**Содержание**

Введение 3

1. Влияние семьи на профессиональную карьеру супругов 4

1.1. Понятие профессиональной карьеры 4

1.2. Проблематика влияния семейного окружения на личностно-профессиональный рост супругов в отечественной социологии 4

1.3. Условия влияния супружеских отношений на профессиональную деятельность 5

1.4. Факторы влияния супружеских отношений на развитие профессиональной карьеры 7

2. Механизм продуктивного влияния супружеских отношений на профессиональную карьеру супругов 8

3. Величины прогнозирования карьерного потенциала семейных отношений 9

Заключение 11

Список использованной литературы 13

**Введение**

Интенсивно протекающие процессы преобразований в социальной, экономической, культурной сферах современной России, обусловленные идеями глобализации, демократии, технического прогресса и рыночной экономики определяют новое звучание проблемы благополучия человека и его ближайшего (семейного, профессионального, социального) окружения.

Настоящее время характеризуется диаметральным смещением векторов взаимного влияния профессиональной и семейной сфер в фокусе благополучия личности. Для советского периода характерным было рассмотрение в качестве основы и необходимого критерия на продвижение человека по социальной (партийной, профессиональной) лестнице наличие семьи и стабильных, нравственно-обогащенных отношений в ней. Отклонения от модели «хорошей советской семьи», принятых норм семейного общежития (в формах остро протекающих конфликтов, отказа супругов от принятых обязательств, проявлений свободы в отношениях с третьими лицами и др.), равно как и отсутствие супружеской семьи могли рассматриваться как изначально достаточные основания для отказа человеку в его притязаниях на продвижение.

В современный период профессиональная сфера определяет микроклимат семьи, благополучие и устойчивость брака. Психологическая обстановка в трудовом коллективе, особенности отношений с руководством и коллегами, уровень внутреннего принятия для себя данного вида профессиональной деятельности, индивидуальная значимость занимаемой должности, степень удовлетворенности получаемым доходом – эти и другие факторы задают общий тонус жизнедеятельности человека, определяют его настроение и самочувствие, а потому не могут не оказывать значимого влияния на его семейную жизнь. Описываемые феномены экономцентризма и потребительского поведения, планируемой временности отношений, межличностных стилистических разногласий по поводу образа жизни имеют выраженно негативный характер для института брака и еще раз подчеркивают детерминирующую роль профессионального в семейном[[1]](#footnote-1).

**1. Влияние семьи на профессиональную карьеру супругов**

**1.1. Понятие профессиональной карьеры**

Под профессиональной карьерой вслед за разработками отечественных исследователей (О.С.Анисимов, А.А.Деркач, В.Г.Зазыкин, А.Л.Журавлев, Е.А.Климов, Р.Л.Кричевский, Л.Д.Кудряшова, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, Е.А.Могилевкин, В.Л.Романов, Ю.В.Синягин, А.В.Филиппов и др.) мы понимаем интегрированный процесс личностного, профессионального, должностного развития субъекта труда в профессиональной сфере, имеющий объективные показатели роста и субъективную оценку успешности, характеризующийся параметрами продолжительности, целевой направленности, динамичности, непрерывности, интенсивности, обусловленный множеством переменных, находящихся как за пределами, так и в рамках сферы влияния субъекта карьерного продвижения.

**1.2. Проблематика влияния семейного окружения на личностно-профессиональный рост супругов в отечественной социологии**

Несмотря на высокую степень разработанности проблематики профессиональной карьеры, вопросы влияния семейного окружения на личностно-профессиональный рост и должностное продвижение субъекта трудовой деятельности до последнего времени оставались недостаточно изученными.

Авторами, изучавшими этот вопрос в рамках отечественной социологии, стали: Мучински П., Тимонина И.В., Табунс А., Марыганова Е.А., Марков М.М., Козлов В.Н., Павлов Б.С., Касаткина Н.Э., Касаткина Е.Л., Емельянова Л.А., Бархатова Н.М., Чернышев Я.А., Федотова В.Г., Сатир В.

Одним из наиболее интересных эмпирических исследований данной проблематики стало исследование Чернышева Я.А., проведенное совместно с Н.Ю.Синягиной, (1999-2006) на выборке руководителей различных отраслей (V= >450).

