

## ПРОФЕССИОАЛИЗМ И КАРЬЕРА СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

### THE PROFESSIONALISM AND CAREER OF THE MODERN SPECIALIST

*M. Arpentieva*

*Summary.* Currently, the total is the understanding of the need to integrate the culture of the organization and staff, the removal of contradictions between the culture of employees and enterprises achieve harmony, balance. Of particular importance here is the problem of motivation, which determines the orientation of individual career and professional development, as well as the problem of organizational motivation: an essential characteristic of organizational and professional cultures not only in their static, but also dynamic aspects. Specialist and organization can «tolerate» the imperfections and mistakes of each other if 1) the work on the bugs is, the person and/or organization interested in each other, 2) defined and implemented a specific, acceptable to both parties the focus of this work (motivation, personal and organizational development and related phenomena). In the absence of those two things, life and organization, and a technician associated with many unpleasant, destructive moments.

*Keywords:* motives, professionalism, career theory career.

**Арпентьева Мария Равильевна**

*Д.псих.н., профессор, с.н.с., Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского  
mariam\_rav@mail.ru*

*Аннотация.* В настоящее время общим является понимание необходимости интеграции культуры организации и сотрудников, снятие противоречий между культурой сотрудников и предприятия, достижения гармонии, равновесия. Особое значение приобретает здесь проблема трудовой мотивации, определяющей направленность индивидуального карьерного и профессионального развития, а также проблема мотивации организационной: необходима характеристика организационной и профессиональной культур не только в их «статическом», но и динамическом аспектах. Специалист и организация могут «потерпеть» несовершенства и ошибки друг друга, если 1) работа над ошибками ведется, человек и/или организация заинтересованы друг в друге, 2) задано и реализуется определенное, устраивающее обе стороны направление этой работы (мотивация личностного и организационного развития и связанные с нею феномены). При отсутствии этих двух моментов, жизнь и организации, и специалиста, связаны со многими неприятными, деструктивными моментами.

*Ключевые слова:* мотивы, professionalism, карьера, теории карьеры.

Эффективность и продуктивность подготовки профессионала подтверждается в актуальной перспективе — признанием мировым сообществом той или иной школы подготовки профессиональных кадров в том или ином виде трудовой деятельности, востребованностью специалистов — педагогов данного направления за рубежом [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12]. В отсроченной перспективе — складывающимися и стойко развивающимися школами подготовки специалистов, мировым признанием как внесением педагога и его школы в реестр достижений мировой культуры, науки и практики менеджмента и т.д. [13]. Развитие профессионального образования направлено на решение ряда задач [13]:

- ◆ подготовка творческих и педагогических кадров;
- ◆ выявление одаренных детей и молодежи, а также обеспечение соответствующих условий для их образования и творческого развития;
- ◆ сохранение и передача новым поколениям традиций российского профессионального образования;
- ◆ этическое и профессиональное обучение и воспитание подрастающего поколения и общее воспитание подготовленной и заинтересованной аудитории, сообщества, ретрансляция имеющихся и трансляция новых достижений науки и практики в той или иной области профессиональной деятельности и т.д.

Профессиональная жизнь труженика на благо общества обогащает жизнь человека в целом, дает толчок развитию, переживанию и осознанию жизни, ее ценностей, нравственных основы отношений между людьми, смысла жизни и т.д. [14]. Особенно остро и настойчиво поэтому стоит вопрос о выработке в процессе труда способности противостоять «экзистенциальному вакууму» [15, с. 24], поддерживать и развивать мировоззренческую целостность своего бытия, находить, сохранять и транслировать окружающим жизнеутверждающие ценностно-смысловые ориентации. Формировать такую способность необходимо и возможно в ходе образования, в том числе, профессионального образования: используя их возможности для развития человека и общества. Как отмечает В. Франкл, основная задача современного образования «состоит не в том, чтобы довольствоваться передачей традиций и знаний, а в том, чтобы совершенствовать способность, которая дает человеку возможность находить уникальные смыслы» [15, с. 295]. С помощью образования человек «непринужденно шагает по направлению к миру» [3, с. 187]. Значимость образования, его культурный, развивающий смысл состоит, как подчеркнул М. Хайдеггер [16, с. 345–361], в том, что оно переводит человека из обыденного пространства — пространства социальных и физических предметов, в иное пространство, в котором «просветляется» мир, в котором вещи обретают свой подлинный облик, совмещающий уникальное и всеобщее. Оно способно

