

Мусина-Мазнова Галия Хамитовна

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры социальной педагогики
и психологии
Астраханского государственного университета
dom-hors@mail.ru

**СУБЪЕКТИВНЫЕ УСЛОВИЯ
УСПЕШНОСТИ
КАРЬЕРНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Аннотация:

В статье рассматриваются самоуправление карьерой и карьерный потенциал как субъективные условия успешности специалиста социальной сферы.

Ключевые слова:

карьерное становление, карьерный потенциал, самоуправление, карьерная самореализация.

Musina-Maznova Galia Khamitovna

PhD in Education Science,
Assistant Professor of the Social Pedagogic
and Psychology Subdepartment,
Astrakhan State University
dom-hors@mail.ru

**SUBJECTIVE CONDITIONS OF
THE SUCCESSFUL CAREER
DEVELOPMENT OF
FUTURE SOCIAL SPHERE
SPECIALISTS**

The summary:

The article is concerned with the self-ruling the career and career potential as subjective conditions of the successful career development of future social sphere specialists.

Keywords:

career formation, career potential, self-rule, career self-realization.

Проблемы профессиональной подготовки определяются обострением проблем качества профессионального образования и эффективности подготовки кадров для учреждений социальной сферы России начала XXI века, а также проведением нового этапа реформирования отечественного высшего образования и в связи с разработкой ФГОС ВПО третьего поколения. Современное переосмысление содержания профессионального образования в вузе предполагает ориентацию на раскрытие личностного потенциала будущего социального работника. Демократизация способствует созданию условий для свободного самоопределения, самореализации человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества.

Карьеру принято планировать и управлять ею, так как современному человеку приходится жить во времена конкуренции на рынке труда. Карьера лежит в зоне личной ответственности, и никто не сделает ее за человека. Общество в целом, отдельные отрасли, предприятия должны располагать механизмами отбора и продвижения по профессиональной лестнице наиболее способных и талантливых работников.

Анализ основных подходов к понятию карьеры позволил сделать вывод о том, что процесс ее развития обуславливается обстоятельствами выбора профессии, особенностями личности, ее успехами в реализации профессиональной «Я-концепции» (А.Д. Кибанов, А.К. Маркова, В.К. Шаповалов и др.).

Проблема профессиональной ответственности личности в современных психологических исследованиях занимает самостоятельное место. Ее изучению посвящены работы В.А. Бодрова, Л.И. Дементия, А.Г. Луценко, К. Муздыбаева и др.

Активная роль личности в процессе жизни и профессиональной деятельности и становления ее субъектности исследована в концепциях (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.А. Деркач, А.Н. Леонтьев и др.).

Знание закономерностей, механизмов, условий и факторов, содействующих эффективному развитию будущего специалиста социальной сферы, позволит более целенаправленно проектировать и реализовать собственную карьеру. Успешность карьерного

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

Анализ научных исследований психологов, социологов и менеджеров позволяет утверждать, что самореализация личности раскрывается в системе его отношений к жизнедеятельности и профессиональной деятельности. Г.А. Федотова утверждает, что если человек относится к себе как субъект собственной профессиональной деятельности, то выполнение этой деятельности приобретает для него характер решения задачи на личностный смысл [1].

М.А. Емельянова определяет профессиональную зрелость «как конечный результат целостного развития личности студента в процессе обучения в вузе». На наш взгляд, профессиональную зрелость можно интерпретировать как готовность к карьерному становлению. Профессиональная зрелость, по мнению М.А. Емельяновой, сводится к следующим профессионально значимым характеристикам:

- сформированность устойчивой «Я-концепции», высокий уровень осознания ценностей, определяющих уровень личностного развития, сформированность мотивационной основы в избранной профессии, интегративных аспектов «самости»: самореализации, самоутверждения в жизнедеятельности (личностный аспект);

- сформированность системы профессионально значимых социально-педагогических знаний, умений, навыков, способов их реализации в практической деятельности, способность давать оценку и самооценку уровня усвоенного комплекса профессиональных знаний;

- сформированность системы социально значимых качеств, устойчивую адаптацию к условиям постоянно изменяющегося социума, социальную активность (социальный аспект) [2].

Перечисленные профессионально значимые характеристики предлагаем принять как готовность к карьерному становлению.

