



# ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 378:316.6

## ИСТОРИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА

Л. Е. Паутова

Паутова Людмила Евгеньевна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра экономики и менеджмента, Государственный социально-гуманитарный университет, Коломна, Россия  
E-mail: mgosgi-ec@mail.ru

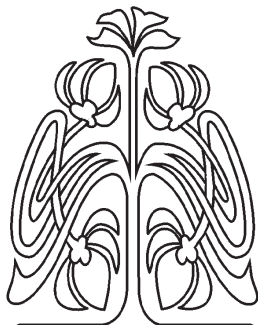
Сделаны историко-методологический и акмеологический анализы концепции карьеры специалиста в профессиональной деятельности, определены исторические этапы и научные подходы к процессу карьерного роста и акмеозавития специалиста. Теоретически обосновано, что изучение методологических и научно-практических основ карьеры способствует: 1) определению концептуальных положений при стратегическом планировании высокопродуктивной профессиональной деятельности специалиста и организации; 2) генерированию высокопродуктивных авторских систем деятельности, усиливающих конкурентные преимущества. В ходе теоретического анализа уточнены предпосылки становления карьеры. Использованы методы: а) научно-практический анализ проблемы карьерного роста специалиста; б) систематизация и интерпретация результатов теоретического анализа проблемы.

**Ключевые слова:** карьера, этапы карьеры, научные подходы карьерного роста, акмеологический подход, акмеозавитие, конкурентоспособность специалиста.

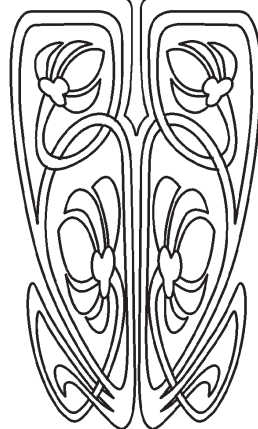
DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-1-32-37

### Введение

Успех профессионального развития любого специалиста определяется его сознательным выбором образовательной организации для получения профессионального образования, целевыми установками и мотивами деятельности; системой ценностных ориентаций личности, целенаправленным планированием своей траектории и образа-результата саморазвития в деятельности. Это способствует восприятию и пониманию своей миссии в личностно-профессиональном становлении и достижении конечного результата («акме»). При таком научно обоснованном видении процесса профессионального саморазвития в деятельности и становления карьеры специалист удовлетворяет свои высшие социально значимые потребности (в соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу, теорией рационального поведения человека К. Менгера, К. Поланьи, Г. Саймона, Й. Шумпетера и др., теорией доминанты А. А. Ухтомского, акмеологической теорией фундаментального образования Н. В. Кузьминой). Он продуктивно решает профессиональные задачи, достигая лично-профессиональных целей и социально-экономической эффективности организации в целом – «акме-результата». Для продуктивного планирования и разработки стратегии карьеры специалиста целесообразно определить



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ





предпосылки становления и научно-методологических оснований карьеры специалиста.

Результаты теоретического анализа историко-философских и научных трудов, посвященных особенностям понятия «карьер» (С. Д. Пожарский, Р. Декарт, Г. В. Гегель, Й. Хейзинг, Н. Н. Трубников, Э. Г. Юдин, Н. Н. Бердяев, Ф. У. Тейлор, А. Файоль, Ф. Джилберт, Г. Эмерсон, А. Я. Кибанов, Е. А. Могилевкин, Н. В. Кузьмина и др.), позволяют определить основные предпосылки формирования методологических положений концепции карьеры:

социально-экономические изменения в обществе: дифференциация социума по признакам статуса, образования, общественной позиции, финансово-материальным благам; переход на рыночные отношения; развитие технологических и информационных средств деятельности;

формирование и определение новых научных направлений: самоменеджмента, психологии менеджмента, акмеологии, синергетики и др.;

развитие социально-профессионального пространства для современных специалистов: сформированы организации разного типа собственности, правового статуса, различного масштаба деятельности; взаимодействия на российском и международном рынках; расширение возможностей самореализации личности;

развитие мировоззрения человека в различных социальных условиях и на различных этапах жизнедеятельности;

изменение идеалов успешного человека в обществе как открытой системе.

Целенаправленный профессиональный интерес к проблеме карьерного роста, становлению специалиста сформировался в начале XXI в.: в рамках теории управления, акмеологии управления, психологии менеджмента, психологии труда и других отраслей научного знания. В теории менеджмента особое внимание уделено человеческому фактору, так как механизмы и технические средства выполнения производственных операций разрабатываются, используются, совершенствуются человеком, определяя направления его акмеоразвития в деятельности. Личное, профессиональное, социально-культурное развитие человека можно отнести к основному фактору становления карьеры специалиста в условиях конкуренции на рынке труда [1].

