

А. Э. Цымбалюк

**Характеристика основных проблем психологии карьерного развития**

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РГНФ № 15–06–10290  
«Системогенетическая концепция профессионального становления и сопровождения личности  
на современном этапе социально-экономического развития общества»

В статье обозначены основные проблемы рассмотрения психологического содержания карьеры. Проведен анализ отечественных и зарубежных концепций и современных исследований, в которых рассмотрены основные аспекты изучения карьеры. На основе данного анализа сформулированы проблемы выделения психологического содержания понятия «карьера», обозначены направления изучения карьеры. Определено, что в ряде работ понимание психологического содержания карьеры не опирается на концептуальную основу, недостаточно четко представлены основания для выделения элементов карьеры. Показано, что существует пересечение понятий «профессиональное развитие» и «карьерное развитие», при этом недостаточно определена их специфика. Описаны частные проблемы карьеры, исследуемые в отечественной и зарубежной психологии.

Ключевые слова: карьера, карьерное развитие, профессиональное развитие, психологическое содержание понятия «карьера».

А. Е. Tymbalyuk

**Characteristics of Main Problems of Career Development Psychology**

This article is devoted to the key issues considering the psychological content of career. The analysis of Russian and foreign concepts and advanced researches of the main aspects of the study career is done. On the basis of this analysis, is formulated the problem of allocation of the psychological content of the concept of «career», the direction of studying the career concept. It is determined that a number of studies of the psychological understanding of the career content are not based on the conceptual framework, grounds for separation career elements are not clearly presented. It is shown that there is an overlap of concepts «Professional Development» and «Career Development», with their insufficient determined specificity. Here are described particular career problems, studied in Russian and foreign psychology.

Keywords: career, career development, professional development, psychological content of the concept «career».

Проблема карьеры приобретает сейчас все большую значимость, по мнению ряда авторов, в связи с изменением отношения в обществе к карьерному развитию и работе в целом, с появлением потребностей у работников в планировании своего профессионального пути. Вместе с тем актуальность теоретического изучения карьеры заключается в том, что существует потребность в научно обоснованном подходе к практической работе с проблемами карьерного развития на различных этапах профессионального пути. В связи с этим возникает необходимость теоретического осмысления данной темы, выделения основных аспектов изучения карьеры, обозначения основных проблем. Это определило цель данной статьи: выделить основные проблемы и направления рассмотрения карьеры на основе анализа отечественных и зарубежных подходов.

При расшифровке термина *карьера* исследователи отталкиваются от различных словесных конструкций, взятых из разных языков. Карьера –

понятие, заимствованное в первой половине XIX в. из французского языка (*carrière* – ‘карьер’: самый быстрый ход лошади), из итальянского *carriera* – ‘путь экипажа’, суф. производного от *carro* ‘телега’, ‘повозка’. В Толковом словаре русского языка дается следующее определение: Карьера (франц. *carrière*). 1. Движение, путь когонибудь к внешним успехам, славе, выгодам, почету, сопровождающее деятельность на каком-нибудь общественном поприще (стремиться к карьере, блестящая карьера, испортить свою карьеру). 2. Профессия, род занятия (разговорное) (служебная карьера, артистическая карьера). Сделать карьеру (разговорное) – добиться внешних успехов, высокого положения, выгод на избранном поприще [2]. Как отмечается в работе Ю. П. Поваренкова, так или иначе данные значения термина «карьера» были отражены и обыденном, и в научном его понимании [8].

Обратимся к анализу понятия «карьера» в психологических источниках с целью определения его психологического содержания.

В работе Ю. П. Поваренкова отмечается, что существуют определенные концептуальные трудности при определении и изучении карьеры [8]:

- изучение карьеры долгое время осуществлялось вне рамок психологии, поэтому прослеживается влияние на понимание термина со стороны экономических наук, теорий управления персоналом, социологических теорий, экономических теорий менеджмента;

- существует национальная специфика изучения карьеры в различных странах;

- в отечественной психологии существуют понятия, которые и по форме, и по содержанию, и по объему пересекаются с понятием карьеры: *профессиональный путь личности, профессиональная биография, профессиональное становление и реализация личности* и ряд других.

Обратимся к пониманию карьеры в зарубежной науке, которое связано с представлением о карьерном развитии, практике карьерного развития и консультирования.

