

В. А. Толочек

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА КАК СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН



Институт психологии
Российской академии наук

Фундаментальная психология – практике

Владимир Толочек

**Профессиональная
карьера как социально-
психологический феномен**

«Когито-Центр»

2017

УДК 159.9
ББК 88

Толочек В. А.

Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек — «Когито-Центр», 2017 — (Фундаментальная психология – практике)

ISBN 978-5-9270-0352-5

Рассматриваются пространство и время – внешне заданные условия профессиональной карьеры человека, отражающиеся в ее динамике, в профессиональной и личностной самореализации. Обсуждается, как время (объективное время жизни) и пространство (реальные условия жизнедеятельности) «преломляются» в карьере человека, какова роль пространства (физического, социального) в продолжительности временных циклов карьеры, какова роль времени в обращении субъекта к тем или иным условиям пространства. Влияние пространства и времени на карьеру человека изучалось посредством описания и анализа связей темпоральных характеристик профессиональной карьеры (ТХПК) с социально-демографическими и профессионально-должностными особенностями субъектов, эффектов сопряженной профессиональной карьеры (СПК) и динамики умственной работоспособности (УРС). Проявления общего, особенного и единичного изучались в плане детерминации профессиональной карьеры в целом, успешности совместной деятельности субъектов (на примере учебной успеваемости студентов и динамики профессионализма представителей разных профессий), умственной работоспособности. Было выявлено, как закономерности ТХПК, СПК и динамика УРС специфически проявляются в разных профессиональных выборках и как они связаны с успешностью субъектов.

УДК 159.9
ББК 88

ISBN 978-5-9270-0352-5

© Толочек В. А., 2017

© Когито-Центр, 2017

Содержание

Введение	7
Глава 1. Профессиональная карьера: актуальные проблемы и методология исследования	12
1.1. Профессиональная карьера как предмет исследования	12
1.2. Пространство и время в жизнедеятельности организации	17
Конец ознакомительного фрагмента.	22

Владимир Алексеевич Толочек

Профессиональная карьера как социально-психологический феномен

© ФГБУН Институт психологии РАН, 2017

* * *

*Посвящается Е. П. Ильину – замечательному ученому и человеку,
прожившему свою жизнь достойно и продуктивно, наилучшим образом
сочетая свои способности и потребности с условиями социальной среды
и исторического времени*

Введение

Профессиональная карьера как научная и практическая проблема активно изучается с середины XX в. Высока социальная значимость успешной карьеры для многих членов общества. Формирование у работников организации оптимальной и создание адекватной их возможностям карьеры и «прозрачной кадровой политики» – это обеспечение относительно равных «стартовых» условий для многих людей, их весомая поддержка в кризисные периоды жизни, способствующая наиболее полному раскрытию потенциала человека. Высока и личностная значимость в восприятии человеком его карьеры как успешной или неуспешной. Последнее связано не только с полнотой и мерой самореализации в труде, не только с важной составляющей самооценки – самоотношением, Я-концепцией человека, но и с полнотой и полноценностью его самореализации в других сферах, в семейной, прежде всего. Успешная карьера – это еще и надежное «противоядие» разного рода асоциальным действиям, это конструктивная оппозиция девиантному поведению. Успешная карьера – это пример и образец адекватной социализации человека.

Но за внешней стороной «карьеры» открывается и ее оборотная сторона – ее психофизиологическая и личностная «цена», почти неизбежные нарушения здоровья, деструкции и деформации личности. Очевидно, что «цена» карьеры имеет отдельную социальную, и личностную значимость. Вопросы карьеры не исчерпываются ее внешними характеристиками, не сводятся к ее «классическим атрибутам» – должность, заработная плата, социальная позиция, доступность социальных благ и т. п. Тема карьеры не исчерпывается, даже если ее и переводят в план субъективных оценок (как *интернальной карьеры*). Карьера – это вопрос реализации человека в жизни за отпущенное ему время. И этот вопрос никогда не будет иметь единственное и исчерпывающее решение, равно пригодное для всех, решение, приемлемое в каждую историческую эпоху.

Карьера – это исключительно частное, приватное явление? Или действительный его масштаб выходит за «границы» одной персоны? Не является ли неуспех одного платой за успех другого? И если на протяжении более полувека профессиональная карьера воспринималась как одна из *характеристик* субъекта – специалиста, служащего, руководителя (в которой интегрируются его индивидуальные особенности, подготовленность, потребности организации и др.), то на рубеже XX и XXI вв. есть достаточные основания рассматривать *профессиональную карьеру как социально-психологический феномен*.

В феномене *профессиональной карьеры* акцентируется внимание на том, что речь идет не только о профессиональной деятельности, сопряженной с высоким профессионализмом ее субъекта, но и о *совместной деятельности людей*. И здесь проблема обретает новые смыслы и глубину: как соотносятся стратегии, траектории, темпы карьеры участников совместной деятельности? как влияют люди в процессах их взаимодействия друг на друга? всегда ли эти влияния благотворны или же в отношениях и взаимодействиях людей могут быть фазы более широких и позитивных влияний одного на другого, за которыми неизбежно следуют иные – критические фазы, фазы деформации? Но последние требуют либо часто недостающего человеку жизненного опыта и мудрости, либо доброжелательности и поддержки со стороны руководства, либо компетентного психологического сопровождения.

Понятие «карьера» подразумевает протяженность, *процессуальность, длительный временной период*, на протяжении которого человек проходит разные стадии своего возрастного, личностного и социального развития. Но что происходит с ним в процессе становления и развития карьеры? Что происходит с человеком в случае успешной и неуспешной карьеры после ее завершения? Со второй половины XX в. в развитых странах отмечается увеличение продол-

жительности жизни людей. Одно из следствий – старение населения, старение кадров работающих, что ставит свои особые акценты на проблеме профессиональной карьеры.

Исторически расширяются возможности для оптимизации труда, создания благоприятных условий для продуктивной профессиональной деятельности и полноценной жизни человека. Изучение и оценки усталости и утомления, оптимизация и управление продуктивностью работы людей, режимами их труда и отдыха, в целом – *здоровья и благополучия людей* являются и всегда будут актуальными задачами для гуманитарных дисциплин.

