

циалиста государственного управления. К данной группе лидерских качеств относятся умение организовывать и поддерживать диалог, умение управлять групповой динамикой, умение занимать адекватную ролевую позицию, выразительность, быстрая словесная реакция и т.д. (А.В. Батаршев, Н.В. Голубева, Н.Ф. Маслова).

Подводя итог нашего исследования, сделаем вывод, что сегодня формируется новый научный взгляд на средства формирования лидерских качеств учащейся молодежи, основная закономерность которого – гармонизация общих целей, содержание деятельности и ценностных ориентаций будущих государственных служащих. Этим обуславливается необходимость создания программ формирования лидерских качеств у студентов вузов. Современная высшая школа должна помочь каждому студенту – будущему государственному служащему в определении себя как ответственной, свободной в своем творческом выборе, активной и инициативной личности.

Список литературы

1. Андриенко Е. В. Социальная психология : учеб. пос. для студ. высш. пед. завед. / Е. В. Андриенко ; под ред. Г. В. Осипова. – М. : ИНФРА-М, 1988. – 488 с.
2. Ахмеева А. Р. Структура исследовательских компетенций студентов колледжа / А. Р. Ахмеева // Актуальные вопросы современной науки. – 2011. – С. 112–116.
3. Игнатов В. Г. Государственная служба: теория и организация / В. Г. Игнатов, А. В. Понделков. – Ростов н/Д., 2003. – С. 156.
4. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М., 1971.
5. Парыгин Б. Д. Лидерство как инструмент интеграции общности / Б. Д. Парыгин // Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
6. Педагогический словарь / под ред. Г. М. Коджаспировой. – М. : Академия, 2005. – 176 с.
7. Трещев А. М. Становление профессионально-субъектной позиции будущего учителя : дис. ... д-ра пед. наук / А. М. Трещев. – Калуга, 2001. – 541 с.
8. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 31.07.2004. – № 162.

ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО КАРЬЕРНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Г.Х. Мусина-Мазнова

В статье раскрываются объективные и субъективные факторы успешного профессионального карьерного становления социальных работников. Самоуправление выступает как условие успешного карьерного становления социального работника.

The article describes the objective and subjective factors of a successful professional career of becoming social workers. Self-management is as a condition for a successful career of becoming a social worker.

Ключевые слова: карьерное становление, успешное профессиональное становление, субъективные факторы, самоуправление, самореализация.

Key words: becoming of career, a successful professional development, subjective factors, self-management, self-actualization.

Демократизация способствовала созданию условий для свободного самоопределения, самореализации человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества. В условиях развития рыночных отношений в России все более важное место занимает карьера, которая позволяет на уровне организации, предприятия более полно раскрывать и использовать профессиональный потенциал своих работников, а персоналу дает возможность удовлетворить более широкий спектр потребностей.

Динамичная карьера в настоящее время считается одним из ключевых показателей делового успеха и ощутимым результатом профессиональной деятельности человека. Карьера лежит в зоне личной ответственности, и никто не сделает ее за человека. Общество в целом, отдельные отрасли, предприятия должны располагать механизмами отбора и продвижения по профессиональной лестнице наиболее способных и талантливых работников.

Изучение проблем профессионального становления специалиста социальной сферы обусловлено потребностью изучения мотивации социального работника, вопросов формирования профессиональных навыков. Исследование и анализ жизненного пути человека позволяют выделить этапы профессиональной карьеры, учитывая восходящие и нисходящие фазы развития, критические периоды жизни, а также влияние социально-экономических и личностных факторов.

Современные исследователи и теоретики стремятся рассматривать карьерный рост в контексте перемен, затрагивающих управление и планирование личностного развития социального работника в процессе профессиональной подготовки. Проблема в значительной мере предопределена недостаточной изученностью данного вопроса, что, в свою очередь, на практике отражается в существовании проблем, связанных как с профессиональным развитием мастера социального работника, так и с подготовкой в вузе, управлением карьерой и карьерным становлением социального работника в процессе непрерывного образования.