вывести к высшим, духовно-нравственным смыслам, которые делают человека человеком. Истинное знание, по мнению С.Л. Франка, возникает экзистенциальном переживании как целостном единстве жизни и знания; знать объект — значит «пережить» его изнутри в силу объединенности с ним. Поэтому приоритетом жизни человека выступают его внутренние, духовный и душевный миры, направляющие человека в глубины и высоты собственного сознания и осмысленное «переживание», и «сопереживание», позволяющие, как пишет С.Л. Франк, увидеть предметный мир в преображенном облике, открыть в нем «новое, таинственное, внутренне-значительное содержание» [14, с. 192]. Согласно Г.-Г. Гадамеру, роль образования — быть посредником между универсумом непроявленных жизненных смыслов и жизненным миром каждого человека [5, с. 41, 350].

Эффективность и продуктивность профессиональной деятельности специалиста отражена в интегративном понятии «профессиональная культура» — достигнутый специалистом в его трудовой деятельности уровень мастерства (профессионализма). Оно предполагает ряд аспектов, в том числе творчески-созидательное отношение к труду и себе как субъекту труда, способность к принятию карьерных и профессиональных решений и их оценки одновременно с нескольких позиций — конкретно-технологической, социокультурной, индивидуально-личностной. Профессиональная культура специалиста — результат интеграции профессиональной и социальной компетентности специалиста, представления о своей профессии, себе как профессионале (среди других профессионалов), обществе, в котором и для которого осуществляется профессиональная деятельность, культуре, транслируемой и воссоздаваемой в работе специалиста. Эффективность профессиональной деятельности специалиста в большей мере связана с понятием «карьеры», а продуктивность профессиональной деятельности — с понятием «профессионализм».

Карьера (от французского «*cariera*») определяется как успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности. А.К. Маркова [9, с. 123] полагает, что целесообразно различать широкое и узкое понимание карьеры. Широкое понимание карьеры как профессионального продвижения, профессионального роста специалиста включает в себя достижение и развитие профессионализма, этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних уровней профессионализма к другим, профессионализацию. В этом контексте карьера близка к «акмеограмме» специалиста — траектории движения данного человека к вершинам профессионального мастерства и профессионального статуса, акме профессионализма у специа-

листа, совпадают [1; 2; 10]. Оценка успехов специалиста ведется по шкале профессионализма. Результат такой карьеры — высокий профессионализм специалиста и достижение социального признания в виде того или иного профессионального статуса. При этом критерии профессионализма и статус специалиста меняются в течение его жизни, а также жизни общества, однако, человеку удается сохранить гармоничность своей жизни. В целом профессионализм — (стабильно проявляемое) мастерство, профессиональное и качественное выполнение должностных /профессиональных обязанностей, мера и степень профессионального совершенства и/или особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять профессиональную деятельность в разнообразных условиях.

Более узкое понимание карьеры — как должностного продвижения, — выделяет не столько достижение профессионализма, сколько достижение того или иного социального статуса в профессиональной деятельности, определенной должности специалиста. Этот тип карьеры и развития специалиста начинается, как правило, с выбора престижной профессии и направленной ориентации личности на достижение в ней определенных социально признанных и значимых стандартов и ориентиров в профессиональной деятельности и вне нее, а также достижении желаемого места на шкале социального престижа. Оценка успехов специалиста ведется по шкале социального признания. Карьера — это более или менее сознательно выбранный и так или иначе активно реализуемый путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (квалификационному, должностному, социальному). Карьера специалиста рассматривается как компонент профессионального и социального самоутверждения личности в соответствии или несоответствии с уровнем его квалификации. Основа карьеры — общественно признанные шкалы статусов, маркирующих образцы профессиональных и социальных достижений. Эти образцы выступают как ценности и цели человека, стимулируя или, при невозможности достижения, разрушая его профессиональное развитие, формирование и развитие профессиональной культуры. Результатом такой карьеры — определенный социальный и профессиональный статус (должность и др.). При этом критерии социальных и профессиональных статусов также могут меняться для специалиста и для окружающих его людей.