Все более актуальными становятся вопросы *социального пространства* карьерного движения людей. Какие условия социальной макро-, мезо- и микросреды благоприятно влияют на становление и развитие карьеры человека, а какие – негативно? Или они всегда нейтральны, равнозначны для всех людей без исключения, на протяжении всей их жизни? Все ли условия социальной среды могут выступать как *ресурсы*?

Темпоральные характеристики профессиональной карьеры до последнего времени остаются малоизученными. Резко возросшая с конца XX в. социальная и географическая мобильность людей, ставшие нормой многократные изменения места работы и должности в продолжении профессиональной карьеры, часто высокая текучесть персонала организаций в корне меняют «каноны» управления карьерой, «нормы» периодизации развития человека, сложившиеся к середине XX в. Каковы исторические тренды их изменений?

Очевидно, что многие из вышеназванных тем еще долго будут оставаться «открытыми вопросами». И новая постановка проблемы как *«сопряженная профессиональная карьера»* видится адекватным и нашему историческому времени, и социальному запросу. Такая постановка вопроса соответствует современной развивающейся методологии психологических исследований.

Пространство и время относятся к фундаментальным философским категориям. Недостаточная изученность в психологии реального пространства и времени жизнедеятельности человека удерживает разрыв между уровнями теоретической структуры знания (по В. С. Степину). Организация и эволюция поведения и деятельности человека в реальном пространстве и времени его жизнедеятельности в современной психологии остаются малоизученными. Теоретические обобщения и догадки не всегда имеют надежное эмпирическое обоснование. Как правило, ученым не удается совмещать совместное эмпирическое изучение пространственных и темпоральных характеристик карьеры.

В настоящей работе предпринята попытка рассмотреть *проявления пространства и времени* в становлении и развитии карьеры человека. При этом карьера рассматривается как сложный *социально-психологический феномен*, *пространство и время* – как внешние условия карьеры, ее организующие, структурирующие, преломляющиеся в ее динамике, а также в полноте самореализации человека в труде и в семейной сфере. На примере профессиональной карьеры как *социально-психологического феномена* изучаются *проявления, взаимосвязи и взаимодействия пространства и времени*.

Теоретическая и методологическая разработка проблемы субъекта деятельности К. А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анцыферовой, С. Л. Рубинштейном, как и проблемы развития личности А. Г. Асмоловым, А. Н. Леонтьевым, Е. В. Субботским, В. Э. Чудновским и др., все еще слабо согласована с конкретными эмпирическими исследованиями. С другой стороны, ценные теоретические положения и обобщения не всегда служат руководящим началом в эмпирическом изучении фрагментов социальной действительности. Особенно наглядно это проявляется в исследованиях профессиональной карьеры. Ни в трудах ведущих отечественных специалистов – Э. Ф. Зеера, О. В. Москаленко, Е. А. Могилевкина, Е. Г. Молла, С. И. Сотниковой, А. В. Филиппова и др., ни в исследованиях молодых ученых в должной мере не реализуются положения и подходы современных методологических разработок. Можно выделять как исключения единичные работы (Нестик, 2011; Поваренков, 2013; Стамбулова, 1999;

и др.), в которых находят воплощение «длинные планы» изучения профессиональной деятельности людей. Таким образом, до настоящего времени сохраняется значительная дистанция между теоретическим осмыслением и эмпирическими исследованиями конкретных фрагментов социальной действительности.

Динамика развития, процессуальность, временная развертка психологических и социально-психологических феноменов все еще остаются наименее изучаемыми в психологии. Такие исследования методически наиболее сложны и трудоемки. Они требуют серьезной методологической поддержки (как в отношении сопоставления результатов временных «срезов» и «продольных» исследований, как в отношении совместимости разных методов в комплексных исследованиях, так и в самом понимании и описании феноменов как процесса). Они также требуют иного отношения ученых к организации и проведению научных исследований. (К сожалению, такие работы не имеют поддержки.)

Вопросы методологии изучения совместной деятельности, жизнедеятельности людей, взаимосвязей в системе «человек – мир» также сохраняют статус теоретической значимости.

В научной литературе крайне ограниченно представлены результаты научного изучения феномена *темпоральных характеристик профессиональной карьеры* (ТХПК) субъектов в их функциональных и социальных взаимосвязях, в их связях с полнотой реализации человека в труде и в других сферах жизнедеятельности. ТХПК могут рассматриваться и как своеобразные «срезы» исторической и социальной эпохи: в одни эпохи они более продолжительные, в другие – сокращаются, редуцируются. Есть основания считать, что феномен темпоральных характеристик профессиональной карьеры (ТХПК) выступает не только лишь как предмет научных исследований, в которых констатируются выявленные связи и отношения. Необходимо управление отдельными фазами ТХПК, соединение результатов научных исследований с социальными технологиями, синтез научных и научно-прикладных исследований. Становление нового подхода – *ритмологии профессиональной карьеры* – открывает новые возможности активного управления карьерой людей, их профессионального и личностного развития.

Изучение социальной успешности субъектов (продуктивности, эффективности, надежности, стабильности их профессиональной деятельности) всегда будет оставаться приоритетным. На протяжении XX в. был накоплен богатый эмпирический материал, полученный преимущественно при изучении психофизиологических параметров, отражающих физическую трудовую активность человека. Социальные и социально-психологические аспекты чаще обсуждались лишь в широком плане, в отношении больших социальных групп. Эффекты, порождаемые взаимосвязанной активностью взаимодействующих субъектов как факторов, в свою очередь, определяющих *успешность совместной деятельности*, в большей части таких исследований не рассматривалась либо обсуждалась лишь гипотетически, как возможность. Понятие «*сопряженная профессиональная карьера*», как и «*темпоральные характеристики профессиональной карьеры*», в отечественных источниках не встречаются. В данной работе осуществлено выделение этих феноменов, их содержательное описание, понятийное определение и концептуальное оформление.