Ценностно-мотивационные условия, относящиеся к субъективным условиям, способствуют повышению мотивации к профессиональной деятельности, к профессиональному развитию и к профессиональному самосовершенствованию как движущей силе карьерного роста; к осознанию ценностей профессии, к повышению ее престижа. Мотивация выбора того или иного варианта карьерного продвижения связана с мотивами профессиональной деятельности. В число ведущих факторов карьеры входит также желание повысить уровень жизни, улучшить свое материальное положение при занятии более высокой должности, то есть материальные стимулы являются одними из определяющих в мотивации к карьерному росту. Довольно большую значимость имеет такой фактор, как честолюбие. Внутреннее побуждение продвижения формируется прежде всего под воздействием его динамических черт: потребности, установки, интересы. Они должны быть ориентированы на достижение поставленных целей.

Специалист социальной сферы личные задачи определяет как достижение более высокого служебного положения; обеспечение высокого материального благополучия; повышение авторитета, престижа. Учреждение, стремящееся к повышению своего статуса и уровня, путем модернизации и внедрения инновационных технологий выделяет из числа работников, особенно молодых компетентных, самостоятельных специалистов, отвечающих требованиям и обладающих определенными качествами, способностями и умениями (организаторские и коммуникативные способности, саморегуляция, ответственность и т. д.) и готовит к назначению на высокие и ответственные должности.

Рассматривая самоуправление карьерного становления специалиста социальной сферы как непрерывный процесс самообразования и самореализации, следует учесть безусловную необходимость приоритетного изучения отдельных компонентов развития личности (профессиональное самоопределение и мотивация, профессиональная компетентность, способность к самореализации и самоуправлению, позитивное самоотношение, субъектная активность и др.).

В концепциях профессионального становления личности подчеркивается тот факт, что субъект может выступать и автором своей карьеры и ее объектом. В настоящее время существуют разные критерии классификации карьер, а следовательно, и стратегий их построения. Критерии могут быть поделены на объективные и субъективные. К объективным критериям относятся: продвижение по службе, достижение определенного социального статуса, число смен мест и видов работы. Субъективные критерии связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере с его пожеланиями относительно того, как она будет складываться в дальнейшем.

Стратегия построения карьеры представляет собой специфическую систему действий, предназначенных для адаптации или развития самой карьеры и человека в ней и направленных на преобразование себя, преобразование других людей, изменение условий и содержания профессиональной деятельности для достижения карьерных целей [3]. Стрoение «Я-концепции» Л.В. Лидак и Н.Ф. Желаяевская представляют тремя компонентами:

1. Когнитивный компонент, который образован из представлений индивида о самом себе, выраженных в вербальной форме. Когнитивный компонент рассматривается как оценка личностью своей профессиональной компетентности, стремление (или его отсутствие) постоянно расти, понимание профессиональных перспектив, наличие (отсутствие) профессиональных планов на будущее, понимание своего места в сложной системе профессиональных отношений.

2. Мотивационно-ценностный компонент включает доминирующие у человека настроения, связанные с профессией и профессиональной деятельностью; эмоциональная окрашенность представлений о будущем, в частности, профессиональном. Детерминантом мотивационного компонента является эмоционально-ценностное самоотношение (глобальная самооценка, определяющая модальность отношения человека к себе).

3. Поведенческий компонент определяется как готовность к действиям; реальные действия; поведение в целом или саморегуляция поведения [4].

Поведенческий компонент профессиональной ответственности личности обуславливает готовность действовать, осуществлять задуманное в соответствии с целью и задачами. Компонент связан с проявлением личностных качеств: добросовестности, исполнительности, дисциплинированности, требовательности, честности, самостоятельности, уверенности, самокритичности, собранности [5].

Все компоненты структуры личности взаимосвязаны между собой и имеют иерархическую структуру, логику, последовательность.

В качестве общих исходных положений, в которых выражаются основные требования к самоуправлению карьеры, выступают следующие принципы:

- принцип приоритетности самостоятельности, под которой понимается большая доля их участия в процессе организации карьеры;
- принцип опоры на социальный, профессиональный, в целом жизненный опыт;
- принцип соответствия потребностям целей, содержания, методов, средств и форм самоуправления и оценивания его результатов;
- принцип актуализации достигнутого в процессе обучения уровня социальной компетентности, когда приобретенные знания, умения и навыки сразу применяются на практике;

– принцип стимулирования развития социальных потребностей, согласно которому социальные работники на основе оценки достигнутых результатов проектируют дальнейшие стратегии повышения уровня своей социальной компетентности.

Опора на данные принципы позволяет сделать процесс становления карьеры специалиста социальной сферы рефлексивным, определить необходимые условия для наиболее успешной его реализации, осуществлять управление на любом иерархическом уровне и таким образом мотивировать стремление специалиста к личностному и карьерному росту.

