

## Лекция № 13

### Акмеология профессиональной карьеры

На практике, карьера (термины «карьер» и «профессиональная карьера» используются как синонимы) трактуется как должностное продвижение, причем, как правило, в вертикальном направлении. Иными словами, понимание карьеры предполагает понимание ее в виде некоего продвижения вверх по служебной лестнице. Во-первых, существует не только вертикальная карьера она может носить и горизонтальный характер, и при этом работник не будет чувствовать себя обделенным, имея вполне высокий внутриорганизационный статус. Во-вторых, стоит иметь в виду, что по современным научным представлениям профессиональная карьера – это часть профессиональной жизни человека. Следовательно, мы не в праве рассматривать карьеру только как служебное продвижение работника по ступеням должностной иерархии, оставляя вне поля зрения фактор профессионального мастерства человека.

Некоторые исследователи предлагают выделить карьеру в широком и узком смысле. Так, А.К. Маркова предлагает широкое понимание карьеры как профессионального продвижения, профессионального роста, как эталонов восхождения человека к профессионализму, как процесс профессионализации – от выбора профессии к овладению ею, затем упрочение профессиональных позиций, достижение мастерства. В таком понимании карьера близка к акмеограмме специалиста, то есть к траектории движения человека к вершинам «акме» профессионализма [38]. В более узком смысле карьера понимается как должностное продвижение. Такой тип карьеры предполагает достижение социально-признанных стандартов, социального престижа, результатом которого является определенный статус, должность.

По мнению А. К. Марковой, человек может осознанно выбирать и строить свою карьеру, как в профессиональном, так и в должностном плане. Причем, обе эти стороны карьеры могут не совпадать у одного и того же человека. Последнее уточнение нам представляется важным в понимании сущности профессиональной карьеры. В то же время необходимо констатировать, что данный подход не лишен недостатков. В авторском понимании профессиональной карьеры акцент делается на должностном продвижении, сопровождаемом ростом компетентности и возможностью самоутвердиться, что, наряду с высоким профессионализмом, выступает в качестве важной детерминанты профессиональной карьеры.

В профессиональной деятельности человека эти два вида карьеры могут быть представлены в разной мере: подлинный профессионал может не сделать служебно-должностную карьеру, а человек, достигший высокого должностного уровня, может не быть профессионалом.

Движение по карьерной лестнице мы связываем с развитием личности, а развитие – есть предпосылка карьерного роста. Таким образом, акмеология профессиональной карьеры предполагает рассмотрение не только

психологических аспектов самого движения, но, прежде всего динамику развития личности. Это позволило сформулировать акмеологическое понимание личностно-профессионального развития как основы профессиональной карьеры специалиста.

Карьера *стратегична* по своей сути, поскольку ее смысл в продвижении человека в будущее. Безразличных к карьере специалистов практически нет. Любая профессиональная деятельность протекает в непрерывных изменениях, в приспособлении к событиям, в совершенствовании способа деятельности, в стремлении достичь более высокого уровня профессионального мастерства и социального статуса.

Осуществляя карьеру, человек проходит через различные, но связанные друг с другом этапы. Можно выделить три стадии карьеры, которые по-разному влияют на удовлетворенность работника своим трудом, вклад в работу, готовность мобилизовать свои силы и возможности на благо организации. Традиционно, в психологии профессиональной деятельности стадии были связаны с возрастом. Рассмотрим эту позицию подробно, хотя затем будет дана наша оценка и современный подход к стадийности карьеры.

Первая стадия – пробная или испытательная (ее сотрудники организации проходят находясь в возрасте до 30 лет). На этой стадии работники всецело поглощены изучением «норм и правил» деятельности, принятых в данной организации. Как правило, им одинаково сложно как «определиться с целями карьеры, так и проявить себя в качестве творческого, готового брать на себя большую ответственность специалиста».

Вторая стадия – этап консолидации или стабилизации (от 31 года до 45 лет). На этом этапе работники активно включаются в процесс целеполагания и реализации планов карьеры. Они готовы и активно берут на себя дополнительные полномочия, обязанности и ответственность за качественное исполнение работы.

