную карьеру и авторитарный стиль, ему важно видеть перспективу. Умеет принимать ответственные решения, но результатов добиваются подчиненные [24].

В рамках когнитивных теорий предполагается, что кризисные явления в профессиональной жизни и карьере возникают, если индивид не проявляет должной настойчивости и не прилагает усилий для адекватного понимания текущей трудовой реальности, имеет неадекватные карьерные ожидания или вынужден функционировать в сложной трудовой ситуации, не соответствующей его интеллектуальным возможностям. Экстернальный локус контроля также является фактором, существенно повышающим вероятность негативного развития карьеры [44].

Интересный подход к проблеме этапов карьеры предложен С. Н. Паркинсоном (С. N. Parkinson) [23], который определяет их как периоды с разными задачами профессионального развития и карьерными интересами. Карьерный путь начинается в возрасте, когда человек получает базовое профессиональное образование. Каждый последующий этап имеет строго определенную длительность (см. табл. 2). С. Н. Паркинсон подчеркивает, что карьера может развиваться и по благоприятному, и по неблагоприятному сценарию.

У отечественных психологов весьма популярна теория карьерных якорей Э. Шейна (E. Schein) [29]. Автор подчеркивает, что развитие карьеры – это процесс медленного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей.

Этапы карьеры по С. Н. Паркинсону

Этап	Длительность	Этап	Длительность
<i>Благоприятный сценарий</i>			
1. Пора готовности (Г)		6. Пора достижений (Д)	$Д = А + 7$
2. Пора благоразумия (Б)	$Б = Г + 3$	7. Пора наград (Н)	$Н = Д + 9$
3. Пора выдвижения (В)	$В = Б + 7$	8. Пора важности (ВВ)	$ВВ = Н + 6$
4. Пора ответственности (О)	$О = В + 5$	9. Пора мудрости (М)	$М = ВВ + 3$
5. Пора авторитета (А)	$А = О + 3$	10. Пора тупика (Т)	$Т = М + 7$
<i>Неблагоприятный сценарий</i>			
Этапы 1–5 как при благоприятном сценарии		6. Пора краха (К)	$К = А + 7$
		7. Пора зависти (З)	$З = К + 9$
		8. Пора смирения (С)	$С = З + 4$

Примечание. Цифрами обозначена длительность в годах.

Карьерный якорь – это интерес или ценность, от которых человек не откажется, если придется делать профессиональный выбор. Кроме того, карьерный якорь есть восприятие себя в контексте своей роли в организации, которое удерживает работника на его месте. В отсутствие такого якоря индивид стремится к перемене роли или переходит в другую организацию.

В данной концепции важным является понятие «ключевой момент карьеры» (смена якоря), который определяется как фазовый внепространственный поворотный пункт карьеры. Э. Шейн предлагает типологию восьми карьерных якорей, преимущественное влияние которых определяет карьерную модель. Это следующие якоря:

1. Автономия/независимость: потребность ощущать себя свободным и независимым.
2. Безопасность/стабильность: потребность в карьере, которая обеспечивает длительную стабильность и надежность.
3. Предпринимательское творчество: представления человека о себе, опирающиеся на его способность создания собственного предприятия.
4. Вызов: потребность преодолеть, казалось бы, непреодолимые препятствия.
5. Техническая/функциональная компетентность: потребность быть лучшим в какой-либо области.
6. Общая компетентность руководителя: оценка собственной способности управлять другими.
7. Служба или преданность: потребность выразить преданность любимому делу профессиональной карьерой.
8. Образ жизни: желание интегрировать работу в повседневную жизнь.

Нетрудно заметить, что первые четыре якоря относятся к ведущему мотиву или потребности, следующие два связаны с ощущением собственной компетентности, а последние два – с конкретными ценностями.

Несмотря на то что теория карьерных якорей появилась относительно недавно, она вполне вписывается в контекст традиционных теорий профессионального развития человека, имея при этом некоторые черты психодинамических концепций профессиональной жизни (в частности, судьбоанализа Л. Сонди). В этом смысле данная концепция обладает теми же достоинствами и недостатками, что и другие теории индустриальной группы.

Критический анализ индустриальных теорий представлен в ряде работ канадских психологов А. Коллина и Р. Янга [35]. Они приводят следующие их основные недостатки:

1. Большинство теорий, включая наиболее влиятельные, испытывает недостаток в строгом определении ключевых понятий: «карьера», «развитие» и «созревание». Авторы считают, что недостаток концептуальной ясности влияет как на теории и методы исследования карьеры, так и на результаты исследований.

2. Теории карьеры привязываются к характерному для среднего класса профессиональному выбору, который часто обобщается в форме модели карьеры и предлагается для использования в других группах, то есть эта модель приобретает характер нормативной. Речь идет о модели поведения белого гражданина, представителя среднего класса, горожанина и, как правило, мужского пола. Эта модель поведения предполагает постоянный рост общественного положения и профессиональной роли в течение активной жизни. Авторы отмечают, что меритократическая (основанная на заслугах) модель роста не является общей для всех социальных групп и этнических общностей.

3. Главный акцент в этих теориях сделан на индивидуальные особенности людей, при этом недостаточно учитываются многообразные контекстные факторы. В силу этого описанные в теориях модели карьеры некритически переносятся в иные культуры как нормативные.

4. Теории карьеры в качестве критерия успешности рассматривают прежде всего внешне определяемую цель, а не субъективное переживание успешности-неуспешности. В результате индивид в данных теориях предстает скорее как наблюдатель, чем как действующий субъект профессионального развития.

5. Рассматриваемые теории карьеры были разработаны в рамках ортодоксального позитивизма. Эта методология предполагает, что окружающий индивида социальный мир устойчив и может быть однозначно интерпретирован. При этом считается, что перенос моделей, созданных в одной социальной реальности, в другую вполне возможен и оправдан, а основным методом исследования является количественный. Субъективные значения при таком подходе малозначимы.

1.4. Постиндустриальные теории развития карьеры

Переход к постиндустриальному обществу ознаменовался качественными изменениями в трудовой жизни индивидов в западных странах. Основные характеристики новой трудовой реальности нашли отражение в ряде работ, напр. [33], и докладах Международной организации труда [37] и могут быть представлены в следующих тезисах:

1. Число изменений в профессиональной жизни постоянно увеличивается. Рост изменений означает трудности планирования и построения долгосрочной, пожизненной карьеры.

2. Профессиональная мобильность резко повышается. Требования к возможностям смены профессии, а также к привносимым такой сменой ситуациям и возможностям нелинейного развития карьеры повышаются.

3. Повышаются требования к умениям и владению несколькими профессиями.

4. «Обучение длиною в жизнь». Участие трудоспособного индивида в профессиональном обучении касается всей жизни, что означает учащение циклов перехода от работы к обучению и обратно.

5. Компетентностный подход. Профессиональное обучение изменяется, включает компоненты общего развития для обеспечения подготовки учащихся к творческому отношению к труду, расширение адаптивных возможностей в труде, эффективную рабочую коммуникацию.

6. Определение содержания труда и профессии становится все сложнее, а потому и «прикрепление» к профессии, и обретение профессиональной идентичности все проблематичнее.

7. Труд человека все больше зависит от других людей и организаций. Совершенствование технологии производства означает как создание более свободных условий выполнения работы, так и повышение роли рабочих групп и человеческого фактора.

