

Галина Михайловна Пономарёва, руководитель Центра психологической поддержки детей и взрослых «Мир психологии», г. Комсомольск-на-Амуре

КАК ВЫПУСКНИКУ ВУЗА ПОДГОТОВИТЬСЯ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ

Выбирая профессию по душе, задумывается ли выпускник вуза — будущий работник о том, как будет складываться его профессиональная карьера? Период построения карьеры начинается не с момента подписания трудового договора. Его начало — с первых институтских лекций, когда молодой человек не только начинает изучать предмет по специализации, но и готовить себя к тому, как он пройдёт этот путь профессионала: будет ли он ведомым и там как получится или возьмёт управление собственной карьерой в свои руки.

Ключевые слова: *карьерный рост, горизонтальная и вертикальная карьера, сензитивные периоды профессионального самоопределения, стремительная и поступательная карьера, управление собственным карьерным ростом, успешная адаптация в профессии*

Пока для студента в вузе приоритетны его достижения и успехи в образовательной деятельности. Видение себя в профессии часто ограничивается первыми впечатлениями о том дне, когда выпускник приступит к выполнению профессиональных обязанностей. Зачастую оно базируется на внешних атрибутах специальности: будущий врач видит себя в белом халате у хирургического стола, будущий инженер — в фирменной спецовке в рабочем цехе, будущий банкир в строгом костюме от брендового портного на заседании совета директоров. Будни профессиональной деятельности не воспринимаются студентом в полном объеме, даже если он проходил полноценную практику и имеет представление о том, чем именно он будет заниматься на протяжении долгой профессиональной жизни. Слово «карьера» пока не ассоциируется с такими понятиями, как

«горизонтальная и вертикальная карьера», «карьерная лестница», «карьерный рост», «карьерное плато» и даже «спад карьеры», хотя на вопрос: «Хотел бы ты сделать карьеру в своей профессии?» — студенты отвечают положительно, если, конечно, ее выбор был сделан сознательно, а не по незначимым критериям, таким, например, как «в этот институт было легче поступить». Ошибка карьерного роста подстерегает тех выпускников вузов, кто не подготовился к такому росту, пустил все на самотек, не спланировал свою карьеру и не взрастил ее поступательно. Именно «спланировал» и «взрастил», потому что не у каждого есть внешние помощники, которые принимают решение о карьерном росте специалиста, и не каждый дождется роста карьеры, только надеясь на появление таких помощников. Однако, если еще обучаясь в институте, студент правиль-



но подойдет к процессу формирования своей карьеры на протяжении всей профессиональной жизни, он добьется значимых результатов и получит удовлетворение своих амбиций.

Важно учитывать две главные составляющие успешной карьеры:

- 1) социальную среду;
- 2) лицо, принимающее решение.

Социальная среда — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности человека и социальных групп, включающая в себя экономику региона, общественное сознание, территориальную субкультуру и социальную микросреду — непосредственное окружение человека: семью, трудовую, учебную и другие группы. Специалисту необходимо понимать, что для достижения реальной карьеры ему следует учитывать факторы той социальной среды, в которой будет проходить его профессиональная жизнь. С этими факторами нужно или смириться, как с неизбежными, или использовать все возможности, чтобы изменить социальную среду на более благоприятную для карьерного роста. Можно долго мечтать о портфеле министра, проживая в городке на периферии страны, но так и не дожидаясь исполнения мечты, несмотря на высокие профессиональные достижения в социальной среде маленького городка. Ускорить получение будущей высокой должности возможно, начав свою карьеру с переезда как минимум в региональный центр.

Лицо, принимающее решение, — это человек, наделенный полномочиями в той или иной сфере, несущий прямую ответственность за реализацию и последствия принятого решения. Это

может быть непосредственный начальник работника в той организации, в которой работает специалист, желающий сделать карьеру, или должностное лицо, стоящее выше непосредственного начальника, или «серый кардинал» в трудовом коллективе (часто эту роль играет секретарь начальника). Именно от лица, принимающего решение, зависит оценка профессиональных достижений специалиста и возможность его карьерного роста, потому что случаи самовыдвижения довольно редки и граничат с голливудскими чудесами. Можно стать высококлассным профессионалом, которого ни один начальник не захочет отпускать от себя, потому что самого начальника волнует только собственная карьера, а она стоит «на плечах» классных специалистов. Другой вариант — быть посредственным работником, который мастерски использует собственный социальный интеллект при построении контактов с нужными людьми, и любой начальник будет считать за честь поспособствовать росту карьеры такому «далеко идущему специалисту».

