

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Государственное управление и социология региона»

КУРСОВАЯ РАБОТА
по дисциплине «Психология управления»

на тему:
«Психологические аспекты профессиональной карьеры».

Выполнил: ст. гр. 17 ЭГ1
Пайвин В.В.

Проверила: к.с.н.,
Еремина Е.В.

Пенза 2017

Содержание

Введение	3
1 Теоретические подходы к изучению карьеры	5
1.1 Понятие карьера, ее виды и системы	5
1.2 Этапы карьеры.....	12
1.3 Понятие «профессиональная карьера»: сущностно - содержательная характеристика.....	12
2 Психологические аспекты профессиональной карьеры женщины в России...	23
2.1 Тенденции возможностей карьеры женщины в России.....	23
2.2 Профессиональная карьера женщины в органах власти и управления	25
Заключение.....	32
Список использованных источников	34

Введение

Актуальность темы курсовой работы обуславливается тем, что на сегодняшний день наиболее значимы проблемы представления о профессиональной карьере как социально-психологического феномена. Перемены в идеологической, политической, экономической областях жизни, совершающихся в нашем государстве, образуют новую социальную обстановку, в соответствии с ее условиями общество создает собственный жизненный путь, предъявляют особые условия к уровню компетенции работников. Осознанное составление плана продвижения по службе является при этом психологической базой самореализации личности в области профессиональной деятельности. Удачно выстроенная карьера дает возможность человеку достичь признания собственной неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом. Сложность в том, что на данный период времени у подавляющего большинства сотрудников представление о понятии карьеры ассоциируется никак не с долгосрочными планами внутриорганизационной карьеры, а с возможностью успешной смены деятельности.

В 70-е гг. минувшего столетия изучение карьеры вступило в период зрелости, что доказывает факт актуальности данного вопроса. Последние три десятилетия характеризуются активизацией исследований психологических аспектов индивидуальной карьеры.

Научная новизна курсовой работы связана с тем, значительные перемены социальных условий в нашем государстве предъявляют особые условия к степени компетентности сотрудников. Прогноз и планирование изменений как в личностной, так и профессиональных областях напрямую связан с понятием карьеры. Среди проблем психологии карьеры важную роль занимает изучение вида предстоящего управленческого пути, содействующие в

совершенствовании планирования карьеры, профессиональному росту персонала компании.

Таким образом, **целью данной курсовой работы** является рассмотрение и исследование психологических аспектов профессиональной карьеры.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие **задачи**:

- изучить содержание понятия карьера;
- проанализировать этапы карьеры;
- изучить содержание понятия «профессиональная карьера»;
- рассмотреть тенденции возможностей карьеры женщины в России;
- исследовать профессиональную карьеру женщины в органах власти и управления;

Объектом исследования является карьера, как социально-психологический феномен.

В качестве **предмета исследования** выступают психологические аспекты профессиональной карьеры.

При написании данной курсовой работы были использованы пособия следующих авторов: Л.Н. Захарова, А.Г. Маклаков, Р.С. Немов, С.И. Самыгин и других.

Курсовая работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к её оформлению, и состоит из введения, 2 глав, заключения и списка использованных источников.

1 Теоретические подходы к изучению карьеры

1.1 Понятие карьера, ее виды и системы

Понятие "карьера" многозначно. Термин «карьера» имеет зарубежное происхождение и в разных словарях русского языка трактуется в различных значениях: под «карьерой» предполагают и род занятий индивида – синоним специальности, и путь к успеху, и результат конкретного положения в мире (Вл.Даль), и перемещение людей по специальности (Д.Н. Ушаков). Невзирая на, то что социально-психологическая сущность определения «карьера» в нашей и иностранной психологической литературе показано в просторном спектре значений [2, с.107].

Карьера – это персональный путь индивида в установленных типах профессиональной работы, вероятно взаимосвязанный с прохождением последовательности должностей, с образом жизни, осуществляющий предназначение индивида, предусматривающий взаимообогащение опытом и формирование субъекта и ведущий к достижениям и общественному признанию. В узком значении карьера сопряжена с трудовой, профессиональной деятельностью лица [7, с.207].

Выделяют ряд базисных траекторий перемещения человека в рамках специальности либо компании, которые приведут к различным видам карьеры. Внутриорганизационное продвижение по службе связано с траекторией перемещения человека в компании. Она способна двигаться в различных направлениях:

- вертикальной карьеры -- должностной рост;
- горизонтальной карьеры -- продвижение внутри компании, к напримеру деятельности в различных подразделениях одного уровня иерархии;

- центростремительной карьеры -- продвижение к ядру компании, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений [13, с.53].

Относительно не так давно в Российской Федерации случилась смена в представлении термина «карьера» и, в соответствии с этим, отношении к нему. В советский период слово «карьера» обладала в повседневной жизни отрицательной ролью. Карьера означала очередность должностей, а кроме того система выживания в профессиональных и общественных структурах. Помимо этого, значительная властная точка зрения сознания общества связывалась с некомпетентностью, «лёгкой жизнью» и «простой работой», а ее результат - с непорядочностью и нарушением нравственных общепризнанных норм общества. По этой причине индивидуальная активность согласно концепции, продвижении по службе осуждалась равно как «карьеризм». Под карьеризмом понималось стремление за индивидуальным триумфом в работе, вызванная корыстными целями во вред интересам общества, а карьерист- означает «честолюбец, направленный не на предметную область, проблему, а на индивидуальное развитие по лабиринтам должностной иерархии [7, с.208].

Но уже в 90-е годы XX века Е.А. Климов обозначил направленность «отмыть» слово «карьера», который стал использоваться в контексте проблематики профессионального самоопределения. Карьеру начали осознавать равно как путь согласно не должностям, а согласно ступенькам профессионализма и типам работы, распознаваемым не по характеристикам «верх» - «низ», а согласно предметной сфере приложения сил и характеру формируемых итогов [7, с.209].