Обычно отмечают, что специалист может осознанно выбирать и строить свою карьеру — как в профессиональном, так и в должностном смыслах. Однако, не нужно забывать о том, что карьеру не делают в одиночестве и изоляции, напротив, по мере социального и профессионального статуса доля «внепрофессиональных» аспектов развития специалиста увеличивается. Аналогичным

образом, профессионалом не становятся вне взаимодействия с группой профессионалов-наставников и вне выполнения усложняющихся задач деятельности.

Весьма часто, особенно в сообществах с резко асимметричными социально-статусными отношениями, с кризисной экономикой и производством, с деформациями науки и образования, эти стороны карьеры не совпадают, даже напротив: высокая профессиональная культура специалиста нередко сочетается с низким социальным и профессиональным статусом и наоборот. Бюрократия или этакратия (номенклатура) перекрывает меритократические лифты даже в сферах образования и науки, культуры и искусства, стремясь отсеять конкурентов в самом начале, создает деформированную систему трудовых отношений, в которой основными условиями карьерного успеха специалиста становится «семейственность», содержание профессиональных деятельностей выхолащивается, при этом собственно творческая интеллигенция и специалисты в целом переводятся в статус «прекариата» (лишенного каких-либо социальных гарантий и ценности как трудовой ресурс) [17]. Особенно заметен этот процесс в сфере подготовки и переподготовки специалистов для науки и искусства (то есть, в наиболее передовых, связанных с развитием стран и сообществ, сферах).

Если раньше ситуация, при которой специалист мог не сделать служебную, должностную карьеру, а человек на высоких должностях мог не достичь высокого уровня профессионализма, встречалась часто, но не была ни нормативной, ни единственной, то теперь — данная ситуация становится нормой, охватывающей все больше сфер и кластеров жизни цивилизованных стран. Лидерство, как отмечалось, у стран с максимальными показателями социального расслоения и несправедливости, таких как Россия. Карьера первого типа предполагала собственно профессиональную компетентность, акцентируя профессиональный аспект культуры специалиста, карьера второго типа требовала ранее социальной компетентности, сейчас же формальный статус не означает реального лидерства или каких-либо достижений в профессиональной сфере или в отношениях с другими профессионалами. Напротив, происходит все более активное «понижение статуса» незаслуженно получившего «теплое место» специалиста, его деятельности, профанация и симуляция деятельности руководителем и попытки игнорировать ее и незаслуженный характер «лидерства» вызывают деформации понимания себя и мира у подчиненных (профессиональные деформации, включая психологическое выгорание, депрофессионализацию и психические нарушения). Многие специалисты входят в режим отказа и внешне пассивной усталости — забастовки: скрытое сопротивление активной поддержке «начальника» грозит внезапным, но от того не менее

тотальным взрывом. Другие специалисты сплачиваются в «военизированные банды», защищающие статус и самого «начальника», саму по себе асимметрию профессионализма и социального успеха. Некоторые, обладающие более высоким статусом или готовые потерять то небольшое, что имеют, способны противостоять произволу и коррупции, обозначая его как произвол и коррупцию: именно они поднимают массы на революционные сдвиги, именно им «достается больше всего преследований, гонений и репрессий (нонконформисты попадают в разряд преступников, психически больных, «кандидатов на увольнение», диссиденты и эмигранты). Один из видов отказа — дауншифтинг, отличается от диссидентства как «внутренняя эмиграция», человек уходит в себя, уходит из профессии, чтобы найти в себе — либо нового профессионала, новую профессиональную культуру как новый способ профессиональной деятельности, либо менять ориентацию и профессию. При низкой профессиональной культуре специалист может переключится на достижение социального и профессионального статуса, отказавшись от профессионального роста. При высокой, он, как правило, ищет новые пути развития и реализации в обоих направлениях. Либо, ищут профессию и ситуацию (организацию), позволяющую совместить карьерный и профессиональный рост, как это описывает, например, концепция «поливариативной карьеры» (protean career), Д. Холла [18; 19]. Чтобы избежать социальной и личностной напряженности, гонений и травли в отношении одних людей другими, в профессиональной деятельности ч специалиста должны быть представлены оба рода карьеры, диспропорция может вызвать не только деформации личности, но и деформации государственно-правовых отношений.

