

Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры



English version: [Tikhomandritskaya O.A., Rikel A.M. Socio-psychological factors of career success](#)

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Москва, Россия

[Сведения об авторах](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Анализируются концепции, затрагивающие социально-психологическую проблематику успешности карьеры. Обсуждаются существующие определения и подходы к понятию карьеры, возможные векторы изучения данной проблемы. Детально рассматриваются факторы успешности карьерных процессов, включая типологии соответствия карьеры и личности. Формулируется авторское определение карьеры, предлагается подход к оценке наиболее значимых ее детерминант, подразумевающий выделение комплексных личностных и организационных факторов.

Ключевые слова: карьера, успешность карьеры, социально-психологические факторы карьеры, карьерные ориентации

Карьера – бесспорно, один из феноменов, заслуживающий пристального внимания как в контексте научного знания, так и со стороны общества. Причиной этому служит тот факт, что в различные исторические периоды в это понятие люди вкладывают разное содержание, да и отношение к тем, кто стремится выстроить свою карьеру, отличается в разных социальных ситуациях.

Действительно, например, в советское время понятие карьеры употреблялось зачастую близко к другому термину – карьеризму – погоне «за личным успехом в служебной, научной или другой деятельности, вызванной корыстными целями в ущерб общественным интересам» [СЭС, 1987, с. 554]. Негативное отношение, заложенное в это определение, было продиктовано общей идеологической установкой, господствовавшей в то время в обществе. При этом смена политического строя привела к изменению отношения к самому стремлению к «погоне за личным успехом», когда потребность в выстраивании карьеры была возведена в ранг необходимых и обязательных для современного человека.

Однако интерес к карьерным исследованиям обусловлен не только различными идеологическими подоплеками. Интерес к данному социокультурному феномену всегда носил междисциплинарный характер, что вылилось в результате в значительное количество исследований в области политологии, социологии, философии, теории менеджмента и многих других наук. Однако, пожалуй, одним из ведущих направлений, разрабатывающих данную проблематику, была и остается социальная психология. В отличие от других наук именно она ставит своей целью комплексный анализ внутренних и внешних по отношению к субъекту причин тех или иных карьерных процессов. Исследования в этой сфере проводятся регулярно, что, однако, не мешает им, по мысли многих исследователей [Молл, 2003; Хаммер, 2008; Чернышев, 2008], оставаться разрозненными и не объединенными общей теоретической базой. Дело в том, что векторы научных интересов в тематике карьеры даже в рамках одной дисциплины – социальной психологии – концентрируются вокруг слишком многих направлений ее изучения. Таким образом, обилие предлагаемых авторами концепций, типологий и классификаций не позволяет составить полноценную интегративную теорию, которая бы одновременно и сочетала в себе наиболее важные и интересные положения

всех концепций, и имела бы комплексное теоретическое и прикладное значение

Что такое карьера?

Очевидной трудностью формирования единой концепции можно признать объемность понятия «карьера», заставляющую исследователей применять одинаковую схему построения своей работы: сначала вводится базовое для конкретной работы определение карьеры, охватывающее, как правило, лишь одну из ее сторон, и далее, исходя из этой дефиниции, автором прорабатывается та или иная концепция карьерных конструктов. Приведем здесь различные точки зрения на сущность данного феномена.

В психологии существует достаточно большое число определений понятия карьеры. Одним из первых является определение карьеры через продвижение в организационной иерархии, представленное последовательностью выполняемых работ [Hall, 1976], данное классиком карьерных исследований Д.Холлом и отражающее аспект должностного продвижения. В этом же ключе карьера определяется «как явление профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, имущественной или социальной сфере» [Богатырева, 2008, с. 92]. Реже карьеру определяют через профессиональный рост [Еремин и др., 2007], что, однако, не приуменьшает важности фактора профессионального развития в ходе построения карьеры.

Помимо формальных границ рассматриваемого понятия, в некоторых определениях затрагивается важный аспект, не всегда учитываемый многими исследователями карьерных механизмов. Дело в том, что при рассмотрении карьеры зачастую «за бортом» остается важнейший для психологии фактор субъективного отношения к собственной карьере. Сам факт личностно-субъективного отношения к карьере представлен в определении Е.А.Аксеновой, называющей карьеру результатом осознанной позиции [Еремин и др., 2007] или даже в одном из первых определений Д.Холла, трактующем ее как индивидуально воспринимаемую последовательность аттитюдов и поведения, связанных с опытом работы [Hall, 1976]. Некоторые авторы предлагают дефиниции, целиком и полностью основанные на личностном факторе. Так, И.Д.Ладанов определяет ее как субъективно осознанные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека [Ладанов, 1997].

Сам термин «карьера», как видно уже из приведенных выше определений, может отражать как динамическую, развивающуюся во времени, так и статическую сторону понятия. Это, по оригинальной мысли новозеландского ученого К.Инксона, находит выражение в образных метафорах, используемых в нашей речи по отношению к тому или иному событию общественной жизни. Так, образы карьерного пути, карьерной лестницы, карьерного плато относятся к динамической стороне данного понятия, в то время как, например, выделенный Э.Шейном популярный научный конструкт «якоря карьеры» визуализируется в образе стабильного статического механизма, что и отражает суть описываемого явления [Inkson, 2002].