Сейчас людей, "делающих карьеру", рассматривают, равно как имеющий уклон на реализацию индивидуальных и профессиональных возможностей, стремящийся к профессиональному успеху, конкретному статусу в мире за счет личных стараний, возможностей и мастерства. Продвижение по службе – это регулярно меняющаяся и формирующееся процедура. Карьера способна

рассматриваться равно как в ограниченном, так и в просторном значении. В широком значении определение «карьера» обуславливается «единая последовательностью стадий развития индивида в ключевых областях жизни». Карьера—это не только лишь продвижение по службе. Можно сказать, о профессии учащихся, матерей, домохозяек. Благополучно выстроенная карьера дает возможность индивиду достичь признания собственной неповторимости, важности для других людей и для общества в целом [8, с. 24].

Необходимо выделить, то что проблемам профессиональной карьеры значительно больше внимания уделяли зарубежные специалисты по психологии. Исследования создавались согласно различным тенденциям в зависимости от значения, который вкладывался в данное определение карьеры с точки зрения средств, требуемых с целью достижения конкретного итога - понятия о последовательности личного профессионального развития[9, с.6].

Таким образом, продвижение по службе считается, с одной стороны, конкретной структурой жизненного пути индивида, а, с другой стороны, - структурным компонентом рынка труда.

Основоположник «психологии карьеры» Д. Сьюпер сообщает о этом, то что продвижение по службе является осуществлением жизненного проекта индивидуума, в которой он ориентируется на собственное «Я». Я -теория, которая включает в себя подобные понятия, эталоны и цели, которые с позиции планирования жизни считаются для него первостепенно значимыми. В ходе осуществления карьеры совершается переход Я -концепции на язык профессиональных операций. Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это стремление дать ответ на вопрос «Кто именно я?». Ответ на данный вопрос связан с профессиональной Я -концепцией, которую индивид воплощает в серии служебных заключений. Таким образом, понимание о собственной личности считается важной детерминантой профессионального пути индивида, устанавливает типы карьер в согласовании с социальным классом, либо специальностью (карьера доктора, инженера и т. п.)

Заинтересованность к профессии этого либо другого типа отображает жизненный план человека. Выбранная специальность и карьерные свершения проявляют весьма значительное воздействие на единую "Я-концепцию" и самооценку. По мере разворачивания карьеры совершается формирование профессиональной «Я-концепции», которая доходит до зрелости только лишь в следствии необходимого профессионального навыка. Как правило это уходит от одного до десяти лет работы [9, с.7]

Психологический подход к трудности управления карьерой подразумевает анализ данного действия с позиции человека, показывает характерные черты продвижения по службе её деятелем. С этим объединено представление человеком субъективной самооценки (оценки) характера протекания собственного карьерного движения, переходных итогов формирования карьеры, рождающиеся согласно данному поводу личные чувства. Продвижение по службе - это субъективно осмысленные предложения сотрудника о собственной трудовой перспективе, прогнозируемые линии самовыражения и удовлетворение работой, это индивидуально осмысленные точка зрения и действия, связанные с трудовым навыком и работой в течении всей рабочей жизни человека. [6, с.8].

Анализ психологической литературы дает возможность отметить две категории условий, оказывающих большое влияние на развитие карьеры: конкретные условия (структура общества, престиж специальности и образования, степень безработицы, региональные отличия и т.п.) и индивидуальные условия (особенность взглядов о специальности, о для себя, субъективные факторы (специфика представлений о профессии, о себе, своих способностях и возможностях, индивидуальный опыт и т. д.) [9, с.9] .

В зарубежной психологии явление карьеры исследуется с точки зрения видов и стадий её формирования. В данных изучениях подчеркивается, то что тип карьеры отображает стратегию перемещения лиц в специальности, любой

период насыщен особым содержанием и предназначен для наступления, следующего [9, с.9].

В отечественной психологии изучение парадокса карьеры актуализовалось в заключительное период времени: исследуются трудности продвижения по службе в области управления (Е.Г.Молл, В.А. Чикер и другие), рассматриваются проблемы психологического сопровождения карьеры и моделирования её благополучия (А.Р. Фонарев, И.Н. Мошкова и другие), разрабатываются фактические проекты выбора карьеры (Л.В. Брендакова, В.Г. Колесников, Е.А. Скрипунова и другие) [9, с.9].

В данных изучениях карьера обозначается как «один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека», который содержит две стороны: объективную (отражающую развитие индивида по службе, работе, результат конкретного социального статуса) и субъективную (понимание о своей профессиональной жизни). Данные стороны отображают главные аспекты получившейся карьеры: объективный аспект, под разумеющий социальный результат, т.е. перемещение внутри компании, и субъективный аспект, под разумеющий удовлетворение жизненной обстановкой, т. е. перемещение внутри специальности (В.А. Чикер). Нынешнее представление о карьере- это не только лишь благополучие в этой профессиональной работе, но и благополучие на протяжении всей жизни. Таким образом в нынешней психологической науке карьера считается одним из определений, которые применяются с целью описания движения развития человека в профессиональной работе (В.А. Чикер). [9, с.10]

Определение профессиональной эффективной карьеры связано в первую очередь с эффективным профессиональным самоопределением. Главным параметром справедливого успеха считается продвижение по карьерной лестнице, аспектом субъективного успеха - свое суждение о том, достиг ли человек своей цели, к который он стремился [9, с.10].

В настоящее время обозначилась новейшая направленность в изучении по вопросам профессиональной карьеры: речь идет о формировании карьеры, т. е. решение по выбору продвижения по службе предполагает серию «микрорешений», посредством которых человек на различных стадиях собственной жизни создает для себя карьеру. В данных микрорешениях проявлена индивидуальная составная часть продвижения по службе, что отображает понятие человека о себе и собственном месте в мире профессий: его Я -концепцию, т. е. это значение, которое индивид желает осуществить. Таким образом, желание к профессии, осуществление собственного понятия о ней считаются главной составляющей жизненного пути человека [9, с.10] .