8. Растут требования и возможности самостоятельного регулирования условий труда.

9. Рабочее время увеличивается, трудно провести четкую границу между свободным и рабочим временем.

10. Возрастает роль социальных умений и коммуникативных способностей.

11. Возрастает интернационализация, то есть требуется знание разных культур и умение функционировать в этих культурах.

Изменения в системе «субъект труда – трудовая реальность» в постиндустриальную эпоху вполне осознаны западными специалистами. Финские психологи А. Кескинен (A. Keskinen) и Т. Вахамоттонен (T. Vahamottonen). применили введенное в психологический лексикон А. Бандурой понятие «пластичность» (plasticity) к отношениям «человек –

труд» в постиндустриальном обществе. Пластичность в понимании этих специалистов состоит из нескольких составляющих:

1. Труд пластичен. Предполагается, что индивидуумы способны и будут активно формировать свою окружающую рабочую среду и содержание работы.

2. Работники пластичны. В процессе изменения рабочей среды и содержания работы индивидуумы изменяются, следовательно, субъект труда находится в процессе непрерывного изменения.

3. Взаимосвязь работников и труда пластична. Отношения между субъектом труда и рабочим процессом непрерывно меняются. То, что было функционально и уместно вчера, не всегда соответствует текущему моменту.

4. Из-за пластичности субъект-объектных отношений в труде человек всегда находится в ситуации многовариантного выбора способов достижения профессиональных целей.

5. Временная перспектива профессионального развития и карьеры пластична и неясна самому субъекту развития.

6. Профессиональный мир пластичен. Одни профессии исчезают, а другие появляются в результате быстрых изменений технологий и мирового разделения труда [41].

Основные положения «новой парадигмы» в теоретических представлениях о карьере в постиндустриальном обществе могут быть сведены к следующим тезисам.

1. Ненормативность карьеры. Нормативность содержит предположение о том, что существует универсальная, то есть общая для всех индивидов, логика карьерных этапов. Задачи, относящиеся к разным этапам, по характеру также представляются универсальными и поставленными для всех одинаково. В отношении карьеры это положение сегодня считается непродуктивным [32].

Об иллюзорности идеи нормативности изящно рассуждал французский социолог П. Бурдьё (P. Bourdieu). Он отмечает, что не уместно спрашивать об обдуманном основании выбора карьеры у такого собеседника, как, например, лишившийся работы стареющий заводской рабочий или представитель самоустранившейся молодежи. Вопросы, предназначенные для индивида среднего класса и касающиеся проведения свободного времени, планов на будущее или причин выбора профессии, заданные представителям другой общественной группы, могут быть восприняты даже как оскорбительные. Вопрос о планировании карьеры и обдуманном ее выборе, по мнению П. Бурдьё, адресован самому исследователю, представителю того же среднего класса, но не отвечает опыту многих социальных меньшинств, которые никогда не попадали в ситуацию карьерного выбора.

2. Нелинейность карьеры. Многие западные авторы считают, что для постиндустриального общества представление о линейном и поэтап-

ном характере карьерного развития устарело. При этом критика сфокусирована на положениях, касающихся именно концепта «карьерное развитие», его непрерывности и линейной детерминированности [48].

Согласно идее непрерывности, развитие происходит постоянно, линейно и проходит ряд этапов. Следует отметить, что сегодня в естествознании и науках о человеке представления о линейности развития в целом поставлены под сомнение. Возможность выявления закономерностей, регулирующих непрерывность профессионального развития и способность предсказывать карьеру, также представляются проблематичными [6].

В соответствии с идеями линейного детерминизма решение задач развития предполагает успешное разрешение проблем предыдущих этапов развития как основы и причины дальнейших изменений. Однако новые понятийные подходы в психологическом консультировании (нейролингвистическое программирование, краткосрочная позитивная терапия, нарративный подход) ставят под сомнение детерминистские представления о развитии, а также о способах решения проблем и их внутренней логике. Эта же тенденция прослеживается в работах, посвященных карьерному консультированию [45].

3. Неопределенность стадий карьеры. Некоторые авторы считают, что карьера сегодня представляет собой систему микрорешений, принятием которых индивид на разных этапах жизни формирует свое будущее [29]. Другие авторы полагают, что сегодня карьера вообще не может быть рассмотрена в терминах стадий. Безработица, нахлестывание друг на друга работы и учебы, новая структура профессий, не предполагающая длительное пребывание индивида в одной и той же профессии; необходимость постоянного обучения подрывают представление о стадиальности профессионального развития [46].

4. Мультикультурность и контекстуальность карьеры. Современные теории профессионального развития должны быть мультикультурными и учитывать разные предпосылки и возможности для профессионального развития у разных социальных и этнических групп. Кроме того, к ним все чаще предъявляется требование контекстуальности, то есть рассмотрения успешности-неуспешности с учетом исторических и социально-культурных связей [42].

5. Методологический поворот – конструкционизм вместо позитивизма. Традиционные теории карьеры основываются на позитивистском представлении о поведении человека, которое обуславливается внутренними диспозициями и контекстными факторами. Возможное противоречие между ними разрешается с помощью рациональной деятельности. Однако эта теоретическая база была поставлена под сомнение и стала считаться неадекватной и в научных исследованиях, и в профессиональном поведении консультантов по карьере [45]. Вместо «объективной истины» ключевыми становятся «субъективные значения», являющиеся результатом «по-

вседневного дискурса». Каузальные законы и свободные от ценностных нагрузок формальные объяснения уступают место контекстуальным описаниям. Действительность предстает в виде рассказов и различных толкований (нарративов). На фоне всего этого высвечивается главная мысль: человек не столько отражает объективную истину, сколько конструирует ее в своих мыслях в соответствии с личной историей, ситуативным контекстом и ожиданиями [19].

Отсюда карьера предстает как результат изучения и нового толкования жизненного пути, обогащения опыта и придания жизни новых смыслов. Консультирование по карьере при этом оказывается «кислотовывающей системой», которая предоставляет клиенту набор новых смысловых конструкций и когнитивных решений.

6. Карьера как субъективная интерпретация. Изучение восприятия карьерного успеха как дискурсивной интерпретации событий действующими лицами существенно расширяет содержание понятия «карьера». Карьера здесь выступает в виде «социального представления», что позволяет описывать в терминах карьеры жизнь женщины как жены и домохозяйки, жизнь заключенных, монахов и т. д. Исследования показывают, что человек может стремиться не к продвижению по служебной лестнице, а к тому, чтобы стать хорошим школьным учителем, демократичным и заботливым управляющим, добиться гармонии работы и семейной жизни, и с этой точки зрения оценивает свою карьеру как удачную или неудачную [34].

7. Карьера как системный процесс. Многие авторы разделяют идеи системного подхода при описании карьеры. Основные черты этого подхода применительно к карьере наиболее полно изложены в работах австралийских исследователей В. Паттона (W. Patton) и М. Макмэхон (M. McMahon) [43]. Эти специалисты предлагают рассматривать профессиональное развитие как результирующий процесс в системе «индивид – социально-трудовое окружение». Они выстраивают иерархическую структуру этой системы, состоящую из компонентов, являющихся сложными системами.

В подсистеме «индивид» (интраперсональные переменные) выделяются такие компоненты, как знания, умения, навыки, интересы, склонности, способности и ограничения, черты личности, убеждения, ценности, возраст, Я-концепция, физические свойства, здоровье, гендер, сексуальная ориентация, этническая принадлежность, знания о рынке труда.