Обращаясь к представленным выше определениям, можно попытаться объединить их через характеристику двойственности. Во-первых, карьера может быть описана через процесс развития в профессиональной или организационных сферах. Во-вторых, степень успешности этого профессионального или организационного развития может быть рассмотрена с точки зрения существующих объективных внешних критериев или с точки зрения субъективного внутреннего самоощущения. И, наконец, в-третьих, карьера как явление может быть изучена в виде динамично протекающего процесса или рассмотрена в качестве определенного статического среза. Несмотря на богатство представленных мнений, в современной литературе достаточно сложно встретить определение, одновременно учитывающее все эти стороны обсуждаемого понятия. Это не означает неверности выдвигаемых дефиниций, а всего лишь сужает для исследователя круг рассматриваемых

проблем, то есть служит практическим задачам исследования. В то же время в рамках нашей статьи, в которой мы изучаем многие представленные концепции для получения единой картины факторов, оказывающих влияние на карьерные процессы, мы не можем оставить без внимания ни одну из их сторон. Поэтому более широким определением карьеры может стать *процесс и (или) результат накопления объективных показателей и субъективно удовлетворяющих личность достижений в профессиональном и (или) должностном развитии.*

Всегда ли «успешна» карьера?

Определение рамок данного понятия было бы неполным, если бы мы не затронули еще один его аспект. Так, любопытным является различие подходов в плане изначального обозначения компоненты успешности в самом слове «карьера». Представляется чрезвычайно важным вкратце рассмотреть эту значимую терминологическую проблему. Так, для авторов известного учебника по организационной психологии Л.Почебут и В.Чикер карьера – это «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессия» [Почебут и др., 2000, с. 196]. В то же время другой отечественный исследователь карьерных процессов Я.Чернышев определяет карьеру через деятельность, лишь направленную на «достижения преломленных через социальные стандарты индивидуальных показателей успешности» [Чернышев, 2008, с. 221]. Кстати, один из исследователей психологии карьеры, Я.Хаммер (с целью избегания решения этого терминологического вопроса), в рамках своей работы предлагает поставить в центр научного внимания не «карьеру», а понятие *профессионального успеха* – «совокупности позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры в психологическом плане и в плане объективных профессиональных достижений» [Хаммер, 2008, с. 147].

И все же в большинстве статей и научных трудов используются словосочетания «успешная карьера», не подразумевающие имманентно присущую карьере позитивность результатов и допускающие негативный сценарий построения карьеры. В данной статье мы вслед за большинством исследователей, которые предполагают различные варианты карьерных траекторий и карьерных достижений, будем различать понятия карьеры и *успешной карьеры*. Характеризуя успешную карьеру, во-первых, можно говорить о достигнутых человеком «объективных» успехах, являющих собой традиционные социологические «карьерные» показатели успешности, такие как позитивная динамика карьерного роста, достигнутые уровни профессионального мастерства и должностные позиции, высокие размеры доходов. Во-вторых, будет рассмотрен субъективный аспект ощущения успешности собственной карьеры, то есть ту же динамику роста, достигнутые позиции и доходы, но с точки зрения внутренней удовлетворенности этими параметрами. Этот фокус рассмотрения призван отразить методологическую установку социально-психологического исследования, рассматривающего любой феномен сквозь призму внешней социальной и внутренней психологической детерминации.

Социально-психологические факторы карьеры

Центральной темой данной статьи, как уже было заявлено выше, являются социально-психологические факторы успешной карьеры. Нами была предпринята попытка объединить под данным заголовком множество факторов и переменных, так или иначе влияющих на успешность карьерных процессов.

Если попытаться проанализировать выделяемые исследователями факторы, не следуя теориям, призывающим отказаться от их классификаций [Pruog и др., 2003], то их можно легко объединить в несколько групп. Так, О.Богатырева в своей статье говорит о зависимости карьеры от внешних и внутренних факторов, связанных, соответственно, с организационными и личностными конструктами [Богатырева, 2008].

Еще более широкую классификацию факторов карьерного успеха предлагает Дж.Гринхаус. Он

обобщает семь групп характеристик, связанных с профессиональным успехом: стратегии карьеры, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и характеристики личности [Greenhaus, 2003].

Мы в рамках данной статьи, руководствуясь целями нашего анализа проблематики карьеры, следуем обобщенной типологии факторов карьерных процессов Е.Г. Молл, по мысли которой на развитие карьеры могут влиять ситуационные, институционализированные (организационные и социальные) и индивидуальные факторы развития личности [Молл, 2003]. Некоторые исследователи рассматривают этот вопрос шире, объединяя все «жизненные обстоятельства», определяемые как факторы, неподвластные индивидуальной воле человека, в большую группу внешних факторов. Индивидуально-личностные факторы в такой дихотомической типологии можно назвать группой внутренних факторов.

Социальные ситуационные факторы

Остановимся подробнее на внешних социальных ситуационных детерминантах и выделим наиболее интересные из последних исследований в этой сфере.

Во многих работах выделяется фактор влияния *семьи* человека на последующее карьерное поведение. Здесь изучается влияние той или иной внутрисемейной культуры, проповедуемых семейных ценностей, воспитания в семье с матерью- или отцом-одиночками, авторитарность или демократичность семейной атмосферы, детские конфликты с родителями и пр. Роль этих переменных нельзя не учитывать в индивидуалистических культурах, но особенно, по мысли авторов, влияние семьи не может быть недооценено в коллективистических культурах, где карьерный и жизненный путь ребенка может быть предопределен уже с его рождения. Любопытно, что в таких культурах успешность выстраиваемой карьеры зачастую находится в зависимости от внешнего критерия, в качестве которого может выступать объективно достигнутые членами семьи результаты в их продвижении по карьерной лестнице. Так, успешность карьерных достижений каждого члена семьи познается в сравнении с аналогичными достижениями других ее членов. Субъективным критериям успешности в таких культурах, как правило, уделяется мало внимания [Miller и др., 2005].