### **Исторические этапы развития методологических основ карьерного роста**

Рассмотрим исторические этапы развития методологических основ карьерного роста (творческого потенциала) человека как специалиста.

*1-й этап. Совершенствование труда* на основе научных принципов управления деятельностью – концепция научного управления

Ф. У. Тейлора (1856–1915). Он определил: значение профессиональной деятельности конкретного специалиста, необходимое для разработки стратегии карьерного и личностного развития; принципы оценки трудовых затрат, управления производством, которые определяют факторы продуктивности специалиста и организации в целом. На основе теории Ф. У. Тейлора можно выделить направления развития продуктивности специалиста: разработал каталоги операций, способствующие более рациональному выполнению заданий; определил нормы затрат времени на выполнение операций; сделал акцент на индивидуальных качествах людей, т.е. стали возможны учет и развитие на производстве человеческого фактора.

Результаты анализа 1-го этапа исторического становления понятия «карьер» позволяют определить акмеологические предпосылки развития качества профессиональной деятельности специалиста. Акмеологические составляющие заключаются в том, что выделены функциональные и структурные элементы целенаправленной деятельности с прогнозированием образа-результата и стратегий карьерного роста.

*2-й этап. Функциональное и структурное распределение профессиональной деятельности специалиста* – административное управление А. Файоля (1841–1925). А. Файоль определял управление как процесс взаимосвязанных функций: планирования, организации, мотивации и контроля. Он был первым, кто заметил, что успешность производственной деятельности (менеджмента) зависит и определяется учетом человеческих отношений, особенностями взаимодействия руководителей и сотрудников. Критериями успешного руководителя А. Файоль считал: рациональный диапазон контроля – количество подчиненных у одного начальника; различие официальных полномочий менеджера и его личных качеств; стабильность, устойчивость персонала предприятия.

На этом этапе можно выделить акмеологические факторы продуктивности деятельности: объективные, субъективные и субъективно-объективные.

*3-й этап. Оптимальная организация труда на производстве* – становление и развитие концепции «гармонизации» К. Адамецки (1866–1933). К. Адамецки считал, что гармония труда человека основывается на рациональном и разумном подходе к работе специалиста, он разработал: принципы дифференциации и координации работ; графические методы управления производственной деятельностью; теорию контроля как средство и необходимое условие совершенствования деятельности специалиста и организации.

Если рассматривать концепцию гармонизации профессиональной деятельности с позиции



акмеологии, то она дает возможность поэтапного акмеразвития и достижения профессионального «акме» специалиста. Такое развитие способствует формированию у специалиста целевых потребностей карьерного роста и реализации «акмештрагем» в деятельности – стратегии самоутверждения и продуктивного развития личности.

*4-й этап. Изучение способов успешности профессиональной деятельности специалиста* – развитие концепции «научной организации труда» и становление концепции «правильного выбора профессии» Ф. Джилберта (1868–1924) и психологической концепции управления деятельностью Л. Джилберт (1878–1972). Концепция научной организации труда основана на определении наилучшего способа работы, для этого изучались движения конкретного вида труда. Правильный выбор профессии, с точки зрения Ф. Джилберта, занятие тем делом (профессиональной деятельностью), которое больше всего соответствует его физическим и психическим способностям. Основой успеха, в соответствии с концепцией «правильного выбора профессии», является: 1) осознание радости и полезности собственного труда; 2) личное отношение к работе и ее результатам; 3) изучение, анализ и совершенствование собственной деятельности.

На этом этапе определились акмеологические условия развития личности в деятельности с достижением конечного акмерезультата в качестве «духовного продукта», который, согласно Н. В. Кузьминой, – психические, физические, акмеологические новообразования в свойствах субъекта деятельности, удовлетворяющие заранее сформулированным требованиям [2, с. 52].

*5-й этап. Система повышения производительности* – развитие «системы целесообразности» Г. Эмерсона (1835–1931). Целесообразность заключается в достижении целей деятельности специалиста с наименьшими потерями. Важнейшей личностно-профессиональной функцией является контроль специалиста в деятельности. На данном этапе, согласно акмеологическому подходу, успешность деятельности обеспечивается осознанием и реализацией субъектом деятельности показателей: 1) производственной дисциплины; 2) идеалов производственных вершин; 3) компетентностью и справедливостью вознаграждения.