Знание закономерностей, механизмов, условий и факторов, содействующих эффективному развитию личности социального работника, позволит специалисту более целенаправленно проектировать и реализовать собственную карьеру. Успешность карьерного продвижения детерминируют определенные внешние и внутренние факторы. В совокупности эти факторы позволяют достичь субъекту профессиональной деятельности высшего уровня самоэффективности – профессионализма, характеризующегося продуктивностью, идентичностью и профессиональной зрелостью.

Анализ научных исследований психологов, социологов и менеджеров позволяет утверждать, что самореализация личности раскрывается в системе его отношений к жизнедеятельности и к профессиональной деятельности. Г.А. Федотова утверждает, что если человек относится к себе как субъект собственной профессиональной деятельности, то выполнение этой деятельности приобретает для него характер решения задачи на личностный смысл [9].

При построении индивидуальной стратегии карьерного роста социальных работников необходимо учитывать объективные и субъективные факторы этого процесса. Объективно-субъективные факторы предполагают создание комфортно-деловой обстановки в профессиональном социуме; обеспечение соответствия уровня личностно-профессионального развития требованиям соци-

ального окружения; соответствие содержания процесса развития профессионального самосознания в индивидуальных стратегиях карьерного роста.

Объективные факторы – высокий уровень теоретических знаний процесса развития профессионального самосознания в стратегиях карьерного роста, совершенствование содержания профессиональной деятельности социальных работников. Субъективные факторы – мотивы, самодетерминация процесса развития профессиональной карьеры, разрешение актуальных противоречий между условиями, наличными ресурсами и целями субъекта процесса развития профессионального самосознания.

В работах А.Г. Асмолова субъектность выступает как одна из характеристик деятельности, раскрывающая ее внутренний план. Если человек относится к себе как к субъекту собственной профессиональной деятельности, характер выполнения этой деятельности принимает у него характер решения задачи как личностный смысл [2].

В научных трудах С.Л. Рубинштейна подчеркиваются психологические особенности человека во взаимодействии субъекта с объектом, особенности субъекта собственной активной деятельности, которая всегда творческая и самостоятельная. Человек в концепции С.Л. Рубинштейна рассматривается как творец собственной жизни [6].

Особый интерес для нашего исследования представляют выявленные Н.К. Сергеевым основные черты личности как субъекта деятельности:

- 1) осознание и принятие задач, установок деятельности;
- 2) владение умениями самостоятельно вырабатывать установки и задачи;
- 3) осознание собственной значимости, ответственности за результаты деятельности;
- 4) способность к рефлексии, потребность в ней как условии осознанного регулирования своего поведения и деятельности в соответствии с желаниями и принятыми целями;
- 5) направленность на реализацию «само...» (самовоспитания, самообразования, самооценки, самоанализа, самоопределения);
- 6) обладание важнейшими индивидуальными процессуальными характеристиками (разносторонность умений, самостоятельность, творческий потенциал), которые стимулируют стремление к взаимодействию, сотрудничеству, общению [7].

Важным нам представляется вывод, сделанный Г.А. Федотовой о субъектной активности как о психологическом образовании, состоящем из следующих компонентов: результативного, мотивационного, операционального. Субъектную активность Г.А. Федотова определяет «как некое интегральное образование, которое характеризует способ существования и форму взаимодействия, самосуществования и самоосуществления субъекта, выступающую как основа для раскрытия потенциала субъекта на определенном возрастном этапе» [9].

Исследование субъектной активности личности позволяет нам сделать вывод, что в качестве примера проявления субъектной активности можно рассмотреть субъектное отношение к трудовой деятельности и к карьере профессиональной деятельности. Л.Ф. Алексеева справедливо отмечает, что «субъектное отношение к выполняемой деятельности реализуется обращенностью человека к своим внутренним резервам, возможностям выбора средств осуществления деятельности на основе взаимодействия сформированных умений саморегуляции» [1].

