**Введение**

Начиная с 70-х годов, и широко различные аспекты изучения карьеры разрабатываются в зарубежных странах, о чем свидетельствует большое количество литературы, рассматривающей различные аспекты карьеры.

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось и в основном, использовались такие термины как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», а понятие «карьера» понималась в негативном смысле, поэтому исследования в области карьеры в нашей стране имеют сравнительно недавнюю историю.

**Исследование карьерных достижений**

Столь широкое изучение проблем карьеры привело к тому, что негативный оттенок понятия "карьера" стал исчезать. Понятие «карьера» многозначно в психологической литературе. Наше видение построения успешной карьеры определяется как взаимовлияние профессиональной и временной компетентности, и наличием (или отсутствием) определенных личностных свойств у субъекта, делающего карьеру.

Однако, до сих пор смысл, который различные авторы вкладывают в понятие «карьера» не получил однозначного понимания в психологии. Этимологически понятие «карьера» (от фр. carriere) означает успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности. Различными авторами карьера понимается неодинаково. Например, Hall рассматривает карьеру как продвижение в организованной иерархии, представленное последовательностью выполняемых человеком работ в течение жизни, последовательность установок в поведении, связанных с опытом работы. Super, D. определяет карьеру как последовательность профессий, работ и позиций, достигаемых и занимаемых человеком в течение жизни, и рассматривает карьеру с различных научных точек зрения: в экономическом аспекте, карьера – это последовательность позиций, занимаемых личностью в имущественной иерархии и измеряемых уровнем дохода, который приносит та или иная деятельность. В социологическом подходе, карьера – это последовательность ролей, исполняемых личностью, в которых природа, характер каждой роли, способ ее исполнения и ситуация, в которой эта роль исполняется, имеет некоторое отношение к характеру предшествующей и последующей роли, отражая социальную мобильность человека. В психологической науке, карьера может рассматриваться как серия исполняемых личностью ролей, выбор которых и успех в их исполнении детерминированы частично установками, интересами, ценностями, потребностями, частично предшествующим опытом и ожиданиями в будущем.

К.К. Платонов характеризует карьеру как индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с трудовым опытом и профессиональной деятельностью. А.Я. Кибанов определяет карьеру как индивидуально осознанные, собственные суждения человека о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенности трудом, поступательное продвижение по трудовой лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. С такой точки зрения, карьера – это продвижение вперед по выбранному пути деятельности с целью получения больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, материального богатства. А.К. Маркова предлагает два вида понимания карьеры. Широкое понимание карьеры как профессионального продвижения, профессионального роста, как этапов восхождения человека к профессионализму, как процесс профессионализации: от выбора профессии до овладения ею, а затем упрочнение профессиональных позиций, достижение мастерства. Результатом карьеры в широком понимании является высокий профессионализм, достижение человеком признанного профессионального статуса. В более узком смысле карьера понимается как должностное продвижение. Здесь на первый план выступает не только овладение уровнями профессионализма, но и достижение определенного статуса в служебной иерархии. Такой тип карьеры предполагает достижение социально-признанных стандартов, социального престижа. Результатом этого вида карьеры является определенный социальный статус, должность. Достаточно емким, и определенным образом объединяющим является понимание карьеры Л.И. Щербо как «непрерывного процесса успешного продвижения по лестнице административной, социальной, профессиональной, имущественной и прочей иерархии с целью достижения желаемого статуса и соответствующих ему уровня и качества жизни». Исходя из данного определения, удачная карьера означает, с одной стороны, что человек смог реализовать себя, а с другой, что его деятельность высоко оценена.

В связи с этим, сейчас человек, "делающий карьеру", рассматривается, скорее, как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Карьера - это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, представляющий собой процесс сознательного осуществления профессионального и должностного продвижения, в финале которого образуется результирующий статус, гарантирующий приемлемый уровень профессионального самоутверждения, приемлемый уровень профессионального признания, определенный уровень и качество жизни.

Понятие "карьера" многозначно, но наше представление об успешной карьере базируется на том, что на формирование и реализацию карьеры оказывает влияние множество психологических факторов. Во-первых, факторы, связанные непосредственно с человеком, это личностные качества человека. Индивидуальными личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, являются отсутствие необходимых профессионально важных качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля, нерешительность, повышенная тревожность, ориентация на избегание неудач, утилитарные мотивы деятельности. Во-вторых, факторы, связанные с взаимодействием личности с окружающими людьми и организации. Это влияние других людей на профессиональную карьеру человека, а также специфика организационной структуры, миссия и цели организации, тип организации.