Проанализировав встречающиеся в психологической литературе определения профессиональной карьеры, их можно объединить по следующим группам:

- Карьера как виды профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека.
- Карьера как последовательность должностей, профессий, мест и позиций в течение трудовой жизни человека.
- Карьера как виды деятельности, слитые с образом жизни и включающие разные сферы жизни.
- Карьера как профессия-призвание, деятельность, наилучшим образом исполняемая и согласующаяся с «жизненной задачей» человека.
- Карьера как профессиональный опыт данного человека, который не может быть сведён только к профессии или профессиональной роли.
- Карьера как профессиональный путь человека, движение, в процессе которого развивается он сам. Для понимания карьеры как профессионального жизненного пути характерно изучение развития, становления её субъекта.

- Карьера как достижения, материальный достаток и социальное признание, куда входят показатели как материального достатка, так и успеха, уважения, статуса [7, с.209].

Существует классификации карьер по различным категориям, приведем некоторые примеры: по временным характеристикам карьера может быть ранняя и поздняя, короткая и длинная.

По скорости продвижения - стремительная и постепенная.

По охвату видов деятельности - генерализованная и концентрированная.

По преимущественной направленности - ориентированная на достижения в узком смысле и на развитие личности.

По характеру динамики результатов - прогрессирующая и зигзагообразная.

По способам достижения целей - авантюрная и честная.

По «цене» (энергетическим затратам) - с оптимальными затратами, с неоправданно высокими затратами, с низкими затратами.

По выраженности социального признания - успешная и неуспешная.

По количеству ситуативных кризисов - конфликтная и относительно спокойная.

По характеристикам содержательных схем описания - аналитическая, синтетическая структурная модели.

Карьеры могут делиться и по критерию гендерных особенностей (Д.Сьюпер).

Мужские модели карьеры:

1) стабильная - сразу после обучения стабилизация в профессии, минуя пробный период;

2) конвенциональная (обычная) - прогресс от обучения через пробный период до стабильной занятости;

3) нестабильная - чередование проб и периодов стабильной занятости;

4) модель множественных проб - частая смена профессий без стабилизации.

Модели женской карьеры:

- 1) стабильная карьера домохозяйки;
- 2) конвенциональная (обычная) - замужество после краткого периода работы вне дома, далее - карьера домохозяйки;
- 3) стабильная профессиональная карьера - работа как дело жизни, выраженные профессиональные стремления и интересы;
- 4) модель двойного пути - работа вне дома плюс ведение домашнего хозяйства;
- 5) прерванная - работа до замужества, затем перерыв на рождение и воспитание детей, затем возвращение к профессиональному труду;
- 6) нестабильная - чередование множества периодов работы и ведения домашнего хозяйства;
- 7) модель множественных проб - смена профессий без стабилизации в одной [7, с.210].

Все вышеупомянутое дает возможность сделать следующее определение карьеры - это индивидуальный путь человека в определённых видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей, с образом жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям и социальному признанию.

1.2 . Этапы карьеры

При абсолютно всем разнообразии типов работы, которыми охвачены трудоспособные люди, определенный работник в ходе собственного

профессионального развития в зависимости от возраста поочередно протекают следующие рубежи профессионального продвижения по службе:

- обучении специальности (16-20 лет);
- вовлечение (20-23 года);
- достижение успеха (23-30 лет);
- компетентность (30-40 лет);
- переоценивание ценности (40-50 лет);
- профессионализм (50-60 лет);
- выход в пенсию (60 лет и далее).

Особую заинтересованность предполагает периодизация профессиональной карьеры в зависимости от возраста сотрудника, порекомендованная В.Р. Весниным и предусматривающая ряд стадий:

1) подготовительный (18-22 года) связан с получением высшего либо среднего профессионального образования, в данных рамках подставляются основные принципы предстоящего профессионала и управляющего;

2) адаптивный (23-30 лет) приходится на вступление юного профессионала в мир деятельности, освоение новейшей специальностью, поиск собственного места в коллективе;

3) стабилизационный (30-40 лет) значит конечное распределение работников на перспективных и малоперспективных (для первых открываются бескрайние возможности продвижения по карьерной лестнице; другие, добившись собственного «потолка», насовсем остаются на должностях младших специалистов либо управляющих);

4) период консолидации (40-50 лет) подразумевает, то что те, кто владеет наиболее уверенным характером, продолжают карьеру линейных управляющих, менее уверенные, однако серьезные — штабных, а другие, осознавая, то что последующее развитие по должности нереально, обязаны находить выход для приспособления к новым условиям, к примеру, изучать новейшие области работы и приступать к «горизонтальной карьере»;

5) период зрелости (50-60 лет) подразумевает, то что общество концентрируется в передаче молодому поколению собственных познаний, навыков;

6) заключительный период (60 и далее) означает подготовку к уходу на пенсию.

Согласно концепции Э.Ф. Зеера , перемена методов исполнения основной деятельности", перемена отношения к ней обуславливает очередность временных этапов развития профессионально обусловленных психологических новообразований.