Изучение динамики эффективности деятельности субъектов часто проводилось в лабораторных условиях, как сравнительно краткосрочные эксперименты (в продолжение рабочей недели, месяца, года), на ограниченных выборках испытуемых. В качестве испытуемых чаще выступали молодые люди (учащие средних специальных заведений), т. е. физически здоровые, не обремененные заботой о семье, долгосрочными жизненными планами. Можно допустить, что на результатах таких сравнительно краткосрочных наблюдений и экспериментов могли сказаться своеобразные эффекты, сходные с эффектом «хотторнских экспериментов». (Ординарные молодые люди неожиданно для себя становились предметом пристального внимания ученых, систематически общались с ними. Испытуемые понимали, что именно изучается и каковы критерии успешности их обучения и работы. Все это не могло не находить соответствующего

отражения в их поведении и деятельности.) Вопросы *экологической валидности* в отношении значительной части ранее собранных материалов остаются открытыми.

Изменяется сам труд в большей части его видов. В профессиональных трудовых процессах сокращается доля физического труда и увеличивается доля умственного, а также труда, связанного с эмоциональным перенапряжением. Следовательно, огромные массивы накопленных данных на материалах изучения труда промышленных рабочих несколько теряют свою значимость, равно как и адекватность теоретического осмысления ранее накопленных данных и обоснования практических рекомендаций применительно ко всем видам труда.

Изменяются временные характеристики эволюции человека в стадии взрослости, во многом вследствие изменения роли социальных факторов. Быстрые изменения социальных объектов – демократических институтов, учреждений и организаций, социальных норм и ценностей, самого человека, уровня его образования, смысла труда и пр. – имеют множество следствий. Сопряженные с конкретными социальными и историческими условиями, выделенные нами «срезы» в разных профессиональных группах могут также иметь элементы научной новизны – как при их сопоставлении с ранее полученными, так и в плане самооценности.

Науке присуща периодическая смена доминирующих тем, подлежащих научному изучению (что проявляется иногда как своеобразная мода). Такими доминантами в середине XX в. были темы работоспособности и утомления, режимов труда и отдыха. Интерес к ним в отечественной психологии в последние два десятилетия заметно снизился. В связи с возрастающей долей умственного труда среди других его видов наше обращение к теме «умственная работоспособность» (УРС), к вопросам ее динамики на протяжении десятилетий, может получить поддержку коллег.

Анализируя предшествующий опыт изучения проблемы работоспособности, утомления, режимов труда и отдыха и т. п., можно отметить примечательную особенность – часто отсутствие четких определений работоспособности и умственной работоспособности. Ряд понятий: работоспособность, утомление, производительность, режимы труда и т. п. – не систематизированы и не согласованы. Многие исследования проводились в условиях сравнительно краткосрочных лабораторных экспериментов. Результаты нашего лонгитюдного исследования не могут заполнить научные «лакуны», но могут побудить к продолжению таких изысканий.

Выделенные выше разные аспекты проблемы – профессиональная карьера как социально-психологический феномен – в книге представлены тремя планами *проявления пространства и времени* в карьере, тремя масштабами их проявлений как *общего, особенного и единичного*. В книге представлено описание и изучение трех типов эффектов взаимодействия человека с *пространством и временем* его жизнедеятельности – как *темпоральных характеристик профессиональной карьеры*, как *сопряженной профессиональной карьеры и динамики умственной работоспособности*. При этом *сопряженная профессиональная карьера (СПК)* понимается нами, во-первых, как следствие непосредственных *взаимодействий двух (трех) субъектов* совместной деятельности (функционально взаимодействующих и находящихся и в особых социально-психологических связях, представляющих собой своеобразные социально-психологические единицы – «диады» и «триады»), во-вторых, как проявление множества эффектов взаимодействия человека с социальным окружением, как непосредственных, так и отставленных во времени и пространстве, как прямых, так и проявляющихся косвенно и отраженно. *Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК)* рассматриваются нами как следствия *взаимодействий субъекта с условиями окружения* – социальной микро- и мезосреды (профессиональной, семейной), а *динамики умственной работоспособности (УРС)*, как следствия *взаимодействия человека, условий окружения и успешности решения* актуальных для него социальных задач.

Так же последовательно, как проявление *общего, особенного и единичного*, нами рассматривались детерминанты профессиональной карьеры в целом, детерминанты успешности

совместной деятельности (учебной успеваемости студентов) и динамики профессионализма (представителей трех профессий); детерминанты умственной работоспособности.

Таким образом, если традиционно в качестве детерминант карьеры чаще рассматриваются интересубъектные условия (мотивация, ценностные ориентации, подготовленность, опыт, компетенции и т. п.), то акценты нашего изучения переносятся на интер- и внесубъектные условия, на внешние, на социальные и социально-психологические факторы, представляющие взаимодействия людей в пространстве и времени. Предполагается, что названные три разных по масштабу плана задают контуры проблемы, очерчивают и выделяют ее основные фрагменты, позволяют акцентировать внимание на важных, сущностных, но еще малоизученных проявлениях феномена «профессиональная карьера».

Глава 1. Профессиональная карьера: актуальные проблемы и методология исследования

1.1. Профессиональная карьера как предмет исследования

Понятие «карьера» происходит от *carrus* (лат.) – повозка; *carriera* (ит.) – жизненный путь, поприще; *carrière* (фр.) – продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды (Словарь..., 1999, с. 267). Содержание понятия исторически изменялось. До XIX в. карьера понималась однозначно – как путь, поприще, успехи и достижения в службе, быстрое достижение наград, чинов, титулов. Став предметом исследований со второй половины XX в., карьера стала отражаться в обширном множестве ее определений, в которых внимание специалистов акцентировалось на разных аспектах этого социального явления.

Зарубежные авторы чаще прибегают к широким трактовкам понятия, определяя карьеру как «разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой» (Social..., 1989, р. 58), как «последовательности и комбинации ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни» (Super, 1957, р. 35), как «разделенный на части жизненный путь, связанный с работой человека» (Greenhaus, 1987, р. 12).

