

**КОНСТРУИРОВАНИЕ ИНТЕРВЬЮ
«СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О КАРЬЕРЕ»****Сучкова О.В.**

В данной статье описывается разработка интервью «Социальные представления о карьере». Автор статьи анализирует разные определения карьеры, обосновывает значимость конструирования интервью. Автор предлагает включить в опросник параметры: индивидуальные определения карьеры, значимость карьеры, ожидания и достижения, динамика карьеры; причины продвижения в карьере, способы продвижения по карьерной лестнице, отказ от карьеры/завершение карьеры.

Ключевые слова: интервью, карьера, социальные представления, вопросы, организационная психология, продвижение.

Понятие «карьера» является не только психологическим понятием, оно изучается в сферах управления, экономики, социологии, кроме того, это слово знакомо массовому сознанию, то есть не считается исключительно научным термином. Если не учитывать психологические аспекты, то «карьера понимается как постепенное продвижение по служебной лестнице, которое сопровождается изменением социального статуса и повышением ценности специалиста» [1, с.7]. К рассмотрению карьеры обращалось большое количество как отечественных, так и зарубежных исследователей.

Начнём с определения карьеры в словаре по профориентации и психологической поддержке: «успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности. Целесообразно различать: 1) широкое понимание карьеры как профессиональное продвижение, профессиональный рост, как этапы восхождения человека к профессионализму» <...> «результатом карьеры в широком понимании является высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса; 2) более узкое понимание карьеры как должностного продвижения» [6].

Для психологии в целом и организационной психологии в частности важно изучать психологические аспекты карьеры, отражение этого явления в индивидуальном и массовом сознании. Поскольку в данной статье идёт речь о представлениях, уделим внимание соответствующим подходам, затрагивающим когнитивные аспекты. Например, в менеджменте карьера рассматривается как «субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в форме личностного самовыражения; поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника» (А.А. Васецкий) [2, с. 178].

В определении Д.М. Иванцевича и А.А. Лобанова наблюдается, что карьера предполагает когнитивные и поведенческие изменения у личности «карьера – это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и

деятельности в течение трудовой жизни» [цит. по 3, с. 263]. В подходе С.И. Сотниковой также можно обнаружить когнитивный и поведенческий аспект: «Карьера - это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанная с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека» [7, с. 315-334].

Л.Г. Почебут и В.А. Чикер пишут о том, что кроме объективного критерия успешной карьеры (продвижения внутри организации и профессии) есть ещё и субъективный критерий – удовлетворённость личности своими карьерными достижениями. «Критерием личностной, субъективной успешности может быть собственное мнение человека о том, достиг ли он того успеха, к которому стремился. Важным субъективным моментом является зависимость успеха от референтной группы, к которой человек себя относит» [5, с. 204]. Но здесь идёт речь не о представлениях работника о карьере вообще, а о представлениях, направленных на собственную карьеру.

Теоретический обзор литературы по проблеме позволяет говорить о том, что нельзя поставить знак «равно» между профессиональной деятельностью и карьерой. Карьеру отличает продолжительный, последовательный характер, карьера предполагает продвижение, изменения и достижения.

Социальные представления согласно А.И. Донцову и Т.П. Емельяновой это «та часть индивидуальных сознаний, которая типична для представителей одной и той же социальной группы» [4, с. 148]. Социальные представления — это продукт социального познания, представления какой-либо группы о социальном объекте. Карьера является, разумеется, не природным, а социальным объектом, её существование невозможно вне общественных, в частности, трудовых отношений. Предполагается интервьюировать профессиональные группы как разновидности социальных групп.

В психологической науке уже разработаны инструменты, позволяющие изучать психологические аспекты карьеры. Например, известная тестовая методика Э. Шейна «Якоря карьеры», с помощью которой можно измерить уровень выраженности ценностных ориентаций в карьере. Существует методика «Я-Другой, Карьера-Дело» Г.В. Резапкиной, где представлена субшкала «Карьера»; опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер; адаптация Е.А. Могилевкина) и другие.

Почему предлагается интервью, направленное на изучение представлений, а не уровня выраженности признака?

1. С помощью интервью можно получить данные качественного характера, которые содержательно отражают мнения, представления людей во всём их многообразии; показывают субъективное видение респондентов. Мы можем осуществить мониторинг, получить срез – что думают о карьере профессионалы с опытом работы в настоящее время.

2. Можно определить, есть ли у работников организаций переоценка значимости карьеры в ущерб другим сферам жизни. Не пренебрегают ли они собственным здоровьем, семьёй, общением с друзьями, иными интересами. У каких категорий работников, в каких организациях это проявляется?

3. Результаты интервьюирования помогут определить реалистичность в представлениях респондентов о карьере. Насколько специалисты ориентированы усердно трудиться, чтобы получить результаты или хотят «всё и сразу» – быстрого и стремительно продвижения по карьерной лестнице, не прилагая усилий. Данный аспект позволит вести работу по сопровождению будущих специалистов, формировать реалистичные представления о карьере, профессиональной деятельности, помочь адаптироваться в организации и помочь сформировать профессиональную идентичность.