В своем роде банальным, но от этого не менее важным жизненным обстоятельством является *среда* (в широком смысле слова), в которой воспитывается молодой человек. Бедность и маргинальность условий существенно ограничивают свободу принимаемых карьерных решений. Тяжелые стартовые условия плохо сказываются на объективных показателях успешности карьеры, но при этом, согласно непроверенным гипотезам исследователей, могут не влиять негативно на ощущение субъективной успешности выстраиваемой карьеры [Arnold и др., 2003].

Особым классом изучаемых внешних социальных факторов является влияние *религии* и связанных с ней общественных институтов. Рассмотрение этой проблематики осложняет то, что фактор религии может считаться как внешним, так и внутренним по отношению к индивиду в зависимости от степени осознанности принятия тех или иных духовных и религиозных постулатов. Интересно, что во многих религиях вера в божественное предопределение своего пути (и, соответственно, в том числе карьеры) может выражаться в сознательном недооценивании роли свободного выбора вплоть до отказа от него [Constantine и др., 2006]. Однако если к таким фатальным последствиям для карьерного пути человека в современном мире религия приводит нечасто, то влияние ее на ориентацию на осознание значимости выполняемой работы в контексте общего духовного развития нельзя упускать из внимания. Исследователи выделяют так называемый фактор духовного призвания как одну из важнейших детерминант выбора жизненного пути человека. Нередко современные теоретики карьеры наблюдают сознательный отказ от традиционного для западного общества стремления к воплощению «американской мечты», когда потребности комфорта,

достижения социального статуса и высокой оплаты труда приносятся в жертву потребности внесения вклада в какое-либо духовно и морально значимое дело, к которому человека призывают различные институты религии. В сфере, где фактор духовного призвания оказывается одним из ведущих при реализации карьерного пути, главенствующими можно назвать именно субъективные показатели внутренней удовлетворенности собственной карьерой [Dik и др., 2009].

Однако в рамках данной работы мы все же не будем подробно останавливаться на перечисленных выше внешних по отношению к индивиду и организации категориях. Эта позиция продиктована тем, что практически все исследователи карьерных процессов сходятся на том, что профессиональная воля, понимаемая как индивидуальная способность делать свободные карьерные выборы, включая выбор первой профессии и все последующие карьерные решения, является более важной детерминантой успешного карьерного развития, нежели внешние ситуационные переменные [Weinstein и др., 2002]. Доказательством этой мысли являются теории, подтверждающие опосредующую роль внешних факторов. Так, в исследовании современного теоретика карьеры Р.Лента внешние ресурсы и барьеры влияют на карьерные траектории косвенно, сначала оказывая влияние на самоэффективность и систему карьерных ожиданий (то есть на сугубо «внутренние» переменные), которые уже в свою очередь влияют на карьерное поведение [Lent и др., 2000].

Предполагается, что именно индивидуально-личностные и организационные факторы (по типологии Молл) или межличностные отношения, мотивационные факторы, характеристики личности и организации (по типологии Гринхауса) являются центральными с точки зрения влияния на успешность карьеры. Приведем здесь теории и исследования, подтверждающие эту мысль/

Организационные факторы

Тот факт, что организации влияют на карьерную динамику и ее содержание, является аксиоматичным для всех исследователей. Организационная психология в целом выделяет большое количество переменных, влияющих на организационное поведение индивида, а вместе с ним и на карьеру. Организационная власть и аспекты руководства и лидерства, организационные циклы и стадии развития, влияние группы и ролевая идентификация, коммуникация и особенности отбора персонала в группе – эти и многие другие организационные детерминанты, безусловно, являются в той или иной степени факторами карьерного продвижения сотрудника [Занковский, 2009]. Однако, как и в случае с личностными особенностями, влияние каждой отдельной переменной не может дать нам общей картины влияния организации на успешность карьеры ее сотрудника. Поэтому рассмотрение отдельных организационных факторов не входит в задачу данной статьи. Следуя нашей логике, попытаемся выделить наиболее общие теоретические конструкты, с одной стороны, включающие в себя базовые основополагающие характеристики организации, а с другой – влияющие на карьерные процессы. Одним из наиболее интересных организационных феноменов, удовлетворяющих данным критериям, является феномен *организационной культуры*, объединяющий базовые предположения, связанные с видением окружающей среды, ценностные ориентации и символику организации [Грошев, 2004]. О влиянии типа организационной культуры на организационное поведение сотрудников написано много классических исследовательских работ [Занковский, 2009; Молл, 2003; Шейн, 2008; Элвессон, 200]. Однако лишь некоторые конкретные существующие на данный момент теоретические положения связаны напрямую с карьерными процессами.