**1.3. Условия влияния супружеских отношений на профессиональную деятельность**

Исследователями выявлены переменные супружеских отношений, влияющие на удовлетворенность карьерой и стимулирующие к успешной профессиональной деятельности[[2]](#footnote-2). Среди них:

1. *стаж супружеских отношений:* понимание супругой / супругом служебных проблем руководителя, принятие и поддержка его карьерных устремлений признается с увеличением возраста супружеских отношений значимым фактором успешности его служебной карьеры;
2. *взаимная оценка успешности брака:* удовлетворенность семейными отношениями позволяет руководителю направить личностный потенциал на реализацию других жизненных стратегий, имеющих высокую значимость и определяемых в качестве приоритетных (профессиональная, научная, досуговая и др.);

при этом перераспределение ресурсов развития не может являться постоянной величиной, поскольку излишнее «погружение» в работу, сопровождающееся увеличением трудового дня, работой в выходные дни, частыми командировками неизбежно может определить снижение данного показателя как в абсолютном выражении (оценка успешности брака смещается в сторону уменьшения), так и относительном (тенденция рассогласования отношений партнеров к семейной ситуации)[[3]](#footnote-3);

1. *степень согласованности ценностных ориентаций между супругами:* ценностное единство семейной пары предполагает отсутствие балльных оценок, находящихся на крайних полюсах шкалы и касающихся выборов по шкале терминальных (соотношение позиций «удачный брак» – «успешная карьера», «внутрисемейные коммуникации» – «социальные контакты», «служебная карьера руководителя» – «проблемы и заботы партнера» и др.) и инструментальных ценностей («активность» – «пассивность», «конфликтность» – «бесконфликтность», «внимание» – «отстраненность» и др.), что делает возможным нахождение компромисса между супругами в отношении значимых целей и средств их достижения;
2. *степень согласованности ролевых ожиданий между супругами:* совмещение ожидаемого поведения и реального положения дел в семье, касаемых соотношения позиций семейной власти, распределения обязанностей в семье и фактических нагрузок на работе, преобладания доверия либо контроля в построении внутрисемейного взаимодействия, деловых качеств руководителя и его партнера по браку;
3. *мера сходства профессиональных интересов супругов:* данная переменная не является основной, между тем различия в сферах деятельности партнеров, а также принадлежность одного из них к наиболее «проблемным» с точки зрения баланса семейной и профессиональной успешности областям, может в сочетании с другими факторами оказывать значимое влияние как на уровень стабильности брака и благополучное развитие семейных отношений, так и удовлетворенность работой и успешность карьерного развития. Так, сравнительный анализ некоторых оценок, данных руководителями различных отраслей труда, показывает: наиболее высокие показатели конфликтности семейных отношений наблюдаются в сфере образования, взаимной удовлетворенности семейными отношениями – в производственном секторе, значимости карьеры руководителя для его семьи – в торговле[[4]](#footnote-4).
   1. **Факторы влияния супружеских отношений на развитие профессиональной карьеры**

Основополагающими факторами влияния супружеских отношений на развитие профессиональной карьеры являются:

1. *выражение отношения партнера по браку к карьере супруга*.

Данный показатель заключается в сочетании эмоциональных (экспрессивные оценки) и интеллектуальных (суждения, размышления, советы) формах реагирования на служебную деятельность руководителя и непосредственно на него как на субъекта карьерного развития. Совокупность вербальных средств коммуникации, мимики и жестов определяется как одобрение либо неодобрение ценностей, интересов, мотивов и действий руководителя со стороны партнера по браку. Так, формами выражения поддержки выступают одобрение партнером профессиональной деятельности руководителя, положительное оценивание его карьерного развития в сочетании с включенностью в обсуждение служебных проблем и путей и методов их решения;

1. *участие партнера по браку в карьере супруга*

Поведенческие реакции, игнорирующие профессиональную деятельность партнера, либо направленные на содействие / противодействие формированию и реализации руководителем карьерных устремлений, выполнению функциональных обязанностей в рамках управленческой должности, следование которым может быть как кратковременным, ситуативным, так и долгосрочным, последовательным, могут входить в противоречие с выражаемым супругой (супругом) отношением к профессиональной деятельности управленца, что в каждом конкретном случае определяется степенью согласованности ценностных ориентаций и ролевых ожиданий между супругами, мерой сходства их профессиональных интересов. Высокая степень “участия в карьере” предполагает набор поведенческих реакций супруги (супруга), направленных на содействие выполнению руководителем служебных обязанностей и реализации карьерных интенций[[5]](#footnote-5).

**2. Механизм продуктивного влияния супружеских отношений на профессиональную карьеру супругов**

Несколько парадоксальным выглядит тот факт, что наиболее продуктивные в плане карьеры семейные влияния на супруга основаны на сочетании рассогласованных проявлений указанных выше факторов: «выражение отношения к карьере» и «участие в карьере». Комбинации «неодобрение – содействие» и «одобрение – противодействие» отражают видимое противоречие отношений, мнений, оценок партнера по браку с его поведенческими реакциями и формами участия в служебной сфере руководителя. Данные модели встречаются с реальной практике достаточно часто (14,0% и 28,5%), а их итоговая эффективность в плане карьерного роста иллюстрируется частотой проявления в семьях успешных руководителей (20,8% и 31,5% соответственно)[[6]](#footnote-6). В данном случае первичное восприятие данных воздействий руководителем, выраженное в оценках: «конфликтные внутрисемейные отношения» и «неблагоприятный семейный фон», не связано с их конечной результативностью – пересмотром со стороны руководителя характера сочетания семейной и профессиональной сфер, оптимизацией личного и семейного вклада в формирование и достижение служебных целей и, как следствие, – оценкой своей профессиональной карьеры как успешной.