Подсистема «социальное окружение» (переменные контекста) состоит из таких компонентов, как семья, принадлежность к малой группе, социоэкономический статус, принадлежность к социальной группе, актуальное рабочее место, рынок труда, образовательная система, место жительства, политические решения, исторические тренды, средства массовой информации, глобализация.

Авторы указывают, что каждая подсистема является открытой и может изменяться гетерохронно и неравномерно. Соответственно изменяются и связи между подсистемами.

Уникальность и преемственность функционирования системы «индивид – социально-трудовое окружение» обеспечивается принципом рекурсивности, который можно определить как совокупность взаимовлияний компонентов системы, при котором система в целом сохраняет фрактальность (самоподобие). При этом характер влияний может быть самым разным: линейным, нелинейным, взаимным, множественным и проч. В результате взаимовлияний изменяющихся компонентов система порождает свои измененные копии-конструкты, которые тоже становятся ее компонентами и проявляются в виде индивидуальных рассказов, описаний и толкований жизненных событий, как прошлых и настоящих, так и возможных в будущем.

Максимально соответствующей классическому пониманию теории как непротиворечивой системы представлений о каком-либо явлении и одновременно соответствующей приведенным выше характеристикам «новой парадигмы» в отношении профессионального развития представляется концепция поливариативной карьеры (protean career) Д. Холла [38].

Изучая трудовой путь менеджеров разного уровня, Д. Холл пришел к выводу, что карьеру следует описывать как прохождение работником множества карьерных циклов, состоящих, в свою очередь, из ряда мини-стадий профессионального становления (вхождение – освоение – достижение мастерства – уход) и чередующихся с короткими периодами интенсивного переобучения. При этом работник может развивать и совершенствовать свои профессиональные навыки и умения в нескольких сферах деятельности.

Основным критерием, определяющим границы той или иной микро-стадии карьеры, является не биологический, а карьерный возраст (career age), наступающий иногда лишь после пяти лет работы по выбранной специальности, в середине карьерного пути, характерного для данной профессиональной сферы. В некоторых случаях этого стажа может быть недостаточно. Иными словами, новичком в карьерном цикле может быть и 45–50-летний работник, который традиционно, в силу возраста, рассматриваются как находящийся в середине карьеры.

Согласно концепции поливариативной карьеры, от работников, претендующих на успешную карьеру, требуется обладание не определенным ограниченным набором навыков и умений, а своего рода метаумениями, к важнейшим из которых относятся способность быстро адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной сферы и эффективное самообучение.

Таким образом, не умаляя влияния на профессиональную карьеру социальных, экономических, организационных и других факторов, кон-

цепция поливариативной карьеры устанавливает приоритет личностных факторов. Собственно карьера рассматривается как процесс, управляемый не организацией, а человеком. Его направление может время от времени меняться в соответствии с динамикой потребностно-мотивационной сферы личности.

Карьера при таком подходе отражает не только динамику профессиональной жизни работника в какой-либо организации. В современных условиях специалист зачастую оказывается перед следующим выбором:

- 1) остаться на нынешней должности в той же организации, хотя не все в этой организации устраивает;
- 2) перейти в другую организацию с сохранением или изменением должностного уровня;
- 3) пройти соответствующую переподготовку и поменять профессиональную область деятельности.

Поливариативная карьера – это и есть совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов профессионального и должностного продвижения. На выбор направления дальнейшего карьерного пути большое влияние оказывают такие факторы, как неопределенность выбора профессиональных возможностей и карьерной роли; взаимосвязь переходных карьерных процессов и перемен в жизни; индивидуализация и альтернативность опыта; переход от влияния социализации к влиянию изменения организационной роли и личностных изменений; ответственность за собственную карьеру; нарушение субъективного цикла психологического успеха и проч. Все это определяет нелинейный и контекстно обусловленный характер профессионального пути работника современной организации, непременно включающего пики, спады, временный возврат на предыдущий уровень или смену вида деятельности. Нелинейность и ненормативность профессионального пути фиксируется Д. Холлом в концепте «карьерный отпечаток» (career fingerprint), уподобляющем уникальность и неповторимость карьеры отпечатку пальца.

Разработанная Д. Холлом концепция поливариативной карьеры имеет немалое прикладное значение. На ее основе предлагается так называемый психологический контракт на карьеру, наиболее актуальный для работников, находящихся в середине карьерного пути или на поздних его этапах. Психологический контракт – это, по сути, пункты взаимных ожиданий работника и работодателя, носящие зачастую имплицитный характер, то есть явно не декларируемые, но подразумеваемые.

Обычно описываются два вида психологического контракта на карьеру. Первый основан на долгосрочном обоюдном вкладе работника и работодателя в трудовые отношения и на уверенности в том, что неизбежно возникающий периодически дисбаланс в системе отношений «вклад – отдача» и последующий психологический дискомфорт той или иной стороны могут быть легко устранены ими самими. Второй опирается на кратко-

срочный взаимовыгодный и в равной степени полезный обмен услугами. При четком артикулировании взаимных обязательств за короткий период дисбаланс в системе отношений «вклад – отдача», как правило, не успевает возникнуть, а если и возникает, то служит основанием для расторжения контракта [39].

Таким образом, концепция поливариативной карьеры отдает приоритет личностным факторам, которые позволяют человеку эффективно развиваться в условиях ненормативных жизненных событий и нелинейных выборов. Отсюда поливариативная карьера определяется как совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов профессионального развития. Карьера как процесс управляется субъектом, причем критерием успешности оказывается субъективная оценка – осознание собственной успешности, а не внешние знаки и оценки. Д. Холл определяет этот критерий как психологический успех.

Контрольные вопросы и задания к главе 1

1. Что такое карьера?
2. В чем состоит принцип негарантированности занятости и каково его влияние на профессиональный путь личности и карьеру?
3. В чем различия карьеры при плановой и рыночной экономике?
4. Почему теории карьеры, созданные в индустриальном обществе, неадекватны условиям постиндустриального мира?
5. Какие жизненные стадии выделял Д. Сьюпер? Каковы их особенности?
6. На каких идеях построена теория соответствия личности условиям работы Д. Холланда и теория приспособления к работе?
7. В чем состоит концепция поливариативной карьеры Д. Холла?
8. Что такое карьерные якоря и какие виды карьерных якорей выделяет Э. Шейн в своей теории?

2. САМОУПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РАЗВИТИЕМ

2.1. Субъектность и карьерный потенциал личности как условия успешного самоуправления карьерой

Успешность карьерного продвижения детерминируют определенные внешние и внутренние факторы. В совокупности эти факторы позволяют достичь субъекту высшего уровня самоэффективности профессиональной деятельности – профессионализма, характеризующегося продуктивностью, идентичностью и профессиональной зрелостью [18].

Анализ научных исследований психологов, социологов и практиков менеджмента дает возможность утверждать, что самореализация личности раскрывается в системе его отношений к жизнедеятельности и профессиональной деятельности.

В работах А. Г. Асмолова субъектность выступает как одна из характеристик деятельности, раскрывающая ее внутренний план. Если человек относится к себе как к субъекту собственной профессиональной деятельности, осуществление этой деятельности наполняется для него личностным смыслом [1].

