

## ПОНЯТИЕ «КАРЬЕРА»: АНАЛИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЙ

*Е.В. Пахомова*

Представлены результаты исследования наиболее важных аспектов изучения карьеры и смежных с ней понятий. С этой целью был проведен контент-анализ определений, представленных в диссертациях, словарях, русскоязычной и зарубежной научной литературе. В результате была показана многомерность этого явления. Большинство определений указывают на процессуальный характер карьеры, протекающий, прежде всего, в профессиональном и социальном плане. Меньшее внимание в определениях уделено личностному контексту и развитию карьеры в рамках одной организации. К основным свойствам были отнесены индивидуальность, субъектность и активность. Среди функций карьеры выделяются достижение успеха, накопление профессионального опыта, профессиональное самоопределение и профессиональное самовыражение. Перспективным направлением исследования карьеры является изучение стадий процесса, а также задач этих стадий, что позволяет более детально изучить карьеру и в личностном контексте в силу связанности стадий с процессом развития самого человека.

Ключевые слова: карьера, контент-анализ, человеческий потенциал.

Современным организациям, учреждениям, компаниям, работающим в условиях высокой конкуренции, необходимо максимально эффективно организовывать бизнес-процессы для того, чтобы обеспечить поддержание качества выпускаемой продукции, а также разработку и вывод на рынок новых продуктов. Поэтому необходимо максимальное раскрытие человеческого потенциала, позволяющее специалисту продвинуться в выбранном им профессиональном направлении. В научной и популярной литературе продвижение в сфере профессиональной деятельности обозначают термином «карьера» [13, 16, 19, 21, 22].

Авторы публикаций вкладывают разное содержание в это понятие и термин. «Карьера» часто употребляется в одном ряду с другими терминами, например, «профессиональная реализация», «профессиональный успех», «трудовой путь», «профессия» и другими. Понимание этого термина варьируется в зависимости от целей конкретного исследования и научного направления, которого придерживается автор той или иной публикации. Нами был проведен контент-анализ определений, представленных в диссертациях, словарях, русскоязычной и зарубежной научной литературе в сочетании с частотным анализом выделенных категорий, понятий и терминов. Всего было изучено 29 определений. При этом исключалось повторение практически идентичных по смыслу определений, которые

приведены в разных литературных источниках.

Прежде всего было отмечено, что карьера рассматривается и как результат, и как процесс. Как следствие, были выделены подкатегории «процесс» и «результат». Далее был рассмотрен контекст, в котором рассматривается это явление, и были выделены свойства (характеристики) явления: «активность», «субъектность», «индивидуальность». Среди функций (задач) были рассмотрены: «достижение успеха», «накопление профессионального опыта», «профессиональное самоопределение», «самовыражение» и «смыслообразование». Результаты приведены в таблице.

Большинство определений (86 %) указывает на процессуальный характер карьеры [1, 4, 18, 23, 29]. При этом используется ряд смежных понятий: путь, перемещение, последовательность, движение и продвижение. Процесс подразумевает прохождение определенных этапов (стадий, ступеней), на каждом из которых человеку предстоит решать определенные задачи. Напрямую стадии (этапы, ступени) упоминается лишь в 38 % определений [1, 11, 25, 26].

Карьера как результат рассматривается в 17 % определений [1, 17, 20]. Однако в некоторых определениях такой вариант в определениях вообще не рассматривается [10, 12].

Кроме того, отмечается наличие определений, в которых карьера рассматривается и как процесс, и как результат.