Однако, как отмечается, например, в концепции поливариативной карьеры, сложный характер карьерного пути сотрудника в современной организации может включать подъемы и спады, временные возвраты на предыдущей уровни профессионального мастерства и должностные позиции, смену одного вида деятельности и приоритетов деятельности и жизни специалиста другим. Традиционный подход, включающий модель карьерной лестницы («career path») менее реалистичен и вызывает у специалистов неадекватные ожидания, в том числе «немедленного» и «неминуемого» подтверждения его профессионализма. В концепции поливариативной карьеры также подчеркивается уникальность карьерного пути для каждого работника. Карьера человека, по мнению Д. Холла и Ф. Марвиса уникальна и неповторима («career fingerprint»). Раньше главенствовал императив «одна жизнь — одна карьера» («one life — one career»), позволявший работнику рассчитывать, что для успешного осуществления карьеры в течение всего периода его профессиональной активности вполне достаточно развития какого-то одного или нескольких кон-

кретных умений и навыков [4; 11, с. 48; 19]. Новый взгляд фокусируется на карьере как на динамичном прохождении многих карьерных циклов, каждый из которых состоит, в свою очередь, из ряда подстадий профессионального становления и развития (вхождение — освоение — достижение мастерства — уход) и чередуется с краткими, но интенсивными периодами переобучения, социального и профессионального успеха или неуспеха. При этом от человека, который стремится к достижению профессионализма и карьеры, требуются метаумения, включая способность быстро адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной среды, общественным изменениям. От него требуется самообучение (хьютагогика) и обучение в процессе супервизии и наставничества [2].

Таким образом, карьера специалиста рассматривается как процесс, управляемый и организацией, и человеком, и жизнью в целом. Поливариативная карьера — система ситуаций реализованных и отвергнутых профессионалом и его окружением выборов, задающих векторы профессионального и карьерного продвижения. Это предполагает «психологический контракт на карьеру» — система взаимных ожиданий работника и работодателя друг от друга, носящие чаще всего имплицитный, не декларируемый характер. К сожалению, в высоко коррумпированных организациях он часто противоположен декларируемым целям и вводит в заблуждение сотрудников, связывающих свою жизнь с организацией. Возникает «текучесть кадров» и иные более или менее выраженные проявления организационного и личностного неблагополучия.

К числу современных психологических концепций карьеры относится теория «карьерных якорей» («career anchor») Э.Шейна: планирование и реализация карьеры — это «процесс медленного развития профессионального самопонимания специалиста. Центральным конструктом является понятие «карьерного якоря» (карьерно-ключевого момента) — ценности, от которых работник ни за что не откажется, если придется делать выбор карьеры и даже профессии. Карьерные якоря составляют «фазовые внепространственные пункты искривления линии карьеры, вокруг которых происходят колебания карьеры человека; личность осознает их существование в результате оценки своих способностей, мотивов и потребностей, отношений и ценностей» [20, с. 112]. При этом чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика роль внутренних, личностных факторов в его карьере. На карьере могут влиять и внешние факторы — социо-профессиональная среда, тип профессиональной организации и т.д. Профессиональная среда может как ускорять, так и тормозить профессиональный рост и карьеру, «отсекая» от развития как некомпетентных, так и сверх-

компетентных. Организация и культура организации может способствовать типам карьеры и отбору профессиональных культур, поощряя или разрушая труд человека, процесс и результаты труда, соответствие или несоответствие служебному положению, соблюдение или несоблюдение принципов организации [9, 12, др.]. Поскольку организационная среда неоднородна и влияет на человека неоднозначно, специалисты необходимо выработать собственные относительно независимые и автономные критерии своего профессионализма и карьерного успеха, периодически сверяя свои представления с представлениями коллег.

А.К. Маркова [8] считает, что способность человека к работе в профессиональной общности включает в себя: реальный профессионализм в предметной деятельности, включенность в ценностные ориентации, менталитет профессиональной общности, приоритетное внимание к духовно-нравственным ценностям профессии и жизни, уважение сотрудников и специалистов своей и иных профессий и статусов, сформированность и гибкость профессионального сознания, мотивационную готовность к профессиональному и статусному развитию, осознанность индивидуального вклада с учетом сотрудничества с коллегами, способность быстро ориентироваться в нестандартных профессиональных ситуациях, мотивацию к развитию профессиональной общности, содействие формирования профессионального сообщества и сотрудничества, члены которых объединены близкими нравственными ценностями и творческими целями.