Представляют интерес выявленные Н. К. Сергеевым основные черты личности как субъекта деятельности:

- осознание и принятие задач, установок деятельности;
- умение самостоятельно вырабатывать установки и задачи;
- осознание собственной значимости, ответственности за результаты деятельности;
- способность к рефлексии, потребность в ней как условия осознанного регулирования своего поведения и деятельности в соответствии с желаниями и поставленными целями;
- направленность на реализацию «само...» (самовоспитания, самообразования, самооценки, самоанализа, самоопределения);
- обладание важнейшими индивидуальными процессуальными характеристиками (разносторонностью умений, самостоятельностью, творческим потенциалом), стимулирующими стремление к взаимодействию, сотрудничеству, общению [25].

Целостная субъектная активность специалиста включает коммуникативную и познавательную активность, а также волевую саморегуляцию и конструктивное поведение.

Функциональная структура индивида как субъекта психической активности в отечественной психологии определена довольно полно и включает мотивационно-операциональные механизмы: целеполагание собственного развития; выбор средств, необходимых для достижения поставленных целей; принятие решений; исполнение принятых решений; оценку

результатов выполнения; накопление индивидуального опыта, а также фиксацию и рефлексию результатов [28].

Исследование субъектной активности личности позволяет заключить, что в качестве примера проявления субъектной активности можно рассмотреть субъектное отношение к трудовой деятельности и карьере в профессиональной деятельности.

Ценностно-мотивационные условия, относящиеся к субъективным условиям, способствуют повышению мотивации к профессиональной деятельности, профессиональному развитию и самосовершенствованию как движущей силе карьерного роста; осознанию ценностей профессии, субъективному повышению ее престижа и, как следствие, высокой удовлетворенности от труда.

Мотивация выбора того или иного варианта карьерного продвижения связана с мотивами профессиональной деятельности. В число основных факторов развития карьеры входит стремление повысить уровень жизни, улучшить свое материальное положение при занятии более высокой должности, то есть материальные стимулы зачастую являются определяющими в мотивации карьерного роста. Большое значение имеет такой фактор, как честолюбие. Внутреннее побуждение продвижения формируется, прежде всего, под влиянием потребностей, установок, интересов.

Карьерное становление представляет собой максимальное раскрытие профессионального потенциала работника. Личностные изменения приводят к появлению и развитию качеств, обеспечивающих выполнение роли субъекта профессиональной карьеры.

Карьерное самоуправление – это комбинация структурированного планирования и активного управленческого выбора собственной профессиональной карьеры. Результат успешного карьерного управления должен включать достижение жизненных целей и финансовое удовлетворение.

Рассматривая самоуправление карьерного становления как непрерывный процесс самообразования и самореализации, следует учесть безусловную необходимость приоритетного изучения отдельных компонентов развития личности (профессионального самоопределения и мотивации, профессиональной компетентности, способности к самореализации и самоуправлению, позитивного отношения к себе, субъектной активности и др.). В концепциях профессионального становления личности подчеркивается, что субъект может выступать и автором своей карьеры, и ее объектом.

Каждый человек в той или иной мере планирует свою карьеру, будущее, ориентируясь на потребности, способности, реальную оценку социально-экономических условий реализации своих ожиданий (желаний) и т. п. Выбор приоритетов работник осуществляет исходя из своих жизненных целей, ценностных ориентаций. Однако свою карьеру связывает не только со служебным продвижением, но и с жизненными целями. Самоопределение цели карьеры может явиться барьером для карьерного становле-

ния. Успешность самоопределения цели карьеры зависит от умения четко и точно поставить цель, выстроить последующие задачи, определить пути и средства ее достижения. Выстраивая стратегию карьеры, на этапе планирования карьеры работнику было бы более правильно рассмотреть процесс построения своей карьеры не как непрерывное действие, продолжающееся в течение всей жизни, а как последовательность шагов, действий, проектов, то есть действий с определенным результатом, ограниченных по времени и ресурсам. Это облегчит выработку конкретных шагов по воплощению карьерных замыслов в жизнь. Срок достижения отобранных целей будет определяющим для их формулировки.

1. Краткосрочные цели (на 1–2 года) четкие и, как правило, ограничены профессиональной областью.

2. Промежуточные цели (на 3–5 лет) обычно более общие и не ограничены профессиональной областью.

3. Долгосрочные цели (больше чем на 5 лет), конечно, самые сложные для точного определения. При нехватке жизненного опыта и знаний о потенциальных возможностях и ловушках формулировать долгосрочные цели очень трудно.

Алгоритмы успешного самоуправления карьерой:

1. Самопознание, самоисследование, самодиагностика – изучение своих профессиональных способностей, интересов, направлений, раскрытие своих профессиональных потребностей и возможностей.

2. Самоанализ возможностей карьерного роста – соотношение потребностей организации и собственной личности в карьерном росте, адекватная самооценка возможности поэтапного карьерного становления и вершины карьерного роста.

3. Целеполагание собственной карьеры – объективная и адекватная постановка цели и задач поэтапного развития карьеры, определение конечной цели карьерного роста в соответствии с собственным профессиональным потенциалом.

4. Самопланирование поэтапного карьерного становления – рост профессионального образования, выполнение профессиональных заданий и поручений.

5. Самоконтроль и самооценка – получение обратной связи от близких людей и успешных профессионалов.

6. Самореализация карьерного продвижения.

Основными компонентами характеристики работника, имеющего потенциал карьерного роста, являются личностные качества и профессиональные умения и навыки.

К личностным качествам работника, необходимым для карьерного становления, относятся: адаптивность, быстрота реакции, внимательность, восприимчивость к новому, гибкость, готовность к риску, деловитость, дипломатичность, добросовестность, здоровье, инициативность, интеллекту-

альность, информированность, конструктивная агрессия, контактность, креативность, гибкость, любознательность, уверенность в своих возможностях, мобильность, направленность на успех, настойчивость, независимость, обаяние, общительность, оптимистичность, организованность, осторожность, ответственность, потребность в самоутверждении, предусмотрительность, профессиональная грамотность, работоспособность, рассудительность, решительность, самоконтроль, самообладание, самопринятие, сдержанность, смелость, старательность, тактичность, толерантность, трудолюбие, упорство, чувствительность к проблемам, широта взглядов, эмоциональная устойчивость, энергичность.

Особой группой личностных качеств, способствующих успешной карьере на современном рынке труда, выступают коммуникативные способности личности. К их числу следует отнести контактность, конформность, обаяние, общительность, тактичность, доброжелательность, человеколюбие, дипломатичность, толерантность а также эмоциональную устойчивость и гибкость в коммуникативном процессе.

В литературе по менеджменту можно обнаружить перечень так называемых «деловых качеств», которые рассматриваются как качества личности, то есть стойкие особенности индивида, проявляющиеся в трудовой деятельности. К их числу принято относить деловитость, добросовестность, направленность на успех (мотивацию достижения), работоспособность, настойчивость, ответственность, старательность, лояльность организации и ее работникам, а также профессиональную грамотность.

Профессиональные способности, знания, умения и навыки являются очевидным условием карьерного становления и дальнейшего карьерного развития работника. Профессиональная компетентность, владение необходимой суммой профессиональных знаний, профессиональная информированность, способность и готовность применять знания и умения являются фундаментом карьерного роста работника. К числу профессиональных способностей принято относить и готовность к непрерывному обучению – повышению квалификации и адаптации к новому.