Потребности человека, его жизненные цели, а следовательно, и цели карьеры различаются по периодам времени. Каждый человек в той или иной мере планирует свою карьеру, свое будущее, ориентируясь на потребности, способности, реальную оценку имеющихся социально-экономических условий реализации своих ожиданий (желаний) и т. п. Причем выбор приоритетов осуществляется работником исходя из его жизненных целей, ценностных ориентации. Однако свою карьеру работник сравнивает не только со служебным продвижением, но и с жизненными целями.

Обобщая изученную литературу о целях карьеры, мы выделили несколько наиболее жизненно важных целей для личности. Самоопределение цели карьеры состоит в том, чтобы:

- профессия или занимаемая должность соответствовали самооценке и поэтому доставляли моральное удовлетворение;
- условия работы способствовали развитию специалиста;
- работа носила творческий характер и позволяла достичь определенной степени независимости;
- труд хорошо оплачивался;
- работа позволяла продолжать активное обучение;
- работа позволяла заниматься семьей и детьми;
- работа находилась в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых.

Самоопределение цели карьеры может явиться барьером к достижению карьерного становления. Умение четко и конкретно поставить цель, выстроить последующие задачи, определить пути и средства достижения главной цели являются операциональными условиями успешности самоопределения цели карьеры.

При выстраивании стратегии карьеры на этапе ее планирования специалисту социальной сферы было бы более правильным 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 во времени и ресурсе. Это облегчит выработку конкретных шагов по воплощению карьерных замыслов в жизнь.

Основные карьерные стратегии определяются потребностями специалиста, характеризующими карьерные цели и место карьеры в системе его жизненных ценностей. Личностные и профессиональные потребности позволяют нам определить различные виды целей.

1. Собственно профессиональная цель. Профессиональная цель связана с потребностью личности признания своих способностей, компетенций и талантов в специализированной профессиональной области. Специалист раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.

2. Управленческая цель. Специалист владеет управленческими и организаторскими способностями и умениями, отсюда вытекает его готовность управлять и желание

организовывать деятельность, руководить коллективом и нести полноту ответственности за конечный результат.

3. **Самоутверждающая цель.** Потребностью специалиста является стремление к победе над собой и другими в процессе конкурентной борьбы, через преодоление трудностей получить возможность самореализоваться.

4. **Созидательная цель.** Потребности карьерного становления связаны со стремлением социального работника творчески созидать, проектировать, находить инновационные подходы и варианты.

5. **Масштабная всеобъемлющая цель.** Данная цель является следствием высокой гуманистической направленности личности. Основными ценностями социального работника являются работа с людьми, помощь людям, польза людям, государству и обществу, желание сделать мир лучше.

Основные функции самоуправления карьерного роста.

1. **Самодиагностика** – самопознание целей, притязаний в профессиональной деятельности социальным работником, исследование проблем, связанных с выявлением потребностей в карьерном становлении, с развитием и карьерным продвижением, самоанализ.

2. **Самопланирование** – планирование профессионального развития (учебы, стажировок и др.), должностного перемещения (повышения, ротации).

3. **Самоорганизация** – активная деятельность по реализации собственного плана карьерного становления, это организация процессов обучения (в том числе основ самоуправления карьерой), инициативное выполнение заданий и поручений, проявление самостоятельности и мобильности, активизация карьерных устремлений, самомаркетинг, самопрезентация, самореклама, самоменеджмент.

4. **Самоконтроль, адекватная самооценка** – соотношение успехов карьерных достижений намеченным планам, саморегулирование протекания карьерных процессов и профилактика кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма.

Алгоритмы успешного самоуправления карьерой.

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

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

3. Целеполагание собственной карьеры – объективная и адекватная постановка цели и задач поэтапного развития карьеры, умение определить конечную цель карьерного роста в соответствии с собственным профессиональным потенциалом.

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

5. Самоконтроль и самооценка – получение обратной связи.

6. Самореализация карьерного продвижения.

Таким образом, стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Карьера выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт последовательностью определенных ступеней, благодаря чему профессиональная жизнь видится не сплошной бессвязной массой действий и событий, а приобретает вид развития, упорядоченного этими ступенями.

Однако карьерное становление представляется возможным при условии наличия и максимального раскрытия профессионального потенциала социального работника.

Личностные изменения приводят к возникновению и развитию качеств, обеспечивающих выполнение человеком роли субъекта профессиональной карьеры.