К целостной субъектной активности специалиста относятся характеристики: коммуникативная, умственная, познавательная активность; саморегуляция, склонность к деструктивному поведению.

Функциональная структура индивида как субъекта психической активности определена в исследованиях В.О. Татенко. Функциональная структура индивида «включает в себя мотивационно-операционные механизмы: целеполагание собственного развития, выбор средств, необходимых для поставленных целей, принятие решений, исполнение принятых решений, оценка результатов выполнения, накопление индивидуального опыта и фиксация результатов [8].

Мотивация выбора того или иного варианта карьерного продвижения связана с мотивами профессиональной деятельности. В число ведущих факторов карьеры входит также желание повысить уровень жизни, улучшить свое материальное положение при занятии более высокой должности, то есть материальные стимулы являются одними из определяющих в мотивации к карьерному росту. Довольно большую значимость имеет такой фактор, как честность. Внутреннее побуждение продвижения формируется, прежде всего, под воздействием его динамических черт: потребности, установки, интересы. Они должны быть ориентированы на достижение поставленных целей.

Субъективные ценностно-мотивационные условия способствуют повышению мотивации к профессиональной деятельности, профессиональному развитию и профессиональному самосовершенствованию как движущей силе карьерного роста, к осознанию ценностей профессии, «профессиональной зрелости».

М.А. Емельянова определяет профессиональную зрелость «как конечный результат целостного развития личности студента в процессе обучения в вузе». На наш взгляд, профессиональную зрелость можно рассматривать как готовность к карьерному становлению. Профессиональная зрелость, по мнению М.А. Емельяновой, сводится к следующим профессионально значимым характеристикам:

1) сформированность устойчивой «Я-концепции», высокий уровень осознания ценностей, определяющих уровень личностного развития, сформированность мотивационной основы в избранной профессии, интегративных аспектов «Самости»: самореализации, самоутверждения в жизнедеятельности (личностный аспект);

2) сформированность системы профессионально значимых социально-педагогических знаний, умений, навыков, способов их реализации в практической деятельности, способность давать оценку и самооценку уровня усвоенного комплекса профессиональных знаний;

3) сформированность системы социально значимых качеств, устойчивая адаптация к условиям постоянно изменяющегося социума, социальная активность (социальный аспект) [4].

Карьерное становление представляет максимальное раскрытие профессионального потенциала социального работника. Личностные изменения приводят к возникновению и развитию качеств, обеспечивающих выполнение человеком роли субъекта профессиональной карьеры.

Проблема профессиональной ответственности личности в современных психологических исследованиях занимает самостоятельное место. Ее изучению посвящены немногочисленные работы В.А. Бодрова, Л.И. Дементия, А.Г. Луценко, К. Муздыбаева и др.

Активная роль личности в процессе жизни и профессиональной деятельности и становления ее субъектности исследована в концепциях (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.А. Деркач, А.Н. Леонтьев и др.).

И.В. Афанасенко связывает успешность профессиональной карьеры с успешностью профессиональной Я-концепции, которую он представляет как специфически организованную систему, осмысленную и актуализированную в связи с профессией под влиянием субъективных или объективных факторов, включающую в себя совокупность представлений о себе и о своих профессиональных качествах, сопряженную с их эмоциональной оценкой [3].

Е.В. Маслов утверждает, что «к оценке карьеры того или иного человека можно подходить по-разному: во-первых, с позиций окружения работника – людей, которые судят о его карьере исходя из собственных представлений; во-вторых, с позиций самого работника, то есть как субъективно осознанное отношение работника к своему положению в профессиональном плане, к своему статусу, достигнутому положению на иерархической служебной лестнице» [5].

Планирование карьеры административно-управленческого персонала осуществляет руководитель учреждения. Руководитель, планирующий карьеру, знает перспективные планы развития социального учреждения и отрасли, имеются данные по планированию потребности в персонале и т.д. Все это обеспечивает составление перспективного плана развития карьеры специалистов социальной сферы. Таким образом, как объективный фактор карьера является управляемым, плановым процессом.