В отечественных исследованиях 1990–2000 гг. внимание акцентируется на динамических, процессуальных и социальных аспектах карьеры. Она понимается как «продвижения в какой-либо сфере деятельности», «процесс, прохождение, последовательность состояний...» (Современный..., 1996, с. 391), как «результат профессионального или должностного продвижения в жизни индивидуума» (Большой толковый словарь, 1999, с. 277), как «обозначение рода занятий, профессии», как социальное продвижение человека в течение жизни, как изменение его социальной позиции (Большой толковый..., 1999). «Карьера» ассоциируется с трудом человека, связывается с его профессиональной деятельностью и успехами в ней, с опытом и изменениями характера деятельности на протяжении трудовой жизни; карьера понимается как последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест, положений) в группе, в организации как «продвижение человека по ступеням производственной... социальной лестницы» (там же, с. 262), «продвижение... по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» (Филиппов и др., 1989). Как ключевую характеристику карьеры выделяют *продвижение* – движение вперед, занятие человеком более важной профессиональной и социальной позиции, а сама карьера часто определяется как процесс лишь позитивных изменений социального статуса человека.

В понимании и объяснении карьеры выделим два плана анализа. Она может восприниматься лишь как одна из профессиональных *характеристик* субъекта труда и как *характеристика* социального положения или продвижения человека. В более широком смысле под карьерой понимается общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). Карьера представляется как динамика изменений социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности и т. п. В узком смысле «карьеру» связывают с динамикой изменений положения и активности человека только в трудовой деятельности (Мучински, 2004; Социальное..., 1994; Guion, 1998; и др.), в широком смысле – как самореализацию человека в профессии, как его личностное развития средствами профессии (Маркова, 1996; Могилевкин, 2007; Москаленко, 2007; Мударисов, Синягин, 2016; Синягин, 2001; и др.). В узком понимании карьеры различают также профессиональный и административный аспект. В первом случае карьера рассматривается, главным образом, как профессиональное продвижение, про-

фессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим – такое смещение предмета исследования можно определять как *профессиональноцентрированный* подход (Маркова, 1996; Мударисов, Синягин, 2016; и др.); во втором – как должностное продвижение, когда определяющим становится обретение нового социального статуса, занятие определенной должности (Служебная карьера, 1998; Филиппов и др., 1989; Шекшня, 1996; и др.). В собственно профессиональном аспекте различают еще и «внешнюю», или *экстернальную карьеру* (описываемую формальными составляющими должностных позиций, прав и обязанностей субъекта, получаемых им социальных благ) и «внутреннюю», *интернальную карьеру* (характеристики которой выделяются и принимаются самим работником и выступают в качестве субъективных критериев его профессионального, личностного и социального роста и развития) (Могилевкин, 2007; Москаленко, 2007; и др.). Акцентирование внимания специалистов как на собственно профессиональных, так и на административных, должностных изменениях в деятельности и в поведении работников остается русле более общего, *субъектоцентрированного подхода*, в соответствии с посылами которого все изменения объясняются, прежде всего, «внутренними условиями» субъекта (Маркова, 1996; Мударисов, Синягин, 2016; Drucker, 1954; Hall, Mirvis, 1995; и др.). Ему противоположным по объяснению причин и механизмов движения людей в организации выступает *организационноцентрированный подход*, в логике которого карьерные перемещения сотрудников рассматриваются в ключе задач организации, как управление человеческими ресурсами, как рациональное распределение персонала в организаций (в том числе – включение в резерв, обучение и подготовка людей на выдвижение). В русле данного подхода рассматриваются и социальные технологии управления человеческими ресурсами (Амстронг, 2009; Башкин, 2010; Энциклопедия систем мотивации..., 2008; Hall, 1993; Guion, 1998; Mintzberg, 1979, 1984; Ohara, 1963; Osipov, 1973; и др.).

Таким образом, в границах первого плана на протяжении XX ст. в исследованиях карьеры реализовались разные подходы, построенные на дихотомии – различалась карьера в широком и в узком смысле, как профессиональная или административная, как экстернальная или интернальная и т. п. Задачи исследования сводились к выявлению и описанию отдельных характеристик, противопоставляя одни из них другим, к объяснению свойств человека как субъекта труда и как личности, проявляющихся или формирующихся в процессе его карьерного продвижения. При необходимости обобщить разные подходы к проблеме и выделить среди них принципиально различающиеся по целям, задачам и идеологии, следует назвать два «базовых» – *организационноцентрированный* и *субъектоцентрированный подход*. В сложившихся разных подходах в понимании и объяснении карьеры можно выделить ключевой критерий – ставится ли во главу угла внешние по отношению к человеку цели управления его карьерой или же человек рассматривается как самоценность, когда целью выступает его развитие, его сбережение. Если человек рассматривается как *объект* для манипуляций со стороны руководства организаций и служб, если человек используется как *средство* для решения каких-то социальных задач, мы относим такие исследования и практики к *организационноцентрированным подходам*, если же целью выступает *развитие, самореализация, благополучие человека* – к *субъектоцентрированным подходам*.

При втором плане анализа, в предельном масштабе карьеру можно рассматривать как *феномен*, проявляющийся в профессиональной деятельности у человека зрелого возраста. Этот феномен имеет и свои латентные фазы, становление которых происходит уже в детском и юношеском возрасте человека, а также не менее важные фазы, проявляющиеся уже после завершения им активной карьеры. Эти посткарьерные фазы во многом обуславливают дальнейшую жизнь, самовосприятие и самоотношение человека, состояние его физического, психического и духовного здоровья, его последующее участие или неучастие в социальной жизни, его способность и готовность принимать и осваивать новые социальные роли – наставника, инструктора, эксперта и т. п. Есть основания связывать моменты зарождения и становления феномена

не с актуальными, проявляющимися в активной профессиональной деятельности человека, а именно с латентными, предкарьерными фазами¹, а инволюцию феномена – с посткарьерными.

Есть основания рассматривать карьеру именно как социально-психологический *феномен*, непосредственно проявляющий себя в разных формах профессиональной активности человека, но имеющий широкие и глубокие «отзвуки» во всех сферах его жизнедеятельности – в наличии семьи и детей, стабильности и благополучия в семейной жизни, в выборе друзей и в характере дружеских отношений, в типичных формах досуга. Мы придерживаемся понимания карьеры именно как *феномена*.