Исследование понятия «потенциал», «карьерный потенциал» позволило заключить, что в настоящее время нет однозначного понимания данной дефиниции. В широком смысле «потенциал» означает наличие запасных, ранее не использованных резервных средств. Встречаются следующие понятия: «человеческий потенциал», «кадровый потенциал», «стратегический потенциал», «творческий потенциал», «карьерный потенциал». Карьерный потенциал определяем как наличие психофизиологических данных, профессиональных навыков, внутренней творческой энергии, совокупность качеств личности, определяющих возможность и границы ее развития в профессиональной деятельности.

Научные работы по изучению акмеологических оснований потенциала карьерного роста, путей его развития условно разделены на четыре направления: политология, социология, менеджмент, психология. Потенциал личности исследуется в следующих аспектах: трудовой потенциал работника (П.В. Журавлев, Ж.-М. Галль, А.А. Лобанов), карьерный потенциал с учетом конкретных индивидуальных возможностей специалиста (Р.Л. Кричевский, Д.В. Колесов и др.), потенциал активации (Д.Е. Берлайн), поведенческий потенциал (Дж. Роттер), потенциал человеческого развития (Б.Г. Ананьев), потенциал творческого человека (И.В. Байер, Н.В. Васина, А.А. Деркач, Е.В. Маслов).

Социальные работники, стремящиеся к карьерному росту, имеют достаточно высокий уровень профессионального самосознания, состоящего из профессиональных знаний, мотивации и эмоциональной сферы. Профессиональное самосознание социальных работников характеризуется:

- высоким уровнем профессиональной компетенции;
- профессиональным мотивационным профилем (высокая ценность таких мотивов как общая активность, творческая активность и социальная полезность);
- высокой способностью к самоуправлению;
- уверенностью в себе;
- высокой степенью принятия социальных норм;
- высоким уровнем субъективного контроля и коррекции,
- адекватной самооценкой личности себя и своих профессионально-важных качеств.

Структуру карьерного потенциала личности можно представить в рамке потенциальной характеристики, направленной к карьерному росту:

- психофизическая характеристика индивида (психофизиологические и психологические склонности и способности, здоровье, работоспособность);
- личностная характеристика индивида (потребности, интересы, мотивы, личностные качества);
- профессиональная характеристика компетентностями (образование, специальность, квалификация, объем и качества знаний, умений и навыков профессиональная характеристика);
- жизненная и карьерная ориентация (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний).

Указанные составляющие карьерного потенциала личности взаимосвязаны. Они могут служить своеобразными осями-векторами, определяющими структуру карьерного потенциала, как конфигурация всех стадий и поворотов карьеры [6].

Рассмотрим содержательную характеристику специалиста социальной сферы, имеющего потенциал карьерного роста.

Основными компонентами характеристики являются личностные качества и профессиональные умения и навыки.

1. К потенциальным качествам социального работника, необходимым для карьерного становления, относится широкий перечень личностных характеристик: адаптивность, быстрота реакции, внимательность, восприимчивость к новому, гибкость, готовность к риску, деловитость, дипломатичность, добросовестность, мобильность, здоровье, инициативность, интеллектуальность, информированность, конструктивная агрессия, контактность, креативность, гибкость, любознательность, уверенность в своих возможностях, мобильность, направленность на успех, настойчивость, независимость, обаяние, общительность, оптимистичность, организованность, осмысленность цели, осторожность, ответственность, потребность в самоутверждении, предусмотрительность, профессиональная грамотность, работоспособность, рассудительность, решительность, самоконтроль, самообладание, сдержанность, смелость, старательность, тактичность, толерантность, трудолюбие, упорство, установка на успех, оптимизм, чувствительность к проблемам, широта взглядов, эмоциональная устойчивость, энергичность.

Специалист социальной сферы имеет четкие представления о способах собственного карьерного продвижения, что сочетается с наличием развитых соответствующих личностных качеств. Сформированные личностные качества способствуют успешному карьерному продвижению, так как позволяют им преодолевать препятствия, а также негативные стереотипы и установки, существующие в социуме.

2. Потенциальные профессиональные способности и умения являются детерминантом карьерного становления социального работника. Профессиональная компетентность, владение необходимой суммой профессиональных знаний, профессиональная информированность, способность и готовность применять знания и умения определяют базовый фундамент потенциала карьерного становления специалиста социальной сферы.

К потенциальным профессиональным способностям и умениям относятся: качество выполняемой работы, социальное признание, удовлетворенность работой, властные полномочия, психическое благополучие работника, адаптивность, внимательность, добросовестность, общительность, организованность, осторожность, постоянство, предусмотрительность, профессиональная грамотность, самообладание, трудолюбие, эмоциональная устойчивость, обладание свободой самовыражения, достижение желаемых карьерных высот. В качестве наиболее обобщенного критерия карьерной успешности выступает удовлетворенность своей карьерой.