С другой стороны, как субъективный фактор мы рассматриваем планирование личной карьеры, осуществляемое специалистом социальной службы. «По сути, планирование как функция управления карьерой позволяет повысить эффективность использования человеческих ресурсов, согласовать план потребности в квалифицированных работниках и план их развития. Планирование карьеры, с одной стороны, ставит задачу обеспечения реальной связи между стремлением индивидуумов в отношении повышения профессионализма, самоутверждения, своего социального статуса и т.д., а с другой – развитие организационной, управленческой и социальной структуры предприятия» [5].

При планировании карьеры социальный работник, как правило, решает, прежде всего, личные задачи, однако они не могут идти вразрез с задачами учреждения. Карьерный управленческий процесс начинается с урегулирования целей. Должна быть сформулирована определенная цель. Специалист социальной сферы личные задачи определяет как достижение более высокого служебного положения, обеспечение высокого материального благополучия, повышение авторитета, престижа. Учреждение, стремящееся к повышению своего статуса и уровня, путем модернизации и внедрения инновационных технологий выделяет из числа работников, особенно молодых и компетентных, самостоятельных, отвечающих требованиям и обладающих рядом качеств (организаторских, коммуникативных, работоспособностью, стрессоустойчивостью, ответственностью и т.д.) специалистов и готовит их к назначению на высокие и ответственные должности.

Рассматривая самоуправление карьерного становления социального работника как непрерывный процесс самообразования и самореализации, следует учесть безусловную необходимость приоритетного изучения отдельных компонентов развития личности (профессиональное самоопределение и мотивация, профессиональная компетентность, способность к самореализации и самоуправлению, позитивное самоотношение, субъектная активность и др.).

В качестве общих исходных положений, в которых выражаются основные требования к самоуправлению карьеры, выступают следующие принципы:

- 1) принцип приоритетности самостоятельности, под которой понимается большая доля их участия в процессе организации карьеры;
- 2) принцип опоры на социальный, профессиональный, в целом жизненный опыт;
- 3) принцип соответствия потребностям целей, содержания, методов, средств и форм самоуправления и оценивания его результатов;
- 4) принцип актуализации достигнутого в процессе обучения уровня социальной компетентности, когда приобретенные знания, умения и навыки сразу применяются на практике;
- 5) принцип стимулирования развития социальных потребностей, согласно которому социальные работники на основе оценки достигнутых результатов проектируют дальнейшие стратегии повышения уровня своей социальной компетентности.

Опора на данные принципы позволяет сделать процесс становления карьеры социального работника рефлексивным, определить необходимые условия для наиболее успешной его реализации, осуществлять управление на любом иерархическом уровне и таким образом мотивировать стремление социального работника к личностному и карьерному росту.

В концепциях профессионального становления личности подчеркивается тот факт, что субъект может выступать и автором своей карьеры, и ее объектом. В настоящее время существуют разные критерии классификации карьер, а, следовательно, и стратегий их построения. Критерии классификации карьер И.В. Афанасенко рассматривает как объективные и субъективные. К объективным критериям относятся продвижение по службе, достижение определенного социального статуса, число смен мест и видов работ. Субъективные критерии связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере с его пожеланиями относительно того, как она будет складываться в дальнейшем [3].

Потребности человека, его жизненные цели, а, следовательно, и цели карьеры различаются по периодам времени. Каждый человек в той или иной мере планирует свою карьеру, свое будущее, ориентируясь на потребности, способности, реальную оценку имеющихся социально-экономических условий реализации своих ожиданий (желаний) и т.п. Причем выбор приоритетов осуществляется работником исходя из своих жизненных целей, ценностных ориентаций. Однако свою карьеру работник сравнивает не только со служебным продвижением, но и с жизненными целями».

