

АКСЕНОВА ЕЛЕНА ПЕТРОВНА

ассистент кафедры прикладной социальной и организационной психологии Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы

AKSENOVA E.

lecturer, department of applied social psychology of Saint-Petersburg state institute of psychology and social work

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОНЯТИЙ «КАРЬЕРА» И «КАРЬЕРНОЕ
КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»**

**THE TRANSFORMATION OF THE NOTIONS «CAREER» AND «CAREER
COUNSELING»**

АННОТАЦИЯ. В статье освещается процесс трансформации понятий «карьера» и «карьерное консультирование», происходящий в контексте современных социально-экономических процессов. Рассматриваются факторы, под влиянием которых происходят эти изменения. В последние годы растет актуальность карьерного консультирования как одной из технологий психолого-социальной работы, востребованной в условиях мегаполиса. Статья затрагивает особенности формирования профессионального сообщества консультантов по карьере, касается практических вопросов, связанных с карьерным консультированием.

ABSTRACT. The article describes the transformation of the notions «career» and «career counseling» taking place in the context of modern socio-economic processes. The author analyzes factors influencing the transformation and touches upon problems of career counseling.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: карьера; карьерное консультирование; карьерный консультант; самоуправление карьерой, индивидуальный проект карьеры.

KEYWORDS: career; career counseling, career counselor, career individual project.

Традиционное понимание карьеры изменилось. Взгляд на карьеру как на последовательное продвижение вверх по служебной лестнице в рамках определенной организации и того рода деятельности, который был избран человеком в начале трудовой жизни, уходит в прошлое. Изменение моделей карьеры и карьерного роста, формирование понятия карьерного консультирования вызвано новыми тенденциями функционирования организаций. Современные исследователи рассматривают понятия карьера и карьерный рост в контексте перемен, затрагивающих не только самого работника и отдельные организации, но и более широкую социально-общественную и социально-экономическую среду. Изменение общей ситуации в экономике: развитие инновационных технологий, рост конкурентной борьбы и неустойчивость экономической ситуации в целом, приводит к усилению подвижности социально-экономических процессов и социальной структуры, и, в частности, к изменению традиционных представлений о развитии карьеры [2].

На трансформацию представлений о карьере огромное влияние оказывает развитие информационных технологий, непосредственно воздействующих не только на природу и характер труда, но и на

человека как субъекта профессиональной деятельности. Например, такие традиционные функции менеджмента, как передача информации, контроль и координация, становятся все менее востребованными, у отдельных менеджеров и профессионалов появляется гораздо больше автономности, ответственности и обязанностей, чем раньше [1, с. 56].

В современных условиях, особенно в коммерческой среде, традиционный путь карьерного успеха затрудняет путаница в обозначении должностей, когда название должности далеко не всегда отражает ее иерархический уровень. На разных предприятиях и в организациях одинаковые должности могут иметь различный функционал (например, в одной фирме коммерческий директор может выполнять лишь функции начальника отдела продаж, а в другой - функции коммерческого директора в полном объеме). Такое положение вещей, когда название должности само по себе еще не характеризует уровень руководителя, все чаще отмечают специалисты по рекрутингу. Поэтому при описании профессионального пути в резюме соискателей все чаще встречается не перечисление должностей, а список выполняемых функций и достижений руководителя.

В настоящее время все большую актуальность приобретают такие понятия, как карьерная мобильность и карьерный потенциал, связанные не только с уровнем профессиональных навыков работников, но и с положением дел на внутреннем и внешнем рынке труда. С развитием подвижности социально-экономических процессов важным фактором профессиональной карьеры становится способность человека справляться с масштабом и скоростью перемен.

«Карьерная мобильность», т.е. скорость прохождения сотрудником ступеней карьерной лестницы, становится одним из критериев эффективной карьеры. Так, в современных западных компаниях карьерная мобильность считается высокой, если продолжительность пребывания человека в одной должности не превышает 2,5 – 3 лет. Если менеджер проработал в одной компании, на одной и той же должности более 3 – 5 лет, его «карьерная мобильность» считается низкой. И это воспринимается как утрата конкурентных преимуществ перед более «энергичными» коллегами [4].

Имеет место еще один взгляд на успешную карьеру, который предполагает регулярное увеличение стоимости труда работника, вне зависимости от должностной иерархии. Речь идет о так называемой «материальной» или денежной карьере. В большей степени о денежной карьере задумываются «фрилансеры», которые напрямую связывают свой карьерный успех с увеличением стоимости услуг. А она, в свою очередь, зависит от востребованности специалиста.

Многие эксперты по вопросам карьеры сходятся во мнении, что деньги решают не все, что существует еще один карьерный путь, удовлетворяющий высокую потребность в достижениях. Путь достижений и свершений выбирают люди, которых привлекают не столько высокие должности и не зарплата, сколько - возможность самореализации. Для таких людей карьера – это, прежде всего – новые возможности и широкие горизонты, возможность реализации личности и профессионально значимых проектов [4].