*6-й этап. Становление акмеологической концепции карьеры специалиста:* «ориентация на конечный акмерезультат» – актуализация человеческих отношений; в истории менеджмента это этап развития идей школы «человеческих отношений», гуманного подхода в развитии производственной деятельности. Основными идеями развития карьеры специалиста на данном этапе являются:

а) целенаправленное изучение психологических и профессиональных особенностей специалиста – разработка теории профессиональной пригодности специалиста Г. Мюнстерберга (1863–1916). С точки зрения формирования карьеры специалиста, главными являются выявление творческого потенциала и определение программы (акмештрагем) карьерного роста специалиста в конкретной деятельности;

б) установление органической взаимосвязи между научным, административным и гуманным подходами к развитию профессионализма специалиста в деятельности и управления ею – изучение М. П. Фоллет (1868–1933) особенностей человеческих отношений на уровне производительности труда; в соответствии с акмеологией это формирование продуктивного воздействия;

в) становление личности специалиста на основе группового целенаправленного взаимодействия: исследование Э. Мейо (1880–1949) особенностей человеческих отношений в производственных группах. Они стали предпосылками формирования акмеологического понимания продуктивности и её разных уровней в деятельности специалиста, факторов его совершенствования, моделей высокопродуктивных результатов, т.е. предпосылки формирования конкурентоспособности специалиста: по существу, это – акмеделирование карьеры специалиста в группе [3].

*7-й этап. Формирование различных моделей управления продуктивностью деятельности (карьер) специалиста* – специфика американской, японской и российской моделей развития управления и совершенствования профессиональной деятельности; становление акмеологических основ профессионального развития и карьеры специалиста.

#### **Актуальные научные подходы к исследованию процессов карьерного роста и акмеразвития специалиста**

На основе анализа исторических особенностей развития проблемы карьеры можно определить совокупность актуальных научных подходов к исследованию и управлению карьерным ростом и акмеразвитием специалиста.

*Научно-концептуальный подход* основан на современных достижениях теории управления, психологии (психологии управленческой карьеры), акмеологии, социологии для раскрытия закономерностей, движущих сил и механизмов, факторов и детерминант карьерного роста специалиста. Каждая из этих наук внесла определенный вклад в изучение одного из аспектов карьеры как объекта исследования, а их интеграция может быть прочным теоретическим и методологическим фундаментом для развития акмеологической концепции управления карьерой в целом.



*Антикризисный подход* предполагает определение, изучение и предупреждение появления или смягчение кризисов («крате»), связанных с противоречием между возросшими профессиональными возможностями специалиста и требованиями старой должности, с началом, серединой и концом карьеры, кризисов общего развития человека. Согласно антикризисному подходу, при изучении закономерностей карьерного развития важно определить особенности, зависящие от возраста специалиста, стажа его работы в организации или в определенной должности. Знание модели временной периодизации карьеры позволяет не только рационально использовать периоды подъема активности («акме»), но и прогнозировать точки и периоды кризисов («крате»).

*Стратегический подход.* Стратегия карьеры – это устремленность в будущее, ориентация на долгосрочные выгоды специалиста, долгосрочные цели, предполагающие наличие в организации общей ценностной установки. Система ценностных установок определяет порядок и содержание решений по развитию и профессиональному продвижению специалистов. В современной отечественной теории управления персоналом уже утвердился термин «карьерная стратегия». Ориентация на стратегический подход к деятельности специалиста способствует формированию конкурентных преимуществ организации в рыночной среде: в основе лежит интеграция кадровой и корпоративной стратегии с учётом долгосрочных перспектив развития человеческих ресурсов, достижение «акме» специалиста.

*Мотивационный подход* основан на приоритете мотивации над распорядительством, социально-психологических методов воздействия над административными. Управление карьерой – деликатный вопрос, поскольку она затрагивает деловую репутацию (бренд) человека в глазах окружающих, его успешность является критерием благополучия, предметом гордости и смысла профессиональной деятельности, поэтому важно «не навредить» человеку, не допустить, чтобы он «потерял лицо» из-за того, что не справился с обязанностями на очередной должностной ступени. Принуждение в данном случае бессмысленно, поэтому воздействие на карьерный процесс в организации должно осуществляться через развитие индивидуальных карьер, т.е. управление карьерой должно быть *мотивационным*.

*Программно-целевой (проектный) подход.* Поскольку управление карьерой – это целенаправленный, организованный процесс, то требуется привлечение определенных человеческих, временных и финансовых ресурсов. Важная характеристика этого подхода – социально-экономическая эффективность, основанная на целесо-

образности и планомерности, предполагающая разработку программы карьеры специалиста с учетом акмеологических факторов продуктивности.

