

ГЛАВА IX

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Серьезные изменения социальной ситуации в нашей стране предъявляют особые требования к уровню профессионализма. Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры.

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. В основном употреблялись такие термины, как профессиональный жизненный путь, профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение.

§ 1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «КАРЬЕРА»

Слово «карьера» (франц. *carrière*) означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию.

Может ли человек построить свою жизнь согласно плану, замыслу? Может ли он сам ее строить или жизнь все делает за него? Каково влияние «старта» жизни на «финиш»? Каковы критерии удавшейся жизни? Это вопросы, в которых смыкаются личные и общественные интересы. А критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). То есть объективная, внешняя сторо-

на карьеры - это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона - это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней.

В последние годы стал исчезать негативный оттенок понятия «карьерера». Сейчас человек, «делающий карьеру», рассматривается, скорее, как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Карьерера - это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом.

У каждого человека имеются личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться, осуществляя выбор карьеры. Жизненный опыт формирует у каждого человека определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере в частности, и к работе вообще. Поэтому в профессиональном плане субъект рассматривается и описывается через систему его диспозиций (здесь, на наш взгляд, очень продуктивна диспозиционная теория В. А. Ядова), ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности. Этим понятиям в американской психологии соответствует понятие карьерных ориентаций. Это есть некоторый смысл, который человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры, это индивидуальные сочетание и последовательность attiьтудов, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни. Понятие карьерных ориентаций мы относим к диспозициям высшего уровня (по Ядову), которые являются устойчивым образованием и определяют профессиональный жизненный путь человека.

К сожалению, в нашей стране практически нет работ непосредственно по социально-психологическим аспектам карьеры. Поэтому обратимся к зарубежным исследованиям на эту тему.

Понятие успешной карьеры связывается прежде всего с успешным профессиональным самоопределением. Одной из популярных в психологии является теория профессионального самоопределения

Д. Сьюпера. В ней девять основных положений. Одно из них гласит: удовлетворенность работой (а во многом и жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая считалась подходящей на стадии профессионального развития. В теории Сьюпера утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности - так называемая «профессиональная Я-концепция», которую каждый человек в жизни воплощает в серию карьерных решений. Профессиональные предпочтения и тип карьеры - это попытка ответить на вопрос: «Кто я?». Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на нашу общую «Я-концепцию» и самооценку. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Д. Сьюпер выделил четыре типа карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека. Основанием этой классификации является показатель стабильности карьеры.

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

2. Обычная карьера - наиболее распространенная - совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы.

3. Нестабильная карьера - характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере.

4. Карьера с множественными пробами - изменение профессиональных ориентаций происходит в течение всей жизни.

При характеристике типа карьеры принимается во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное своеобразие внутри типов профессиональных карьер, которое мы наблюдаем в жизни, во многом определяется личностными особенностями.

Чаще всего при изучении успешной карьеры объектом исследования становятся руководители. Американские исследователи выделяют три уровня карьеры среди руководителей.

I. Низовое звено управления (технический уровень).

Это уровень управленцев, находящихся непосредственно над рабочими и исполнителями, например мастер, сержант, медицинская сестра, заведующий отделом и т. д., т. е. люди, отвечающие за ресурсы, сырье, оборудование. Их работа напряженная и разнообразная. Половина рабочего времени руководителей такого ранга проходит в общении, причем более всего с рабочими или непосредственными исполнителями, немного с мастерами и менее всего со своим начальством.

II. Среднее звено управления (управленческий уровень).

В последнее время именно это звено управления существенно возросло по численности и значимости. Большое количество руководителей среднего звена является одним из признаков современной организации. К ним относятся заведующие отделениями, начальники цехов, деканы, офицеры от лейтенанта до полковника и т. д. Представители этого управленческого звена вносят существенный вклад в решение проблем организации, но характер их работы более определяется характером работы руководимого ими подразделения, чем организации в целом. Среднее звено управления является как бы буфером между низовым и высшим звеньями управления. Представители среднего звена управления почти 90% времени проводят во взаимодействии с людьми.

III. Высшее звено управления (институциональный уровень).

Это самый малочисленный слой управленцев — президент и вице-президент корпорации, генерал, министр, ректор. Именно представители высшего звена управления отвечают за принятие важнейших решений. Их работа чрезвычайно напряжена, существует огромный риск неудачи, и как результат — личное одиночество. Рабочая неделя управленцев такого ранга составляет 60-80 часов, почти 70% времени уходит на заседания и встречи и около 20% — на работу с бумагами.