Например, французский организационный психолог М.Бурке (Burke M.) выстраивает свою классификацию организационных культур, закладывая в ее основание мотивацию к служебному продвижению. Несмотря на то что его модель с восемью видами организационных культур (культуры «огорода», «французского сада», «собирателей колосков», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыбок и «кочующей орхидеи») не является общепризнанной классификацией вследствие сложности ее эмпирического использования, она являет собой пример теории, подтверждающей прямую связь организационной культуры и карьеры [Молл, 2003]. Схожий

механизм заложен и в гораздо более традиционную классификацию Камерона и Куинна, в которой они прямо выделяют те или иные мотивационные паттерны карьерного продвижения, используемые в рамках той или иной организационной культуры [Камерон и др., 2001].

Аналогично в рамках отдельных исследований предпринимаются попытки соотнесения тех или иных организационных культур с личностными чертами сотрудников и, как следствие, с успешностью выстраиваемых карьер. Так, британский исследователь П.Варр с коллегами взяли за основу своего исследования модель соответствия организационной культуры и личностных черт Б.Шнайдера (Schneider B.), выдвигающую следующие тезисы. Во-первых, индивиды по-разному привлекаются разными типами организационных культур исходя из их личностных особенностей; во-вторых, во время процедуры отбора кадров соискатели должны продемонстрировать схожесть этих самых особенностей; и, в-третьих, если сотрудник, работающий в организации, по какой-то причине не может продемонстрировать эту схожесть организации – он ее покидает. При этом Варр отмечает, что исследования, проводившиеся в этой сфере, как правило, обладали тремя особенностями. Во-первых, сама организационная культура рассматривалась не комплексно, а как набор шкал, которые респонденты могли бы предпочесть в рамках своего потенциального карьерного пути, и анализировалась взаимосвязь личностных черт и предпочтений этих шкал, что являлось дроблением и упрощением понятия организационной культуры. Во-вторых, классической выборкой для подобного рода исследований становились не реально работающие люди – представители различных организационных культур, а студенты, что снижало валидность данных работ. В-третьих, изучение данной проблематики, в основном, происходило в США, что снижало экологическую валидность полученных результатов [Warr и др., 2004].

Индивидуально-личностные факторы

В рамках рассмотрения индивидуально-личностных факторов карьерных процессов мы остановились на вопросах внутренней мотивации карьерного развития, отдельных личностных чертах и комплексных личностных факторах, так или иначе связанных с карьерой. Как важные карьерные переменные ниже будут проанализированы умение выстраивать межличностные отношения, а также существующие на данный момент научные конструкты, непосредственно отражающие связь личности и профессиональной сферы деятельности, обобщающие рассмотрение отдельных индивидуально-личностных факторов.

Приведем здесь краткий анализ связи тех или иных **мотивационных** характеристик с карьерными процессами, то есть дадим ответ на вопрос, зачем человеку выстраивать успешную карьеру.

МакКлелланд выделяет в качестве одного из важнейших мотивов мотив достижения, а в качестве условий, обеспечивающих его высокий уровень, – персональную ответственность за какое-то дело, наличие обратной связи о результатах выполняемого задания и наличие сложной, но достижимой цели. Для различных сотрудников мотивация достижения может операционализироваться в различных сферах, например в финансах [Молл, 2003]. Близкой к мотивации достижения, согласно МакКлелланду (McClelland D.), выступает мотивация власти, также в построении карьеры может быть важен мотив аффилиации (причастности) [Почебут и др., 2000]. Положительная связь мотивации достижения с позитивной карьерной динамикой была показана во многих исследованиях [Богатырева, 2008].

В других работах авторами предлагаются более специфичные для данной области мотивационные конструкты. Так, Малинин и другие последователи пирамидальной теории потребностей А.Маслоу (Maslow A.), вводя конструкт *мотивации должностного роста*, предлагают модель пирамиды потребностей сотрудника организации: на низшем уровне этой пирамиды находятся потребности, направленные на достижение жизненного комфорта, на среднем – потребность в сохранении положения в управленческой иерархии, на верхнем – наиболее полная реализация своих возможностей и самосовершенствование [Малинин, 2004]. Однако данные схемы представляются

чрезмерным упрощением реальных мотивационных конструктов [Молл, 2003]. Мотивацию к построению карьеры как отдельный конструкт выделяют и другие исследователи [Seibert и др., 1999]. В этом контексте нельзя назвать сенсационным тот факт, что низкая мотивация карьерного продвижения естественным образом негативно сказывается на самом факте продвижения [Почебут и др., 2000].

Отдельная категория мотивов – это, собственно, мотивация к трудовой деятельности как самоценностная независимая мотивация [Хаммер, 2008] и мотивация к собственному развитию. Молл отмечает, что если мотивация карьерного роста формируется только на основе этой потребности, то карьерное продвижение рассматривается сотрудником как средство личностного развития [Молл, 2003].

То есть мотивация карьерного развития так или иначе может стать в центр исследований внутренней стороны карьеры, или так и называемой некоторыми авторами «субъективной карьеры» [Parker, 2000; Parker и др., 2002]. Вообще, мотивация карьерного развития – это не просто предмет теоретического интереса. Для большинства современных карьерных консультантов и HR-специалистов этот параметр вносит важнейший вклад в определение индивидуального карьерного пути.

Мотивационно-потребностная сфера человека напрямую соотносится именно с *внутренними критериями успешности*, так как удовлетворение тех или иных потребностей, продиктованных теми или иными мотивами, непосредственно влияет, скорее, на субъективно-личностное ощущение успешности.

Таким образом, вне зависимости от того, что лежит в центре желания карьерного роста, согласно многим исследованиям, сам факт карьерного успеха будет более вероятным при наличии определенных, присущих сотруднику, **личностных** характеристик.