В работе [11] отмечается, что в зарубежной психологии в исторической перспективе термин «карьера» редко использовался до 1960-е гг., а термин «развитие» – до 1950-х гг. Когда эти два термина были объединены, тенденции их понимания до конца 1960-х гг. можно описать как психологию профессионального, а не карьерного развития. В историческом аспекте рассмотрения карьерного развития в зарубежной психологии до определенного этапа чаще используют термины «профориентация» или «консультирование» (vocational guidance or counseling), «карьерная ориентация» или «консультирование» (career guidance or counseling), а не «практика карьерного развития» (career development practice), но все эти термины происходят от одних корней [11]. Начиная с 50-е гг., благодаря работам Д. Сьюпера (D. Super), изменилось понимание профориентации, которое, можно предположить, было связано с изменением понимания профессионального и карьерного развития. Определение, предложенное Д. Сьюпером и принятое Национальной ассоциацией профессиональной ориентации, определяет профориентацию как «процесс, помогающий человеку развиваться и принимать комплексную и адекватную картину самого себя и своей роли в мире труда, чтобы проверить эту концепцию на соответствие с реальностью и превратить ее в реальность, с удовлетворением

для себя и для общества» (Цит. по [11]). Это изменило направленность профессиональной ориентации от концентрации на том, что должно быть выбрано, ко все большему вниманию к характеристикам человека, выбирающего профессию, работу; подчеркнуло психологическую природу выбора профессии и развитие карьерного поведения на протяжении всей жизни.

Теоретические представления Д. Сьюпера в 1950–1990 гг. подчеркнули подход жизненного пути (life-span approach) к развитию карьеры, который описывает изменяющиеся карьерные задачи и проблемы на каждом жизненном этапе. Согласно Д. Сьюперу, «карьера – это цепь событий, которые составляют, прежде всего, профессиональную жизнь, последовательность профессиональных занятий и ролей, выбираемых личностью в соответствии с собственной моделью профессионального саморазвития» (Цит. по [8]). В 50–60-х гг. были разработаны и апробированы другие основные психологические теории карьерного развития. Карьерные теории Рой (Roe), Холланда (Holland), Крумбольца (Krumboltz) и др., основанные на междисциплинарных объяснениях, расширили представления о карьерном поведении и изучали психодинамическое влияние методов воспитания детей на развитие их профессиональных интересов; роль стиля поведения или типа личности в выборе карьеры; роль уникального опыта обучения, усиленного разворачивающимися жизненными событиями, в индивидуальных предпочтениях. Разработка данных теорий повлияла на появление новых диагностических инструментов, тестов [11].

Как отмечается в работе Edwin L. Herr [11], особое значение для построения теории карьерного развития в течение последней четверти XX в. в зарубежной психологии стало растущее внимание к карьерному развитию женщин и представителей различных групп населения. В ряде исследований разработаны следующие темы и понятия: гендерная специфика в выраженности различных аспектов карьерного поведения; изучение влияния уровня и силы самооффективности при включении женщин в связанные с карьерой процессы; разработка курсов обучения по развитию карьеры с учетом меняющихся ролей молодых мужчин и женщин на рабочем месте и в жизни и т. д. В течение 1950–1970-х гг. продолжалась работа в рамках различных теорий, и термины профессиональной ориентации и профессионального консультирования (vocational guidance and vocational counseling) были заменены

ны такими терминами, как карьерная ориентация и карьерное консультирование (career guidance and career counseling). В последние десятилетия была показана важность и эффективность практики карьерного развития для различных проблем и групп населения. Также произошло обобщение информации о карьерном поведении и включение этих знаний в практику карьерного консультирования и карьерного развития [11].

Обратимся к анализу теоретических работ отечественных авторов по проблеме карьеры и карьерного развития. На основе анализа пособий, монографий, статей, докторских и кандидатских диссертаций можно обозначить основные аспекты рассмотрения феномена карьеры.

По мнению Е. А. Могилевкина, в отечественной психологии понятие «карьера» в научном смысле появляется в 90-х гг., что было связано с работами, касающимися управления персоналом, психологии управления и менеджмента.

В основу построения индивидуальной концепции карьеры Е. А. Могилевкиным положен ряд элементов:

- Цели карьерного продвижения.
- Планы профессионального и должностного продвижения.
- Модель карьеры.
- Стратегия и тактика развития карьеры.
- Мотивация карьеры.
- Критерии и факторы успешной карьеры [5].

Е. А. Могилевкин рассматривает понятие карьерных компетенций, выделяет структуру карьерных компетенций, которые состоят из трех компонентов: когнитивного, мотивационного, личностного. Соотносит структуру карьерных компетенций со структурой профессиональных компетенций, в которой он также выделяет когнитивный, мотивационный и личностный компоненты. Автором разработаны конкретные технологии по формированию карьерных компетенций у студентов вуза [6].