Совокупность личностных и деловых качеств, а также профессионализма составляют карьерный потенциал личности, который реализуется на карьерном пути. Критериями реализованного карьерного потенциала следует признать социально-профессиональное признание и субъективную удовлетворенность собственной карьерой.

Необходимость быть субъектом собственной карьеры и сознательно управлять ею определяется тем огромным значением, которое карьера имеет для жизнедеятельности современного человека. Карьера структурирует трудовую жизнь человека (впрочем, как и жизнь в целом) и выступает в роли субъективного контекста трудовой жизни, придавая ей смысл и цель. Карьерное планирование и реализация карьеры структурируют трудовой опыт личности, представляя его как последовательность определен-

ных этапов. Благодаря этому профессиональная жизнь представляется человеку не в виде бессвязной массы внешних действий, событий и собственных поступков, а как целенаправленное и упорядоченное развитие от хорошего к лучшему.

Исходя из этого построение карьеры начинается не с приобретения трудового опыта, а с исследования и оценки собственного карьерного потенциала, наиболее актуальных в молодом возрасте, при получении профессионального образования. Именно в этот период можно наиболее полно рассмотреть направления своего профессионального развития в широком контексте собственных убеждений, взглядов, мотивов, чувств, установок и настроенности на поведение, которое обеспечит успешное построение карьеры. Не менее важна и оценка своих способностей и соотнесение их с компетенциями, необходимыми для успешной профессиональной самореализации, осознание своих положительных и отрицательных качеств, влияющих на успешность карьеры, и развитие умения проектировать свое профессиональное будущее [18].

2.2. Портфолио как инструмент самоуправления карьерным развитием

Портфолио – это современная инновационная технология, основой которой служит метод аутентичного оценивания результатов образовательной, научной и профессиональной деятельности [7]. В настоящее время многим работодателям недостаточно только официальных документов об образовании (дипломов, свидетельств) и трудовой деятельности (трудоустройство книжка) работника. Портфолио, как совокупность сведений, охватывающих более широкий спектр профессиональной и личной жизни, может оказаться карьерным преимуществом при поиске вакансий и трудоустройстве в сравнении с традиционным резюме, но не отрицает его. Кроме того, создание и поддержание портфолио в актуальном состоянии является мощным инструментом для рефлексии собственного трудового прошлого, планирования будущего и создания мотивации.

Портфолио предьявляется в бумажном или электронном виде. Электронная версия может быть представлена в виде презентации на сайте (веб-портфолио).

Роль портфолио в карьерном самоуправлении и образовательном процессе изучена довольно хорошо (см. напр. [17, 30]). При компетентном подходе портфолио выступает как способ демонстрации, развития и оценки компетенций работника, механизм мониторинга его прогресса. Это своеобразный отчет о разных видах образовательной и трудовой, а также общественной деятельности. Для студенческой молодежи портфолио является одним из условий повышения мотивации, формирования навыков рефлексии, познавательного, творческого труда.

Таким образом, портфолио выполняет следующие основные функции:

1. Формирует механизм мониторинга достижений.
2. Развивает индивидуальную рефлексию карьерного пути и профессионального развития в целом.
3. Поддерживает высокую мотивацию карьерного развития.
4. Выступает инструментом самопрезентации работника при поиске работы и трудоустройстве.

На сегодняшний день распространены три основных типа портфолио: портфолио документов, портфолио работ, портфолио отзывов. Каждый тип имеет достоинства и недостатки.

Портфолио документов – портфель сертифицированных (документированных) индивидуальных образовательных и трудовых достижений, включая перечень образовательных программ, программ повышения квалификации и занимаемых должностей. В целом может выглядеть как развернутое резюме.

Портфолио работ – собрание исследовательских, творческих, научно-практических и прочих работ.

Портфолио отзывов включает отзывы, рекомендательные письма, результаты психо- и профдиагностических тестов, характеристики с мест работы, начиная с отзывов из мест обучения и повышения квалификации, а также самооценку (описание своих сильных и слабых сторон, личностных качеств и проч.).

Создание портфолио следует начинать во время обучения в вузе. В этом случае в него войдут такие материалы, как индивидуальные образовательные достижения и исследовательские, творческие работы студента, описание основных форм и направлений его учебной и творческой активности (участия в научных конференциях, конкурсах и т. д.), а также отзывы преподавателей, руководителей практик и т. д. Портфолио студента будет пополняться и расширяться в ходе трудовой деятельности и выступать инструментом постоянного мониторинга, самоуправления и планирования карьерного пути. По мнению Е. А. Могилёвкина, портфолио студента необходимо создавать на основе нормативных документов вуза, компетентностных моделей выпускника, требований ФГОС [17]. Ниже представлена модель портфолио студента вуза, включающая самый широкий набор компетенций (см. рис. 1). Эта модель уже используется в некоторых вузах России.

Раздел «Достижения в общественной и творческой деятельности» отражает становление основных общекультурных компетенций и профессионально-личностных качеств: формирование коммуникативных и лидерских качеств, организаторских способностей, управленческих умений, умения разрешать конфликтные ситуации, работать в коллективе, коллегиально принимать решения, нести ответственность за выполнение принятых решений. Эти достижения обеспечиваются за счет участия в психологиче-

ских тренингах по формированию конкурентоспособности специалистов, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, военно-патриотической работе; реализации проектов семейного, экологического, патриотического, религиозного, правового и других направлений; участия в различных формах студенческого самоуправления, волонтерской работе, работе над самопрезентацией.

В и з и т н а я к а р т о ч к а

- ФИО студента
- Направление подготовки
- Представление студента (приветствие)
- Автобиография
- Мое отношение к профессии
- Контакты

П о р т ф о л и о р а б о т

- Достижения в учебной деятельности*
 - учебный план,
 - курсовые работы,
 - практика,
 - олимпиады, дипломный проект,
 - повышение квалификации
- Достижения в научно-исследовательской деятельности*
 - проекты, доклады на конференциях,
 - доклады на семинарах,
 - гранты, конкурсы
- Достижения в общественной и творческой деятельности*
 - общественные поручения, дополнительное образование,
 - увлечения,
 - спортивные мероприятия,
 - волонтерская работа,
 - профсоюз

П о р т ф о л и о д о к у м е н т о в

- сертификаты,
- грамоты,
- благодарности,
- статьи и др.

О т з ы в ы

- резюме
- характеристики
- самоанализ

Рис. 1. Структура портфолио студента вуза

Разделы портфолио, отражающие формирование общекультурных и профессиональных компетенций, представляют достижения студента и результаты овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками,

умением проектировать свой профессиональный рост. Достижения в учебно-профессиональной и научно-исследовательской деятельности включают: успеваемость, результаты освоения образовательных программ, наличие стипендий, прохождение учебных и производственных практик; участие в учебных и научных семинарах и форумах, публикации, получение премий и грантов за исследования; повышение квалификации и т. д.

В современных условиях все более значимой становится социальная составляющая конкурентоспособности: социально-значимая проектная деятельность, активная позиция на рынке труда, формирование ценностных ориентаций, определяющих социальную и гражданскую ответственность бизнеса, осознание собственной социальной миссии.