Обобщая изученную литературу о целях карьеры, мы выделили несколько наиболее жизненно важных целей для личности. Цели карьеры состоят в том, чтобы:

- 1) профессия или занимаемая должность соответствовали самооценке и поэтому доставляли моральное удовлетворение;
- 2) условия работы способствовали развитию специалиста;
- 3) работа носила творческий характер и позволяла достичь определенной степени независимости;
- 4) труд хорошо оплачивался;
- 5) работа позволяла продолжать активное обучение;
- 6) работа позволяла заниматься семьей и детьми;

7) работа находилась в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых.

Самоопределение цели карьеры может явиться барьером к достижению карьерного становления. Умение четко и конкретно поставить цель, выстроить последующие задачи, определить пути и средства достижения главной цели являются операциональными условиями успешности самоопределения цели карьеры.

Выстраивая стратегию на этапе планирования карьеры, социальному работнику было бы более правильно рассмотреть процесс построения своей карьеры не как непрерывное действие, продолжающееся в течение всей жизни, а как последовательность шагов, действий, проектов, то есть действий с определенным результатом, ограниченных во времени и ресурсе. Это облегчит выработку конкретных шагов по воплощению в жизнь карьерных замыслов.

Период времени для достижения отобранных целей – от короткого срока до среднего или долгого срока – будет иметь главное влияние на их формулировку. Краткосрочные цели (один или два года) являются обычно определенными и ограничены в области. Промежуточные цели (3–5 лет) имеют тенденцию быть менее определенными и более открыты, чем краткосрочные цели. Долгосрочные цели (больше 5 лет) являются самыми «жидкими» из всех.

Основные карьерные стратегии определяются потребностями специалиста, характеризуют карьерные цели социального работника и место карьеры в системе его жизненных ценностей. Личностные и профессиональные потребности позволяют нам определить различные виды целей.

1. **Собственно профессиональная цель.** Профессиональная цель связана с потребностью личности признания своих способностей, компетенций и талантов в специализированной профессиональной области. Специалист раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.

2. **Управленческая цель.** Специалист владеет управленческими и организаторскими способностями и умениями, отсюда вытекает его готовность управлять и желание организовывать деятельность, руководить коллективом и нести полноту ответственности за конечный результат.

3. **Самоутверждающая цель.** Потребностью специалиста является стремление к победе над собой и другими в процессе конкурентной борьбы, через преодоление трудностей получить возможность самореализоваться.

4. **Созидательная цель.** Потребности карьерного становления связаны со стремлением социального работника творчески созидать, проектировать, находить инновационные подходы.

5. **Масштабная всеобъемлющая цель.** Данная цель является следствием высокой гуманистической направленности личности. Основными ценностями социального работника являются работа с людьми, помощь людям, государству и обществу, желание сделать мир лучше.

Основные функции самоуправления карьерного роста

1. **Самодиагностика** – самопознание целей, притязаний в профессиональной деятельности социальным работником, исследование проблем, связанных с выявлением потребностей в карьерном становлении, с развитием и карьерным продвижением, самоанализ.

2. **Самопланирование** – планирование профессионального развития (учебы, стажировок и др.), должностного перемещения (повышения, ротации).

3. **Самоорганизация** – активная деятельность по реализации собственного плана карьерного становления, это организация процессов обучения (в том числе основам самоуправления карьерой), инициативное выполнение заданий и поручений, проявление самостоятельности и мобильности, активизация карьерных устремлений, самомаркетинг, самопрезентация, самореклама, самоменеджмент.

4. **Самоконтроль, адекватная самооценка** – соотношение успехов карьерных достижений намеченным планам, саморегулирование протекания карьерных процессов и профилактика кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма оценки.

Успешность самоуправления карьерой определяется алгоритмизацией профессионального становления специалиста.

1. Самопознание, самоисследование, самодиагностика – изучение своих профессиональных способностей, интересов, направлений, раскрытие профессиональных потребностей и возможностей.

2. Самоанализ возможности карьерного роста – соотношение потребности организации и собственной личности в карьерном росте, адекватная самооценка возможности поэтапного карьерного становления и вершины карьерного роста.

