

Карьерные стратегии молодежи как фактор успешной профессионализации

Боткова В.К.

Московского городского педагогического университета, г. Москва, Российская Федерация, аспирантка кафедры социально-культурной деятельности

e-mail: viktorina.k.b@yandex.ru

Модернизационные процессы, происходящие в современном российском обществе, повлекли за собой трансформацию системы ценностей молодого поколения, в частности, ориентирами жизненного успеха является интересная работа, прекрасная карьера, высокий заработок и стремление реализовать свой личностный и творческий потенциал.

В условиях роста социальной конкуренции наиболее востребованной и успешной может быть только та личность, которая обладает высокой личностной, профессиональной и деловой культурой, поэтому необходимо, начиная со студенческой скамьи обучать молодых людей умению формировать карьерные стратегии, выстраивать свой профессиональный путь, эффективно моделируя жизненное пространство. Поэтому в Концепции модернизации российского образования подчеркивается важнейшая роль учреждений социально-культурной сферы как одного из определяющих факторов развития социального и профессионального самоопределения молодежи. В условиях отсутствия долгосрочных карьерных стратегий усложняется образ будущего, который представляется молодым людям размытым и неясным, и они предпочитают не заглядывать далеко в будущее, живут настоящим, что приводит к развитию таких качеств, как инфантилизм, пассивность, подчиненность обстоятельствам.

В связи с этим актуальным становится вопрос о включении в образовательную, воспитательную и творческую деятельность вузов программ, направленных на формирование карьерных стратегий молодого поколения, способствующих раскрытию личностного потенциала каждого человека, творческих способностей с учетом его интересов, потребностей и возможностей.

В современной науке особое внимание акцентируется на изучении процессов стратегического и тактического жизненного планирования, так как успешная карьерная деятельность – базовая потребность современного человека, а способность её формировать – жизненно необходимый навык.

На сегодняшний день доминируют два зарубежных концептуальных подхода к планированию карьерной стратегии:

- формирование и развитие карьеры, связанное с непрерывным изменением человека в течение всей жизни (А. Ишикава, А. Морита, К. Омаэ);

- формирование карьеры в организационном контексте (М. Вудкок, Э. Воутилайнен, Т. Санталайнен).

Среди российских ученых проблемами изучения феномена карьерных стратегий посвящены труды А.К. Марковой, И.Д. Ладанова, Т.Д. Шерет, О.П. Терновской и др.

В частности, согласно концепции А.К. Марковой, карьера трактуется, как:

- профессиональное продвижение, процесс профессионализации (от выбора профессии к овладению профессией, упрочение профессиональных позиций, овладение мастерством, творчеством и др.);

- как продвижение по должностной лестнице (достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности)¹.

И.Д. Ладанов в своем определении карьеры делает акцент, на том, что сам человек оценивает степень успешности своей карьеры «на основе субъективно осознанных суждений о своем трудовом будущем, ожидаемых путях самовыражения и удовлетворения трудом, это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека»².

В исследовании О.П. Терновской вектор карьерного развития также определяет и вектор личностного роста, саморазвития, но вместе с тем, автор отмечает низкую осознанность карьерных ориентаций студентов, постановку неопределенных целей, желание одновременного достижения нескольких целей без учета их приоритетности³.

С точки зрения социологов (Д.С. Круглова, З.А. Авдошина, Е.Б. Задорожникова, Д.А. Ткач, А.С. Мельник, Э.В. Каграмян, Е.Б. Биликтуева и др. процесс профессионального становления – это «обмен ценностями карьерного пространства между обществом и стратегическим руководителем, в ходе которого происходит последовательная смена его статусов, восхождение по ступеням организационной иерархии и самореализация»⁴, при этом «в социальной ориентации стереотипах мышления персонала присутствуют, с одной стороны: склонность к непрерывному обучению и развитию, потребность реализации социальной справедливости в

¹Маркова А.К. Психология профессионализма. - М. 2010 г., с. 123.

² Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство.- М.: УЦ Перспектива, 2011.- 288с.

³Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения : дис....канд.психол.наук: 19.00.07. – Оренбург, 2008. – 155 с.

⁴ Круглов Д.С. Карьера стратегического руководителя.- Саратов, 2014 г., 125 с.

организации и обществе, а с другой стороны: стремление к построению карьеры по вертикали, недооценка специализации и значимости высокопрофессионального труда, поэтому, система управления карьерой должна рассматриваться как ресурс оптимизации социокультурной среды современного отечественного предприятия⁵».

По нашему мнению, понятие «жизненной стратегии» непосредственно связано с понятием «карьерной стратегии», так как в течение своего жизненного пути человек попадает в профессиональное поле, и жизненные и ценностные ориентации формируют его поведение на рынке труда.

К.А. Абульханова-Славская одна из первых российских исследователей, которая осуществила комплексный анализ жизненной стратегии личности и интерпретировала её как принципиальную, реализуемую в различных жизненных условиях, обстоятельствах способность личности к соединению своей индивидуальности с условиями жизни, к ее воспроизводству и развитию⁶.