Каковы же основные мотивы руководителей в построении своей карьеры? Д. Мак-Клеланд выделил три основных мотива в выборе личной карьеры.

Прежде всего - это стремление к власти. Те, кто стремится к власти, энергичны, откровенны в выражении своих мыслей и чувств, не боятся конфронтации и отстаивают свои позиции. Они требуют к себе внимания, стремятся к лидерству. Люди, достигшие высшего уровня управления, часто имеют такую ориентацию.

Второй основной мотив в построении карьеры - это стремление к успеху. Чаще всего такой мотив удовлетворяется непровозглашением успеха, а процессом доведения работы до успешного завершения, определенного ее окончания. В построении своей карьеры эти люди рискуют умеренно.

Третий основной мотив - это мотив причастности. Он формируется под влиянием желания быть включенным в определенное социальное и профессиональное окружение, потребности в общении, помощи другим, общественной работе.

Американская исследовательница С. Доннелл, опросив две с половиной тысячи руководителей, выявила несколько основных причин неудач в карьере руководителей:

- желание получать более высокое жалованье, иметь личный комфорт, а не заботиться о результативности руководимых подразделений;
- чрезмерное волнение по поводу символов положения (дом, квартира, кабинеты, машины);
- волнение по поводу собственной персоны;
- склонность присваивать себе всевозможные лавры;
- склонность к самоизоляции и, как следствие, постепенная потеря связи с окружающими;
- желание скрыть свои мысли и чувства, прежде всего свой гнев и страх.

Индивидуальными, личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, являются недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля, нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность, неконструктивные установки относительно достижений: боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность целей, избегание риска, перфекционизм, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело).

Исследователи обращают внимание на две группы факторов, определяющих формирование карьеры. Во-первых, факторы, связанные непосредственно с человеком. Это способности и интере-

сы человека, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т. д. Во-вторых, факторы, связанные с взаимодействием личности окружающих людей и организации. Это влияние других людей на профессиональную карьеру человека (например, материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации, достижение организационного «плато» карьеры, потребность организации в специалистах данного профиля и т. д.).

Обобщая данные отечественных и зарубежных исследований, в качестве инварианта профессионализма, определяющего карьерный успех, можно выделить следующее (М. В. Сафонова, 1999):

- образованность;
- системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений, умение мыслить масштабно и реалистически одновременно;
- коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей;
- высокий уровень саморегуляции: умение, управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость;
- деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решений, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;
- ясная «Я-концепция», реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное) самоуважение.

В последнее время в социально-психологических исследованиях особое внимание уделяется тендерным аспектам построения карьеры. По американским данным, в среднем менеджменте (в должностях со средним доходом) женщины занимают более половины мест, одна треть новых миллионеров - это женщины.

Темп привлечения женщин к предпринимательству в 6 раз превышает темп привлечения в эту сферу мужчин. По данным ООН к 2000 году предполагается увеличение доли женщин на должностях руководителей до 45—50%, что ставит важную задачу подготовки женщин-управляющих.

В современном мире женщины продвигаются быстрее в тех областях, где старые правила не работают, в традиционных областях женщин-руководителей немного. Таким образом, налицо явление расшатывания стереотипа рассмотрения женщины как человека, не способного и нежелающего делать карьеру. Основные гендерные стереотипы, касающиеся построения карьеры, связаны с полоролевой социализацией, социальными стереотипами, устройством социума, что отражается в известном изречении: «Для женщин путь к управленческой карьере связан с преодолением многочисленных препятствий, а для мужчин с реализацией многочисленных возможностей».

Социально-психологические исследования показали, что женщины не меньше мужчин заинтересованы в продвижении по службе и повышении своего образовательного уровня, ориентированы на престиж, заработную плату; обладают не меньшим чувством ответственности. Осуществлению женской карьеры объективно мешает естественная биологическая роль женщины, связанная с необходимостью совмещения служебных, супружеских и родительских функций. Поэтому не вызывает удивления тот факт, что женщины, которым удается сделать карьеру и добиться руководящей должности, как правило, остаются одиночками или испытывают сильное физическое и эмоциональное напряжение и чувство вины.