В рамках управления персоналом в организации А. Я. Кибанов раскрывает понятие карьеры и говорит об управлении ею. Деловая карьера рассматривается в данном пособии как поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения. Также им отмечается и другое понимание карьеры – как индивидуально

осознанной позиции и поведения индивида, связанных с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. Таким образом, данным автором отмечается как внешнее проявление карьеры (как продвижение), так и психологическое содержание (как индивидуально осознанная позиция индивида). Отмечается важность для управления деловой карьерой наличия карьерных целей у сотрудника, плана карьерного развития, который может включать различные аспекты: оценку жизненной ситуации, постановку личных карьерных целей, частные цели и планы, способствующие достижению карьеры [10, с. 442–458].

С. И. Сотникова, Н. З. Сотников рассматривают профессиональную карьеру как метамодель управления конкурентоспособностью, то есть «как своеобразный механизм регулирования, воспроизводства конкурентных преимуществ работника, обеспечивающий обратную связь в контуре управления». Рассматривают карьеру как индивидуально осознанное личностно-профессиональное позиционирование работника в конкретной жизненной ситуации с учетом внеорганизационной и внутриорганизационной реальности [9, с. 101]. Профессиональную карьеру работник формирует, трудясь как в одной, так и в разных организациях всю трудовую жизнь. Рассматривается ценность карьеры для общества и организации, при этом профессиональная карьера предстает как система индивидуально осознанных основополагающих морально-этических принципов, норм и правил побуждения человека к личностному и профессиональному развитию на благо организации [9].

В пособии Д. П. Заводчикова на основе анализа теорий дается следующее определение понятия «карьера»: это индивидуально осознаваемая, обусловленная изменяющимися в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, проектируемая последовательность изменяемых жизненных целей и процесс достижения этих целей в результате трудовой и профессиональной деятельности, сопровождаемый выполнением определенных социально-профессиональных ролей и сменой социально-профессиональных статусов» [4, 15]. Таким образом, можно сказать, что автор отмечает в качестве психологической составляющей карьеры жизненные цели и процесс их достижения, а в качестве объективной (внешней) составляющей – роли и социально-профессиональный статус.

С. Ю. Жданова в своем пособии на основе

теоретического анализа отмечает особенности карьеры как процесса и как результата. Как процесс карьера представляет собой продвижение по служебной лестнице. Если рассматривать карьеру как форму самовыражения, то следует упомянуть способы достижения целей, основной из которых является социальный статус. С. Ю. Ждановой карьера рассматривается как единство этих двух сторон. Планирование карьеры в пособии связывается с выбором профессии. Этапы развития карьеры рассматриваются как этапы профессионального пути и профессионального развития. Отмечается важная роль цели в развитии карьеры, которая, таким образом, связывается с осознанным построением планов [3].

В пособии Р. А. Березовской, посвященном проблемам карьеры, представлен анализ «узкого» и «широкого» ее понимания. В узком смысле карьера – это «вертикальная карьера», продвижение человека в организации, которое предполагает последовательную смену функций, статуса и социально-экономического положения; продвижение; также продвижение по ступеням производственной, социальной, административной и иной иерархии, занятие определенной должности. В широком смысле карьера – это «горизонтальная» карьера: профессиональное продвижение, профессиональный рост, профессиональное развитие человека, в процессе которого он проходит различные стадии, такие как самоопределение, обучение, поступление на работу, адаптация, профессиональный рост, поддержание оптимального уровня функционирования, повышение квалификации, уход на пенсию [1]. Это согласуется с пониманием двух типов карьеры, представленной в других работах [4]: профессиональная карьера и внутриорганизационная карьера. Также автор говорит о двойственности в понимании понятия карьеры: как процесса движения (продвижения), с одной стороны, и как результата – с другой.

Ряд авторов, описывая теорию А. К. Марковой [1, 4], также представляют карьеру в «широком» и «узком» понимании. В широком понимании карьера – это профессиональное продвижение от выбора к овладению профессией, затем овладение профессиональным мастерством, творчеством. В узком понимании карьера представляет собой должностное продвижение, обеспечивающее профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации. Таким образом, получается, что в широком понимании карьера отождествляется с

профессиональным развитием, формированием профессиональной компетентности и профессионально важных качеств.

Говоря о психологическом содержании понятия карьеры, ряд авторов ссылается на работу Т. Х. Невструевой и Т. Г. Гнединой [1, 4], которые выделяют три компонента:

- целевой компонент: цели, проекты, ориентации, задачи, притязания, мотивы, желания, потребности, стремления, ценности, смыслы;
- процессуальный компонент – способы, стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы;
- результативный компонент – достижения, смена ролей и позиций, профессиональная компетентность и эффективность, профессиональный и должностной рост.