Таким образом, только портфолио, включающее три компетентностные составляющие: профессиональную, личностную и социальную, – обеспечит конкурентоспособность выпускника и целостное и адекватное представление его как претендента на вакансию. В приложении представлен «Проект портфолио студента ПГУПС императора Александра I», разработанный в 2015 году студентом В. В. Степановым при выполнении дипломной работы (научный руководитель доктор психологических наук, профессор М. А. Бендюков).

Список использованной литературы

1. **Асмолов А. Г.** Культурно-историческая психология и конструирование миров. – Москва; Воронеж, 1996 – 768 с.
2. **Бандура А.** Принципы социального научения / А. Бандура, Р. Уолтерс // Современная зарубежная социальная психология : тексты / ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М. : МГУ, 1984. – С. 55–60.
3. **Бауман З.** Возвышение и упадок труда // Социологические исследования. – 2004. – № 5. – С. 77–86.
4. **Большой словарь иностранных слов.** – М. : ИДДК, 2007 – Электрон. опт. диск (CD-ROM).
5. **Генкин Б. М.** Экономика и социология труда. – 6-е изд. – М. : Норма, 2006. – 448 с.
6. **Герген К. Дж.** Социальный конструкционизм: знание и практика : Сб. статей / пер. с англ. А. М. Корбута; общ. ред. А. А. Полонникова. – Мн. : БГУ, 2003. – 232 с.
7. **Григоренко Е. В.** Портфолио в вузе : методические рекомендации по созданию и использованию. – Томск : Томский государственный университет; НОЦ «Институт инноваций в образовании»; Институт дистанционного образования. 2007 – 64 с.
8. **Зеер Э. Ф.** Психология профессионального развития. – 2-е изд. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
9. **Келли Дж.** Психология личности. Теория личностных конструктов. – СПб. : Речь, 2000. – 249 с.
10. **Кирсанов К. А.** Теория труда / К. А. Кирсанов, В. П. Буянов, Л. М. Михайлов. – М. : Экзамен, 2003. – 416 с.
11. **Киселева Е. В.** Планирование и развитие карьеры : учеб. пособ. для студентов высших учеб. завед. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с.
12. **Кондаков И. М.** Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 158–164.
13. **Корнаи Я.** Дефицит. – М. : Наука, 1990. – 178 с.
14. **Лисовская Н. Б.** Карьерная готовность выпускника вуза : монография. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2012. – 64 с.
15. **Майерс И.** MBTI: Определение типов. У каждого свой дар / И. Майерс, П. Майерс. – М. : Бизнес Психологи, 2010. – 320 с.
16. **Маслов Е. В.** Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск : ПГАЭиУ, 2000. – 312 с.
17. **Могилёвкин Е. А.** Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – Речь, 2007. – 336 с.

18. **Панычев А. Ю.** Человеческий капитал: методологические аспекты воспроизводства и конкурентоспособности : монография. – Омск : Омский госуниверситет путей сообщения, 2012. – 200 с.
19. **Петренко В. Ф.** Конструктивистская парадигма в психологической науке // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 113–121.
20. **Поляков В. А.** Технология карьеры // ЭКО. – 1996 – № 1 – 130 с.
21. **Попов М.** Полный словарь иностранных слов, вошедших в употребление в русском языке. – М. : И. Д. Сытин, 1904. – Электрон. опт. диск (CD-ROM).
22. **Постатейный** комментарий к Конституции Российской Федерации / общ. ред. Л. А. Окунькова. – М. : Юрист, 1994. – 346 с.
23. **Почебут Л. Г.** Организационная социальная психология : учеб. пособ. / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – С. 205.
24. **Психология менеджмента** / под ред. Г. С. Никифорова; 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2004. – С. 414.
25. **Сергеев Н. К.** Непрерывное педагогическое образование: концепция и технологии учебно-научно-педагогических комплексов : монография. – СПб.; Волгоград, 1997 – 166 с.
26. **Спивак В. А.** Управление персоналом : учеб. пособ. – М. : Эксмо, 2010. – 226 с.
27. **Сыманюк Э. Э.** Психология профессионально обусловленных кризисов. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.
28. **Татенко В. О.** Субъект психической активности: поиск новой парадигмы // Психол. журнал. – 1995. – Т. 16. – № 3 – С. 23–34.
29. **Шейн Э. Х.** Организационная культура и лидерство: строение, эволюция, совершенствование. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
30. **Шестакова Д. В.** Конкурентоспособное портфолио: создание и использование в образовательной деятельности вуза : учеб.-метод. пособ. для студ. и препод. вузов. – Калининград : Абрис, 2012 – 38 с.
31. **Beck U.** The Brave New World of Work. – Oxford: Polity Press, 2002. – 471 p.
32. **Borgen F. H.** Megatrends and milestones in vocational behavior: A 20 year counseling psychology retrospective // Journal of Vocational Behavior. – 1991. – Vol. 39. – Pp. 263–290.
33. **Brown D.** Career choice and development / D. Brown, L. Brooks; 2nd ed. – San Francisco : Jossey-Bass, 1990. – 621 p.
34. **Campbell C.** Constructing a Life That Works: Part 1, Blending Postmodern Family Therapy and Career Counseling / C. Campbell, M. Ungar // The Career Development Quarterly. – Alexandria, 2004. – Vol. 53. – Iss. 1. – Pp. 16–28.
35. **Collin A.** New Directions for Theories of Career / A. Collin, R. Young // Human Relations. – 1986. – Vol. 39. – Pp. 837–853.

36. **Dawis R.** A psychological theory of work adjustment / R. Dawis, L. Lofguist. – Minneapolis, 1984. – 312 p.
37. **Guidelines** on Measuring Employment and Unemployment. – Geneva : ILO, 1982. – 117 p.
38. **Hall D. T.** The protean career: A quarter-century journey // Journal of vocational behavior. – 2003. – № 65. – Pp. 1–13.
39. **Hall D. T.** The new career contract: Developing the whole person at mid-life and beyond / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of vocational behaviour. – 1995. – № 47. – Pp. 269–289.
40. **Holland J. L.** Making vocational choice: a theory of careers. – Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1973. – 430 p.
41. **Keskinen A.** A conceptual framework for developing an activity-based approach to career counselling / A. Keskinen, T. Vahamottonen, R. Parrila // International Journal for the Advancement of Counselling: Printed in the Netherlands. – 1994. – № 17. – Pp. 19–34.
42. **Leong F. T.** Adapting to the changing multicultural context of career / F. T. Leong, P. J. Hartung / The future of career / A. Collin, R. A. Young (Eds.). – Cambridge: Cambridge University Press, 2000. – Pp. 212–227.
43. **Patton W.** Career development and systems theory: A new relationship / W. Patton, M. McMahon. – Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1999. – 312 p.
44. **Paulsen A. M.** Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy / A. M. Paulsen, N. E. Betz // The Career Development Quarterly. – Alexandria, 2004. – Vol. 52. – Pp. 354–362.
45. **Peavy R. V.** Constructivist counseling: A participant guide. – Victoria, British Columbia, Canada: University of Victoria, 1996. – 171 p.
46. **Savickas M. L.** Career counseling in the postmodern era // Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly. – 1993. – Vol. 7. – Pp. 205–215.
47. **Super D. E.** Career and life development. – San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1987. – 298 p.
48. **Tiedeman D. V.** Career development: Choice and adjustment / D. V. Tiedeman, R. O'Hara. – New York : College Entrance Examination Board, 1963. – 244 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Проект портфолио студента ПГУПС императора Александра I

Проект разработан в рамках выполнения дипломной работы в Институте повышения квалификации и переподготовки ПГУПС императора Александра I при обучении по направлению профессиональной переподготовки «Менеджмент»; профиль «Управление человеческими ресурсами»; инновационная образовательная программа «Креативный менеджмент» 2015 года.