В рабочей же ситуации отмечаются такие «сильные» качества женщин-руководителей, как стремление к новому, радикализм, высокая чувствительность, забота о людях, «очеловечивание» организационных интересов, направленность на взаимодействие с подчиненными, т. е. все то, что характерно для модели современного эффективного менеджмента. Стиль женского управления часто называют «преобразовательным» или «мягким принуждением». Его основными характеристиками являются: 1) активное взаимодействие с подчиненными; 2) поддержка у сотрудника самоуважения; 3) поддержка сотрудников в стрессовой ситуации; 4) стремление к созданию оптимального психологического климата в организации, профилактика конфликтов; 5) поддержка здоровья, организация совместного досуга; 6) «финансовая сообразительность», детальное планирование; 7) «инстинкт выживания», разумный риск, стремление удержать приобретенное и завоевать новое; 8) интуиция; 9) чувство юмора, оптимизм, вера в себя.

В исследованиях женской карьеры выделяются культурные, образовательные, юридические и психологические барьеры.

Отмечаются следующие социально-психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру: 1) уже упомянутое выше тендерное разделение в профессиональной ориентации и сферах карьеры; 2) чрезвычайно высокая мотивированность; 3) повышенная эмоциональность, ранимость, обостренное переживание промахов и неудач; 4) боязнь успеха и неуверенность в себе, что мешает рисковать и творчески решать деловые и управленческие задачи.

Большинство факторов, сдерживающих карьерный рост женщин, касается организационного профессионального поведения: женщины более пассивны в планировании карьеры, менее ориентированы на состязание и конкуренцию, что обусловлено характером социализации. Показано, что карьерно-успешные женщины социализируются путями, которые сделали их в большей степени сходными со «средним» мужчиной, чем со «средней» женщиной.

Специфика женской карьеры заключается в том, что женщина сочетает карьеру с активным выполнением ролей матери, жены, домохозяйки, что служит источником «ролевого напряжения», стресса, так как профессиональная и семейные роли являются одинаково значимыми, что особенно выражено у молодых женщин. Построение карьеры часто сопровождается негативными эмоциональными переживаниями, связанными с недостаточным вниманием близким и особенно детям.

Исследование М. В. Сафоновой показало, что важным фактором успешной карьеры женщин является практика семейного воспитания родительской семьи. В подавляющем большинстве карьерно-успешные женщины являются старшими детьми в полных одно-двухдетных семьях, где родители имеют высокий образовательный и социо-профессиональный статус. Сформированные в родительской семье высокие жизненные стандарты, стремление к достижению и независимости связаны с успешным построением карьеры. При этом особо важны «нетрадиционные» установки матери относительно роли женщины в обществе, а также поддерживающее поведение отца.

Интересно, что существуют различия в личностных особенностях и характере поведения женщин, занятых в традиционно «женских» и традиционно «мужских» сферах, т. е. сфера профессиональной заня-

тости и характер организационной культуры актуализирует определенные личностные черты и особенности поведения женщин, успешных в карьере.

В этой же работе выделено пять наиболее часто встречающихся типов карьерно-успешных женщин: «кандидаты в мастера» (молодые женщины, начинающие карьеру и стремящиеся сделать ее как можно быстрее); «успешные управляющие» (женщины зрелого возраста, поднявшиеся на самые высокие ступени служебной лестницы); «свободные художники» (женщины, склонные к творчеству, вызову, предпринимательству); «сестры милосердия» (женщины с ориентацией на служение); «жрицы науки» (женщины, реализующие себя в академической сфере).

§ 2. ОСНОВНЫЕ СТАДИИ И ЭТАПЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Большую значимость имеет понятие стадий карьеры. Они определяются как периоды, отмеченные различными задачами развития и карьерными интересами. Возникновение и смена этих периодов связаны с понятием «плато» карьеры, которое может быть двух видов: организационное - личность имеет потенциал, но достижение более высоких позиций в организации невозможно в силу объективных причин, личностное - отражает нехватку потенциала или желания работать на более высоком уровне.

Интересный подход к проблеме стадий карьеры встречается в работах С. Н. Паркинсона. Предложенная им шкала начинается с числового обозначения возраста (Γ), в котором конкретное лицо вступает на свой профессиональный путь после обучения. Каждая последующая «пора» определяется значением предыдущей с добавлением соответствующего числового коэффициента:

- 1) пора готовности (Γ);
- 2) пора благоразумия (Б) = $\Gamma + 3$;
- 3) пора выдвижения (В) = $\text{Б} + 7$;
- 4) пора ответственности (О) = $\text{В} + 5$;
- 5) пора авторитета (А) = $\text{О} + 3$;
- 6) пора достижений (Д) = $\text{А} + 7$;

7)пора наград (Н) = Д + 9;

8)пора важности (ВВ) = Н + 6;

9)пора мудрости (М) = ВВ + 3;

10) пора тупика (Т) = М + 7.