Время, отведенное на обучение в вузе, благоприятно для того, чтобы уже с первого курса накапливать ресурсы для изменения социальной среды и обучаться способам установления социальных контактов с людьми, принимающими решения.

Успешная карьера специалиста может проходить по двум сценариям.

1. Поступательная карьера, распределяемая равномерно по определенным этапам развития личности профессионала.

2. Стремительная карьера, так называемый «быстрый взлет» на каком-то определенном этапе с последующем «карьерным плато», т.е. стагнацией про-

фессионального роста на протяжении долгих лет.

Как ни привлекательна для молодого специалиста стремительная карьера, она не даст удовлетворения его профессиональным амбициям, потому что «любой фрукт созревает в свое время». Быстрый взлет — зачастую показатель не профессионализма, а «наличия лохматой руки». Социальная среда относится настороженно к таким специалистам, и их становление в профессии часто сопряжено с производственными конфликтами. Профессиональные результаты подобного специалиста минимальны, и без внешней поддержки ему трудно утвердиться не только в глазах коллег и подчиненных, но и в собственных глазах. Недаром даже очень большие начальники, если они желают профессиональных успехов своим детям, назначают их на самые низкие должности в фирме, дают им возможность наработать профессиональный опыт и постепенно доводят их до высокого уровня знаний и умений в специальности.

Поступательная карьера благоприятна для молодого специалиста, потому что она позволяет постичь все тонкости профессии и получить положительные результаты в работе, которые послужат основой для успешного карьерного роста. При прочих равных условиях больше шансов получить назначение на должность тому специалисту, за плечами которого положительный опыт на предыдущем месте учебы или работы и значимые результаты для своего возраста, чем тому, портфолио которого содержит только диплом с отличием и никаких других доказательств. Поступательная карьера совпадает с сензитивными этапами развития личности и не мешает успешно совмещать производственную

деятельность с другими сторонами разнообразной жизни человека, т.к. согласуется с потребностями в одновременных профессиональных и личных достижениях. Однако и такой карьерой лучше управлять самому, чем допускать управление ею другими людьми, у которых имеются свои скрытые цели, не совпадающие с целями работника. Потом, через много лет, проанализировав свой профессиональный путь, человек может разочароваться в своих достижениях, но время будет упущено и ничего изменить уже нельзя. Так, выпускница экономического факультета технического вуза, подающая надежды «девочка-бухгалтер» в детском саду, став взрослой 50-летней дамой, так и осталась «грамотным уважаемым специалистом» без наград и званий, потому что заведующая этим садом в свое время не посчитала нужным раскрыть весь потенциал своего бухгалтера, ведь штатным расписанием не было предусмотрено повышение квалификации и аттестации бухгалтеров для получения высшей категории с соответствующим социальным статусом и заработной платой, а отпускать хорошего специалиста, за которым как за каменной стеной, не хотелось.

Студентам, желающим пройти свой путь в выбранной ими профессии, не стоит игнорировать тонкости карьерного роста, которых, разумеется, много. Сегодня к рассмотрению предлагается путь управления карьерным ростом с позиции возрастных периодов развития человека, сензитивных потребностям определенного возраста применительно к профессиональной деятельности.

До 20 лет — **стадия обучения**, на которой молодой человек постигает азы профессии.



На этой стадии студент включен в процесс обучения в вузе или другом учебном заведении, дающем ему не только необходимые знания, но и документ, подтверждающий их. Конечно, с развитием современных технологий обучения и самомотивируясь на изучение какой-либо специализации, можно со временем научиться выполнять необходимые трудовые действия, а потом заниматься ими всю жизнь, получая материальное и моральное удовлетворение. Однако социум ориентируется не только на знания и умения работника, но и на документы, подтверждающие наличие у него этих знаний и умений. Более того, сегодня работодатель скрупулезно изучает как сам документ, памятуя, что документы могут быть подделкой, так и портфолио бывшего студента, информацию о котором легко найти в любом учебном заведении. Поэтому, если студент заинтересован в своей будущей успешной карьере, ему необходимо:

- ответственно отнестись к выбору учебного заведения и весь период учебы наполнять свое портфолио разными положительными достижениями как в учебной, так и в социальной деятельности. Но раз мы говорим о карьере, то одно из самых важных условий при выборе вуза — это его значимость в той профессиональной среде, в которой выпускник начнет свою деятельность. Получается, что, чем выше статус учебного заведения, тем больше шансов сделать блестящую карьеру. Поэтому, еще учась в школе, ученик должен размышлять о своей карьере и учиться так, чтобы была возможность поступления в вуз более высокого статуса;

- выбрать профессию, позволяющую сделать успешную карьеру. Согласитесь, что библиотекаря не назначают начальни-

ком департамента образования, программиста обойдет инженер при подборе на вакансию директора крупного завода, врач общей практики должен будет долгие годы доказывать свой профессионализм, чтобы его назначили главным врачом больницы в отличие от хирурга. Другими словами, начальная специализация во многом влияет на вертикальную карьеру работника. Эту особенность общества надо учитывать при выборе профессии.

Период 20–35 лет — **стадия включения в профессию**, на которой происходит достижение успеха в определенной специализации.

На этом этапе развития личности для человека актуальны отнюдь не профессиональные достижения. Приоритетны создание семьи, обустройство быта, рождение детей. Для всего этого нужны деньги, поэтому работник задумывается над тем, как своими профессиональными знаниями и умениями заработать как можно больше. Включение в профессию может проходить двумя вариантами построения карьеры: **горизонтальной** — расширение профессиональных навыков и получение устойчивых результатов работы в должности до уровня эксперта и **вертикальной** — получение назначений на должности с различными профессиональными компетенциями независимо от результатов работы на каждой из должностей. Для горизонтальной карьеры характерно качественное выполнение трудовых функций и получение вознаграждения именно за результат труда. Для вертикальной карьеры важен не столько результат собственного труда, сколько способность работника устанавливать социальные контакты с людьми, принимающими решение, а материальное вознаграждение складывается от та-

рифа оплаты труда данной должности и нацеленности на получение бонусной оплаты в зависимости от статуса этой должности. Так, при горизонтальной карьере, будучи инженером на заводе, работник будет накапливать профессиональный опыт, который с годами станет настолько уникальным, что его будут считать высококлассным специалистом, но заработная плата будет соответствовать только результату его труда: перевыполнил план — высокая оплата труда. При вертикальной карьере, в том случае когда молодого инженера назначат на должность хотя бы маленького начальника, ему придется включиться в систему взаимоотношений «подчиненный — начальник — еще больший начальник», где только его статус в должности будет подкреплён высокой оплатой: повышение в должности — повышение оплаты труда. Кстати, маленькие начальники, не развивающие свою вертикальную карьеру дальше, со временем будут получать гораздо меньше денег за свой труд, чем их соратники, вступившие на путь развития горизонтальной карьеры.

Если учитывать, что возраст 20–35 лет сензитивен периоду ухаживания, раннего брака, начала самостоятельной семейной жизни и в то же время — периоду профессионального становления (по Эриксону), то начинающему работнику следует определиться, карьеру какой направленности ему выбрать. Ранняя вертикальная карьера может привести к проблемам в семейной жизни, укрепление в горизонтальной карьере может надолго отодвинуть статус должности (напомню, высококлассного работника лица, принимающие решения, с неохотой отпускают от себя).

Решение в развитии **ступенчатой карьеры**, т.е. в совмещении горизонталь-

ной и вертикальной, где горизонтальная карьера первична. Это означает, что молодому специалисту необходимо самому себе назначить временные рамки, когда он максимум своих профессиональных возможностей будет реализовывать сначала на развитие горизонтальной карьеры, затем переключится на развитие вертикальной, затем — снова укрепление результатов труда на горизонтальном уровне, но уже в новой должности, и снова подъем по социальной лестнице до получения следующей более высокой должности и так далее. Следуя ступенчатой карьере, работник потратит больше времени, поднимаясь до той должности, на которую рассчитывает при одновременном статусе эксперта в профессии, чем при быстрой вертикальной карьере, однако он получит стабильность своего статуса — у него всегда за плечами есть опыт в профессии, который прокормит его при неблагоприятных ситуациях на рынке труда.

Стадия включения в профессию совпадает с периодом адаптации работника и к труду, и к рабочему месту, и к коллегам, и к начальству, поэтому акцентируем внимание будущего «карьериста» на этом важном этапе. От того, насколько успешно пройдет адаптация, во многом зависит, закрепится ли работник на предприятии и далее будет развиваться под наблюдением лица, принимающего решение о его статусном росте, или будет часто менять места работы, что, разумеется, неблагоприятно будет оценено его работодателями.