Т.В. Кудрявцев в качестве критериев периодизации профессионального развития сотрудника выбрал подход личности к специальности и степени исполнения работы. Он сформулировал четыре периода профессионального развития человека:

1) развитие профессиональных целей — сознательный подбор человеком специальности на основе учета собственных индивидуально-психологических отличительных черт. Профессиональное формирование наступает с развития профессиональных целей, которые являются равнодействующей множества условий: престижа специальности, потребности общества, влияния семьи, денег данных и т.п. Немаловажную роль в выборе специальности играет нацеленность человека в конкретный объект труда, что выявляется в заинтересованностях, пристрастиях;

2) профессиональная организация либо подготовка: осваивание концепции профессиональных познаний, умений и способностей, развитие профессионально значимых качеств человека, стремление и заинтересованность к будущей специальности. Главными психологическими новообразованиями на данной стадии считаются компетентная нацеленность, профессионально-моральные ценностные ориентации, духовная сформированность, подготовленность к профессиональной работе;

3) профессионализация либо компетентная адаптация: вступление и освоение специальности, профессиональное самоопределение, получение профессионального навыка, формирование качеств и свойств личности, требуемых для квалифицированного исполнения профессиональной работы;

4) профессионализм, неполная либо абсолютная реализация личности в профессиональной работе: высококачественное, творческое осуществление профессиональной работы, объединение сформированных профессионально значимых качеств личности в персональный образ деятельности. По мере освоения, профессиональным мастерством все значительную притягательность обретает сама работа [11, с.124].

А.К. Маркова в качестве аспекта выделения стадий развития специалиста выбрала уровни мастерства личности. Она сформировала пять этапов:

1) допрофессионализм — содержит период начального ознакомления с специальностью;

2) компетентность — заключается в трех стадиях: адаптация к специальности, самоактуализация в ней и беспрепятственное обладание специальностью в форме профессионализма;

3) суперпрофессионализм — также заключается в трех стадиях: беспрепятственное обладание специальностью в форме творчества, освоение смежных специальностей, творческое самопроектирование себя как личности;

4) дилетантство — осуществление работы согласно профессионально искаженным нормам, на фоне деструкции личности;

5) послепрофессионализм — окончание профессиональной деятельности.

Освоение ведущей работы, усовершенствование методов её исполнения приводят к кардинальной перестройке личности, т.е. к переходу с одного этапа исполнения работы на иной, наиболее высокий.

К.М. Левитан сформировал три главных этапа профессионального развития в зависимости от формирования отношения к себе равно как субъекту своей профессиональной деятельности:

1) предварительный (довузовская) этап, сопряжен с подбором специальности;

2) первоначальный (студенческая) этап, в период которой создаются основные принципы профессионально значимых умений и качеств личности специалиста;

3) главный (послевузовская) этап — момент формирования абсолютно всех первоосновных сил личности с целью её абсолютной самореализации в профессиональной деятельности. Непосредственно на данном этапе совершается формирование личности специалиста

В.А. Сластенин сформировал четыре степени профессионального развития личности в зависимости от цели :

1) адаптационный этап— адаптацию к профессиональной работе: адаптирование к новейшим социокультурным реалиям; компетентная работа совершается согласно проработанной схеме, творческая активность низкая, на бытовом уровне; поощрение разных форм самодостаточности и деятельности; развитие способностей силы воли, психологической саморегуляции; принятие субъектных отношений; нахождение непосредственных и других методов решения актуальных и профессиональных вопросов;

2) профессионально-репродуктивный этап — осваивание компетентных познаний и умений: формирование необходимости профессионального осуществления; актуализирование познавательной рефлексии; освоение ценностями и смыслами компетентной работы; формирование начальных умений формировать планы жизненного пути; формирование мышления, представления;

3) личностно-эффективный этап— утверждение индивидуального значения профессиональной работы: формирование регулятивных элементов работы, общения, творчества; отбор и поощрение индивидуального стиля профессиональной работы; подготовленность к профессиональному заключению абстрактных и фактических вопросов; формирование

соответственного коммуникативного действия предстоящего специалиста в профессиональной деятельности;

4) субъектно-креативно-высокопрофессиональный этап— фактическое осуществление профессионального развития будущего управляющего: субъектное осуществление личностно-высококласного развития профессионала; способность реализовывать нужную коррекцию на основе самоанализа профессиональной и актуальной работы; повышение значимости профессиональных познаний в индивидуальном, житейском и компетентном проекте; классификация представлений и направлений в взаимоотношении актуального и профессионального пути; нахождение собственного личного стиля профессиональной деятельности; абсолютная подготовленность к профессиональной деятельности [11, с.128].

Динамика профессионального развития, с точки зрения С.И. Сотниковой, предполагает за собою определенную линию движения, отражающую динамику конкурентоспособности сотрудника и охватывающую несколько этапов:

1) осознание потенциальных конкурентных преимуществ работником — он инертен, и его необходимо убедить в необходимости совершенствования выявленных конкурентных преимуществ;

2) развитие конкурентных преимуществ — основное внимание сосредоточивается на достижении соответствия квалификации работника сложности предполагаемой или выполняемой работы;

3) активизация использования конкурентных преимуществ;

4) стабилизация конкурентных преимуществ — важнейшей задачей является реализация последовательных усилий, противодействующих «моральному и физическому износу» компетенций в труде, сохранение «завоеванных» социально-профессиональных позиций работником;

5) затухание конкурентных преимуществ, утрата сотрудником конкурентоспособности. Конкурентные преимущества работника завершают

свой жизненный цикл, сотрудник становится неконкурентоспособным, а организация вынуждена либо довольствоваться посредственными итогами его труда, или уволить такого сотрудника[5, с.28].

1.3 Понятие «профессиональная карьера»: сущностно - содержательная характеристика

Компетентное продвижение по службе —это интенсивное достижение человеком удач в профессиональной деятельности.

Профессиональное продвижение по службе —это индивидуально осмысленная точка зрения и действия сотрудника, связанные с воспроизводством его компетентности (конкурентных преимуществ) в течении трудовой жизни. Данное личностно-профессиональное позиционирование компетенции сотрудника в определенных жизненных условиях с учетом вне- и внутриорганизационной реальностей [14, с.103].

Профессиональную карьеру сотрудник способен создавать, трудясь равно как в одной компании всю рабочую жизнь , так и в различных фирмах.