Так, примерно с 21 года (пора готовности) до 24 лет человек находится в поре благоразумия, с 24 лет до 31 года вступает в пору выдвижения, далее до 36 лет - пора ответственности, затем приходит авторитет, к 39 годам наступает пора достижений и т. д. Последовательность стадий карьеры определяется наличием или отсутствием в ней плато. Паркинсон полагает, что «зажимаемый», не продвигаемый по службе работник вместо указанных фаз 6—10 проходит иные фазы, а именно:

б)пору краха (К) = А + 7;

7)пору зависти (З) = К + 9;

8)пору смирения (С) = З + 4.

Таким образом, организационное плато может переходить в личностное, поскольку «зажимаемый» сотрудник уже смирился («отзавидовал свое с жалкой участью»). Но существуют способы, с помощью которых можно дать толчок развитию работника, находящегося на плато. Это могут быть, во-первых, спонсорство, рекомендации и, во-вторых, психологическое консультирование.

Как правило, выделяют два критерия успешной карьеры: объективный и субъективный. Объективно процесс карьерного роста можно оценить по двум базовым параметрам: движение внутри организации и движение внутри профессии. Чаще всего в качестве основного параметра объективного успеха рассматривают продвижение по служебной лестнице.

Критерием личностной, субъективной успешности может быть собственное мнение человека о том, достиг ли он того успеха, к которому стремился. Важным субъективным моментом является зависимость успеха от референтной группы, к которой человек себя относит (она как бы служит критерием успеха). В то же время субъективная оценка успеха связана и с внешними параметрами - тем, что для окружающих является символами успеха (заработная плата, престиж, признание).

В процессе профессиональной деятельности человек проходит определенные этапы развития карьеры. Эти этапы различаются по своему внутреннему содержанию. В работе А. Н. Толстой [1991] выделяются девять этапов в эволюции индивидуальной карьеры.

1.Обдумывание будущего рода занятий. На этом этапе представление о карьере ограничено профессиональными стереотипами, а критерии успеха еще размыты, личность пока только готовится начать соответствующий данной профессии процесс обучения.

2.Образование и тренировка. Этот этап во многом зависит от требований конкретной профессии.

3.Вхождение личности в мир профессии. Для большинства людей, независимо от подготовки, возникает момент «шока от реальности». Главная психологическая проблема на этом этапе – проблема адаптации. По мере того как человек узнает о реалиях своей работы и о своих возможностях в ней, происходит возникновение профессионального «Я-концепта».

4.Профессиональное научение и дальнейшая специализация индивида в условиях конкретной организации. Длительность этого этапа зависит от профессии, организации, сложности работы и т. д.

5.Достижение членства в организации. Человек осознает значимый образ себя как члена организации, как профессионала. Выявлены личные мотивы и личные ценности, возникает ощущение своего таланта, происходит осознание своих сил и слабостей.

6.Принятие решения о своем членстве в организации в случае неудовлетворенности ею или больших возможностей профессионального роста в другой организации. Обычно это происходит в первые 5-10 лет карьеры.

7.Кризис. Большинство людей к середине карьеры проходят через период переоценки себя, несмотря на то, что карьера складывается хорошо. Возникают вопросы о правильности первоначального выбора профессии, об уровне достижений, о будущем пути развития, оцениваются масштаб достигнутого, степень затраченных усилий, перспективы продолжения или смены рода деятельности и стратегий действий на оставшийся период профессиональной жизни. Такая переоценка создает базу для принятия решения о дальнейшем пути личности в сфере карьеры.

8.Снижение вовлеченности в профессию и приготовление к уходу на пенсию. Для некоторых людей это приготовление принимает форму отрицания: напряжение, возникающее в связи с перспективой возможного прекращения профессиональных занятий, выражается в агрессивном продолжении деятельности.

9. Уход на пенсию. Наибольший интерес представляет трансформация профессионального образа «Я», когда человек расстается с профессиональной ролью.