Глобальная тенденция гуманизации современного общества, разнообразие форм профессиональной деятельности (аутсерсинг, фрилансинг, временные контракты «под проект» и пр.) привели к тому, что в настоящее время речь идет не столько об управлении карьерой со стороны организации, сколько о самоуправлении карьерой. Понимание значения субъективного фактора в развитии карьеры, привело к тому, что на первый план выходит то, как сам человек истолковывает свою карьеру, что под ней подразумевает, каким образом ее организует, какие модели взаимоотношений с другими специалистами и организациями при этом использует.

Трансформация понятий карьера и карьерное развитие привели к повышению роли и востребованности консультирования, направленного на развитие карьерного потенциала и помощь в реализации карьеры, а именно – карьерного консультирования. При этом карьерное консультирование, в отличие от профориентационного консультирования и консультирования по вопросам трудоустрой-

ства, включает в себя не только процесс определения цели, которой человек хочет достичь в своей профессиональной деятельности и разработку конкретного сценария, следуя которому он сможет реализовать карьерные планы, но и развитие навыков самоуправления карьерой.

Консультационная помощь по вопросам карьеры прошла долгий период развития, связанный с изменением представлений о самой карьере, ее роли в жизни человека и общества. Первоначально карьерное консультирование в нашей стране и за рубежом осуществлялось как профессиональная ориентация, консультирование в сфере занятости и профессиональное консультирование. Так, например, американская Национальная ассоциация развития карьеры (NCDA) до 1985 года называлась Национальной ассоциацией профессиональной ориентации. В отличие от профориентационной работы и профессионального консультирования, карьерное консультирование предполагает целенаправленное и систематическое сопровождение профессионального развития личности, планирование индивидуальных карьерных задач и интеграцию карьеры в общую жизненную стратегию человека, с учетом его конкурентных преимуществ и текущей ситуации на рынке труда [3].

Специалисты NCDA понимают карьерное консультирование как помощь клиенту в понимании его возможностей и объективных обстоятельств. Целью консультирования является принятие клиентом наиболее подходящего решения при выборе и развитии карьеры. Под развитием карьеры при этом понимается процесс выбора, освоения, адаптации и продвижения в профессии, который является процессом всей жизни и динамически взаимодействует с другими сторонами жизни. В круг относящихся к карьерному консультированию проблем включается также снятие неопределенности и нерешительности в выборе карьеры, рост эффективности деятельности, борьба со стрессом, развитие способности к адаптации, а также интеграция профессиональных и иных жизненных ролей [3].

Ранее при решении проблемы карьерного продвижения был задействован преимущественно опыт экспертов. Консультант давал рекомендации, которые соответствовали профессиональному выбору клиента, основываясь, прежде всего на экспертной оценке способностей и интересов человека. Желаемым результатом была занятость клиента в профессиональной сфере, которая соответствовала бы этим способностям и интересам.

В более поздних моделях консультационной помощи упор делался на возможность развития карьеры, на развитии карьерного потенциала. Консультанты старались помочь клиентам в вопросах самопознания, распознавания удобного случая, принятия решений и приобретения актуальных знаний. Действие этой модели распространялось не только на молодых людей, но и на профессионалов.

Одна из самых последних моделей руководства карьерой направлена на развитие навыков самоуправления карьерой, как способности планировать свою собственную карьеру в постоянно меняющемся контексте рынка труда, изменчивой социальной

и организационной реальности. Такая модель требует от человека постоянного саморазвития и совершенствования конкурентоспособности на рынке труда, большей активности и самостоятельности в решении вопросов, связанных с карьерой, а от профессионалов - новых подходов к работе, основанных на системном, многоуровневом консультировании по вопросам развития карьеры.

Клиентами, заинтересованными в карьерном консультировании могут быть люди разного возраста. Для детей и подростков программа консультирования по вопросам карьеры и профессиональной ориентации, сосредоточенная на просвещении, а не на окончательном принятии решения, может обеспечить большую познавательную активность, а в будущем – большую самостоятельность при выборе карьеры. Очень важными являются мероприятия, направленные на самоисследование учениками своих собственных сильных и слабых сторон в отношении вероятных будущих профессий. По мнению специалистов американской Национальной ассоциации развития карьеры (NCDA), достоинства, о которых ученики должны узнать и научиться их оценивать еще в школьные годы, включают способности и навыки, общий уровень интеллекта, уровень мотивации, а также друзей, семью, жизненный опыт, внешний вид и здоровье [3].

Карьерное консультирование студентов может помочь им в выборе главного направления обучения; спланировать собственную карьеру, обучить навыкам принятия решений; помочь в понимании особенностей рынка труда и мира работы, а также сделать свое обучение более эффективным и целенаправленным. Студентам и выпускникам, впервые оказавшимся на рынке труда, карьерное консультирование может облегчить возможность поступления на работу через освоение активных методов трудоустройства.