Интервью «Социальные представления о карьере» предназначено для работающих специалистов уже имеющих опыт работы несколько лет. Опросник находится в стадии разработки, пилотажное исследование планируется в будущем. На данный момент выделены параметры и сформулированы вопросы респондентам для каждого параметра. Нами предлагается 8 параметров, к каждому создано 4–7 вопросов. В разработке интервью принимали участие студенты 2 курса (2019) факультета психологии Тверского государственного университета, работа велась в рамках дисциплины «Практикум по социально-психологической диагностике».

ПАРАМЕТРЫ

1. Индивидуальные определения карьеры.
2. Значимость карьеры.
3. Востребованность специалиста.
4. Ожидания и достижения.
5. Динамика карьеры.
6. Причины продвижения/не продвижения в карьере.
7. Способы продвижения по карьерной лестнице.
8. Отказ от карьеры/завершение карьеры.

Рассмотрим некоторые конкретные вопросы для респондентов, которые на сегодняшний день представляют рабочий материал для интервью. Большинство вопросов по форме открытые.

Параметр. Индивидуальные определения карьеры

Что такое карьера в Вашем представлении?

Сформулируйте своими словами определение карьеры.

Что для Вас карьера?

Продолжите предложение: «Для меня карьера это...».

Параметр. Значимость карьеры

Какова, по Вашему мнению, значимость карьеры для личности?

Какое место в Вашей жизни занимает Ваша карьера?

Сколько времени Вы готовы уделять своей карьере в жизни? От 0% до 100%?

Является ли для Вас карьера приоритетом в жизни?

Параметр. Причины продвижения/не продвижения в карьере

Влияет ли уровень образования на скорость карьерного роста?

Что мешает продвижению Вашей карьеры?

Какие препятствия могут встретиться во время продвижения в карьере?

Какими качествами нужно обладать, чтобы преодолевать препятствия во время продвижения в карьере?

Параметр. Способы продвижения по карьерной лестнице

Является ли обязательным продвижения по карьерной лестнице?

Какие Вы видите способы продвижения в карьере?

Какие способы продвижения по карьерной лестнице Вы используете?

На что Вы готовы пойти ради продвижения в карьере?

Какими качествами, по-вашему мнению, должен обладать сотрудник для продвижения по карьерной лестнице?

Продолжите предложение: «Ради продвижения по карьерной лестнице я бы никогда не...»

Параметр. Отказ от карьеры/завершение карьеры

Продолжите предложение: Я готов(а) уйти с работы, если...

Что может заставить Вас отказаться от карьеры?

Какие причины могут повлиять на отказ от карьеры?

Задумывались ли Вы об окончании карьеры?

Каким Вы видите окончание Вашей карьеры?

Охарактеризуйте идеальное окончание карьеры работающего профессионала.

Охарактеризуйте человека, который отказался от карьеры (строить карьеру). Какой он?

Изучение проблематики представлений о карьере имеет междисциплинарный характер внутри психологической науки. Данное исследование обладает теоретической значимостью, оно может внести вклад в организационную и социальную психологию. Результаты могут обогатить раздел организационной психологии «психология карьеры» и психологию больших социальных групп и общностей – помогут больше узнать о социальных представлениях, как о феномене социального познания. Материал также представляет интерес для изучения аттитюдов, а именно их когнитивного компонента. В частности, результаты могут внести вклад в изучение социальных установок по отношению к карьере, поскольку изучаются когнитивные структуры – представления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бедина В.Ю. Психология карьеры личности: учебное пособие / В.Ю. Бедина. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р.Державина, 2019. – 112 с.

2. Васецкий А.А. Основы менеджмента: учебное пособие / А.А. Васецкий, Н.А. Тарасов, В.В. Яновский. – СПб.: СЗАГС, 2010. – 287 с.
3. Горчакова Л.Н. Понятие «Карьера» в научно-практической литературе [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2010. – №1-2. Т. 2. – С. 263-266. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/13/1029/> (дата обращения: 09.04.2019).
4. Донцов А.И., Емельянова Т.П. Концепция социальных представлений в современной французской психологии // Вопросы психологии. – 1984. – № 1. – С. 147-152.
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
6. Словарь по профориентации и психологической поддержке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <https://990.slovaronline.com/129-карьера> (дата обращения 19.04.2019 г.).
7. Сотникова С.И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов; под ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 513 с.

**THE DESIGNING OF THE INTERVIEW «SOCIAL REPRESENTATIONS
ABOUT CAREER »
Suchkova O.**

This article is devoted to the designing of the interview «social representation about career ». The author analyzes different definitions of career, justifies the importance of interview design. The author suggests including the following parameters in the questionnaire: individual career definitions, career significance, expectations and achievements, and career dynamics; reasons for career advancement, ways to move up the career ladder, giving up a career/ending a career.

Keywords: interview, career, social representation, questions, organizational psychology, advancement.

Об авторе:

Сучкова Ольга Владимировна, доцент, кандидат психологических наук.
Тверской государственный университет, Тверь, Россия

Об авторе на английском языке

Olga Suchkova, docent, candidate of psychological Sciences
Tver state university, Tver, Russia