Нужно настроиться на включение одновременно в следующие виды адаптации.

1. *Психофизиологическая* — приспособление человека к непривычным условиям, новому режиму труда и отдыха.



Цель молодого специалиста — организовать свою жизнь так, чтобы работа стала ее самой важной составляющей, вплоть до того, что семейную жизнь надо будет подстроить под график работы. Если на работу нужно приходить в белой рубашке, то следует приучить жену (или самого себя) к каждодневной вечерней глажке рубашки.

2. *Социально-психологическая* — вхождение в трудовой коллектив, овладение ценностями организационной культуры. Цель — максимально быстро познакомиться со всеми людьми, с которыми придется устанавливать контакты, полностью принять традиции предприятия и следовать им без осуждения, независимо от того, принимаешь их или нет. Если через месяц работы на предприятии ты знаешь по именам всех от сторожа до начальника, если ты принимаешь участие в корпоративах и «думаешь, что говорить» на совещаниях, то твою лояльность к трудовому коллективу заметит не только сторож, но и начальник. Это хорошо со всех сторон.

3. *Социально-организационная* — принятие и выполнение должностных обязанностей в соответствии с организационной иерархией. Цель — научиться беспрекословно соблюдать все инструкции, выполнять все профессиональные действия и принимать решения только в рамках своей компетенции и не более. Если ты не нарушаешь трудовую дисциплину и вовремя сдаешь отчеты, тебя оценят как дисциплинированного работника независимо от качества твоих отчетов. Если будешь больше молчать и выполнять, чем спорить и предлагать, тебя будут продвигать по служебной лестнице намного быстрее, чем, если ты в период адаптации начнешь фонтанировать гениальными идеями.

4. *Профессиональная* — активное освоение действий в соответствии с должностной инструкцией, этикой общения, нормами труда. Цель — накопить профессиональные результаты и эффектно презентовать их лицу, принимающему решение. Период адаптации закончится успехом тогда, когда к новому работнику будут одинаково уважительно относиться все в его близком профессиональном окружении: коллеги не будут больше «испытывать на прочность» и начнут спрашивать совета, начальник не будет публично критиковать и начнет замечать успехи, которые обязательно подкрепит материально.

Подходя к 35-летнему порогу, специалист, управляющий своей карьерой, уже имеет за плечами опыт работы на одном предприятии, устойчивые положительные результаты труда, уважение в трудовом коллективе, установление благоприятных социальных контактов с лицами, принимающими решение, а самое главное — удовлетворение от своей работы и крепкую семью с любящими родственниками.

Возраст 35–45 лет — **стадия профессионализма**, на которой происходит переоценка ценностей своих профессиональных достижений и личностного развития, удовлетворение или неудовлетворение своим карьерным ростом.

Этот период наиболее благоприятен для презентации уникальности специалиста. Многолетний опыт дал возможность накопить результаты труда, которые сейчас нужно перевести в экспертное качество. Для того чтобы качество работника было высоко оценено лицами, принимающими решение о его статусном карьерном росте, самому работнику нужно сделать так, чтобы какая-то часть его труда была переведена в раз-

ряд «уникальности», т.е. этот результат может быть достигнут только или самим работником, или по его технологии, или при его руководстве, или после обучения на его курсах. Это та изюминка, которая отличает специалиста от других таких же, не обладающих уникальностью и действующих до сих пор в рамках инструкций. Начиная с 35 лет надо приложить максимум усилий, чтобы создать такую ситуацию, даже за счет сил, которые хотелось бы отдать на другие стороны жизни. Думайте и изобретайте, пока не достигли рубежа 35 лет, но до срока не сообщайте никому о своих изысканиях. Вступите в период развития стадии профессионализма и смело заявляйте о своих идеях — вас будут слушать (ведь ранее вы стали уважаемым членом трудового коллектива), вам будут следовать (ведь ваши высокие результаты так же высоко оплачиваются), вас начнут продвигать по служебной лестнице, потому что будет понятно: иметь одного классного специалиста выгодно, но еще выгоднее — дать ему возможность передать свой уникальный опыт команде, но для этого надо дать ему более высокую должность и высокую зарплату. Иначе (это тоже соответствует периоду профессионализма) «я смогу найти другое место работы, где меня оценят по достоинству!»