Выделим характерные особенности понимания карьеры, сложившиеся в XX в.: продвижение (вверх по должностным позициям), позитивное изменение социальной позиции (повышение статуса и благополучия), проявление социальной успешности исключительно в труде или службе. Карьера (профессиональная карьера) рассматривалась как «функция» ряда «аргументов». На рубеже XX-XIX вв. наше понимание карьеры может и должно быть расширено, она должна пониматься как системное образование, с одной стороны, создаваемое и постоянно испытывающее воздействие средовых условий и индивидуальности человека, с другой – само, в свою очередь, оказывающее активное воздействие как на окружение (среду) жизнедеятельности человека, так и на его физическое, психическое и духовное состояние.

Дальнейшим углублением в понимании содержания феномена будет выявление связей карьеры с жизнью человека в целом. Если первоначально содержание карьеры связывалось исключительно с должностным продвижением и профессиональным ростом, то позже – с успешностью человека в жизни, с полнотой его самореализации в ее разных сферах, сочетаемые с позитивными и нежелательными изменениями его личностных черт и его качеств как субъекта труда. В более широком плане карьеру можно рассматривать как процесс реализации человеком себя, своих возможностей средствами и в условиях активной профессиональной деятельности. Если первоначально доминирующими выступали *организационноцентрированный* и *профессиоцентрированный* подходы в понимании карьеры, ориентированные на изучение механизмов и создание технологий рациональной расстановки персонала, согласно актуальным и перспективным задачам организации, ориентированные на профессиональную подготовку, перемещения и управление карьерной мотивацией сотрудников, то в конце XX в. ведущими становятся *субъектоцентрированный* и *личностноцентрированный* подходы, ориентированные на развитие качеств человека как субъекта труда и как сотрудника данной организации с ее специфической субкультурой. Происходит и отход от первоначальных простых, односторонних и жестких схем оценки карьеры. В предмет исследований вводят *изменения человека* как личности и как субъекта на протяжении его трудовой жизни.

Так, уже в работах 1990-х годов подчеркивалось, что продвижение человека как субъекта труда в профессиональной и шире – социальной среде, не обязательно бывает последовательным, монотонно линейным процессом. Такое немонотонное продвижение с изменяющейся динамикой подъемов и спадов сопряжено с личностными и профессиональными кризисами и восстановлениями, с периодами оптимальной и чрезмерной психофизиологической «цены» карьеры, и ее следствиями – заболеваниями, деструкциями и деформациями, профессиональ-

¹ Понимание карьеры как характеристики позволяет объяснять массовые и типичные варианты профессионального продвижения людей; понимание карьеры как феномена, в том числе и нетипичные ситуации (например, стремительные восхождения и «взлеты» человека на предельные социальные позиции и при этом – его успешность при отсутствии должного профессионального опыта). Такими примерами могут служить биографии Екатерины II, А. Линкольна, Наполеона Бонапарта, а также выдвинувшихся во время гражданской войны в России М. В. Фрунзе, И. П. Уборевича, И. Э. Якира и др. Противоположные примеры: многие члены дома Романовых, которых с детства готовили к государственной службе, последовательно перемещали по должностным позициям; занимая высокие должности, они показали свою несостоятельность как во время подготовки, так и в период русско-японской и Первой мировой войны; также и советские «лидеры» последнего периода СССР, которых готовили, обучали и систематически продвигали к занятию высших должностных позиций, оказались несостоятельными в решении актуальных исторических задач второй половины XX в.

ным выгоранием. Авторские подходы к проблеме карьеры, реализованные в исследовании (см. главы 2–4), условно можно определить как *социоцентрированный* и *антропоцентрированный подходы*, – рассматриваемые нами как дополняющие традиционные (субъекто-, лично- и организационноцентрированный). В русле *социоцентрированного* подхода рассматривается широкий спектр социальных условий, влияющих на карьеру человека, в русле *антропоцентрированного* – множество «внутренних» условий и «внешних», характерных для его реальной жизнедеятельности (в трудовой сфере, в семейной, в досуговой). Особенности карьеры, с одной стороны, следуют из взаимодействия этих условий, с другой – субъект в процессе становления его карьеры способен активно воздействовать и изменять эти условия.

Помимо «лежащих на поверхности» «результативностных», деятельностных аспектов (успешность, быстрота и т. п.) и социальных (должности, статус, социальные блага) содержание профессиональной карьеры составляют не менее важные отдаленные по времени социально-психологические эффекты, процессуальные аспекты динамики изменений и переходов человека в новые состояния; социальная, личностная и психофизиологическая «цена» карьеры, нередко напоминающая о себе в продолжении десятилетий. Концентрированно вопросы «цены» карьеры и профессионализма, профессионального здоровья, гармоничных социальных связей, самореализации в разных сферах жизнедеятельности, совершенствования человека, повышения качества его жизни, психологического сопровождения после завершения активной карьеры стали предметом отдельной психологической дисциплины – *психологии здоровья* (В 1978 г. Дж. Матараццо создал отделение психологии здоровья при Американской психологической ассоциации; в 1989 г. В. Никифоров организовал кафедру психологического обеспечения профессиональной деятельности на факультете психологии ЛГУ (СПбГУ)). «Под *профессиональным здоровьем* понимают интегральную характеристику функционального состояния организма человека по физическим и психическим показателям с целью оценки его способности к определенной профессиональной деятельности с заданными эффективностью и продолжительностью на протяжении определенного периода жизни, а также устойчивость к неблагоприятным факторам, сопровождающим эту деятельность... главным показателем профессионального здоровья является работоспособность» (Шостак, 2003, с. 503).

Такое смещение акцентов соответствует не только новым планам исследования, но и введению новых критериев для периодизации профессионального развития субъекта. Нереализованность человека в работе, ограничения перспективы профессионального и должностного роста, конфликты баланса прав и обязанностей, ситуации сокращения персонала или преждевременного ухода на пенсию крайне негативно отражаются на здоровье людей (Никифоров, Августова, 2003); «рубеж, на котором происходит „скачок“ в ухудшении состояния здоровья, – это примерно 35 лет...» (Никифоров, Березовская, 2003, с. 286.). Профессиональные кризисы, связанные с неудовлетворенностью работой и карьерой, с межличностными отношениями, с изменениями ценностей и смысла работы, приводят к «профессиональному маргинализму» (Ермолаева, 2008), сопряжены с синдромом профессионального выгорания (Водопьянова, 2011, 2014).