Профессиональная карьера представляет собой сложный социально-экономический процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик компетенции работника. В качестве детерминант профессиональной карьеры следует рассматривать иницилирующие причины, движущие силы, определяющие динамику предрасположенности личности к освоению и совершенствованию способа личностно-профессионального позиционирования в социальной жизни (трудовой, семейной, досуговой сферах жизни).

Детерминантом профессионального продвижения по службе считается профессиональное становление сотрудника. Профессиональное становление —

это формирование личности в ходе выбора специальности, профессионального высококлассного образования и подготовки, а кроме того результативного исполнения профессиональной. Это эффективная процедура формирования и саморазвития личности, изучения и самопроектирования профессионально-направленных типов работы, установление собственного места в обществе специальностей, реализация себя в специальности и самоактуализация собственных возможностей с целью свершения вершин профессионализма[12, с.78].

Профессиональное формирование детерминировано большим количеством условий: биологической организации индивида, общественными условиями, характером профессиональной работы, деятельности личности, её необходимости в саморазвитии и самоактуализации. Однако основным условием профессионального развития личности считается концепция справедливых условий к ней, определённых профессиональной работой, в ходе исполнения каковой и появляются новейшие качества и свойства. В отечественной литературе выделяют две модификации профессионального развития: адаптационную и профессионального становления.

При адаптационной модели профессионального развития в самосознании лиц преобладает направленность к повиновению профессиональном продвижении по службе внешним причинам в виде исполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных вопросов, законов, общепризнанных мер. Адаптационная форма отображает формирование сотрудника равно как носителя конкретных профессиональных познаний, умений и навыка.

Модель профессионального становления характеризуется возможностью личности выходить за границы сформировавшейся практики, превратить собственную работу в объект фактического переустройства и тем самым преодолеть границы собственных профессиональных способностей. Данная форма определяет специалиста, обладающего профессиональной

деятельностью в целом, способного к её самопроектированию и совершенствованию.

В существующей литературе согласно вопросу профессионального становления индивидов выделяют два концептуальных подхода, отображающих разнообразные позиции экспертов-ученых в воздействие профессионального развития на карьеру.

Представители первой концептуальной схемы (М. Армстронг, В.Р. Веснин, М. Вудкок и Д. Фрэнсис, Э.Ф. Зеер, А.Я. Кибанов, Дж. Сьюпер и др.) полагают, что профессиональная карьера обусловлена психологическими новообразованиями, которые зависят от возраста индивида и являются необходимыми условиями карьеры. Это вполне объяснимо. Возраст влияет на динамизм и вариантность потребностей работника в профессиональном становлении, его интересов, мотивов, ориентации. На первых этапах профессионального становления (в молодости) основное внимание уделяется повышению собственного профессионализма, накоплению знаний и умений [6, с.64].

Однако по мере взросления работника карьера приобретает новый смысл: главными становятся рост амбиций и возможность их удовлетворения, отношения с более высоким социальным кругом, затем — стремление не просто продвигаться по службе и зарабатывать больше денег, а работать над выгодными контрактами.

Учет возрастных особенностей мотивации профессионального становления работника позволяет уточнить цели, степень их динамичности и, главное, специфику профессиональной карьеры. Удовлетворение потребностей работника в профессиональном становлении с учетом этапа его взросления следует рассматривать как наиболее кардинальное средство стимулирования профессионализма, гарантию эффективной карьеры. Игнорирование влияния возрастных особенностей профессионального становления на

профессиональную карьеру работника ведет к негативным последствиям не только для него самого, но и для организации.

Так, согласно результатам отечественных исследований, около одной трети молодых топ-менеджеров не справляются с поставленными задачами. Причина кроется в том, что работник, назначенный на топ-позицию, в силу закономерностей профессионального становления в молодом возрасте продолжает фокусироваться на своих личных амбициях и на достижении собственных целей, обращая мало внимания на потребности и необходимость развития своих коллег, подчиненных, на стиль общения с ними, на свое поведение, поскольку, во-первых, слишком занят собой, а во-вторых, верит в свою непогрешимость, талант и харизму.

Напротив, мировоззренческие ориентиры и ценности профессионального становления работника в возрасте 40-60 лет медленно начинают смещаться в сторону личной жизни, важную роль для человека начинает играть его семья, что опосредованно влияет на профессиональную карьеру: нет необходимости доказывать свой профессионализм, заниматься постоянном как профессиональным, так и личностным саморазвитием, стремиться к созданию имени и репутации, к тому, чтобы оставить свой след в памяти потомков, и т.д.[13, с.104].

Сторонники второй концептуальной схемы (Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Е.А. Климов, К.М. Левитан, В.А. Сластенин, СИ. Сот-никова и др.) исходят из того, что профессиональное становление работника является причиной профессиональной карьеры: она развивается параллельно становлению профессионала по мере усложнения профессиональной деятельности.

Логика формирования профессионализма с необходимостью требует соответствующей динамики объема профессиональных знаний, умений, навыков и внутренних ценностей индивида: профессиональные знания и способности становятся менее актуальными, нежели умение выстраивать

отношения с людьми, убеждать и увлекать их. Последовательное, планомерное, непрерывное движение работников от низших к высшим ступеням профессионализма предусматривает постоянную заботу и ответственность работодателя за их профессиональную карьеру.

Таким образом, с одной стороны, неуверенность сотрудника в завтрашнем дне и осознание того, что при наличии невостребованных знаний и навыков необходимо переобучаться, порождают смятение, чувство неудачи, состояние стресса, сложности во взаимоотношениях на работе. С другой — быстрое карьерное продвижение без соответствующего развития способностей может способствовать чрезмерному делегированию полномочий подчиненным, авторитарному отношению к ним, а также чревато возникновением личного стресса, неудовлетворенности трудом, низкой эффективностью труда.