По мнению Ю.А. Акуниной и О.В. Ваниной⁷ в понятии карьерной стратегии отражается активная роль человека в собственной судьбе и степень этой активности может быть различной в зависимости от зрелости характера, его самобытности (на одном полюсе – жизнь, подчиненная обстоятельствам, шаблонное выполнение социальных ролей, на другом полюсе – жизнетворчество, когда жизнедеятельность, воплощенная в конкретных формах социального поведения и деятельности, направляется субъектом в соответствии с его ценностно-мотивационными установками).

Понятие карьерной стратегии личности определяется социологами как сознательное конструирование образа профессиональной деятельности с выявлением главных целей, этапов карьерных достижений, выбором способов достижения профессиональных целей и задач на основе интеграции индивидуальных способностей, статусных и возрастных возможностей. При этом, целью идеальной карьерной

⁵Авдошина, З. А. Управление карьерой в социокультурной среде производственных предприятий: (на материале г. Набережные Челны Республики Татарстан): Дис. ... канд. социол. наук / З.А. Авдошина. — Казань, 2003.

⁶Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991, 299 с.

⁷Акунина Ю.А., Ванина О.В. Технология личного брендинга в процессе подготовки современных специалистов социально-культурной сферы //Приоритеты социально-культурного образования в условиях модернизации российского общества: Сб. научн. статей по материалам научно-практической конференции, посвященной 60-летию факультета социально-культурной деятельности (28 октября 2009 г., Москва)/Научн.ред. Н.Н. Ярошенко, Г.Н. Новикова, Е.В. Чижикова. – М.: МГУКИ, 2009. С. 129-136.

стратегии удовлетворение потребности индивидов в ходе профессиональной деятельности.

Резюмируя вышесказанное, мы пришли к выводу о том, что карьерная стратегия – динамичная система, которая в зависимости от реакции индивида, смены ценностных ориентаций, от изменений социокультурного пространства и происходящих событий, в целом, претерпевает изменения. Соответственно, чем выше уровень профессиональной компетентности и конкурентоспособности, тем дальше человек стремится в развитии своих личностных и профессиональных качеств.

Процесс формирования карьерной стратегии можно охарактеризовать как:

- сознательный выбор личности образа профессиональной деятельности, приоритетной специализации;
- определение главных целей, задач, этапов карьерного пути;
- выбор технологий достижения поставленных карьерных целей на основе индивидуальных, статусных, социальных и возрастных возможностей личности;
- организация способов карьерного продвижения на основе оптимального применения движущих стратегий и ослаблении действия любых факторов сдерживания и сопротивления.

Таким образом, карьерная стратегия рассматривается нами как динамичный план развития профессиональных и личностных навыков индивида, с целью построения успешной карьеры, на основе определения векторов будущего развития, этапов достижения намеченных целей и продвижения по службе, которые непосредственно связываются с целями, стратегией, планом развития и требованиями организации.

Альтернативность, инвариантность социально-культурной среды представляет собой широкое поле для проявления инициативы и самостоятельности, творчества и самоутверждения человека, свободы его социального поведения и социальных ориентаций, оценок и предпочтений, свободного участия в принятии социальных решений.

Учитывая требования современного информационного общества, для которого характерна высокая социальная и экономическая динамика, где слагаемыми успешной жизни является личностная самореализация, высокий уровень образования, престижный социальный статус и профессиональная самореализация, необходимо уделять особое внимание процессу формированию карьерных стратегий молодежи. Именно в этом возрастном периоде задаются основные векторы жизненных перспектив, которые выступают гарантом стабильного социального развития, нормативным регулятором на личностном и общественном уровнях.

Список литературы:

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991, 299 с.
2. Авдошина, З. А. Управление карьерой в социокультурной среде производственных предприятий: (на материале г. Набережные Челны Республики Татарстан): Дис. ... канд. социол. наук / З.А. Авдошина. — Казань, 2003.
3. Акунина Ю.А., Ванина О.В. Технология личного брендинга в процессе подготовки современных специалистов социально-культурной сферы //Приоритеты социально-культурного образования в условиях модернизации российского общества: Сб. научн. Статей по материалам научно-практической конференции, посвященной 60-летию факультета социально-культурной деятельности (28 октября 2009 г., Москва)/Научн.ред. Н.Н. Ярошенко, Г.Н. Новикова, Е.В. Чижикова. – М.: МГУКИ, 2009. С.129-136.
4. Григорьева Е.И., Гладких В.В. Социально-культурная деятельность высших учебных заведений как фактор реализации гражданско-патриотического воспитания молодежи// Культура, искусство, образование в информационном пространстве третьего тысячелетия: проблемы и перспективы. Сборник научных трудов факультета искусств и социокультурной деятельности РГСУ. Москва, 2016. С. 388-393.
5. Круглов Д.С. Карьера стратегического руководителя.- Саратов, 2014 г., 125 с.
6. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство.- М.: УЦ Перспектива, 2011.- 288с.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М. 2010 г., с. 123.
8. Назарова Л.В. Карьерные стратегии российского студенчества в условиях рискогенности // ИСОМ . 2011. №3. С.71-75.
9. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения : дис....канд.психол.наук: 19.00.07. – Оренбург, 2008. – 155 с.