За каждой карьерой, акмеразвитием и продвижением в социуме конкретного специалиста стоит его уникальная, неповторимая жизненная ситуация, его судьба. Эти скрытые потенциалы и уникальность личности специалиста отражаются в *проектном* подходе применительно к управлению его индивидуальной карьерой. Суть проектного подхода в том, что разработка и реализация проекта (программы, акмestrатегии) карьерного развития отличается, с одной стороны, универсальностью служебного продвижения, а с другой – индивидуальным развитием личности, авторской системой деятельности (АСД) в достижении образа-результата, разработке идеализированных моделей высокопродуктивной профессиональной деятельности.

*Статистический подход* направлен на изучение, диагностику и научно-практический анализ социально-профессионального и должностного роста специалистов с помощью количественных методов социально-профессиональных изменений профессиональной деятельности и личностных новообразований специалиста, экспертного анализа для совершенствования процесса управления организацией.

*Организационный подход* определяет и формирует связи между всеми процессами, типами организации и карьеры, влияние на особенности карьеры таких организационных переменных, как структуры компаний и технологии производства. Реализация этого подхода предполагает активное включение сотрудника в организационный процесс обеспечения конкурентоспособности организации; происходит реализация двустороннего процесса акмеразвития в конкурентной среде: 1) профессиональная самореализация специалиста; 2) формирование устойчивости, конкурентных преимуществ организации на рынке.

*Системный подход* в процессе управления карьерой предполагает наличие определенной совокупности структурных и функциональных компонентов, тесно связанных, согласованных между собой, служащих одной цели и образующих целостность, обладающую свойствами, которых нет у каждого компонента в отдельности. Такими элементами являются система, механизм и процесс управления карьерой, построенные и реализуемые на основе системного понимания их взаимодействия.

*Комплексный подход* предполагает учет сложности и многоаспектности объекта управления профессиональной деятельностью специалиста. Это управление должно, по мере возможности, воздействовать на многочисленные факторы, связанные с личностью специалиста,



с внеорганизационными и организационными компонентами, факторами макро- и микросреды карьерного развития. Реализация комплексного подхода способствует мобилизации движущих сил карьерного развития: потребностей, ценностей и связанных с ними мотивов развития и продвижения специалиста, а также формированию у него образа траектории карьеры, профессионального пути. При этом управление карьерой должно учитывать механизмы карьерного процесса: развития – механизмы адаптации, наставничества, последовательного ступенчатого восхождения, законы диалектики; отбора (оценки, конкуренции), продвижения (механизм стратификации, ротации) и др.

*Компетентностный подход* представляет научно-практический инструмент изучения и моделирования личностных, квалификационных характеристик специалиста, способствующих и препятствующих развитию общих и профессиональных компетенций (согласно ФГОС профессионального образования). Современные высокопродуктивные специалисты должны обладать заданным уровнем знаний, умений, навыков, компетенциями в определенных профессиональных сферах деятельности. Данный подход, согласно О. Л. Чулановой, определяет систему требований в последовательности достижения уровней квалификации и предусматривает возможности карьерного роста и профессионального саморазвития [4].

*Акме-синергетический подход.* Содействие развитию карьерного процесса в организации направлено на активизацию *самоорганизующегося* начала, что способствует включению механизмов самоуправления карьерой на уровне каждого специалиста. Акмеологический подход к формированию стратегии карьерного роста разработан и реализован в концепции карьерного становления Е. А. Могилевкиным [5, с. 35]. Согласно ей, акмеологическая сущность карьеры определяется на основе целеполагания, моделирования, определения технологий и критериев оценки карьерного продвижения. Мы считаем, что в процессе управления карьерой необходимо целенаправленно использовать синергетический эффект, резонанс, получаемый при сложении усилий специалиста и организации. Это способствует выявлению социально-профессиональных факторов компетентности специалиста, уровня его продуктивности, элементов АСД, формируя творческие потенциалы самосовершенствования специалиста в деятельности. Выделенные факторы реализации акме-синергетического подхода в процессе карьерного роста формируют на уровне индивида (субъекта деятельности) восприятие и интеграцию результатов деятельности и достижение «акме», его успешность или неуспешность на уровне стратегии развития организации.

## Заключение

На основе результатов историко-методологического и научно-практического анализа проблемы становления карьеры специалиста можно сделать выводы. Потребность в формировании методологических основ и акмеологической значимости концепции карьерного роста специалиста определена историческим развитием социума; условиями модернизации профессиональной подготовки и развития инновационных продуктивных технологий деятельности. При создании программы управления карьерой сотрудников организации целесообразно учитывать теоретико-методологические основы карьерного роста, поскольку такой подход позволяет реализовывать преимущества продуктивной компетентности специалиста и эффективности организации: 1) взаимодействие личного профессионального роста сотрудников с задачами предприятия (организации); 2) развитие оптимальной организационной структуры управления персоналом; 3) обеспечение стабильности и предсказуемости поведения работников за счет создания внутрипроизводственного рынка труда.