Заклучительная, третья стадия – этап сохранения или поддержания профессиональных навыков (свыше 45 лет). Работники на этом этапе карьеры «несколько остывают», меньше включаются в интенсивную профессиональную деятельность, в меньшей степени озабочены конкурированием с коллегами. У них наблюдается снижение интереса к расширению профессиональных возможностей, падает значимость опоры на цель карьеры.

Таким образом, ведущим критерием, определяющим границы определенной стадии карьеры, является не биологический возраст (согласно которому, например, 45- и 50-летние работники уже в силу достижения ими соответствующей возрастной границы рассматриваются в качестве находящихся в середине своей карьеры), а карьерный возраст, когда, возможно, после пяти лет работы по конкретной специальности достаточно, чтобы оказаться в середине карьерного пути, свойственного именно для данной профессиональной сферы.

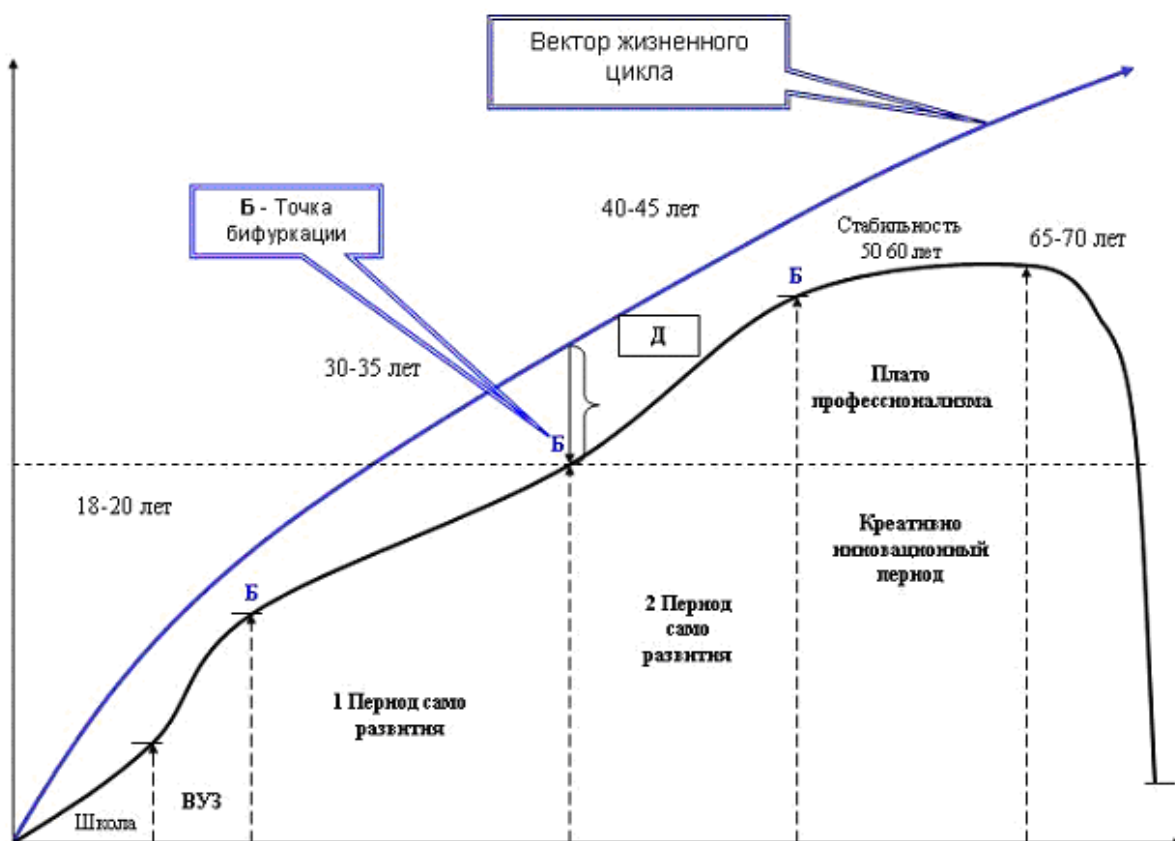
Подводя итог краткому обзору основных теорий успешной карьеры, необходимо сказать, что для успешного карьерного процесса необходимо соответствие личностных характеристик требованиям профессиональной среды, соответствие целей, установок, ценностей человека целям и задачам организации. Современный человек должен овладеть навыками проектирования своей профессиональной карьеры, что предполагает освоение приемов постановки научно обоснованных целей и формулировки профессиональных задач