3. Целеполагание собственной карьеры – объективная и адекватная постановка цели и задач поэтапного развития карьеры, умение определить конечную цель карьерного роста в соответствии с собственным профессиональным потенциалом.

4. Самопланирование поэтапного карьерного становления – повышение профессионального образования, выполнение профессиональных заданий и поручений.

5. Самоконтроль и самооценка – получение обратной связи.

6. Самореализация карьерного продвижения.

Таким образом, стремление человека управлять своей карьерой объясняется значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Карьера выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт последовательностью определенных ступеней, благодаря чему профессиональная жизнь видится не сплошной бессвязной массой действий и событий, а приобретает вид развития, упорядоченного этими ступенями. Успешность профессионального карьерного становления специалиста в большей степени зависит от субъективных факторов и профессиональных карьерных ориентаций социальных работников.

Список литературы

1. Алексеева Л. Ф. Психология активности личности / Л. Ф. Алексеева. – Новосибирск, 1996.
2. Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / А. Г. Асмолов. – М. – Воронеж, 1996. – С. 89–90.
3. Афанасенко И. В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции / И. В. Афанасенко // Труды аспирантов и соискателей Ростовского государственного университета. – Ростов н/Д. : РГУ, 2003. – Т. IX. – С. 234–237.
4. Емельянова М. А. Становление профессиональной зрелости социального педагога в образовательном процессе вуза : дис. ... д-ра пед. наук / М. А. Емельянова. – Оренбург, 2005.

5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пос. / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М – Новосибирск : ПГАЭиУ, 2000. – 312 с.
6. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 423 с.
7. Сергеев Н. К. Непрерывное педагогическое образование: концепция и технологии учебно-научно-педагогических комплексов : монография / Н. К. Сергеев. – СПб. – Волгоград, 1997. – 166 с.
8. Татенко В. О. Субъект психической активности: поиск новой парадигмы / В. О. Татенко // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16, № 3.
9. Федотова Г. А. Творческое саморазвитие учителя сельской школы : монография / Г. А. Федотова. – В. Новгород : Изд-во Новгород. гос. ун-та им. Я. Мудрого, 2004. – С. 114–120.

СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ И СТРУКТУРА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФИЛАКТИКИ ДЕЛИНКВЕНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ МИГРАНТОВ МЛАДШЕГО ПОДРОСТКОВОГО ВОЗРАСТА В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ

Г.В. Палаткина, А.С. Джангазиева

Статья посвящена изучению первичной профилактики делинквентного поведения мигрантов младшего подросткового возраста в мультикультурной среде. Авторами были раскрыты сущность, принципы и структура первичной профилактики делинквентного поведения мигрантов младшего подросткового возраста в мультикультурной среде.

The paper studies the delinquent behavior among young migrant adolescents in a multicultural environment. By authors have been disclosed essence, principles and structure of primary prophylaxis delinquent behavior among young migrant adolescents in a multicultural environment.

Ключевые слова: первичная профилактика, мигранты младшего подросткового возраста, мультикультурная среда, принципы, структура.

Key words: primary preventive maintenance, migrants of younger teenage age, multicultural environment, principles, structure.

Одной из самых актуальных и социально значимых задач, стоящих перед обществом сегодня, безусловно, является поиск путей снижения роста делинквентного поведения среди мигрантов младшего подросткового возраста. Разные науки предлагают различные пути решения данной проблемы: коррекцию, реабилитацию, контроль, наказание. Однако общеизвестно, что предупреждение любых недугов, в том числе социальных, гораздо эффективнее. Поэтому мы рассматриваем профилактику делинквентного поведения мигрантов младшего подросткового возраста в мультикультурной среде.

Первичная профилактика делинквентного поведения мигрантов младшего подросткового возраста в мультикультурной среде представляет собой комплекс мер, направленных на ликвидацию негативного воздействия социально-психологических и биологических факторов, влияющих на формирование делинквентного поведения и повышение устойчивости подростка к этим факторам.

Существующие тенденции и противоречия в области первичной профилактики, дали основание выявить закономерности и выделить принципы реа-