Е. В. Пахомовой проведен анализ понятия «карьера» в определениях различных авторов (с помощью контент-анализа текстов) и отмечено, что карьера понимается как процесс и как результат, авторами выделяются различные аспекты карьеры: профессиональное развитие, социальное развитие, личностный контекст, жизненный путь и организационный аспект [7].

В работе Д. П. Заводчикова представлены направления, в рамках которых ведется анализ проблемы карьеры [4]:

- акмеологическая парадигма (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин);
- концепция формирования жизненной стратегии в рамках личностно-деятельностного подхода (К. А. Абульханова-Славская);
- проблематика управленческой карьеры (Е. Г. Молл);
- рассмотрение профессионального опыта как условия конкурентоспособности специалиста на рынке труда (Ф. С. Исмаилова);
- проблематика профессионального развития и становления (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова и др.).

Эмпирические исследования, представленные диссертационными работами, посвящены следующим проблемам: модели профессиональной карьеры, успешная карьера, карьерные ориентации и карьерная готовность студентов, особенности женской карьеры и др.

Подводя итог рассмотрению подходов к пониманию карьеры и ее психологического содержания, можно отметить следующие моменты.

Следует сказать, что существуют трудности в определении психологического содержания понятия «карьера» в связи с междисциплинарностью рассмотрения и употребления данного кон-

структа, с одной стороны, и в связи с отсутствием концептуального подхода к его описанию в ряде психологических работ – с другой.

Авторы рассматривают понятие карьеры в узком смысле (вертикальная карьера) и в широком смысле (горизонтальная карьера). При этом понятие карьеры в широком смысле отождествляется с конструктом «профессиональное развитие»; а при рассмотрении карьеры в узком смысле теряется психологическое наполнение этого понятия. Как в отечественных, так и в зарубежных исследованиях понятия «профессиональное развитие» и «карьерное развитие» пересекаются, при этом недостаточно проработана их специфика.

Карьера рассматривается рядом авторов как процесс и как результат. При этом не уточняется психологическое содержание процесса карьеры и результата карьеры.

В психологическое содержание понятия «карьера» авторы включают цели, задачи, планы, мотивы, а также ряд других понятий: стратегии карьеры, этапы, критерии, факторы и т. д. При этом недостаточно проработано методологическое основание для выделения данных элементов и эмпирически изучена психологическая структура карьеры как совокупность элементов и их взаимосвязей.

Рядом авторов выделяются и описываются качества, особенности личности, которые влияют на карьеру. При этом используются термины «карьерная компетентность», «самоэффективность» и т. д. Следует отметить, что выбор данных качеств, в большинстве случаев, не опирается на какую-либо концептуальную основу.

Актуальным как в отечественной, так и в зарубежной психологии является переход к решению частных проблем: исследование особенностей карьеры различных групп населения, а также отдельных аспектов карьеры (мотивации, карьерной готовности, успешности и т. д.), включение теоретических разработок в практику карьерного консультирования.

#### Библиографический список

1. Березовская, Р. А. Психология профессиональной карьеры. учебное пособие [Текст] / Р. А. Березовская // Санкт-Петербург. гос. ун-т. – СПб. : Санкт-Петербургский государственный университет, 2012. – 150 с.

2. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь русского языка : в 4 т. [Текст] / Г. О. Винокур, проф. Б. А. Ларин, С. И. Ожегов, Б. В. Томашевский, проф. Д. Н. Ушаков ; под ред. Д. Н. Ушакова. – М. : Государственный институт «Советская энциклопедия»; ОГИЗ

(т. 1); Государственное издательство иностранных и национальных словарей (т. 2–4), 1935–1940.

3. Жданова, С. Ю. Психология карьеры [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии / С. Ю. Жданова // М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Перм. гос. ун-т». – Пермь : РИО Пермского госуниверситета, 2010. – 149 с.

4. Заводчиков, Д. П. Психология карьеры [Текст] : учебное пособие для слушателей институтов и факультетов повышения квалификации, преподавателей, аспирантов и других профессионально-педагогических работников / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева ; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург : РГППУ, 2012. – 155 с.

5. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг [Текст] : монография / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.

6. Могилевкин, Е. А. Технология формирования и развития профессиональных и карьерных компетенций выпускника вуза по направлению «менеджмент» [Текст] / Е. А. Могилевкин // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. – 2012. – № 6. – С. 166–170.