Обращая внимание на профессиональные сообщества специалистов, важно выделить вопрос о их совместной творческой и организационной деятельности специалистов. Как показано в работах И.Г. Кокуриной [6, др.] успешность совместной деятельности является важным условием продуктивности работы организации в целом. Реальное освоение служебной среды осуществляется в процессе выполнения должностных обязанностей. Важная сторона этого процесса — приведение личной компетентности или некомпетентности в согласие с уровнем требований и нравственными ориентирами (миссией и оргкультурой) данной организации [7].

В настоящее время общим является понимание необходимости интеграции культуры организации и сотрудников, снятие противоречий между культурой сотрудников и предприятия, достижения гармонии, равновесия. Особое значение приобретает здесь проблема трудовой мотивации, определяющей направленность индивидуального карьерного и профессионального развития, а также проблема мотивации организационной: необходима характеристика организационной и профессиональной культур не только в их «статическом», но и ди-

намическом аспектах. Специалист и организация могут «потерпеть» несовершенства и ошибки друг друга, если 1) работа над ошибками ведется, человек и/или организация заинтересованы друг в друге, 2) задано и реализуется определенное, устраивающее обе стороны

направление этой работы (мотивация личностного и организационного развития и связанные с нею феномены). При отсутствии этих двух моментов, жизнь и организации, и специалиста, связаны со многими неприятными, деструктивными моментами.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов О. С. Управленческая акмеология // Акмеология. / Под ред. А. П. Деркача. — М.: РАГС, 2002.
2. Арпентьева М.Р., Корчагина Н. С. Личностная готовность студентов-экологов к профессиональной деятельности. — Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2016.
3. Бинсвангер, Л. Аналитика существования Хайдеггера и ее значение для психиатрии // Бинсвангер Л. Бытие-в-мире. Избранные статьи; пер. с англ. Е. Сурпиной. — М.: КСП+; СПб.: Ювента, 1999. — 300 с.
4. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело, 1991.
5. Гадамер, Г. Г. Истина и метод: Основы философской герменевтики / Г. Г. Гадамер; пер. с нем.; общ. ред. и вступ. ст. Б. Н. Бессонова. — М.: Прогресс, 1988. — 704 с.
6. Кокурина И. Г. Методика изучения трудовой мотивации. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990.
7. Лотова И. П. Профессиональная карьера государственных служащих. М.: МГСУ, 2000.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
9. Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте: Пособие для учителя. — М., Просвещение, 2001.
10. Минигалиева М. Р. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. Калуга: КГУ им. К. Э. Циолковского, 2012
11. Могилёвкин Е.А., Щербина М. В., Кленина А. Н., Бажин А. С. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления: Учеб.-практич. пособие / Науч. ред. Е. А. Могилёвкин. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006.
12. Поварёнков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
13. Проблемы кадрового обеспечения: трудоустройство и адаптация молодого специалиста: материалы Всероссийской научно-практической конференции (22 мая 2015 г., г. Хабаровск) / науч. ред. Е. В. Савелова, сост. Е. Н. Лунегова. — Хабаровск: ФГБОУ ВПО «ХГИИК», 2015. — 160 с.
14. Франк С. Л. Непостижимое // Франк С. Л. Сочинения / Вступ. ст., сост. и прим. Ю. П. Сенокосова. — М.: Правда, 1990. — 607 с.
15. Франкл В. Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990. — 366 с. 57
16. Хайдеггер, М. Учение Платона об истине // Хайдеггер М. Время и бытие: статьи и выступления / Сост., пер. с нем. и комм. В. В. Библихина. — М.: Республика, 1993. — 447 с.
17. Шкаратан О.И., Ястребов Г. А. Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России. Предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006 г. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
18. Hall D. T. Careers in and out of Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.
19. Hall D. T. and Mirvis, P. H. «The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond.» Journal of Vocational Behavior 1995. № 47.
20. Schein E. H. Organizational culture // American psychologist, 1990, Vol. 45(1).

© Арпентьева Мариям Равильевна ( mariam\_rav@mail.ru ).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»