Длительность каждого этапа различна и не всегда связана с возрастом и профессией. Степень связи с возрастом зависит от конкретной карьеры. Если человек меняет профессию, этапы могут повторяться. Конечно, приобретенная в юности профессия, как правило, определяет будущую карьеру человеку, но многим людям за свою жизнь не один раз приходится переучиваться, получать новую специальность и начинать все сначала в совершенно новой для себя деятельности. Люди меняют работу в тридцати-, сорока- и пятидесятилетнем возрасте, а некоторые даже выйдя на пенсию начинают заниматься новым делом.

Американский исследователь Д. Осгуд выделяет семь этапов трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок.

1. Идеализация действительности. Для этого начального этапа карьеры характерны большие надежды, ожидания и энтузиазм.

2. Крушение надежд. У человека возникает осознание разрыва между преувеличенными ожиданиями и желаниями, с одной стороны, и реальными обстоятельствами - с другой. Появляется чувство тревоги и беспокойства.

3. Вызов всему и неповиновение (скрытые и явные). Пережив этап крушения надежд, человек приходит к заключению, что дела, очевидно, не пойдут так, как хотелось бы, если он не предпримет каких-либо определенных действий.

4. Уход от дел. Этот этап наступает тогда, когда человек начинает чувствовать, что больше не имеет смысла даже пытаться как-то изменить ход событий.

5. Осознание. Этот этап характеризуется чувством ответственности и желанием изменить что-то в себе.

6. Решительность. Волевое усилие позволяет на этом этапе перейти к реальным действиям.

7. Убежденность. Основная характеристика этого этапа - активное, постоянное желание улучшить положение дел.

Последовательность, в которой эти этапы объективируются у разных людей, не является постоянной. Некоторые из них могут выпадать, некоторые - повторяться.

По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной «Я-концепции», которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Обычно на это уходит от одного до десяти лет работы. Важным направляющим элементом «Я-концепции» является так называемый «якорь карьеры». Это понятие возникло на основе эмпирических исследований карьеры менеджеров. Оно отражает наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности. «Якорь карьеры» возникает в процессе социализации на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры, он устойчив и может оставаться стабильным длительное время. По терминологии, более принятой в отечественной психологии, этому понятию соответствует понятие личностной диспозиции (установки) высшего уровня.

§ 3. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ Э. ШЕЙНА

Для практического изучения карьерных ориентаций можно обратиться к опроснику «Якоря карьеры» Эдгара Шейна* (см. Приложение 5).

Лучшей карьерой с точки зрения руководства организации является индивидуальная карьера, осуществляемая как самоуправление. Карьерная установка - это постоянный и устойчивый элемент структуры личности, и поэтому она может быть измерена при помощи определенного инструментария.

Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей»).

1. Профессиональная компетентность. Эта установка связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе,

* Опросник переведен и адаптирован В. А. Чикер и В. Э. Винокуровой.

которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно эти люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, подобающем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие в организации компетентных решений.

2. Менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы. Такая работа требует не только аналитических навыков, но и навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя власти и ответственности. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. Автономия (независимость). Первичная забота для личности с этой ориентацией - освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда). Конечно, каждый из нас до некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе и от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4.Стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Необходимо различать два типа стабильности-стабильность места работы и стабильность местожительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках-пенсионерах и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией - его часто называют «человеком организации» -ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей.

5.Служение. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т. д.

6.Вызов. Основные ценности в карьерной ориентации этого типа - конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша-проигрыша». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или

квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контакт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все происходит слишком просто, им становится скучно.

7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все это было сбалансированно. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом — где живет, как совершенствуется, — чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное - создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было как бы продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

В целях проверки методики на валидность был проведен корреляционный анализ между карьерными ориентациями и факторами личности по методике Р. Кеттелла. Результаты его подтверждают высокую содержательную валидность этого опросника. Вот некоторые, наиболее показательные примеры этого: ориентация личности на менеджмент связана с такими личностными факторами, как общительность (A^+), социальная смелость (H^+) и недоверчивость по отношению к людям (L); личность, ориентированная на служение, как правило, консервативна (Q^{1-}) и недоминантна (E^-); человек, ориентирующийся на интеграцию стилей жизни, обычно в своем поведении проявляет конформность (Q^{2-}).

В табл. 6 представлены американские данные на выборке в две тысячи человек, собранные Э. Шейном, и данные, собранные нами на различных выборках российских испытуемых: менеджерах, предпринимателях, военнослужащих, студентах, учащихся колледжа и др. — всего 400 человек, из них 220 мужчин и 180 женщин.