Практическая значимость исследования «феномена карьерной деструктивности» обусловлена его рассмотрением в процессе развития взаимоотношений партнеров по браку, в данном случае – инструментальной оценки роли семьи в карьере. Так, согласованность основополагающих параметров супружеских отношений (ценностные ориентации, ролевые ожидания, профессиональные интересы) позволяет супругам производить оценку своего союза как «успешного», «благополучного», «счастливого». Проявление противоречивых реакций по отношению к руководителю со стороны партнера по браку продуцирует необходимость осмысления такого положения дел. Изучение причин и последствий данной ситуации связано с анализом роли семьи в карьере руководителя, завершающимся оценкой семейного фона как «неблагоприятного для карьеры». Снятие противоречий по линии «карьера – семья» происходит путем пересмотра характера сочетания семейной и профессиональной сфер жизнедеятельности («что теряем, как включаемся и что приобретаем я и моя семья в случае прогрессивного карьерного роста»), а также характера вклада в формирование и достижение целей карьеры («насколько карьера не противоречит, а позволяет сочетать и дополнять цели и интересы жизнедеятельности семьи»). Как результат – достижение «баланса взаимного участия» значимых сфер жизнедеятельности (профессиональной и семейной) и оценка успешности собственной карьеры.

**3. Величины прогнозирования карьерного потенциала семейных отношений**

Чернышев Я.А. в своих работах выявляет величины, с помощью которых можно прогнозировать карьерный потенциал семейных отношений[[7]](#footnote-7):

1. *стратегическую направленность*: внутренне задаваемые и принимаемые семейным окружением приоритеты относительно ценностей семьи и брака, с одной стороны, работы и карьеры, с другой, а также смысловая и функциональная нагрузки успеха для партнеров по семейной жизни;
2. *согласованную динамичность*: соотношение «пиков» и «спадов» взаимной удовлетворенности супругов как отношениями в семье, так и профессиональной сферой (востребованностью потенциала, текущей ситуацией, перспективами дальнейшего развития и роста) друг друга;
3. *паритет вкладов и издержек*: баланс преимуществ и недостатков служебной деятельности руководителя для его семьи, уровень принятия супругами системы распределения семейных ролей;
4. *наличие семейного контекста*: учет руководителем текущих забот и целей, стоящих перед его семьей, при принятии карьерных решений и осуществлении служебной деятельности;
5. *включенность семейного ресурса*: соотношение взаимных представлений партнеров по браку (реального и идеального) в оценке наличия реакций семейного окружения на процесс и результаты карьерного роста руководителя;
6. *востребованность семейного ресурса*: соотношение взаимных представлений партнеров по браку (реального и идеального) в оценке характера реакций семейного окружения на процесс и результаты карьерного роста руководителя.

Каждый из указанных показателей вплетен в общую структуру фактора «супружеские отношения», при этом обладает различной весовой нагрузкой. Практическая ценность представленных показателей заключается не только в определении их крайних, полюсных значений, но и в возможности их количественного измерения. В качестве инструментария предлагается использование опросных методов диагностики текущей ситуации жизнедеятельности руководителя (глубинное интервью, анкетирование, экспертный опрос), а на их основе – формирование прогноза успешности карьеры руководителя по показателям продуктивности влияния его ближайшего социального окружения. Точность измерения, определяемая числом делений шкалы, обусловлена спецификой исследуемых параметров и особенностью инструментария: рекомендуемое число вариантов ответов в опросных листах варьируется в пределах 4-5. Кроме того, адекватность и надежность получаемых ответов будет зависеть от возможности преодоления барьеров «конфиденциальности» путем выстраивания системы прямых и косвенных вопросов.

**Заключение**

Подводя итоги, необходимо сказать, что учет специалистами кадровых и консалтинговых служб пока неявного и при этом значимого фактора профессиональной карьеры – особенностей семейных отношений руководителя – имеет ярко выраженный инновационный характер и очевидную практическую значимость. Выявление и внедрение подобного потенциала профессионального развития и должностного роста возможны в условиях оформления своеобразного контракта между работодателем (вышестоящим руководством), субъектом профессиональной деятельности и его семьей. Формализация предмета договора – «профессиональная карьера» – в принципе не исключает, а скорее предполагает достижение взаимного баланса интересов всеми участниками подобного взаимодействия: работодатель получает профессионала, не ставящего объемы служебной нагрузки в строгую зависимость от материального достатка; субъект труда – принимающую и благоприятную для личностного развития, работы и досуга «среду обитания»; партнер по браку – и включенность в корпоративную модель управления организацией, и участие в оценке, планировании и реализации карьерных программ и планов супруга, и возможность пользования результатами сотрудничества в рамках указанных процессов.