2 Психологические аспекты профессиональной карьеры женщины в России

2.1 Тенденции возможностей карьеры женщины в России

В современной России женщинам почти так же легко найти работу, как и мужчинам. В период с 2005 по 2015 годы процент женщин среди работающих людей оказался примерно равен проценту женщин среди населения. Средний разрыв в сроке поиска работы за прошедшее с 2005 года время даже сократился: если в 2005 мужчина мог найти работу примерно на месяц раньше, чем женщина, то сегодня это различие составляет девять дней.

Отдельно стоит сказать о **молодёжной безработице**—число безработных в возрасте от 15 до 29 лет. По данным Росстата, на 2013 г. молодёжная безработица составляла 42,9% для мужчин и 43,4% для женщин [1].

Такой высокий процент связан с невыгодностью найма людей, не обладающих опытом работы. Разница между трудоустройством молодых мужчин и женщин на первый взгляд выглядит незначительной. Но количество женщин, имеющих высшее или среднее специальное образование, почти достиг 60% — то есть в целом квалификация женщины, не имеющей опыта работы, выше квалификации мужчины. В таком свете незначительный разрыв в молодёжной безработице представляется куда более серьёзным! Объясняется он, однако же, очень просто: многие работодатели боятся нанимать молодых женщин, так как не хотят брать на себя социальные обязательства по оплате декретного отпуска.

Согласно «Глобальному отчёту о гендерном неравенстве» ВЭФ, по соотношению оплаты труда мужчин и женщин Россия занимает 83 место среди 133 государств. Заработная плата российских женщин составляет 63% от

заработной платы мужчин. Подобное соотношение наблюдается в Словении, Доминиканской Республике, на Кипре, в Сенегале и Коста-Рике. Однако нельзя ограничиваться одной только оценкой размера зарплаты.

Большое значение имеет также продолжительность труда, интенсивность, дополнительные факторы – вроде производственных рисков [1].

Средняя продолжительность рабочей недели составляет 36,8 часов для женщин и 39,4 для мужчин. После принятия поправки на продолжительность рабочей недели различия в размере оплаты сокращаются, хотя всё равно остаются достаточно значительными – почасовая оплата труда женщины в среднем составляет 72% от почасовой оплаты мужчины при равной квалификации. Исключением является медицина, где средняя почасовая оплата у женщин выше, чем у мужчин.

Важным показателем считается и состояние здоровья сотрудников. В России, как и во многих других странах, женщины отличаются наилучшим здоровьем. Однако различие между российскими мужчинами и женщинами по состоянию здоровья огромно. Смертность мужчин (рассчитываемая, по рекомендациям ВОЗ, как риск смерти в возрасте от 15 до 60 лет) считается одной из самых значительных в мире, соответствуя уровню стран тропической Африки. Смертность женщин существенно ниже и этим Россия схожа со странами Азии и Северной Африки. Исследования производительности мужского и женского труда в России практически не проводились.

В 2014-м компания PricewaterhouseCoopers и Ассоциация Менеджеров России провели исследование «Карьерные возможности женщин в бизнес среде». Результаты показали, что карьерные перспективы женщин в России вполне сопоставимы с мужскими.

Доля девушек в управляющих постах за минувшие 3 года возросла. Традиционна огромна часть девушек в подобных должностях равно как бухгалтер (больше 90%) и руководитель по персоналу (70%). Больше стало

девушек среди финансовых начальников, однако сейчас их все точно также менее 50%. А среди начальников по производству женщин недостаточно и становится все меньше [1].

Женщины наиболее лояльные работники: в 37% опрошенных фирм они трудятся в продолжительнее, нежели мужчины. Кроме того, девушки меньше амбициозны, чем мужчины – в 43% фирмах они продолжительное время пребывают на одной и той же позиции не продвигаясь по служебной лестнице. Помимо этого, в 16% фирмах сознались, то что степень вознаграждения женщин ниже.

В то же время женщины все меньше времени проводят в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком. 25% ограничиваются сроком от 1 до 11 месяцев, и их доля выросла почти в два раза.

Сохраняется и существенное различие мужчин и женщин в выборе сфер деятельности. Ниже мы предлагаем Вашему вниманию таблицу, которая отражает разницу в отраслевом трудоустройстве мужчин и женщин, а также показывает докризисные данные по оплате в этих отраслях:

Таким образом, наиболее популярными для женщин остаются наименее оплачиваемые сферы. Исключение составляет сфера финансов, процент женщин в которой очень высок.

Современной женщине открыта карьера в любой сфере, а шансы преуспеть не меньше, чем у мужчины. В XXI-м веке и мужчины и женщины должны в первую очередь стремиться заняться тем, что в наибольшей степени подходит им.

2.2 Общая характеристика прогноза социально-экономического развития на примере здравоохранения РФ

Продвижение по службе и работа женщин в органах государственной и муниципальной власти рассматривается в научной литературе с разных позиций. Главными из них считаются:

1. Естественно – научная, оттеняющая половые характерные черты девушек и кладущая данные характерные черты в основу аналитической работы.

2. Гендерно-общественно-политическая, опирающаяся на справедливость о доминировании представителей сильного пола в политике и дискриминации в ней девушек.

3. Социологическая, вызывающая рассмотрения продвижении по службе девушек в связи с общественно-политическим механизмом и общественной структурой общества, методом изготовления материальных и внутренних удобств, социальных взаимоотношений и т.п., раскрытия закономерностей функционирования и формирования данной карьеры, установления методов её общественной детерминации.

Естественно-научный аспект отталкивается с того, то что пол - это "комплекс морфологических и физических отличительных черт организма..." [68, с. 42].

Вместе с этим согласно суждению ученого И. Кона: определения "пол", "половая принадлежность" и "половая идентичность" обладают наиболее обширным значением, обозначая личное биологическое и общественное положение индивидуума, равно как представители сильного пола, так и девушки... Также широко понимаемые "половые особенности" могут быть вовсе не связаны с репродуктивной функцией... "Пол", "половые" свойства обозначают явления, связанные с дифференцировкой и раз 16 личием мужчин и женщин" [68, с. 43].