В этом плане история исследований развивалась в сторону от проведения корреляций между отдельными личностными характеристиками и степенью карьерного успеха к попыткам выделения более глобальных личностных конструктов и анализу их связей с карьерными процессами.

Так, во многих исследованиях была выявлена негативная роль экстерналистского локуса контроля, боязни успеха и неудачи, избегания риска и пр. [Почебут, 2000; Хаммер, 2008].

С другой стороны, на карьерный успех «работают» неконформизм, активность, мотивация достижения. Роберт Бретц (Bretz R.) в качестве личностных предикторов успешной карьеры выделял уверенность, энергичность, инициативность, эмоциональную стабильность, устойчивость к стрессу, интернальный локус контроля. Р.Брокхаус (Brockhaus R.) провел лонгитюдное исследование личностных факторов успеха предпринимателей: в группе успешных предпринимателей он выявил важную роль интернального локуса контроля, благоприятности отношений в семье, но при этом в двух группах не было различий по склонности к риску. Т.Харрелл (Harrell T.) и Б.Альперт (Alpert B.) выявили, что карьера выпускников программ MBA (The Master of Business Administration) более успешна, если им свойственна экстраверсия. Ц.Куль (Kuhl C.) и П.Ламбинг (Lumbing P.) связывают успешность в карьере с интернальным локусом контроля, высоким уровнем активности, потребностью в достижениях, толерантностью к неопределенности, осознанием ограничения во времени и уверенностью в себе [Богатырева, 2008].

В различных исследованиях, включая отечественные, подтверждается высокая важность более комплексного фактора успешности карьеры – *самоэффективности* (термин введен А.Бандурой (Bandura A.)). Самоэффективность обозначает веру в эффективность собственных действий и проявляется в умении организовать свою деятельность и достичь успеха в отношениях с окружающими [Богатырева, 2008]. Другой комплексный конструкт – *ядро самооценки* (термин введен Т.Джаджом и объединяет собственно самооценку, обобщенную самоэффективность,

интернальность локуса контроля и негативную аффективность) – также многократно находил подтверждение в исследованиях как влияющий на общую успешность карьеры. Особое внимание в работах по карьере уделялось классическим личностным конструктам, таким как факторы «Большой Пятерки» [Judge и др., 1999]. Популярность исследований с применением этого известного личностного теста можно объяснить следующими причинами: во-первых, комплексный факторный подход к личностным характеристикам позволяет нивелировать ситуацию малой эмпирической значимости выделения отдельных личностных черт; во-вторых, факторы «Большой Пятерки» многократно подтверждали свою валидность и прикладную функциональность; в-третьих, различные аспекты исследовательского интереса позволяют получать новые результаты применения этой методики в изучении проблематики карьеры; наконец, в-четвертых, различные кросс-культурные срезы каждый раз вносят дополнительные важные данные в общую картину карьерных исследований.

Так, в исследовании британского ученого Н.Бозионелоса подтвердились следующие гипотезы: фактор сознательности положительно соотносится с внешним карьерным успехом (заданными объективными внешне наблюдаемыми параметрами), а фактор согласия – с внутренним (субъективно ощущаемым успехом собственной карьерной деятельности). В то же время фактор нейротизма значимо отрицательно связан как с внешним, так и с внутренним успехом. Удивительным оказался для исследователя тот факт, что сознательность, вопреки его гипотезам, не была связана с ощущением внутреннего успеха. Существуют попытки объяснения этого факта через негативное влияние добросовестности на креативность и дивергентное мышление [Robertson и др., 2000]. Также не подтвердились ранее полученные на американской выборке данные о связи экстраверсии с внешним карьерным успехом [Boudreau и др., 2001]. Причину этого автор видит в культурных британских особенностях, когда флегматический тип (общий уровень низкой экстраверсии и низкого нейротизма) является классическим «типом» для Великобритании [Bozionelos, 2004].

В других исследованиях данной тематики на американских выборках были получены иные результаты: фактор сознательности оказался не связанным с внешним успехом, а экстраверсия значимо коррелировала с внутренним карьерным успехом [Sutin и др., 2009]. Лишь фактор нейротизма на разных выборках однозначно подтверждал свою негативную связь с обоими видами карьерной успешности [Gelissen и др., 2006].

Интересно одно из лонгитюдных исследований, в котором ставилась цель дополнительно подтвердить данные о связи личностных переменных «Большой пятерки» и карьерного успеха. По данным этого исследования, факторы «Большой Пятерки», ранее определяемые как стабильные и относительно не меняющиеся во времени [McCrae и др., 2003], изменялись под влиянием тех или иных жизненных обстоятельств. В частности, успешное продвижение по службе и рост доходов оказались связанными со снижением уровня нейротизма опрошенных респондентов [Sutin и др., 2009]. Другим любопытным результатом этого лонгитюдного исследования стало выявленное изменение важности вклада тех или иных факторов «Большой Пятерки» в карьерную успешность по мере взросления опрошенных. Так, роль экстраверсии достаточно высока в раннем возрасте, когда она может повлиять и на размеры доходов, и на степень престижности профессии (одним из вариантов объяснения является тот факт, что экстраверты, обладая более высокой ассертивностью, добиваются повышений зарплаты, а также используют свои социальные связи для лучшего трудоустройства). С возрастом же роль этого фактора уступает место другим, более важным профессиональным показателям [Sutin и др., 2009].