Прекращение профессиональной деятельности – выход в отставку по состоянию здоровья или по возрасту является критическим, переломным этапом в жизни человека и переживается им как стресс (Здоровая личность, 2013; Психология здоровья, 2003; Психологическое обеспечение..., 2010; Стамбулова, 1999; и др.). Важными факторами успешной карьеры и сохранения профессионального здоровья людей выступают субкультура организаций, особенности профессиональной деятельности, организация труда, должностная позиция и социальный статус человека. Так, например, отмечается, что деятельность менеджеров и руководителей характеризуется частыми стрессами, связанными с необходимостью оперировать большим количеством информации, что управленческая деятельность сопряжена с постоянной ответ-

ственностью за результаты работы групп людей, с конфликтами с подчиненными и вышестоящими руководителями, с ненормированным рабочим днем и др.

Феномен «*профессиональная карьера*» (ПК) может рассматриваться как один из «фокусов», в котором преломляются самые разные «лучи» связей человека с социальной средой. Карьера выступает фактором, определяющим состояние здоровья людей и продолжительность их жизни, полноту самореализации в разных сферах и субъективные оценки успешности, благополучия и удовлетворенности жизнью. Можно говорить о расширении и развитии содержания феномена и о продвижении от описания учеными внешних должностных и статусных характеристик субъекта труда к раскрытию характеристик содержательных – профессиональных, личностных (ценностных, смысловых), от формальных – к динамическим параметрам, от общих жестких схем – к признанию гибких траекторий и возможности повторения отдельных циклов, от учета условий труда и результатов деятельности субъекта – к познанию отношений в системе «человек – мир».

1.2. Пространство и время в жизнедеятельности организации

Субкультура организации как среда профессионального становления субъекта. Социальная среда представлена для человека как уникальная комбинация актуальных условий микро-, мезо- и макросреды. Первый план преломлений социального в индивидуальности субъекта понимают как взаимодействия в контактных группах близких людей, связанных особыми отношениями (семья, родительская семья, рабочие группы и т. п.). Второй, срединный план – социальную мезосреду – связывают со специфическими условиями, порождаемыми и поддерживаемыми как прямыми взаимодействиями людей, так и опосредованными детерминациями социального окружения. Примером срединного плана – плана социальной мезосреды можно считать корпоративную культуру организаций. Третий план обычно рассматривают как наиболее крупный масштаб взаимодействий в системе «человек – среда», обусловленный историческими, экономическими, этническими, конфессиональными факторами. Условия микро-, мезо- и макросреды различаются как быстротой возможных их изменений, интенсивностью их воздействий на людей, так и возможностями и ролью субъекта в их изменении (Дафт и др., 2012; Журавлев, Соснин, Красникова, 2011; Завьялова и др., 2012, 2013; Почебут, 2012; и др.).

В исследованиях последних лет профессиональное становление человека как субъекта и личности объясняется как индивидуально-своеобразный процесс, как процесс самодетерминации, как активное взаимодействие человека и социальной среды (Arthur, 1994; Belbin, 1981; Hall, 1993; Hall, Mirvis, 1995; McCall, 1976; Mintzberg, 1973; Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979; Noe, Noe, Bachuber, 1990; и др.). Но культура каждого конкретного предприятия уникальна. В конструктивных подходах ставится вопрос не о плохих или хороших типах культуры, а о культурах, соответствующих или не соответствующих концепции организации, более или менее соответствующих личностным особенностям конкретных работников.

В теории менеджмента представлены разные типологии корпоративной культуры (Виханский, Наумов, 1995; Молл, 1999, Почебут, 2012; Рюттингер, 1992; и др.). Одной из наиболее авторитетных является модель культуры Г. Хофстеда (Hofstede, 1980). В ее основу положено четыре эмпирически выделенных фактора: *дистанция власти, мужественность – женственность, стремление к избеганию неопределенности, индивидуализм – коллективизм*. Конструктивность модели состоит в том, что любой стереотип поведения человека в организации описывается в координатах четырех параметров. Так, первый срез организационной культуры соотносится с параметром «дистанция власти»: обеспечение надежного производственного процесса требует определенных отношений между работниками по горизонтали, а также между руководителями и подчиненными по вертикали. В каждой организации поддерживается особая мера социально одобряемого неравенства статусов сотрудников при постановке задач, выборе средств их реализации, процедур согласования, разрешения конфликтов и т. п. Второй параметр жизни организации – «мужественность – женственность», отражает особенности оценки результатами их деятельности, вознаграждения, должностного продвижения сотрудников. «Стремление к избеганию неопределенности» характеризует меру формализации бизнес-процессов, проявляющихся в четкости постановки только целей деятельности (без предписания путей, способов и ресурсов их достижения) или допускает детальную регламентацию процедур. Четвертый параметр – «индивидуализм – коллективизм» описывает трудовые процессы, в которых преобладают индивидуальная или коллективная организация труда, принципы и оценки результатов работы сотрудников, образцы поведения и культивируемые стили руководства.

В другой известной концепции Д. Денисона (Denison, Mishra, 1995; Fey, Denison, 2003) также выделяются четыре базовых фактора культуры организаций: 1) *вовлеченность* – ориен-

тация руководства компании делегировать функции и обязанности, предпочитать командную работу, делать упор на развитие персонала, на повышение вовлеченности людей в процессы принятия решений; 2) *согласованность* – стиль руководства, способствующий интеграции и координации деятельности подразделений, а также формирующий общие ценности и правила (достижение консенсуса по ключевым вопросам и т. п.); 3) *адаптивность* – ориентацию компании на клиента, на оправданные риски, на необходимость учиться на систематические изменения; 4) *миссия* – определенность формулирования предназначения деятельности компании и основных направлений ее развития, выделение стратегических целей и главных задач, формулирование долгосрочных планов.