Эта дифференцировка исследуется в науке с генетической, физиологической, психологической, исторической, демографической и других точек зрения.

Чем определяется и какие функции выполняет половая дифференциация? Половое размножение, считают биологи, - обеспечивает значительно более быстрое создание новых генетических комбинаций, что облегчает их носителям приспособление к меняющимся условиям среды, причем самцы и самки выполняют в этом процессе разные функции. Анализируя данные генетики в свете общих положений теории информации и опираясь на идеи И. Шмальгаузена, В. Геодакян считает, что процесс самовоспроизводства любой биологической системы включает в себя две противоположные тенденции: наследственность - консервативный фактор, который стремится сохранить неизменными у потомства все родительские признаки, и изменчивость, благодаря которой возникают новые признаки [68, с. 44].

Самки олицетворяют как бы постоянную "память", а самцы - оперативную, временную "память" вида. Любой поток информации от среды (изменение внешних условий) сначала воспринимают самцы, которые теснее связаны с внешней средой. Лишь затем, после отсеивания устойчивых сдвигов от временных, случайных, генетическая информация попадает внутрь защищенного самцами устойчивого "инерционного ядра" популяции, представленного самками.

Поскольку самцы воплощают в себе принцип изменчивости, все новые признаки в развитии вида сначала возникают у самцов и лишь затем передаются самкам, у которых, напротив, сильнее представлены всякого рода рудименты. Исходя из этих общих положений, В. Геодакян объясняет ряд биологических половых различий (например, повышенную смертность самцов по сравнению с самками) и делает важные выводы практического характера. Теория В. Геодакяна привлекает своей логической стройностью и подтверждается солидными научными данными.

"Природа, подчеркивает И. Кон, со ссылкой на Д. Мани, - в первую очередь заботится о создании самки... половая дифференциация автоматически

идет по женскому типу. Чтобы получить самца, нужно обязательно "прибавить" нечто, способное подавить исходное фемининное начало" [68, с. 52].

Естественные науки подчеркивают значительную роль в половой дифференциации триады: гормоны-мозг-поведение, и обусловленность их информационными процессами, связывающими организм со средой. Причем под половым поведением здесь понимается не только репродуктивное поведение, но и весь объем полиморфического поведения. Половой диморфизм различает генетический, гормональный, морфологический, поведенческий и психологический аспекты дифференциации индивидов.

Вместе с тем, ученые сходятся во мнении, что биологический пол влияет на поведение опосредовано. То, что дано природой, лишь базис, над которым возвышается социально-историческая надстройка. Было бы ошибочно выводить все психофизиологические особенности мужчин и женщин из их биологической дифференциации. Но и не замечать ее было бы также неверно.

Социология и этнография исследуют половые различия в социальном поведении, используя научные категории "половые роли", "половое разделение труда", зависящие, прежде всего, от способа производства, общественно-политического строя. Биологический базис опосредуется условиями среды, воспитания и т.п. Концептуально разграничиваются социально-нормативные и индивидуально-личностные аспекты полового поведения.

Под половыми ролями в социологии понимается вид социальных ролей, то есть совокупность требований, предъявляемых обществом к лицам, занимающим определенные социальные позиции. Эти требования воплощаются в социальные нормы, обеспечение которых регулируется системой тех или иных санкций. В зависимости от половой принадлежности в обществе дифференцируются: деятельность, статусы, права и обязанности индивидов.

В ходе исследования автором предпринята попытка изучить специфику женского труда в государственных органах власти с учетом анализа кадровой ситуации, сложившейся во властных структурах и на основе полученных

данных сформировать типичный профиль женщины - государственной служащей, показывающий какие качества востребованы субъектом власти на тех или иных должностях государственной службы.

По данным статистики на 01.01.2016 г. в общей численности работников, занимающих государственные должности в РФ, женщины составляли более 70%, в органах исполнительной власти - 72,2%, в органах законодательной власти и "других" государственных органах - соответственно 54,2% и 54,8%.

При этом сравнительно высокий удельный вес женщин складывался за счет преобладания женщин на должностях более низкого уровня. В основном женщины представлены на младших и старших должностях категории. На государственных должностях доля женщин в органах исполнительной власти субъектов РФ составила 2,2%.

За период 2005-2012 гг. общая численность работников органов государственной власти и местного самоуправления увеличилась на 101,5 тыс. человек (на 9,6%) при сокращении ее к уровню 2005 г. на 4,6 тыс. человек (на 1%) в федеральных органах государственной власти (из них на федеральном уровне - на 0,9 тыс. человек или на 2,3%) и приросте на 106,2 тыс. человек (на 19,9%) в органах государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления.

Доля женщин на государственных должностях, предполагающих принятие решений, существенно колебалась в пределах от 5-10% до 20-25% . Во многом это было связано с кадровыми изменениями в государственных структурах. Позитивные сдвиги в изменении роли женщины в жизни общества в целом определили необходимость привлечения женщин на ответственные государственные посты.

Так, в настоящее время женщина занимает должность заместителя Председателя Правительства Российской Федерации и курирует наиболее сложный для России участок - решение социальных проблем. На руководящие посты, а именно на должности заместителей Глав Правительств республик,

губернаторов, краевых, областных администраций в 26 регионах были назначены женщины.

Работа по повышению степени участия женщин во властных структурах позволила значительно увеличить их представительство на руководящих постах в органах местного самоуправления до 40%, а в отдельных регионах - до 77%. Доля женщин, занимающих должности глав сельских (поселковых) администраций, колеблется от 20% до 70%.

Существенные изменения произошли и в представительстве женщин в органах законодательной власти. Значительное повышение политической и общественной активности женщин позволило образовать общественно-политическое движение "Женщины России". Выиграв выборы в Государственную Думу первого созыва, женщины образовали фракцию, их количество достигло 13,6%.