В последние годы изучение вопросов карьерного роста личности все чаще встречается в работах современных ученых, что связано с высокой значимостью этого вопроса для нового социально – экономического и политического устройства России.

Современное понимание карьеры - это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни.

Одним из путей улучшение жизненной позиции человека видится научное обоснование построения успешной карьеры человеком за счет наращивания его личностного и профессионального потенциала, более качественного его использования.

**Особенности планирования карьеры**

В целом планирование карьеры должно быть связано с мотивацией продвижения по службе и являться долгосрочной программой перемещения по горизонтали и вертикали. В результате у сотрудников имеет место большая удовлетворенность трудом, видение перспектив; возможность планировать другие аспекты собственной жизни, целенаправленно повышать квалификацию и готовиться к будущей работе. Сотрудники, связывая жизнь с организацией, становятся более лояльными по отношению к ней, заинтересованными в производительном и качественном труде.

Для каждой профессиональной сферы необходимы свои профессионально важные качества.

Профессионально важные качества (ПВК) - это индивидуальные свойства субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее исполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности. Они бывают общие и специальные. Общие ПВК оказывают положительное влияние на эффективность любой деятельности. К таким можно отнести определенную мотивацию человека, интернальность – экстернальность, самооценку, уровень притязаний. Специальные ПВК необходимы для выполнения конкретного вида деятельности. ПВК необходимы для того, чтобы человек мог адаптироваться в профессии и в дальнейшем достичь профессионального роста, развития, акме. Сейчас в нашей стране далеко не все выбирают профессию и работают в соответствии со своими способностями, личностными и индивидуальными особенностями.

В развитии человека осознание своих ПВК может положительно влиять на профессиональный рост, на планирование его карьеры. «Карьера» - это успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, научной и профессиональной деятельности. Она бывает должностная (переход с одной должности на более высокую) и профессиональная (расширение своих знаний, соответствие в работе, мастерство).

Для реализации цели исследования мы выбрали следующие профессиональные сферы: «человек-человек» («Ч-Ч»), «человек-техника» («Ч-Т»), «человек-знак, знаковая система» («Ч-З»). А из ПВК мы взяли общие: интернальность – экстернальность, стремление к успеху – избегание неудач и специальные: для профессии типа «Ч-Ч» - эмпатию, для «Ч-Т» - интерес к технике, для «Ч-З» - устойчивость внимания и работоспособность.

В качестве объекта данного исследования выступили люди, работающие в данных сферах. Предметом явились ПВК этих людей. Нами была выдвинута следующая гипотеза: планирование карьеры не зависит от типа профессии. При этом, планируя карьеру, люди опираются на свои ПВК.

В данном исследовании приняли участие 50 человек, из них 18 работают в сфере «Ч-Ч»,17 – в сфере «Ч-Т», 15 – в сфере «Ч-З». Для представителей этих групп профессий были предложены следующие методики: «Методика диагностики уровня субъективного контроля» Дж. Роттера (адаптация Бажина Е.Ф., Голынкиной С.А., Эткинда А.М.), «Тест - опросник А. Мехрабиана, направленный на измерение мотивации достижения» (модификация М.Ш. Магамед – Эминова) и разработанная нами анкета для определения планирующих и не планирующих карьеру людей. Кроме того, для работников профессий типа «Ч-Ч» еще была предложена «Методика диагностики уровня эмпатических способностей» В.В. Бойко, для работников профессий типа «Ч-Т» - «Методика выявления и анализ ПВК специалистов системы «Ч-Т»», а для представителей профессий типа «Ч-З» - «Методика изучения ПВК персонала системы «Ч-З»» (модификация Ф.Д. Горбова).

По результатам анкеты оказалось, что планирующих карьеру больше, чем не планирующих, при этом профессиональную карьеру планируют чаще, чем должностную. Сфера «Ч-Ч»: планируют карьеру - 77,78% (из них профессиональную – 55,56% и должностную – 22,22%). Сфера «Ч-Т»: - 70,59% (из них профессиональную – 52,94% и должностную – 17,65%). Сфера «Ч-З»: - 86,67% (из них профессиональную – 66,67% и должностную – 20%).

Для всех профессиональных сфер между всеми параметрами обнаружилась достоверная связь (p≤0,05), за исключением сферы «Ч-Т», где интернальность не связана мотивацией достижения.