Автор: В. В. Степанов

Научный руководитель: д-р психол. наук, профессор М. А. Бендюков

Визитная карточка

1. *ФИО студента:* Иванов Иван Иванович.
2. *Направление подготовки:* строительство.
3. *Приветствие:* Здравствуйте! Меня зовут Иван, мне 20 лет. В этом портфолио собраны все мои достижения.
4. *Автобиография:* я, Иванов Иван Иванович, родился 10 марта 1994 г. в г. Невельске. С 2001 по 2012 г. обучался в среднеобразовательной школе № 3 г. Невельска, 11 классов которой окончил с отличием. С 2012 г. – студент факультета «Экономика и менеджмент» Петербургского государственного университета путей сообщения императора Александра I. Сейчас я учусь на III курсе. Не женат.
5. *Контакты:* телефон: 89195689955, e-mail: ivanov@mail.ru, idvk: 1075310, skype: Ivanov.777. Адрес: Санкт-Петербург, ул. Фарфоровская, д. 12, кв. 21.

Портфолио работ

Информация об обучении в ПГУПС (необходимо предоставить оригинал или скан диплома для выпускников)	
Основа обучения	<input checked="" type="checkbox"/> Бюджетная <input type="checkbox"/> По договору
Специальность	Экономика и управление на предприятии (строительство)
Форма обучения	<input checked="" type="checkbox"/> Очная <input type="checkbox"/> Заочная <input type="checkbox"/> Очно-заочная
Номер группы	ЭБС-201
Курс	III
Дата начала обучения	2012
Дата окончания обучения	2016
Уровень подготовки	<input checked="" type="checkbox"/> Бакалавр <input type="checkbox"/> Специалист <input type="checkbox"/> Магистр
Дополнительное образование (раздел заполняется отдельно по каждой образовательной программе)	

Место обучения (организация)	ФГБОУ ВО ПГУПС
Название образовательной программы	Специальность «менеджмент» (управление человеческими ресурсами)
Вид обучения (второе высшее, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, тренинг, семинар и т. д.)	Профессиональная переподготовка
Сроки обучения (если не закончено, то дата начала)	2013–2015
Документ о дополнительном образовании (диплом, свидетельство, удостоверение, сертификат), его номер и дата выдачи	<i>Необходимо предоставить оригинал или скан диплома, сертификата и пр.</i>
	Диплом №.....
Дополнительная информация	–
Опыт работы	
Место работы (организация)	Группа РМС «Оценка»
Вид работы (практика, стажировка, трудоустройство и т. п.)	Практика
Должность	Помощник оценщика недвижимости
Сроки работы (или только дата начала, месяц, год)	31.06.2015–11.07.2015
Должностные обязанности (кратко)	Оценка разных видов стоимости объектов недвижимости
Знание иностранных языков	
Иностранный язык	Английский
Уровень владения	<input type="checkbox"/> Начальный уровень <input type="checkbox"/> Разговорный <input checked="" type="checkbox"/> Со словарем <input type="checkbox"/> Свободное общение
Владение персональным компьютером	
Владение персональным компьютером	<input type="checkbox"/> Не владею <input type="checkbox"/> Уверенный пользователь <input type="checkbox"/> Начальные навыки <input checked="" type="checkbox"/> Продвинутый пользователь
Компьютерные программы, с которыми вы умеете работать	PowerPoint, 1С: Предприятие
Научные работы	
Название научной работы	Методы оценки потенциала работника
Тип научной работы	<input type="checkbox"/> Дипломная работа <input type="checkbox"/> Квалификационная работа (магистр) <input type="checkbox"/> Курсовая работа <input checked="" type="checkbox"/> Квалификационная работа (бакалавр)
Научный руководитель	Сергеев Сергей Сергеевич
Дата защиты	25.06.2105
Участие в проектах (раздел заполняется отдельно по каждому проекту) Я ЗАПОЛНИЛ, КАК Я ПОНИМАЮ	
Заказчик (организация или структурное подразделение ПГУПС)	Указывается название организации и ее ведомственная принадлежность и/или структурное подразделение ПГУПС
Название программы	Указывается название программы

Статус программы	<input type="checkbox"/> Вузовская <input type="checkbox"/> Межрегиональная <input type="checkbox"/> Федеральная <input type="checkbox"/> Международная <input type="checkbox"/> Региональная <input type="checkbox"/> По заказу организации/предприятия
Название проекта	Указывается полное название проекта
Дата начала проекта (месяц, год)	Указывается дата
Дата окончания проекта (месяц, год)	Указывается дата
Выполненная работа	Полный перечень работ по проекту, выполненных студентом
Дополнительная информация	Приводится дополнительная информация, которую студент считает нужным сообщить
Научные мероприятия (раздел заполняется отдельно по каждому мероприятию)	
Вид мероприятия (конференция, семинар, олимпиада, конкурс и т. п.)	Указываются вид мероприятия
Статус мероприятия (городское, региональное, международное и т. п.)	Указывается статус мероприятия
Название мероприятия	Указывается название мероприятия
Форма участия (доклад, сообщение, модерация, участие в круглом столе и др.)	Указывается форма участия
Дата проведения	Указывается дата проведения
Место проведения	Указывается место проведения
Дополнительная информация	Приводится дополнительная информация, которую студент считает нужным сообщить
Публикации (раздел заполняется отдельно по каждой публикации) Необходимо предоставить сканы публикаций (представлен пример)	
Название публикации	Профсоюзный лидер
Вид публикации (статья, доклад, тезисы, реферат и т. п.)	Статья
Название издания	Газета «Сигнал»
Статус издания	<input type="checkbox"/> Зарубежное <input type="checkbox"/> ПГУПС <input type="checkbox"/> Другого вуза <input type="checkbox"/> Региональное <input type="checkbox"/> в Центральное
Вид издания	<input type="checkbox"/> Газета <input type="checkbox"/> Моноиздание <input type="checkbox"/> Журнал <input type="checkbox"/> Сборник
Дата издания	12.12.2014
Место издания	г. Москва
Номер издания	№ 55
Страницы	15
Соавторы	—
Награды, поощрения Необходимо предоставить оригиналы или сканы документов (представлен пример)	
Категория награды	<input type="checkbox"/> Благодарность <input type="checkbox"/> Медаль <input type="checkbox"/> Премия <input type="checkbox"/> Грамота <input type="checkbox"/> Нагрудный знак <input type="checkbox"/> Стипендия <input type="checkbox"/> в Диплом <input type="checkbox"/> Почетная грамота