Многие работы на тему связи личностных факторов «Большой Пятерки» и карьерной успешности страдают схожими недостатками. Во-первых, так называемые внешний и внутренний успех получают в этих исследованиях нечеткую операционализацию: в частности, Н.Бозионелос определяет внутренний успех широко (через удовлетворенность работой, воспринимаемый успех от иерархического статуса, воспринимаемый финансовый успех, межличностный успех и общий уровень удовлетворенности жизнью), а другая исследовательница карьерных процессов, А.Сутин, –

просто через удовлетворенность работой. Внешний успех определяется ею через занимаемую позицию и доход, в то время как Н.Бозионелос ограничивается просто рассмотрением занимаемой позиции. Также сами авторы признают чрезмерную однородность изучаемой ими выборки и говорят о недостаточной внешней валидности, признавая необходимость дальнейших исследований на эту тему.

Современные голландские исследователи М.Куйперс и ее коллеги рассматривали внутренний и внешний карьерный успехи, понимаемые ими через объективные (размеры заработной платы и занимаемая позиция) и субъективные показатели (индивидуальное восприятие успеха в сфере достижений, перспектив, удовлетворения от своей карьеры). Результатом исследования стало то, что способность к актуализации карьеры, контроль своего развития и ориентация на обучение в процессе карьеры, а также создание контактов обладало значимым и позитивным влиянием на внутренний и внешний карьерный успех. Значимым оказалась и рефлексия своей мотивации карьеры, однако ее влияние на карьерный успех (на обе его ипостаси) оказалось негативным. Авторы предложили этому факту гипотетическое объяснение: именно субъективное ощущение неуспешности в карьере заставляет человека анализировать свои мотивы. Касательно внешнего успеха ими была выдвинута необычная гипотеза, согласно которой человека могут не сильно волновать вопросы внешнего вознаграждения, если он подбирает себе карьеру, ставя на первое место свою внутреннюю мотивацию. Рефлексия собственного карьерного пути, вопреки изначальным предположениям, оказалась неважной переменной для определения внешних карьерных успехов. Объясняя этот результат, авторы предположили, что размышления на тему адекватности своих компетенций важны для человека, скорее, на стадии подбора работы, а не непосредственно в ее процессе [Kuijpers и др., 2006].

Карьерные ориентации

На место теориям отдельных личностных черт, зачастую представляющим из себя в психологии лишь элементы, не складывающиеся в строгую научную мозаику, пришли исследования в психологии карьеры, посвященные **типологии соответствия карьеры и личности**. На одном из первых этапов такого подхода Д.Сьюпером было предложено понятие профессиональной Я-концепции. По аналогии с более общим понятием Я-концепции профессиональная Я-концепция представляет собой совокупность представлений о стороне своего «Я», связанной с трудовыми и профессиональными характеристиками, на основании которых человек строит отношение к себе и взаимодействие с другими людьми. Профессиональная Я-концепция, по мысли Сьюпера, – это конструкт, объясняющий, насколько работа «отвечает» личности карьериста [Почебут и др., 2000]. Сформулированное подобным образом определение этого личностного конструкта позволяет проводить параллели между различными шкалами и переменными профессиональной Я-концепции и показателями внутренней субъективной успешности выстраиваемой карьеры, ведь данный фактор пытается соотнести карьеру и непосредственно личность человека.

Попытки типологизации карьеры соответственно типам личности предпринимались как в отечественной психологической традиции, так и за рубежом. В этом контексте Е.А.Климов рассматривает данную проблематику с позиций ведущего объекта, на который ориентирован труд человека. Исходя из этого, все профессии делятся по типу взаимодействия на виды: (а) человек – природа, (б) человек – техника, (в) человек – знак, (г) человек – художественный образ, (д) человек – человек [Климов, 1996]. С точки зрения профессионального самоопределения зарубежный исследователь карьеры Дж.Голланд (Holland J.) предлагает схожую типологию личностей по основанию того, на что ориентирован субъект труда в своей деятельности. Он выделяет шесть типов личности: (1) реалистический (ориентация на манипулирование инструментами и механизмами), (2) исследовательский (ориентация на поиск), (3) артистичный (ориентация на самопрезентацию), (4) социальный (ориентация на взаимодействие с людьми), (5) предпринимательский (ориентация на влияние на людей), (6) конвенциональный (ориентация на манипулирование данными и информацией). По мысли Голланда, один из данных типов должен у

человека доминировать, но в целом он способен приспосабливаться, используя стратегии двух или более типов [Еремин и др., 2007].

Однако наиболее используемым, вследствие эмпирической востребованности, понятием, отражающим потребностную и смысловую сторону карьерной траектории человека, стало понятие *карьерной ориентации*. Карьерные ориентации, по мысли многих исследователей [Богатырева, 2008; Жданович, 2008; Почебут, 2000] – одно из центральных понятий профессиональной Я-концепции. Карьерные ориентации определяются как представления о своих способностях, ценностных ориентациях, мотивах, смыслах и потребностях, относящихся к продвижению в профессиональной деятельности [Почебут, 2000].

Возникая в процессе социализации на основе и в результате научения в начале развития карьеры, карьерные ориентации отражают наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности. Актуализация карьерных ориентаций происходит в ситуации выбора, оказывая влияние как на выбор профессиональной деятельности, так и конкретного места работы [Жданович, 2008].