Специалисты социальной сферы характеризуются осмысленной направленностью на успех, они отличаются ярко выраженными коммуникативными, информационными и организаторскими способностями, как правило, это эмоционально устойчивые, волевые, толерантные специалисты.

Специалист социальной сферы владеет технологией самопрезентации и самоменеджмента, умеет научно организовать свою профессиональную деятельность и коллектива, способен позиционировать как себя, так и организацию, которую он представляет.

Специалисты социальной сферы мотивированы на личностное и профессиональное развитие, на непрерывное пожизненное обучение, специалисты способны к корреляции, готовы изменить свою позицию или отношение к ситуации, иными словами, они характеризуются как адекватные и гибкие личности.

Жизненные и карьерные ориентации рассматриваются как социальные и профессиональные ценности. Готовность к целеполаганию, способность проектировать, прогнозировать, реализовывать и адекватно оценивать собственное карьерное становление характеризует специалиста социальной сферы как социально и профессионально зрелого.

Высокий уровень профессионально-квалификационного потенциала свидетельствует о наличии высокой профессиональной и управленческой компетенции, о достижении высокого формального статуса в служебной иерархии.

Специалисты социальной сферы с высоким уровнем карьерного потенциала самостоятельно ставят перед собой внутренние и осознанные цели и создают условия развития профессионального самосознания, реально оценивают себя в профессии, способны построить индивидуальную стратегию карьерного роста. Они заинтересованы в получении новых знаний, предпочитают передовые средства и способы реализации профессиональной деятельности с элементами профессионального творчества, осуществляют научно-интеллектуальный поиск средств и способов реализации профессиональной деятельности, их отличает высокая профессиональная компетентность и творчество, они показывают высокий и осознанный уровень развития рефлексивных умений; очень высокий уровень самостоятельности, инициативности. Их профессиональная деятельность выступает как средство личностного развития. У них преобладают профессионально значимые мотивы, при этом познавательный, профессиональный и социально-нравственный компоненты мотивации уравновешены, уровень притязаний – умеренный и высокий. Эти работники дисциплинированы, всегда соблюдают нормы профессиональной этики и оценивались коллегами, семьей, друзьями и населением очень высоко.

Карьерный потенциал предполагает латентную или ярко выраженную резервную способность и возможность на планирование и построение карьеры, включающее ее убеждения, взгляды, мотивы, чувства, установки, настроенность на поведение, которое обеспечит успешное построение карьеры.

Таким образом, предполагается успешное карьерное становление будущего специалиста социальной сферы при основных условиях: при наличии карьерного потенциала, необходимых способностей и качеств личности для успешной профессиональной самореализации и при способности самостоятельно управлять профессиональным самоопределением и карьерным ростом.

Ссылки:

1. Федотова Г.А. Творческое саморазвитие учителя сельской школы : монография. Новгород, 2004. С. 114–120.
2. Емельянова М.А. Становление профессиональной зрелости социального педагога в образовательном процессе вуза : дис. ... докт. педагог. наук. Оренбург, 2005.
3. Александрова М.В., Шерайзина Р.М. Возможности карьерного роста учителя // Народное образование. 2006. № 7. С. 90–96.
4. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
5. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. М. ; Воронеж, 1996. С. 89–90.
6. Шаповалов В.К. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека. Краснодар, 2005. 216 с.

References (transliterated):

1. Fedotova G.A. Tvorcheskoe samorazvitie uchitelya sel'skoy shkoly : monograph. Novgorod, 2004. P. 114–120.
2. Emel'yanova M.A. Stanovlenie professional'noy zrelosti sotsial'nogo pedagoga v obrazovatel'nom protsesse vuza : dis. ... dokt. pedagog. nauk. Orenburg, 2005.
3. Aleksandrova M.V., Sherayzina R.M. Vozmozhnosti kar'ernogo rosta uchitelya // Narodnoe obrazovanie. 2006. № 7. P. 90–96.
4. Abul'khanova-Slavskaya K.A. Strategiya zhizni. M., 1991.
5. Asmolov A.G. Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya i konstruirovaniye mirov. M. ; Voronezh, 1996. P. 89–90.
6. Shapovalov V.K. Interpretatsiya kar'ery v kontekste lichnostnogo prostranstva cheloveka. Krasnodar, 2005. 216 p.