Тип культуры влияет на организацию труда. При выраженности в культуре *вовлеченности* нормой являются делегирование полномочий подчиненным, активное использование управленческих команд, активные инвестиции в развитие персонала. Вовлеченность как важная характеристика культивируется в современных эффективных компаниях. При выраженности *согласованности* руководители и рядовые работники успешно достигают консенсуса даже при значительных расхождениях во мнениях, так как соответствующие нормы поведения заложены в базовых ценностях компании, а работа людей, основанная на общем «видении», систематически координируется и интегрируется, что выступает основой устойчивости и внутренней целостности организации. Высокая *адаптивность* присуща компаниям, способным идти на риск, учиться на своих ошибках, способным к изменениям и чуткости к «управлению клиентами», внимательно отслеживающим запросы потребителей и партнеров. Фактор *миссия*, или открытое для внешней и внутренней среды четкое понимание своего предназначения и направления развития, коррелирует с периодичностью выдвижения новых стратегических целей и формулирования новых задач, с системой разработки долгосрочных планов.

Отмечается, что доходность компании связана с параметрами согласованности и миссии; вовлеченность и адаптивность – с инновационностью; адаптивность и миссия – с объемом продаж. Успешные компании отличаются выраженностью всех четырех параметров, тогда как у слабых – все четыре показателя ниже средних. Сдвиг профиля корпоративной культуры в сторону «миссии» отличает предпринимательскую культуру, развитая «вовлеченность» и «интеграция» смещает корпоративную культуру компании в направлении субкультуры «семьи» (Denison, 2003; Denison, Mishra, 2006).

Ключевыми компонентами названных выше концепций можно считать отражение в корпоративной культуре ведущей роли формальной структуры организации, административных и неформальных отношений сотрудников организации. Эффекты взаимодействия названных компонентов, влияющих на карьеру и динамику профессионального становления работников, их отражение в корпоративной культуре мы выделяем как «*высоту профессиональной иерархии*» (представленную количеством профессионально-квалификационных и должностных позиций, которые может занимать человек в процессе своего профессионального развития и продвижения; числом формальных ступеней, вероятно, отражающих этот рост и его стимулирующих) и как «*свободу профессионала*» (возможности выбора человеком трудовых функций, задач и средств их решения, условий деятельности и др.) (Толочек, Тимашкова, Денисова, 2014). В «рамках» корпоративной культуры выделяются критерии оценки успешности или неуспешности работника, мера влияния его «организационного поведения» на его карьеру.

Можно предполагать, что разные типы корпоративной культуры оказывают весомое влияние или даже предопределяют варианты и динамику карьеры сотрудников, возможности успешного продвижения в компании лиц с разными индивидуальными особенностями.

Жизненные циклы организации. Масштаб, управленческие структуры, корпоративная культура организаций, требования к качествам работников, во многом определяющие возможности их карьерного продвижения, изменяются не только в большой исторической перспективе, но и в сравнительно короткой – в связи с динамикой эволюции самих организаций.

Если в обсуждении темы профессиональной карьеры не абстрагироваться от множества реалий, важными временными и пространственными факторами становления и эволюции субъекта труда следует признать актуальные условия его работы в конкретной организации. Эти условия не только динамичны по своим сущностным свойствам, сами их изменения подчинены определенным закономерностям. Среди закономерностей, надежно установленных, «лежащих на поверхности», назовем типичные сменяющие друг друга *циклы развития организации*, или ставшее классической метафорой, *жизненные циклы организации (ЖЦО)*. В описании специалистами самых разных организаций – малых и крупных, государственных и коммерческих – высвечиваются очень сходные закономерности их эволюции – от зарождения и развития до «зрелости», упадка и «смерти».

Как правило, ученые и практики выделяют 4–6 стадий развития, чаще – 5. В каждой из них происходят качественные и масштабные изменения – в структуре управления, в типах организационных структур, в коммуникациях, в структуре капитала, в характере отношений собственников и наемных менеджеров, в доминирующих стилях руководства. Соответственно с переходом организации в новое состояние изменяются требования и предпочтения личностных и профессиональных качеств всех категорий привлекаемых сотрудников. Примечательно, что эти переходы в новое состояние и преобразования структур организаций, отвечающие ее новым отношениям с условиями внешней и своей внутренней среды, есть не столько следствия целенаправленной деятельности отдельных предпринимателей и топ-менеджеров, сколько «стихия» спонтанного развития крупной социальной «единицы», сложного социального объекта – организации, ее периодические переходы в ожидаемые, прогнозируемые и свершающиеся новые состояния. Это «стихия», при которой лучшей тактикой менеджмента может быть оперативное согласование изменений внутренней среды организации, соответственно новым задачам, диктуемым изменениями внешней среды. Все доступные инструментальные средства управления развитием организации при этом должны быть адекватными динамики изменений внешней и внутренней среды и проявляться в привлечении новых людей, в изменениях принципов управления, контроля, вознаграждения и пр.

С 1950–1960-х годов в управленческой теории стали выдвигаться разные концепции *жизненных циклов организации* – ЖЦО (Адизес, 2008; Adizes, 1988; Cameron, Whetten, 1981; Greiner, 1972; Lippitt, Schmidt, 1967; Lippitt, 1969; Quinn, Cameron, 1983; Smith, Mitchell, Summer, 1985; др.). Представленные как достаточно простые такие модели позволяли прогнозировать и проследить возникновение организации и ее развитие, в том числе критические моменты процессов перехода от одного стиля управления к другому, от частной к корпоративной форме собственности и пр. Одной из часто цитируемых в литературе является модель Л. Грейнера (Greiner, 1972; Грейнер, 2002). Им выделяется 5 стадий, или фаз развития организации и 5 кризисных моментов, сопровождающих развитие. По Л. Грейнеру, типичная эволюция организации такова: первая фаза развития: создание организации и «рост через креативность» – кризис руководства («лидерства»); вторая фаза: управление («рост через директивное руководство») – кризис автономии; третья фаза: делегирование – кризис контроля («бюрократический кризис»); четвертая фаза: координация («рост через координацию») – «кризис волокиты»; пятая фаза: сотрудничество («рост через сотрудничество») – кризис неучтенных факторов («безымянный кризис», который может определяться эмоциональным и физическим истощением сотрудников и другими причинами).