Несмотря на то, что во втором созыве доля женщин в общем числе депутатов сократилась до 10,0%, они были представлены практически во всех партиях и общественных движениях, входящих в Государственную Думу и оказывали активное влияние на формирование общественного мнения.

Необходимость учета интересов женщин предопределила включение тендерных проблем в предвыборные программы ряда политических партий и общественно-политических движений. Выборы третьей Государственной Думы показали, что женщины входили не только в партии и движения, участвовавшие в предвыборной кампании, но и были кандидатами практически во всех округах по одномандатным спискам, выдвигались на должности руководителей субъектов Российской Федерации. Это обстоятельство свидетельствует о признании роли женщин обществом, а также о готовности самих женщин к участию в политической и общественной жизни страны.

На 1 января 2016 г. численность работников, занимающих государственные должности, составила 548,8 тысяч человек, в том числе в федеральных органах государственной власти - 407,1 тыс. человек, в органах

государственной власти субъектов РФ - 141,7 тыс. человек. В органах государственной власти России наиболее многочисленная группа работников замещала старшие должности категории "В" - 229,8 тысяч человек из них в федеральных органах исполнительной власти - 169,2 тысяч человек. В законодательных и "других" государственных органах преобладает группа ведущих должностей (от 27% до 45%). Должностной состав работников, замещающих государственные должности, по сравнению с данными аналогичного обследования на 1 января 1999 г. изменился незначительно, за исключением перераспределения численности работающих на старших и младших должностях категории "В". Отмечается снижение доли занятых на младших должностях и увеличение доли занятых на старших должностях на 1,7% [1].

При этом удельный вес женщин в общем количестве государственных служащих растет по мере понижения должностного уровня и достигает 88% на младших должностях. На федеральной государственной службе доля высших и главных государственных должностей категории "В", замещаемых женщинами, составила соответственно 14,2% и 23,8%.

Заключение

В настоящее время все большее число руководителей осознали тот факт, что успешность деятельности предприятия во многом зависит от людей, которые на нем работают. Это привело к тому, что услуги по работе с персоналом организации (обучение путем проведения тренингов, мероприятия на сплочение команды, отбор и подбор персонала и т.д.) являются все более и более актуальными.

Профессиональный опыт специалиста на рынке труда и в организации становится актуальной областью исследования в проблемном поле психологии профессионализации взрослого человека.

Психологический аспект проблемы управления карьерой предполагает рассмотрение этого явления с позиции человека, раскрывает особенности видения карьеры ее деятелем. С этим связаны выражение индивидом субъективной оценки (самооценки) характера протекания своего карьерного процесса, промежуточных результатов развития карьеры, рождающиеся по этому поводу личные ощущения.

Карьера - это 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. К объективным критериям относят положение в обществе, престиж.

В работе были выполнены следующие аспекты:

- изучено содержание понятия карьера;
- проанализированы этапы карьеры;
- изучено содержание понятия «профессиональная карьера»;
- рассмотрены тенденции возможностей карьеры женщины в

России;

— исследована профессиональная карьера женщины в органах власти и управления;

Список использованных источников

1. Сайт Федеральной службы государственной статистики. - URL: <http://www.gks.ru>
2. Авдулова, Т. П. Возрастная психология: учебное пособие / [Т. П. Авдулова и др.]. – Москва: Академия, 2014. – 329 с.
3. Виноградова, С. М. Психология массовой коммуникации: учебник / С. М. Виноградова, Г. С. Мельник. – Москва: Юрайт, 2014. – 512 с.
4. Гиппенрейтер, Ю. Б. Введение в общую психологию: [курс лекций]: учебное пособие / Ю. Б. Гиппенрейтер. – Москва: АСТ, 2013 – 351 с.
5. Гуревич, П. С. Психология: учебник / П. С. Гуревич. – Москва: Инфра-М, 2015. – 330 с.
6. Захарова, Л.Н. Психология управления: Учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2013. - 376 с.
7. Караванова, Л. Ж. Психология: учебное пособие / Л. Ж. Караванова. – Дашков и К°, 2014. – Москва – 263 с.
8. Козлов, В.В. Психология управления: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. - М.: ИЦ Академия, 2011. - 224 с.
9. Маклаков, А. Г. Общая психология: учебное пособие / А. Г. Маклаков. – Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2014. – 582 с.
10. Немов, Р. С. Психология: учебник / Р. С. Немов. – Москва: КноРус, 2014. – 718 с.
11. Образцова, Л. Самоучитель по психологии / Л. Образцова. – Москва: АСТ: Сова, 2013. – 319 с.
12. Рамендик, Д. М. Общая психология и психологический практикум: учебник / Д. М. Рамендик. – Москва: Юрайт, 2016. – 303 с.

- 13.Самыгин, С.И. Социология и психология управления: Учебное пособие / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Епифанцев. - М.: КноРус, 2012. - 256 с.
- 14.Станиславская, И. Г. Психология: основные отрасли: учебное пособие / И. Г. Станиславская, И. Г. Малкина-Пых. – Москва: Человек, 2014. – 322 с.
- 15.Чиркова, Т. И. Методологические основы психологии: учебное пособие / Т. И. Чиркова. – Москва: Вузовский учебник: Инфра-М, 2013. – 404 с.
- 16.Шабельников, В. К. Функциональная психология. Формирование психологических систем: психика как функциональная система. Формирование быстрой мысли. Социо-биосферная детерминация личности: учебник / В. К. Шабельников. – Москва: Культура: Академический проект, 2013. – 590 с.
- 17.Шуванов, В.И. Социальная психология управления: Учебник для студентов вузов / В.И. Шуванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 463 с.
- 18.Юсупов, Ф. М. Общая психология: курс лекций / Ф. М. Юсупов. – Казань: Казанский университет, 2013. – 143 с.