История изучения данной проблематики восходит к 1957 году, когда А.Гулднер (Gouldner A.) предложил дихотомию карьерных ориентаций, противопоставив профессионально-техническую и организаторскую ориентации. Уже из их названий следовало, что люди, ориентированные на первый вариант, были склонны к достижению признания их действий коллегами по профессиональной среде, а люди, ориентированные на последний, – на продвижение в организации по служебной лестнице. Более поздние исследования продемонстрировали чрезмерную упрощенность данной модели [Kim и др., 2000].

Поэтому одной из самых распространенных теорий карьерных ориентаций можно назвать более комплексную теорию *Якорей карьеры* известного американского исследователя Э.Шейна, выделившего первоначально пять, а затем расширившего свой список до восьми основных карьерных «якорей»: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни и предпринимательство [Почебут, 2000].

Методика определения карьерных ориентаций Э.Шейна была многократно опробована и валидизирована в рамках различных исследований, проводившихся в разных странах, в том числе в России. Карьерные ориентации зависят от семейного воспитания, личностных особенностей сотрудника, зависят от типа профессиональной деятельности, в которую вовлекается человек, а также от культурных и социальных различий. Любопытно, что, несмотря на солидный возраст рассматриваемой теории (концепции якорей карьеры не менее 30 лет), факт соответствия отдельных ориентаций тем или иным личностными чертам был научно подтвержден лишь в относительно недавнем исследовании [Warr и др., 2004]. Исследование проводилось на британской выборке, а в качестве опросника личностных черт использовался «Профессиональный Личностный Опросник» (Occupational Personality Questionnaire). В рамках этого исследования были выявлены взаимосвязи только в случае двух карьерных якорей: так, карьерный якорь «Автономия» получил значимую положительную корреляцию со шкалами убедительности, контроля, независимости мышления, свободомыслия, конкурентности, решительности, а также отрицательную – со шкалами скромности, конвенциональности, тревожности. Карьерный якорь «Стабильность» оказался положительно связанным со шкалами демократичности, заботливости, конвенциональности, следованию правилам, а также отрицательно – со шкалами инноваций, адаптации, конкурентности. Отсутствие значимых корреляций с другими «якорями» может служить основой для дальнейших исследований в этой области [Warr и др., 2004].

Карьерные ориентации являются относительно стабильными во времени образованиями, но в то же время на различных этапах профессиональной карьеры могут возникать так называемые карьерные плато, напрямую соотносящиеся с карьерными ориентациями. В структуре профессиональной Я-концепции индивида, безусловно, присутствует не одна, а определенная иерархия карьерных

ориентаций, которая, как уже было сказано выше, способна к незначительным изменениям под воздействием жизненных обстоятельств при низкой степени изменчивости основного сформировавшегося доминирования тех или иных ориентаций [Жданович, 2008].

Таким образом, карьерные ориентации как часть Я-концепции отвечают выдвигаемым нами требованиям к выделению комплексных переменных, которые в отличие от отдельных черт и конкретных характеристик демонстрируют более обобщенные результаты касательно факторов успешности карьерных процессов. Проще говоря, соответствие карьерной ориентации, демонстрируемой человеком, роду и виду выполняемой им трудовой деятельности может являться одним из самых важных комплексных предикторов *внутренней карьерной успешности*.

Заключение

Итак, наш краткий анализ демонстрирует, что на успешность карьеры влияют многие, зачастую не зависящие друг от друга факторы, что осложняет прогностическую способность любых карьерных исследований. Ведь интернальность локуса контроля сложно «увязать» с ролью семейных отношений, а уровень образования не менее важен в деле построения успешной карьеры, чем абсолютно не зависящая от него способность к выстраиванию грамотных межличностных отношений. При такой разрозненной многофакторной «картине» влияния на карьерный процесс роль исследователя заключается в вычлениении взаимозависимых переменных для выстраивания комплексных карьерных моделей.

При признании за человеком, стремящимся к выстраиванию карьеры, мотивации к успешному должностному и (или) профессиональному развитию и при отказе от рассмотрения внешних социальных ситуационных факторов центральными остаются *личностные и организационные* переменные, влияющие на успешность карьерного процесса. При этом если анализ отдельных черт, шкал и параметров не может составить единую общую картину результатов, то важной исследовательской миссией становится поиск и отбор наиболее интересных *комплексных конструкторов*, например карьерных ориентаций или организационной культуры. Так, их органичное соответствие друг другу может стать одним из наиболее адекватных предикторов и факторов выстраивания успешной карьеры.

Литература

Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. № 3. С. 92–98.

Бутенко О. Карьера возможностей. Как удерживать менеджеров в компании и стоит ли это делать? [Электронный ресурс] // Management.com.ua: Интернет-портал для управленцев. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm111.html> (дата обращения 01.12.2009).

Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело Лтд, 1994. 320 с.

Грошев И.В. Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Юнити-Дана, 2004. 288 с.

Егоршин А.П., Филимонова С.Г. Карьера одаренного менеджера. М.: Логос, 2006. 510 с.

Еремин Б.Л., Базаров Т.Ю., Аксенова Е.А. Управление персоналом: учеб. для вузов. М.: Юнити, 2007. 560 с.

Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов:

автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 20 с.

Занковский А.Н. Организационная психология: учеб. пособие. М.: Форум, 2009. 647 с.

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.

Климов Е.А. Психология профессионала. М., 1996. 400 с.

Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. М., 1997. 288 с.

Малинин Е.Д. Философия жизненного успеха. Практическое руководство: учеб. пособие. М.: МОДЭК, 2004. 304 с.