Следуя установленной логике развития организации, в практике управления ею на разных стадиях должны поддерживаться следующие *приоритеты менеджмента*: 1) производить и продавать больше; 2) повышать эффективность операций; 3) расширять рынки; 4) повышать консолидацию организации; 5) активно решать проблем и делать инновации. Наиболее оптимальными для разных стадий являются и разные типы *организационной структуры*: 1) нефор-

мальная 2) централизованная и функциональная; 3) децентрализованная и построенная по географическому признаку; 4) линейно-штабная; 5) матрица команд.

Согласно циклам должны изменяться и *стили высшего руководства* в последовательности: 1) индивидуалистический и предпринимательский; 2) директивный; 3) делегирующий; 4) контролирующий («сторожевой пес»); 5) партисипативный. Так же последовательно должна изменяться и *система контроля* за деятельностью компании, критериями успешности которой выступают: 1) рыночные результаты; 2) стандарты и центры затрат; 3) отчеты и центры прибыли; 4) планы и центры инвестиций; 5) постановка общих целей. Сопряженными с ними выступают и оптимальные *«акценты в вознаграждении»* управленцев высшего и среднего звена: 1) участие в собственности; 2) оклады и их увеличение за заслуги; 3) индивидуальные бонусы; 4) участие в прибылях и опционы по акциям; 5) командные бонусы.

В модели И. Адизиса выделяются и описываются стадии ЖЦО более дифференцированно, различаются следующие: Выживание-Младенчество – Рост («Давай-давай») – Юность – Расцвет – Стабильность. Далее следуют стадии, характеризующие старение организации: Аристократизм – Ранняя бюрократия – Бюрократия – Смерть (Адизес, 2008; Adizes, 1988, 1999).

Однако чаще специалисты выделяют три – пять стадий. Согласно Л. Грейнеру, как выше отмечалось, организации переживают пять стадий эволюции; согласно модели К. Смита, Т. Митчела, Ч. Саммера (Smith, Mitchell, Summer, 1985) – три: основание, стремительный рост, зрелость; по К. Кэмерону и Д. Веттону (Cameron, Whetten, 1981), четыре: творческая (предпринимательская), стадия коллективизма и формулирования миссии, стадия формализации и усиления контроля, стадия структурных проработок и усовершенствований; по Д. Лестеру с соавт. (Lester, Parnell, Carraher, 2003) пять: существование, выживание, успех, обновление, упадок.

Г. Липпитт (Lippitt, 1969) выделяет шесть стадий и шесть типичных критических ситуаций на каждой стадии жизненного цикла организации: 1) запуск предприятия (стадия появления организации) сопряжена с кризисом способности и готовности приносить в жертву человеческие и финансовые ресурсы для запуска проекта; 2) выживание (стадия становления) – жертвы человеческих и финансовых ресурсов для сохранения компании; 3) достижение стабильности (стадия развития) – готовность и способность выстроить формальную структуру организации, обеспечить дисциплину и т. п.; 4) гордость и репутация (стадия развития) – способность и желание бороться с внешними угрозами (за положение на рынке, репутацию организации и др.); 5) формирование уникальности (стадия зрелости) – готовность к изменениям в структуре и в процессах управления, обеспечивающих уникальность организации; 6) вклад в развитие общества (стадия зрелости) – готовность использовать свои ресурсы для улучшения качества жизни сотрудников, организации, общества, нации.

Можно заметить, что в хронологически более поздних концепциях ЖЦО, как правило, выделяется большее число последовательных стадий эволюции, которые отражают более полный и завершенный цикл – от зарождения до упадка и смерти или до радикальной реорганизации бизнеса. Примечательно, что радикальную реорганизацию, согласно мнению специалистов, как правило, могут осуществить лишь новые приглашенные топ-менеджеры, т. е. субъекты, ранее не включенные в штат организации, не эволюционировавшие вместе с нею (Грейнер, 2002; Дафт и др., 2013; Марасанов, 2000; Quinn, Cameron, 1983; др.). Показательно также, что в таких моделях специалистами выделяются и описываются целостные *симптомо-комплексы взаимосвязанных процессов*, захватывающих все сферы деятельности организации. Если управленцам удастся справиться с нарастающими проблемами, организация переходит в качественно новую стадию развития, но по мере продвижения по жизненным циклам профессионально грамотное обеспечение таких переходов становятся все более трудными задачами для менеджмента.

Например, согласно К. Смитю с соавт. (Smith, Mitchell, Summer, 1985), циклы в развитии описываются так. Начальная стадия: еще нет четкой формальной структуры; небольшая компания молода, ее становление отличает непостоянный, но возрастающий темп развития, неформальное общение и тесное взаимодействие сотрудников (тет-а-тет). На начальной стадии выдвигаются короткие и частные планы действий в конкретной ситуации; решения принимаются посредством личных суждений; среди топ-менеджеров работают универсалы, специализирующиеся на разных сферах; система поощрений за активность, преданность и работу персональная и субъективная. Со временем организация становится старше и крупнее, с высоким темпом роста; вторую стадию отличает формирование четкой централизованной формальной структуры; преобладает формальное общение сотрудников, внедрено планирование бюджета; решения принимаются профессиональными управленцами, использующими аналитические методы для принятия решений; в компании работают компетентные топ-менеджеры и специалисты; изменяется система вознаграждений – она систематическая, не персональная, ориентированная на ранее утвержденные критерии успешности деятельности и принятые стандарты вознаграждения. При благополучном прохождении второй стадии организация в этом бизнесе уже одна из самых старых и крупных, но с медленным и замедляющимся темпом роста. На следующей стадии – зрелости опять происходят качественные и масштабные изменения: децентрализуется прежняя формальная структура управления; среди сотрудников доминирует формальное общение; принимаются пятилетние планы, планирование осуществляется посредством правил и нормативно-правовых актов; решения принимаются профессиональными управленцами посредством переговоров; топ-менеджеры – стратеги; система поощрений максимально объективная и не персональная.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.