Критерии и показатели соответствия сотрудников к рекомендованному уровню вырабатываются на основе обобщения данных мониторинга личностно-профессионального развития сотрудников с учетом результатов акмеологического исследования. На этой основе возможно построение карьерограммы с целью расчетов кадровых рисков, соответствия уровня развития специалиста уровню развития системы, определение составляющей «Д» (порог инволюции), расчет точек бифуркации «Б» (рис. 3.7).

Данные исследования будут необходимы при расчете точек бифуркации в развитии, определив пик профессионализма и творчества человека, перспективы его эффективного использования в системе.

В данном случае нас интересует психологическое значение аспектов зрелости взрослого, работающего человека как наиболее активного элемента социума.

Исходя из индивидуальных результатов работы, определяются уровни готовности специалистов к работе в системе с определенными условиями и требованиями расчетов (расчетные ожидания) жизненного цикла ресурса.



### Рис 3.7. Влияние уровня готовности специалиста на развитие ресурса

"желательный" – специалист обладает выраженными высокими показателями готовности, обеспечивающими успешное выполнение задач по обслуживанию ресурса (+ 3);

"допустимый" – у специалиста не зафиксированы выраженные противопоказания для работы в системе;

"критический" – у сотрудника выявлены явные противопоказания к работе в системе (- 1).

Далее выявляются специалисты с противопоказаниями к работе в системе, послужившие основанием для выделения критического уровня (вектор профессионального роста вариант развития 3 – критический):

- отсутствие собственного мнения и настойчивости в достижении поставленной цели;
- повышенная внутренняя напряженность, беспокойство, раздражительность;
- наличие склонности к интенсивной, но не всегда продуктивной коммуникации;
- расположенность к не достаточно продуманным решениям при повышенной критичности к внешне заданным задачам;
- низкая готовность к обучению;

Критерии и показатели отнесения сотрудников к рекомендованному уровню вырабатываются на основе обобщения данных мониторинга личностно-профессионального развития сотрудников с учетом результатов акмеологического исследования.

Акмеология уделяет огромное значение здоровьесберегающим методам и технологиям. Поэтому в акмеологии профессиональной карьеры личности огромная роль отводится психофизиологическим ресурсам личности. Необходимо выявить важнейшие условия поддержания психологического состояния (стрессоустойчивости) на каждой стадии карьеры, а также методы и приемы саморегуляции при карьерном восхождении.

Если человек в процессе своего функционирования берется за решение задачи, превосходящей ее личностные возможности, он оказывается в ситуации предела своих психических и даже физиологических ресурсов. Акмеологическая поддержка соответственно носит совершенно разный характер, действует в разном направлении. Для одного типа личности нужна актуализация ее рефлексивных способностей, для другой — организационных, для третьей — способностей планирования времени и т. д. Есть типы личности, действующие эмпирически, стихийно-эмоционально, хотя как будто инициативно, но минимально использующие свой интеллект, минимально мобилизующие свою волю, берущиеся за легкие задачи. У других, напротив, минимальна мотивация, низка самооценка, хотя высок уровень интеллекта. Соответственно акмеологические рекомендации должны исходить из знания типологических особенностей личности, а акмеологи — уметь их диагностировать.

Для построения акмеологической программы продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры необходимо применять выше изложенные психолого-акмеологические методы изучения личности. Грамотно рассчитанная карьера человека значительно минимизирует кадровые и производственные риски организации.