Таблица 6. Частота выборов различных карьерных ориентации (в %)

| Выборка | Профес- - сиональ- - ная ком- петент- ность | Ме- недж- мент | Авто- номия | Ста- биль- ность | Слу- жение | Вы- зов | Инте- грация стилей жизни | Пред- при- има- тель- ство |
|-------------------|--|----------------------|----------------|------------------------|---------------|------------|------------------------------------|--|
| Американская | 30,2 | 27,0 | 11,1 | 9,1 | 5,5 | 2,0 | 1,9 | 4,6 |
| Российская: | 11,3 | 10,9 | 13,8 | 12,4 | 12,9 | 10,8 | 13,5 | 10,3 |
| мужчины | 10,6 | 11,7 | 13,5 | 11,8 | 12,3 | 11,2 | 13,5 | 11,2 |
| женщины | 12,2 | 9,9 | 14,5 | 13,9 | 13,5 | 9,9 | 14,4 | 8,4 |
| менеджеры | 12,5 | 9,0 | 11,4 | 12,9 | 13,9 | 9,8 | 13,7 | 7,1 |
| предприниматели | 9,5 | 13,5 | 13,3 | 11,0 | 10,4 | 12,2 | 11,6 | 12,7 |
| военнослужащие | 10,4 | 12,2 | 11,3 | 10,7 | 13,4 | 10,3 | 11,6 | 8,6 |
| школьники | 10,1 | 11,2 | 12,4 | 10,6 | 12,0 | 9,1 | 12,8 | 11,2 |
| студенты | 10,3 | 9,9 | 12,4 | 10,9 | 13,6 | 8,8 | 13,2 | 10,0 |
| учащиеся колледжа | 10,0 | 11,8 | 14,3 | 13,5 | 11,6 | 11,6 | 15,2 | 12,0 |
| безработные | 9,9 | 7,5 | 11,0 | 14,5 | 14,2 | 8,5 | 13,7 | 6,2 |

Из табл. 6 видно, что в целом для российской выборки характерно более равномерное распределение оценок по всем карьерным ориентациям. Наиболее часто выбираются такие карьерные ориентации, как «автономия», «интеграция стилей жизни», «служение» и «стабильность». Анализ табл. 6 позволяет сказать, что частота выборов карьерных ориентаций в группах, которые различаются по профессиональному признаку, различна, т. е. для каждой профессиональной группы существует своя специфика карьерных ориентаций. Проведенные исследования показали также, что социальные различия оказываются важнее, чем половые. В формировании карьерных ориентаций важную роль играют семейное воспитание, его стиль и личностные особенности, прежде всего при формировании таких карьерных ориентаций, как «профессиональная компетентность», «предпринимательство», «автономия», «вызов» и «служение». Сравнение российской и американской выборок показало существенные различия в карьерных ориентациях. В американской выборке в наибольшей степени выражена карьерная ориентация на «профессиональную компетентность», которая в российской выборке не является ведущей. Та же самая тенденция видна и в выборе карьерной ориентации на «менеджмент». Значимые различия выявлены при выборе таких карьерных ориен-

таций, как «служение» «вызов», «интеграция стилей жизни» и «предпринимательство», - они более предпочитаемы российской выборкой.

* * *

Стремление сделать карьеру является неотъемлемым желанием человека, ориентированного на реализацию своего личностного потенциала. Поэтому каждому человеку важно осознать карьерные ориентации и адекватно понимать, чего же он на самом деле хочет достичь в жизни. Это важно и для того, чтобы профессиональное самоопределение не оказалось ошибочным, а его итоги были продуктивными. Конкретный инструментарий исследования позволяет изучить профессиональную мотивацию и посмотреть, насколько широк ее спектр у отдельного человека. Разнообразие ориентаций личности в области социального и профессионального взаимодействия позволяет легче преодолевать негативные ситуации, более активно действовать в изменяющейся среде.

Контрольные вопросы

1. Каково основное социально-психологическое содержание понятия «карьера»?
2. Какие стадии и этапы индивидуальной карьеры Вы можете назвать?
3. Что такое «якоря карьеры»?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Завьялова Е. К., Посохова С. Т. Психология предпринимательства. СПб., 1994.

Квинн В. Н. Прикладная психология / Пер. с англ. СПб., 2000.

Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М., 1992.

Сафонова М. Б. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере. Автореф. дисс. канд. пс. н. СПб., 1999.

Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях // Психология управления: Учеб. пособие / Под ред. А. В. Федотова. Л., 1991.