## Краткие сообщения

### Результаты контент- и частотного анализа определений понятия и термина «карьера»

Категория	Подкатегория	Частота упоминания	
		(абс., раз)	(отн., %)
Характер	Процесс	25	86
	Результат	5	17
Контекст	Социальный	17	59
	Профессиональный	17	59
	Личностный	8	28
	Жизненный путь в целом	5	17
	Организационный	3	10
Свойства	Индивидуальность	9	31
	Субъективность	5	17
	Активность	2	7
Функции/задачи	Достижение успеха, продвижение в социальной сфере	12	41
	Накопление профессионального опыта, развитие профессионализма	8	28
	Профессиональное самоопределение	7	24
	Самовыражение	5	17
	Смыслообразование	2	7

Сравнение существующих периодизаций карьеры показывает, что описанные различными исследователями стадии вариабельны, а особенности их прохождения весьма широки. Подобные периодизации представлены Д. Сьюпером, Д. Левинсоном, И.П. Лотовой, А.И. Турчиновым, Д. Холлом и другими. Если стадию ориентации в профессии (выбор, обучение) и стадию спада выделяют практически все вышеперечисленные авторы, то содержание основной части процесса описывается чрезвычайно вариабельно, а раскрывается не полностью. Вероятно, этот аспект требует более детального изучения.

Карьера рассматривается как многомерный процесс, предполагающий развитие прежде всего в профессиональном плане (упоминается в 59 % определений) [1–5, 8, 15, 16] и в социальном плане (отражено в 59 %) [2, 5, 8, 18, 19, 24]. Эти две составляющие представлений о процессуальной стороне карьеры выходят в исследованных определениях на первый план и являются ведущими в карьере.

Кроме этого, можно выделить личностный контекст [1, 4, 5, 23, 28], который в некоторых исследованиях (10 % рассмотренных определений) отдельно выделяется как развитие карьеры в определенной организации [10, 25, 28].

Эти три линии развития являются сопряженными. В 18 % определений, карьера включается в контекст жизненного пути в целом [2, 3, 6, 14, 26, 28]. О многомерности это-

го процесса косвенно свидетельствует и существование различных подходов к классификации этого явления, в которых выделяются различные основания, признаки и критерии.

Сразу отметим, что в современной литературе часто используется два термина «карьера» и «профессиональная карьера». При этом «профессиональная карьера» выделяется как особый вид «карьеры», продвижение именно в профессиональной деятельности. При этом, согласно результатам контент-анализа, в 59 % определений термина «карьера» представлена ее связь с профессиональной деятельностью. Подавляющее большинство научных исследований, посвященных феномену карьеры, связаны именно с профессиональной, трудовой деятельностью.

В обыденном понимании «карьера» также рассматривается людьми в связи с динамикой положения и активности личности именно в профессиональной деятельности [27].

Важность такого свойства карьеры, как «индивидуальность» отмечается многими исследователями (что отражается в 31 % исследованных определений) [1, 3, 5, 7, 12, 17, 23]. Действительно, хотя у различных людей карьера может быть связана с одним и тем же родом деятельности («карьера педагога», «карьера менеджера» и т. п.) и сопровождается прохождением определенных, «типичных этапов», но прохождение этих этапов всегда индивидуально, как и способ достижения це-

ли, самореализации. Другими словами, карьера всегда реализуется человеком (субъектом) через его мировоззрение и действия (такого рода субъективность карьеры подчеркивается в 17 % рассмотренных определений – [4, 7, 15, 23]). Это отличает понятие карьеры от понятий «трудовая деятельность» и «профессия». Хотя термин «активность» не представлен широко в исследованных определениях (особым образом подчеркивается активность самого субъекта лишь в двух определениях [1, 28], он может являться ключевым при определении этого понятия. Наличие качества активности свидетельствует об определенных усилиях субъекта для того, чтобы карьера состоялась. Это свойство отличает понятие о карьере от понятий о трудовом пути и профессионализации. Во многих исследованиях употребление словосочетания «построение карьеры» также отражает необходимость проявления субъектом активности. Подтверждением такого предположения является факт частой подмены в отечественной литературе термина «карьера» термином «профессионализация» обозначающем процесс становления человека в профессии. С другой стороны, встречается узкое понимание карьеры лишь как продвижения к внешним успехам, выгоде, почету. При этом в повседневной речи часто встречаются выражения типа «делать карьеру» или «строить карьеру», что также подразумевает проявление активности.