Малиновский П.В. Кадровые «сэндвич-технологии». Планирование карьеры – дело самого карьериста // Сообщение. 2002. N 6 (31).

Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 352 с.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Питер, 2000. 298 с.

Советский энциклопедический словарь [СЭС]. 4-е изд. М.: Советская Энциклопедия, 1987. 1600 с.

Толстая А.Н. Управление карьерой в организациях // Психология управления: учеб. пособие / под ред. А.В.Федотова. М., 1991. С. 49–62.

Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. N 4. С. 147–153.

Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика // Мир психологии. 2008. N 2. С. 221–232.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008. 336 с.

Элвессон М. Организационная культура. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. 460 с.

Arnold D.H., Doctoroff G.L. The early education of socioeconomically disadvantaged children // Annual Review of Psychology. 2003. N 54. P. 517–545.

Boudreau J.W. et al. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe // Journal of Vocational Behavior. 2001. N 58. P. 53–81.

Bozionelos N. The relationship between disposition and career success: A British study // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004. N 77. P. 403–420.

Chen C.P. Strengthening career human agency // Journal of Counseling & Development. 2002. N 84. P. 131–138.

Constantine M.G., Miville M.L., Warren A.K., Gainor K.A., Lewis-Coles M. Religion, spirituality, and career development in African American college students: A qualitative inquiry // Career Development Quarterly. 2006. N 54. P. 227–241.

Dik B.J., Duffy R.D. Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice //

Counseling Psychologist. 2009. N 37. P. 424–450.

Duffy R.D., Dik B.J. Beyond the Self: External Influences in the Career Development Process // The Career Development Quarterly. 2009. Vol. 58.

Gelissen J., de Graaf P.M. Personality, social background, and occupational career success // Social Science Research. 2006. N 35. P. 702–726.

Godshalk V M., Sosik J.J. Aiming for career success: The role of learning goal orientation in mentoring rexinomhips // Journal of Vocational Behavior. 2003. N 63. P. 417–437.

Greenhaus J.H. Career dynamics // Borman W.C., Ilgen D.R., Klimoski R.J. (Eds.). Handbook of Psychology. Hoboken, NJ: Wiley, 2003. P. 519–540.

Hall D.T. Career in organizations. Pacific Palisades, CA: Goodyear, 1976.

Inkson K. Thinking creatively about careers: The use of metaphor // Peiperl M., Arthur M., Anand N. (Eds.). Career creativity: Explorations in the remarking of work, Oxford, UK: Oxford University Press. 2002. P. 15–34.

Judge T.A. et al. The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across life span // Personnel Psychol. 1999. Vol. 52. P. 621–652.

Kim Y., Cha J. Career orientations of R&D professionals in Korea // R&D Management. 2000. Vol. 30. N 2. P. 121–138.

Kuijpers M., Scheerens J. Career competencies for the modern career // Journal of Career Development. 2006. N 32. P. 303–319.

Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis // Journal of Counseling Psychology. 2000. N 47. P. 36–49.

McCrae R. R., Costa P.T. Personality in adulthood: A five-factor theory perspective. N.Y.: Guilford Press, 2003.

Miller M.J., Brown S.D. Counseling for career choice: Implications for improving interventions and working with diverse populations // Brown S.D., Lent R.W. (Eds.). Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: Wiley, 2005. P. 441–465.

Parker P. Working with the intelligent career model // Journal of Employment Counseling, 2002. Vol. 39. P. 83–96.

Parker P., Arthur M.B. Careers, organizing and community // Peiperl M., Arthur M., Goffee R., Morris T. (Eds.). Career Frontiers: New conceptions of working lives. L.: Oxford University Press. 2000. P. 99–121.

Pryor R., Bright J. Order and Chaos: A Twenty-First Century Formulation of Careers // Australian Journal of Psychology. 2003. Vol. 55. N 2. P. 121–128.

Robertson I. et al. Conscientiousness and managerial performance // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2000. N 73. P. 171–180.

Seibert S.E., Crant J.M., Kraimer M.L. Proactive personality and career success // Journal of Applied Psychology. 1999. Vol. 84. P. 1–21.

Super D.E. A life-span, life-space approach to career development // Brown D., Brooks L. (Eds.). Career choice and development. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. P. 197–261.

Sutin A.R. et al. Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations // European Journal of Personality. 2009. N 23. P. 71–84.

Warr P., Pearce A. Preferences for Careers and Organisational Cultures as a Function of Logically Related Personality Traits // Appl. Psychol.: an International Review. 2004. N 53. P. 423–435.

Weinstein F.M., Healy C.C., Ender P.B. Career choice anxiety, coping, and perceived control // The Career Development Quarterly. 2002. N 50. P. 339–349.

Поступила в редакцию 9 февраля 2010 г. Дата публикации: 17 апреля 2010 г.

[Сведения об авторах](#)

Тихомандрицкая Ольга Алексеевна. Кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, ул. Моховая, д. 11, стр. 5, 125009 Москва, Россия.

E-mail: tihomandr@rambler.ru

Рикель Александр Маркович. Аспирант, кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, ул. Моховая, д. 11, стр. 5, 125009 Москва, Россия.

E-mail: sasharikel@yandex.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.20гг). 0421000116/0009.

[Последние цифры – номер госрегистрации статьи в реестре ФГУП НТЦ "Информрегистр".]

[К началу страницы >>](#)