Понимание руководством организации и отдельным специалистом особенностей реализации акме-синергетического подхода в деятельности предполагает формирование готовности личности к последовательному продуктивному планированию, выполнение профессиональных задач в различных ситуациях. Формирование стратегии карьерного развития специалиста на основе акмеологического подхода должно учитывать: ценностное отношение личности специалиста к субъектам и объектам профессиональной деятельности; систему интегративных связей в профессиональной и конкурентной среде; результаты сравнительного анализа разных уровней продуктивности и моделей карьеры специалистов в профессиональной деятельности.

## Библиографический список

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб., 2012. 825 с.
2. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория фундаментального образования (созидания духовных продуктов в свойствах субъектов образования средствами учебных дисциплин). СПб., 2012. 382 с.
3. Максимов Г. К. Акмеологические условия и факторы, обеспечивающие продуктивное развитие конкурентоспособности специалиста : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 25 с.
4. Чуланова О. Л. Актуальность компетентного подхода в управлении персоналом // Наукovedение. 2014. Вып. № 5 (24). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EV№514.pdf> (дата обращения: 15.12.2016).
5. Могилевкин Е. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг. СПб., 2007. 336 с.



---

**Образец для цитирования:**

Паутова Л. Е. Историко-методологические и акмеологические основы развития карьеры специалиста // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2017. Т. 6, вып. 1 (21). С. 32–37. DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-1-32-37.

---

**Historico-Methodological and Acmeological Foundations of a Specialist's Career Development**

**Lyudmila E. Pautova**

State University of Humanities and Social Studies, Kolomna  
30, Zelyonaya str., Kolomna, 140410, Russia  
E-mail: mgosgi-ec@mail.ru

The paper presents the findings of a theoretical study aimed at a historico-methodological and achmeological analysis of the formation of the concept of a specialist's career in his/her professional work, at determining historical stages and scientific approaches of the development of the process of a specialist's career growth and acmeological development. The paper provides theoretical evidence and definition of a thesis that the study of methodological, research and practical foundations of a career contributes to 1) identifying major concepts in strategic planning of highly efficient professional activity of a specialist and an organization as a whole and 2) generating highly productive authorial work systems, which in turn enhances competitive advantages. The theoretical analysis clarifies preconditions of building a career and identifies historical and methodological stages of the formation of the concept of a specialist's career, a combination of research approaches of career and acmeological development of a specialist. The research relied on the following methods: a) research and practical analysis of the issue of a specialist's career growth; b) systematization and interpreting of the results of a theoretical analysis of the issue.

**Key words:** career, career stages, scientific approaches to career growth, achmeological approach, acmeological development, competitive performance of a specialist.

**References**

1. Armstrong M. *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* (Praxis of human resources management). St. Petersburg, 2012. 825 p. (in Russian).
2. Kuz'mina N. V. *Akmeologicheskaya teoriya fundamental'nogo obrazovaniya (sozidaniya dukhovnykh produktov v svoystvakh sub"ektiv obrazovaniya sredstvami uchebnykh distsiplin)* (Acmeological theory of fundamental education (creation of spiritual products in educational subjects' qualities by academic disciplines aids.). St. Petersburg, 2012. 382 p. (in Russian).
3. Maksimov G. K. *Akmeologicheskie usloviya i faktory, obespechivayushchie produktivnoe razvitie konkurentosposobnosti spetsialista: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* (Acmeological terms and factors providing productive development of specialist's competitiveness: autoref. diss. ... cand. of psychology). Moscow, 2008. 25 p. (in Russian).
4. Chulanova O. L. *Aktual'nost' kompetentnostnogo podkhoda v upravlenii personalom* (Actuality of competence approach in staff management). *Naukovedenie* (Naukovedenie). 2014, iss. 5 (24). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EV№514.pdf> (accessed 15 December 2016) (in Russian).
5. Mogilevkin E. A. *Kar'ernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* (Career path: diagnostic, technologies, training). St. Petersburg, 2007. 336 p. (in Russian).

---

**Cite this article as:**

Pautova L. E. Historico-Methodological and Acmeological Foundations of a Specialist's Career Development. *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2017, vol. 6, iss. 1 (21), pp. 32–37 (in Russian). DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-1-32-37.

---