Возраст 45–55 лет — **стадия мастерства**, это период максимальных профессиональных достижений на той должности и в том социальном и профессиональном статусе, которого достиг специалист.

Обычно в предыдущий период и горизонтальная, и вертикальная карьера специалиста резко поднимается до максимально возможного уровня в зависимости от социальной среды и лиц,

принимающих решение. Обычно вступление в период мастерства означает, что карьерный рост как таковой прекратился. Стадия мастерства предполагает, что теперь специалист не столько развивается, сколько стабильно работает на достижение результатов, которые были им спланированы ранее. К возрасту 45–55 лет работник уже имеет тот опыт и ту социальную должность, которые будут приносить ему дивиденды даже без максимального приложения сил и времени с его стороны. Это стадия, про которую говорят: «Сначала человек работает на имя, потом имя работает на человека». Правда, говорят и так: «Если до 45 лет не получил портфель большого начальника, то уже не получишь его никогда». Конечно, незначительные продвижения в вертикальной карьере могут происходить, особенно если сам работник заранее позаботился и установил благоприятные контакты с лицами, принимающими решения, однако ждать слишком больших продвижений по карьерной лестнице все-таки не стоит, да и горизонтальная карьера вряд ли будет пополняться новыми крупными результатами труда. Однако есть в этом периоде главная ценность: можно полностью насладиться результатами своего карьерного роста, потому что специалист уже получил и моральное, и материальное признание. Работа ему дается легко, поэтому есть время на отдых и занятия любимым делом, не связанным с работой. Стадия мастерства — это наиболее благоприятная стадия для получения дивидендов от начальства, коллег и даже от конкурентов, вот только и расслабляться не следует. Весь период надо держать на контроле, подготавливая себя к новому будущему этапу профессиональной карьеры, который обязательно наступит



и может принести как радость, так и разочарование. Как бы ни стремился специалист к высоким результатам своего труда и высокому социальному статусу, он должен понимать, что физиологические законы природы неумолимы и они станут причиной снижения качества его жизни. Пока этот период не наступил, одна из главных целей работника — накопить как можно больше материальных средств и завести как можно больше социальных связей для безболезненного перехода на новую стадию карьерного развития.

Подводя итоги стадии профессионализма, работник, управляющий своей карьерой, имеет достаточно высокую статусную должность, полученную на основе предыдущих высоких результатов работы и потенциальных возможностей к достижению еще больших результатов, т.к. мотивирован на свое дальнейшее развитие для получения теперь уже высоких моральных и материальных наград.

Возраст 55–65 лет — **стадия творческого управления**, на которой реализуется деятельность специалиста как наставника.

Решение о том, что пора перейти на более низкую социальную ступень, принимает или сам работник, или лицо, принимающее решение. В первом случае переход пройдет менее болезненно хотя бы потому, что это собственное решение. Если решение перейти на более легкий участок работы сопроводить предложением наставничества, то можно еще на долгие годы сохранить крепкую связь с предприятием и при-

вычным образом жизни. Многолетний опыт и высокие результаты труда привлекают к заслуженному деятелю в области (например, самолетостроения) молодежь, которая будет стимулировать профессионала на новые достижения — уже в роли наставника. Спланировать и организовать свой переход на руководство творческой командой по выполнению сложного производственного задания, научить молодых специалистов собственным уникальным технологиям, научиться у них новому взгляду на процесс получения результата, стать харизматичным лидером в команде начинающих высококлассных специалистов, добиться цели — вот к чему надо стремиться в период 55–65 лет. Результат работы ваших подопечных — это результат вашей блестящей карьеры, которую вы построили своими руками.

Завершение горизонтальной и вертикальной карьеры будет итогом профессиональных достижений работника на момент прекращения трудового договора в связи с выходом на пенсию: или гордость за полученные результаты на работе, которая доставляла и моральное, и материальное удовлетворение или сожаление о потерянных годах и неиспользованных возможностях.

Слушая первую публичную лекцию в институте о введении в специальность, студент уже мечтает о блестящей защите диплома. Предлагаю расширить мечты и подумать о том, как построить свою блестящую карьеру, о которой можно будет рассказывать всем, кто разделит с тобой, сегодняшний выпускник вуза, лавочку заслуженного пенсионера...