По результатам методик существенных различий в степени выраженности ПВК у представителей разных профессиональных сфер не обнаружено. Большинство из тех, кто планирует профессиональную и должностную карьеры, являются интерналами (сфера «Ч-Ч» - 50% и 16,66% соответственно; сфера «Ч-Т» - 35,29% и 11,77% соответственно; сфера «Ч-З» - 40% и 13,33% соответственно). Они имеют достаточный уровень развития ПВК (сфера «Ч-Ч» - 38,89% и 16,66% соответственно; сфера «Ч-Т» - 41,18% и 11,77% соответственно; сфера «Ч-З» - 53,34% и 13,33% соответственно). Некоторые различия обнаружились только в мотивации: для сфер «Ч-Ч» и «Ч-Т» преобладает стремление избегать неудачи (33,34% и 22,22%, и 29,41% и 11,77%, соответственно), а для сферы «Ч-З» - стремление к успеху (40% и 20%). У не планирующих карьеру людей (и профессиональную, и должностную) преобладает экстернальный тип контроля (сфера «Ч-Ч» - 16,66%; сфера «Ч-Т» - 17,65% и 5,88% соответственно; сфера «Ч-З» - 13,33%). Они имеют достаточный уровень развития ПВК (сфера «Ч-Ч» - 22,22%; сфера «Ч-Т» - 17,65% и 5,88% соответственно; сфера «Ч-З» - 13,33%) и стремятся избегать неудачи (сфера «Ч-Ч» - 22,22%; сфера «Ч-Т» - 17,65% и 5,88% соответственно; сфера «Ч-З» - 13,33%).

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась. Действительно, ПВК влияют на выбор разного типа карьеры, а вот от сферы, в которой они работают, это не зависит. В любой профессиональной сфере люди планируют разный тип карьеры. При планировании карьеры человек опирается на собственное мнение, берет ответственность на себя, у него достаточный уровень развития ПВК, но при этом все-таки стремление избегать неудачи преобладает, хотя есть и те, которые к успеху стремятся. А если человек карьеру не планирует, то, во-первых, он – экстернал, во-вторых, он избегает неудачи (поэтому и не планирует карьеру) и, в-третьих, его ПВК на этот процесс не влияют. Осознавая свои ПВК, и будучи интерналом, человек свою карьеру планирует, а, не осознавая их, и будучи экстерналом, он карьеру не планирует.

Следовательно, люди чаще будут планировать карьеру, если у них развиты ПВК лучше, при чем как общие, так и специальные. От сферы, в которой они работают, это не зависит.

**Особенности карьерных ориентаций различных профессий**

Значимым фактором профессионального становления каждого человека является его профессиональная Я – концепция, которую каждая личность воплощает в серию карьерных решений. Система ценностных ориентаций, интересов и социальных установок по отношению к работе и карьере, составляют суть карьерных ориентаций личности. Профессиональные предпочтения и тип предполагаемой карьеры - это попытка ответить на вопрос «Кто я?», найти смысл своей жизни и профессионального самоопределения. По данным социологических опросов более половины работающих россиян хотели бы сделать карьеру, а каждый десятый респондент видит смысл своей жизни в самореализации и самосовершенсвовании в профессии. Карьерные ориентации возникают в процессе социализации на основе и в результате научения в начале карьерного пути личности, оставаясь устойчивыми и стабильными в течение длительного времени.

Данное изыскание посвящено исследованию особенностей карьерных и смысложизненных ориентаций молодых профессионалов разных специальностей. В опросе приняли участие 183 работающих студентов Уфы в возрасте от 18 до 35 лет. Все испытуемые были сгруппированы по признаку «вид профессии» на шесть групп - медицинские работники (медсестры и фельдшера), менеджеры, педагоги (учителя, воспитатели, инструкторы), бухгалтера, инженеры-техники, продавцы, секретари (офис - менеджеры). Тестирование респондентов осуществлялось по опросникам: «Якоря карьеры» Шейна и «Смысложизенных ориентаций» Д.А Леонтьева (СЖО). Статистическая обработка данных производилась с помощью корреляционного анализа Спирмена и дисперсионного анализа.

Нами не обнаружено половозрастных различий по уровню смысложизненных ориентаций. Возрастные особенности карьерных ориентаций прослеживаются на основе анализа корреляционных связей – отрицательные корреляции возраста с показателя шкал «менеджмент» (r=-0,39, р<0,0001), «автономия» (r=-0,29, р=0,039), «вызов» (r=-0,31, р=0,0002) и «предпринимательство» (r=-0,39, р=0,006). В зрелом возрасте личность в меньшей степени ориентируется на управленческую работу и независимость, в меньшей степени ценит риск и конкуренцию. При анализе корреляционных связей стажа с карьерными ориентациями обнаруживаются закономерности аналогичные описанным выше.