Название награды	Диплом конкурса «Студенческий профсоюзный лидер 2015»
Номер документа	–
Дата награждения	19.03.2015
Информация о карьерных планах и возможном трудоустройстве (представлен пример)	
Сфера деятельности, в которой я хотел бы работать (сфера деятельности, содержание труда)	Оценка различных видов стоимости объектов недвижимости
Я хотел бы работать	<input checked="" type="checkbox"/> В крупной международной компании <input checked="" type="checkbox"/> В крупной российской компании <input checked="" type="checkbox"/> В собственной компании <input type="checkbox"/> В небольшой компании, но уже зарекомендовавшей себя на рынке <input type="checkbox"/> В государственном секторе <input type="checkbox"/> Другое (уточните)
Минимальная заработная плата	17 000
Ближайшие (1–3 года) карьерные цели, которых я хочу достичь в своей профессиональной деятельности, жизни	Должность начальника отдела оценки недвижимости
Долгосрочные карьерные цели, которых я хочу достичь в своей профессиональной деятельности, жизни	Директор фирмы, свой бизнес
Предполагаемое место трудоустройства	РМС «Оценка»
Эссе «Я и моя карьера»	
<p>В жизни каждого человека наступает момент принятия важных решений, которые определяют его дальнейший путь. Выбор профессии, несомненно, является таким решением. Несмотря на то что многие выпускники находят себя в областях, не связанных с профессиональной направленностью, я хочу работать по своей специальности: «Экономика».</p> <p>Это направление я выбрал неспроста – мои родители тоже когда-то сделали такой шаг. И хотя мама уже давно не работает по специальности, папа по сей день остается верен своему делу. Именно поэтому для меня так важно с огромной ответственностью относиться к своему делу, не ударить в грязь лицом.</p> <p>Во время учебы я не только освоил основные принципы оценки недвижимости, но и понял физический смысл этого процесса. На мой взгляд, не просто знание, а именно понимание процесса отличает обычного инженера от профессионала, который способен видеть не только проблему в перспективе, но и пути ее решения.</p>	
Дополнительная информация (указывается дополнительная информация, которую студент считает нужным сообщить) (представлены примеры)	
<p>Есть водительское удостоверение категории В Кандидат в мастера спорта России по легкой атлетике</p>	

Портфолио документов

Данный раздел направлен на подтверждение достижений студента и содержит в основном материалы иллюстрационного характера (сертификаты, грамоты, благодарности, статьи и т. д.).

Копия диплома об основном и дополнительном образовании (пример)



Копия сертификата, подтверждающего уровень владения иностранным языком (пример)



Копия авторской статьи из газеты (пример)

Григорий Рейхман

22 июня в России отмечается День памяти и скорби. Накануне этого события, 17 июня, состоялось открытие реконструированного мемориала в районном центре Торпец Тверской области.

В церемонии принял участие сопредседатель центра «Холокост» Илья Альтман, рассказавший об истории памятника. Он отметил, что в октябре-ноябре 1941 года нацисты и их пособники казнили здесь 75 узников гетто. После войны у места казни была установлена табличка с надписями на русском языке и иврите – одна из первых в СССР, причем с указанием на национальность жертв.

В начале 1950-х годов тела казненных были перезахоронены на еврейском участке местного кладбища; в середине 60-х здесь был установлен типичный советский памятник с пятиконечной звездой и текстом о «мирных советских гражданах», но с табличкой с ивритским текстом.

В этом году по инициативе еврейских организаций Твери при финансовой поддержке Тверской областной администрации и Российского еврейского конгресса, а также евреев Торпеца был реконструирован старый обелиск и возведен новый памятник с фамилиями всех установленных жертв

(как по архивным документам, так и по Листам памяти, любезно предоставленным сотрудниками израильского мемориального комплекса «Яд ва-Шем»).

В церемонии открытия мемориала приняли участие представители областной администрации, руководители города и Торпецкого района, делегация еврейских организаций Твери, педагоги и учащиеся, представители поисковых отрядов и религиозных конфессий. Глава администрации города Торпец Виктор Яковлев и председатель совета общественной организации «Еврейская община Тверской области» Игорь Эльгард торжественно сняли с монумента белое покрывало.

Ведущая церемонии, руководитель поискового отряда «Память», преподаватель истории в местной школе Татьяна Бойкова заверила, что школьники Торпеца продолжат поиск свидетельств и документов о жертвах Холокоста, а также о тех, кто инициировал мемориализацию жертв Холокоста в 50-е - 60-е годы.

К памятнику были возложены венки, в том числе от Российского еврейского конгресса. Особенно тронули присутствовавших мягкие игрушки, принесенные детьми местного священника отца Сергея.

(По материалам НПЦ «Холокост»)
На символах дети возлагают цветы и мягкие игрушки в память о свершившемся памятником жертвам Холокоста



Копия благодарности (пример)

БЛАГОДАРНОСТЬ

за участие в акции милосердия «С миру по книге...», организованной в помощь школьным библиотекам, пострадавшим от наводнения в г.Крымске Краснодарского края

ГЕРАСИМЕНКО СВЕТЛАНЕ ВАСИЛЬЕВНЕ
учителю школы «Алексеевская СОШ» г.Омска
Горьковского района Омской области

Организатор акции: *Светлана Е.В.*



ОТЗЫВЫ

Характеристика (пример)

УТВЕРЖДЕНО
на заседании профсоюзного комитета
Протокол № _____ / _____ от _____
Председатель _____ А.А. Боголюбова

ХАРАКТЕРИСТИКА

студента ФГБОУ ВПО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» факультета «Экономика и менеджмент» по специальности «Экономика предприятий и организаций (строительство)»

Иванова Ивана Ивановича

Иван Иванов учится в Петербургском государственном университете путей сообщения Императора Александра I на факультете «Экономика и менеджмент» с 2012 года на бюджетной основе.

Чувство ответственности и трудолюбие позволяют ему добиваться успехов в учебе и в общественной деятельности.

С сентября 2012 года Иван состоит на учете в «Роспрофжел». В неуплате членских взносов замечен не был. Участвует в культурно-массовых мероприятиях факультета и университета, таких как масленица и Первомайская демонстрация. Свои обязанности выполняет добросовестно, проявляет инициативу, внимателен к делам и поручениям. Обладает такими качествами, как трудолюбие, целеустремленность, справедливость и честность.

Председатель ФПО ЭиМ



В.В. Степанов

Оглавление

Введение.....	3
1. Феномен карьеры в психологии и смежных науках.....	5
1.1. Понятийный анализ феномена карьеры.....	5
1.2. Социально-экономическая трансформация трудовой сферы и карьера в XXI веке.....	8
1.3. «Индустриальные» теории развития карьеры.....	13
1.4. «Постиндустриальные» теории развития карьеры.....	20
2. Самоуправление карьерным развитием.....	27
2.1. Субъектность и карьерный потенциал личности Как условия успешного самоуправления карьерой.....	27
2.2. Портфолио как инструмент самоуправления карьерным развитием.....	31
Список использованной литературы.....	35
Приложение.....	38

Учебное издание

Бендюков Михаил Александрович

профессор, д-р психол. наук

Казначеева Наталья Борисовна

доцент, канд. психол. наук

Соломин Игорь Леонидович

доцент, канд. психол. наук

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ.
ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ

Учебное пособие

Редактор и корректор *М. С. Копяткевич*

Компьютерная верстка *М. С. Копяткевич*

План 2015 г., № 81

Подписано в печать с оригинал-макета .2016.
Формат 60×84¹/₁₆. Бумага для множ. апп. Печать.
Усл. печ. л. 2,875. Тираж 300 экз.

Заказ

ФГБОУ ВО ПГУПС. 190031, СПб., Московский пр., 9.
Типография ФГБОУ ВО ПГУПС. 190031, СПб., Московский пр., 9.