Карьерное консультирование взрослых является актуальным не только при смене карьеры, но и для успешных профессионалов, которые хотят добиться больших успехов. Обращение к карьерному консультанту может свидетельствовать об ориентации человека на свои собственные силы, о принятии им ответственности за свою жизнь и свои достижения.

Когда человек задумывается о карьере - он начинает заботиться о своей жизни, а миссия специалиста по карьере – помочь ему в этом. В процессе консультирования клиент становится активным участником и «главным проектировщиком» своей карьеры, планирование карьеры превращается в творческий процесс, способствующий развитию индивидуального карьерного потенциала. При этом определяются и уточняются жизненные цели и приоритеты человека, развивается его профессиональная мотивация, укрепляется позитивный подход к решению жизненных проблем и задач, формируются навыки принятия самостоятельных решений.

Одним из результатов карьерного консультирования является индивидуальный проект карьеры как результат последовательного превращения карьерных установок в конкретный план действий, разбитый на этапы, с проработкой мероприятий

для его реализации, учитывающий сильные и слабые стороны клиента, а также возможности рынка труда.

В процессе проектирования индивидуальной карьеры можно выделить следующие этапы:

1. *Подготовительный этап*, который включает в себя диагностику карьерного потенциала (сильные и слабые стороны, психологические особенности и профессиональный опыт, жизненные приоритеты и ожидания, связанных с карьерой и пр.), а также анализ социально-экономической ситуации в регионе и возможностей, существующих на рынке труда;

2. *Индивидуальный проект карьеры*, предполагающий выработку оптимальной стратегии карьерного развития, вписанной в индивидуальный и социальный контекст жизни клиента. Кроме того, разработку стратегии реализации карьеры с пошаговым планом действий для решения конкретных задач с учетом индивидуальных ресурсов клиента;

3. *Сопровождение реализации проекта карьеры* предполагает мобилизацию индивидуальных ресурсов клиента, при необходимости - коррекцию дизайна карьеры, а также систематический мониторинг рынка труда и активное использование его возможностей.

Таким образом, консультант по карьере помогает клиенту превратить его способности в реальные возможности, способствует оптимальному выбору направления профессионального развития, снижает риск возможных ошибок: нереалистичного выбора и необдуманных решений.

Карьерные консультанты, как немногочисленный класс, появились порядка двух-трех лет назад. Новая профессия – консультант по карьере – стала логическим продолжением работы специалистов отделов занятости и профориентационных консультантов. Большую часть формируемого профессионального сообщества составляют рекрутеры/менеджеры по подбору персонала, менеджеры по персоналу и специалисты в области HR. Еще одна группа профессионалов, обратившихся к карьерному консультированию, психологи, имеющие опыт профориентационного и психологического консультирования.

Консультант по карьере должен уметь разобратся в том, что мотивирует его клиента, каковы его подлинные устремления; дать рекомендации клиенту по поводу его дальнейших действий с учетом перспектив развития той или иной отрасли, существующего на рынке труда, спроса на различные специальности, требований работодателей. Исходя из специфики задач, стоящих перед карьерными консультантами, основными особенностями их профессиональной подготовки должно стать наличие опыта психологического консультирования, знание рынка труда, владение методами оценки персонала, понимание специфики функционирования организаций разного типа.

Очевидно, что сильными сторонами карьерных консультантов, имеющих опыт работы в кадровых агентствах, является наличие опыта в оценке персонала, широта взгляда на рынок труда. Слабыми сторонами может быть недостаточное понимание

сути функционирования бизнес-структур или производственных предприятий, а также отсутствие навыков психологического консультирования.

Для карьерных консультантов, имеющих опыт психологической диагностики и психологического консультирования, слабыми сторонами может стать отсутствие опыта в оценке персонала, недостаточное владение информацией о состоянии рынка труда и основах функционирования организаций.

Сильными сторонами карьерных консультантов имеющих опыт работы в бизнес-структурах, в отделах HR, является хорошее понимание особенностей функционирования организаций, а слабыми сторонами может стать недостаточно широкая ин-

формация о рынке труда, отсутствие опыта оценки персонала и навыков консультирования.

Таким образом, новая профессия - консультант по карьере, интегрирует в себе как культуру психологического консультирования, так и высокую осведомленность о мире профессий и должностей. Такие специалисты должны быть способны оказать реальную помощь клиентам в развитии их профессиональной карьеры, что предполагает комплексный подход и оптимальные способы решения, вписанные как в социально-экономический контекст развития общества, так и в общую ситуацию жизни самого человека.

-
1. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. СПб.: Питер, 2002.
 2. <http://global-economics.ru>. Мировая экономика.
 3. www.ncda.org/. NCDA: MISSION STATEMENT, HISTORY AND PURPOSE.
 4. www.grosnn.ru. Как померить карьерный успех или критерии и факторы карьерного успеха.
 5. <http://www.managementnews.ru/> Новости менеджмента № 5 (11) 2009. Карьерный консультант.