7. Пахомова, Е. В. Понятие «карьера»: анализ определений [Электронный ресурс] / Е. В. Пахомова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2013. – Выпуск № 2. – Том 6. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kariera-analiz-opredeleniy> (дата обращения 23.12.2015)

8. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности ; изд. второе, дополненное и уточненное [Текст] / Ю. П. Поваренков. – Саратов, 2013. – 332 с.

9. Сотникова, С. И. Сотников, Н. З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования [Электронный ресурс] / С. И. Сотникова, Н. З. Сотников // Вестник Омского университета. – Серия «Экономика». – 2015. – Выпуск № 1. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kariera-rabotnika-aktualnost-suschnost-vidy-determinanty-indikatory-issledovaniya> (дата обращения 23.12.2015)

10. Управление персоналом организации [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М., 2010. – 695 с.

11. Herr, Edwin L. Career Development and Its Practice: A Historical Perspective / Edwin L. Herr // Career Development Quarterly. – March, 2001. – Source Volume: 49. – Source Issue: 3.

#### Bibliograficheskij spisok

1. Berezovskaja, R. A. Psihologija professional'noj kar'ery. uchebnoe posobie [Tekst] / R. A. Berezovskaja // Sankt-Peterb. gos. un-t. – SPb. : Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj universitet, 2012. – 150 s.

2. Ushakov, D. N. Tolkovyj slovar' russkogo jazyka : v 4 t. [Tekst] / G. O. Vinokur, prof. B. A. Larin, S. I. Ozhegov, B. V. Tomashevskij, prof. D. N. Ushakov ; pod red. D. N. Ushakova. – M. : Gosudarstvennyj institut «Sovetskaja jenciklopedija»; OGIZ (t. 1); Gosudarstvennoe izdatel'stvo inostrannyh i nacional'nyh slovarej (t. 2–4), 1935–1940.
3. Zhdanova, S. Ju. Psihologija kar'ery [Tekst] : uchebnoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij, obuchajushhihsja po napravleniju i special'nostjam psihologii / S. Ju. Zhdanova // M-vo obrazovanija i nauki Ros. Federacii, Gos. obrazovat. uchrezhdenie vyssh. prof. obrazovanija «Perm. gos. un-t». – Perm' : RIO Permskogo gosuniversiteta, 2010. – 149 s.
4. Zavodchikov, D. P. Psihologija kar'ery [Tekst] : uchebnoe posobie dlja slushatelej institutov i fakul'tetov povyshenija kvalifikacii, prepodavatelej, aspirantov i drugih professional'no-pedagogicheskikh rabotnikov / D. P. Zavodchikov, M. V. Kormil'ceva ; M-vo obrazovanija i nauki Ros. Federacii, FGAOU VPO «Ros. gos. prof.-ped. un-t». – Ekaterinburg : RGPPU, 2012. – 155 s.
5. Mogilevkin, E. A. Kar'ernyj rost: dignostika, tehnologii, trening [Tekst] : monografija / E. A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
6. Mogilevkin, E. A. Tehnologija formirovanija i razvitija professional'nyh i kar'ernyh kompetencij vypusknika vuza po napravleniju «menedzhment» [Tekst] / E. A. Mogilevkin // Vestnik KGU im. N. A. Nekrasova. – 2012. – № 6. – S. 166–170.
7. Pahomova, E. V. Ponjatie «kar'era»: analiz opredelenij [Jelektronnyj resurs] / E. V. Pahomova // Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Psihologija. – 2013. – Vypusk № 2. – Tom 6. – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kariera-analiz-opredeleniy> (data obrashhenija 23.12.2015)
8. Povarenkov, Ju. P. Problemy psihologii professional'nogo stanovlenija lichnosti ; izd. vtoroe, dopolnennoe i utochnennoe [Tekst] / Ju. P. Povarenkov. – Saratov, 2013. – 332 s.
9. Sotnikova, S. I. Sotnikov, N. Z. Professional'naja kar'era rabotnika: aktual'nost', sushhnost', vidy, determinanty, indikatory issledovanija [Jelektronnyj resurs] / S. I. Sotnikova, N. Z. Sotnikov // Vestnik Omskogo universiteta. – Serija «Jekonomika». – 2015. – Vypusk № 1. – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kariera-rabotnika-aktualnost-suschnost-vidy-determinanty-indikatory-issledovaniya> (data obrashhenija 23.12.2015)
10. Upravlenie personalom organizacii [Tekst] : uchebnik / pod red. A. Ja. Kibanova. – M., 2010. – 695 s.
11. Herr, Edwin L. Career Development and Its Practice: A Historical Perspective / Edwin L. Herr // Career Development Quarterly. – March, 2001. – Source Volume: 49. – Source Issue: 3.