В современном Российском обществе необходимо выстраивать оптимальных и продуктивных связей между служебной и семейной сферами жизнедеятельности, и несомненно продолжать дальнейшие научные и эмпирические исследования в данной проблематике.

**Список использованной литературы**

1. Бархатова Н.М. Семейный бизнес и семьи в бизнесе // ЭКО: Экономика и орг. пром. пр-ва. - Новосибирск, 1999. - N 2. - С.127-150.
2. Емельянова Л.А. Формирование личности менеджера в вузе, школе, семье // Семья в России. - М.; Чебоксары, 2001. - N 1. - С.101-111.
3. Касаткина Н.Э., Касаткина Е.Л. Духовное и профессиональное становление личности в условиях семьи // Социально-экономические и психолого-педагогические проблемы непрерывного образования. - Кемерово, 1995. - С.31-40.
4. Козлов В.Н., Павлов Б.С. Семья и трудовой коллектив: грани социально-экономического сотрудничества // Трудовой коллектив и семья: реализация активной социальной политики. - Екатеринбург, 1992. - С.15-30.
5. Марков М.М. Семья и семейные отношения в механизме воспроизводства трудовых ресурсов // Экономическая и хозяйственная практика. - СПб., 1992. - С.62-68.
6. Марыганова Е.А. Место семьи в системе рыночного хозяйства // Проблемы функционирования рыночной экономики. - М., 1996. - С.44-49.
7. Мучински П. Психология, профессия, карьера. - СПб.: Питер, 2004.
8. Сатир В. Как строить себя и свою семью / В.Сатир.–М.: Педагогика-Пресс, 1992.
9. Табунс А. Семья как фактор воспроизводства социально-профессиональной структуры общества // Социол. исследования в Прибалтике. - Вильнюс, 1990. - С.297-312.
10. Тимонина И.В. Влияние семьи на выбор профессии // Соц.-экон. и психолого-педагогические проблемы непрерывного образования. - Кемерово, 1995. - С.40-41.
11. Федотова В.Г. Факторы ценностных изменений на Западе и в России / В.Г. Федотова // Вопросы философии, 2005. №11. С.3-23.
12. Чернышев Я.А. Семья как основа служебной карьеры руководителя / Я.А.Чернышев -Ульяновск: Изд-во УлГУ.-2003.
13. Чернышев Я.А. Карьерный потенциал семейных отношений руководителя: от опорных показателей описания к расчетным величинам прогнозирования / Я.А.Чернышев // Экономическое прогнозирование: модели и методы / Материалы международной научно-практической конференции.-Воронеж: ВГУ, 2006. С.297-301.
14. Чернышев Я.А. Феномен карьерной деструктивности семейных отношений руководителя / Я.А.Чернышев // Мир психологии.-2006.-№4. С.201-205.

1. Федотова В.Г. Факторы ценностных изменений на Западе и в России / В.Г. Федотова // Вопросы философии. - 2005. - №11. - С.15. [↑](#footnote-ref-1)
2. Чернышев Я.А. Семья как основа служебной карьеры руководителя / Я.А.Чернышев -Ульяновск: Изд-во УлГУ.-2003. – С.126-131. [↑](#footnote-ref-2)
3. Марков М.М. Семья и семейные отношения в механизме воспроизводства трудовых ресурсов // Экономическая и хозяйственная практика. - СПб., 1992. - С.65. [↑](#footnote-ref-3)
4. Козлов В.Н., Павлов Б.С. Семья и трудовой коллектив: грани социально-экономического сотрудничества // Трудовой коллектив и семья: реализация активной социальной политики. - Екатеринбург, 1992. - С.23. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бархатова Н.М. Семейный бизнес и семьи в бизнесе // ЭКО: Экономика и орг. пром. пр-ва. - Новосибирск, 1999. - №2. - С.133. [↑](#footnote-ref-5)
6. Чернышев Я.А. Феномен карьерной деструктивности семейных отношений руководителя / Я.А.Чернышев // Мир психологии.-2006.-№4.-С.203. [↑](#footnote-ref-6)
7. Чернышев Я.А. Карьерный потенциал семейных отношений руководителя: от опорных показателей описания к расчетным величинам прогнозирования / Я.А.Чернышев // Экономическое прогнозирование: модели и методы / Материалы международной научно-практической конференции.-Воронеж: ВГУ, 2006. С.297-301. [↑](#footnote-ref-7)