Результаты корреляционного анализа взаимосвязей смысложизненных и карьерных ориентаций показали, что из восьми шкал теста карьерных ориентаций одна из них «служение», достоверно коррелирует со всеми шкалами теста смысложизненных ориентаций. Данная закономерность свидетельствует о том, что респонденты, ориентированные в своей трудовой деятельности на помощь и служение людям находят свою жизнь более осмысленной, в большей степени удовлетворены результатами своей деятельности, ставят более четкие цели и считают себя людьми достаточно сильными, способными контролировать свою жизнь. Показано также наличие высокодостоверных умеренных корреляций между показателями по шкале «цели» и карьерной ориентацией «компетентность» (r=0,38) Чем более личность ценит свою компетентность и востребованность в выбранной им профессии, тем имеет более четкие жизненные цели и более ясную жизненную перспективу.

При сопоставлении смысложизненных ориентаций представителей различных профессий методом дисперсионного анализа было обнаружено (р=0,004), что педагоги выше других профессионалов оценивают пройденный отрезок жизни, считая его продуктивным и осмысленным, а также воспринимают сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Кроме того, педагоги, как обнаружилось, имеют и наиболее высокие уровни по карьерной ориентации «компетентность» (р=0,009). Данная карьерная ориентация по смысловому содержанию в наибольшей степени соответствует понятию «самореализация», то есть лица, ориентированные на компетентность в своей профессии, исключительно ценят возможность реализовать свои способности и таланты. Можно сделать вывод, что педагоги больше остальных стремятся к самореализации, к раскрытию своего творческого потенциала.

Бухгалтера, техники и менеджеры продемонстрировали, в целом, более низкие по сравнению с другими профессионалами показатели смысложизненных ориентаций.

Торговые работники (продавцы) в наибольшей степени, а бухгалтера в наименьшей - ориентированы на менеджмент (р=0,022) и предпринимательство (р=0,007), По всей видимости, именно работники торговой сферы желают создавать что-то новое, готовы к риску, ориентированы управленческую работу, требующую общения, уравновешенности и ответственности. Секретари и офис - менеджеры продемонстрировали высокую ориентацию на «интеграцию стилей». Данная карьерная ориентация означает стремление к гармонизации всех сфер жизнедеятельности: личную, общественную жизнь и работу.

Обобщая результаты исследования, можно сделать вывод том, что у обследованных нами респондентов в целом диагностируются высокие показатели осмысленности жизни, особенно у лиц, ориентированных на служение обществу. Педагогические работники ориентированы, преимущественно, на самореализацию, торговые работники - на предпринимательство и менеджмент, секретари стремятся сбалансировать работу и личную жизнь. У бухгалтеров и технических работников более низкие показатели по осмысленности жизни и недостаточно четкие карьерные ориентации.

Можно предположить наличие двусторонней зависимости карьерных ориентаций и профессионального выбора. Без сомнения, карьерные ориентации молодого человека пусть даже недифференцированные и недостаточно осознанные влияют на выбор профессии. С другой стороны специфика профессиональной деятельности оказывает формирующее и корректирующее влияние на смысложизненные и карьерные ориентации. Так, работа, связанная регулярным общением с другими людьми предрасполагает к осмыслению своей жизни, стремлению к самореализации.

**Заключение**

В настоящее время планирование карьеры не считается чем-то недостойным, наоборот, сознательное и целенаправленное планирование влияет на профессиональный рост и развитие человека. Планирование карьеры является частью психологии управления персоналом. Процесс планирования индивидуальной карьеры начинается с выявления сотрудниками своих потребностей, интересов и потенциальных возможностей, на основе чего с учетом перспектив организации и объективных личных данных формулируются основные цели карьеры. Затем самостоятельно или с помощью руководителя и при консультации специалиста по работе с персоналом определяются варианты продвижения по службе, как в собственной фирме, так и за ее пределами и необходимые для этого меры.

**Список литературы**

1. Глуханюк Н.С., Дьяченко Е.В. *Я* в профессии и профессиональное *Я*: Результаты исследований. Екатеринбург: Изд – во Рос. гос. проф. – пед. ун – та, 2008.
2. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). – М.: «СМЫСЛ», 2006.
3. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально – экономических условиях // Вопр. психологии. 2007. №4.
4. Управление персоналом: Журнал. №10(164), 2007.
5. Чикер В.А. Психологическая диагностика организаций и персонала. – СПб.: Речь, 2008.
6. Чудновский В.Э. Проблемы становления смысложизненных ориентаций личности // Психологический журнал. 2008. №6.
7. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2008.