Среди функций (задач) карьеры очевидно прослеживаются социальный, профессиональный и личностный контексты.

О достижении успеха, прежде всего в социальном контексте, упоминается в 41 % рассмотренных определений [12, 13, 16, 18–21, 24]. При этом успех может рассматриваться и как цель, и как результат карьеры. Другими словами, карьеру можно отнести к числу критериев социальной адаптивности и успешности жизненного пути в целом. Кроме того, в 21 % определений употребляется тесно связанный с успехом термин «продвижение» [3, 13, 16, 19, 21]. Накопление профессионального опыта и развитие профессионализма являются важнейшими задачами карьеры, что указывается почти в трети рассмотренных определений [7–9, 14, 15, 17, 28].

Следующей связанной с профессиональным и личностным развитием составной частью карьеры в 24 % определений называется профессиональное самоопределение. Процесс профессионального самоопределения соотно-

сится с непрерывным процессом выбора и имеет в своей основе «Я-концепцию» личности – относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека [5, 16, 17, 23, 25, 27]. С процессом личностного развития тесно связаны самовыражение, реализация своего потенциала. Вероятно, для разных людей на определенных этапах карьеры важны соответствующие им определенные карьерные задачи, в зависимости от которых они расставляют свои карьерные приоритеты.

Итак, карьера – процесс профессионального формирования субъекта. Карьеру можно рассматривать, прежде всего, в социальном и профессиональном контексте. Для каждого из этих контекстов выделяются свои определенные задачи, различные для разных этапов карьеры. Вероятно, в зависимости от того, какие задачи стоят перед человеком, им расставляются свои карьерные приоритеты. Очевидно, что карьерное развитие в этих направлениях практически не возможно без сопровождающего его личностного развития. Однако в исследованных материалах этому моменту уделено меньшее внимание (только в 28 % определений). В целом процесс профессионального формирования субъекта предполагает обогащение опытом, позволяет достигнуть социального признания и реализовать личностный потенциал. В обыденном понимании и в текстах большинства научных публикаций карьера рассматривается в контексте трудовой деятельности. При этом карьера, вероятно, тесно связана с жизненным путем человека в целом. Карьера является процессом индивидуальным, связанным с активностью самого субъекта, поэтому достичь карьерных высот (и, в дальнейшем, удержать их) способен только тот, кто сознательно к этому стремится, пытается особым образом организовать свою деятельность. Такая деятельность предполагает отношение к собственным знаниям и способностям как к капиталу, а к работе – как деятельности на длительную перспективу.

Перспективным направлением исследования карьеры является изучение стадий процесса. Однако выделение стадий в процессе карьеры упоминается только в 38 % исследованных определений из 86 % их общего числа, рассматривающих карьеру как процесс (при том, что любой процесс включает в себя определенную стадийность). Еще реже формулируются задачи этих стадий. Решение

этих проблем позволит более детально изучить карьеру в личностном контексте, поскольку стадии, вероятно, логически связаны с процессом развития самого человека (аргументом чему служит наличие множества классификаций, опирающихся на принцип возрастной периодизации).

### Литература

1. Акбиева, З. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста / З. Акбиева, О. Терновская, Л. Шнейдер. – М.: МПСИ, 2008. – 328 с.
2. Богатырева, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста / О.О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
3. Большой толковый социологический словарь / под ред. Г.В. Осипова. – М.: Прогресс, 1999. – Т. 1. – 945 с.
4. Джанерьян, С.Т. Карьера личности и ее профессия / С.Т. Джанерьян // Социальная психология в вопросах и ответах: учеб. пособие / отв. ред. В.А. Лабунская. – М.: Гардарики, 1999. – С. 339–358.
5. Зайцев, Г.Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М.: Издат. центр «Академия», 2007. – 256 с.
6. Иванцевич, Д.М. Человеческие ресурсы управления / Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 424 с.
7. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Управление персоналом» / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 368 с.
8. Клейменова, Ю.Э. Влияние социально-психологических факторов на успешность карьеры в малом бизнесе: дис. .... канд. психол. наук / Ю.Э. Клейменова. – М., 2007. – 184 с.
9. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов Н/Д: Феникс, 1996. – 512 с.
10. Комиссарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.А. Комиссарова. – М.: Дело, 2002. – 312 с.
11. Кричевский Р.Л. Понятие карьеры / Ю.В. Сиягин, Р.Л. Кричевский и др. – <http://www.potentiales.ru/page228.html> (дата обращения: 10.02.2011).
12. Ладанов, И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И.Д. Ладанов. – М.: УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
13. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 304 с.
14. Митюнина, С.В. Модели профессиональной карьеры личности: автореферат дис. ... канд. социол. наук. / С.В. Митюнина. – Нижний Новгород, 2006. – С. 23.
15. Михайлова, Г.Б. Понятие карьеры в психологической науке / Г.Б. Михайлова // Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы / под ред. О.М. Смирновой. – А.: НИТИ, 1997. – 400 с.
16. Мозилевкин, Е.А. Психологические факторы карьеры государственных служащих // Становление госслужбы в России и подготовка высшего административно-управленческого потенциала / под ред. К.С. Новикова. – М.: ИНИОН, 1998. – 251 с.
17. Музыченко, В.В. Управление персоналом. Лекции: учебник для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Музыченко. – М.: Издат. центр «Академия», 2003. – 528 с.
18. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
19. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Питер, 2000. – 298 с.
20. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: МОДЭК, 1996. – 256 с.
21. Психология труда: учебник для студентов вузов / под ред. проф. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 350 с.
22. Социология: Энциклопедия / сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин и др. – Минск: Книжный Дом, 2003. – 1312 с.
23. Турчинов, Н.И. Управление персоналом: учеб. / Н.И. Турчинов. – М.: РАГС, 2003. – 345 с.
24. Чернышев, Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика / Я.Л. Чернышев // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 221–232.
25. Шекиня, С.В. Управление персоналом в современной организации: учеб.-метод. пособие / С.В. Шекиня. – М.: Бизнес-школа «Интелл-синтез», 1996. – 368 с.

26. Шерет, Т.Д. *Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании: дис. ... канд. психол. наук / Т.Д. Шерет. – Ростов н/Д., 2006. – 246 с.*

27. Яценко, В.Н. *Трудовая карьера: формирование и управление: автореф. дис. ... канд.*

*социол. наук / В.Н. Яценко. – Уфа, 2003. – 22 с.*

28. Hall, D. *Career development in organizations / D. Hall. – San Francisco; London: Jossey-Bass, 1986. – 366 p.*

29. Super, D.E. *The psychology of careers / D.E. Super. – New York: Harper&Brothers, 1957. – 150 с.*

**Пахомова Екатерина Вячеславовна**, аспирант кафедры «Психологическая диагностика и консультирование», Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, ekaterinalink1@gmail.com

---

## THE CONCEPT OF "CAREER": ANALYSIS OF TERMS

**E.V. Pakhomo**

The results of the research, the purpose of which was the indication of the most important aspects of career studies, are presented. Attention paid to the separation of careers related concepts. To do this, we used a content analysis of the definitions presented in the thesis, dictionaries and scientific literature. The result was marked by the multidimensionality of the phenomenon. Most definitions indicate the procedural nature of career, that is presented mostly in social and professional cases. The most significant functions are: success achievement, accumulation of professional experience, professional self-determination and professional self-expression. As a result, the scope of related concepts was defined, and the most general tendencies of studying of this phenomenon were highlighted and future development of the research were marked. A promising area of research is the study of the stages. This will allow a more detailed study of personal context.

*Keywords: career, content analysis, human potential.*

**Ekaterina V. Pakhomo**, Postgraduate student of the department “Psychological testing and counseling”, South Ural State University, ekaterinalink1@gmail.com

*Поступила в редакцию 19 мая 2013 г.*