

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ДОМАГАНЬ ОФІЦЕРІВ

В статті аналізується смислове наповнення поняття кар'єрних домагань, як внутрішньоособистісних чинників розвитку особистості в кар'єрі, основних психологічних детермінант, що зумовлюють професійний розвиток людини та її кар'єрне зростання.

Ключові слова: кар'єра, рівень домагань, кар'єрні очікування, кар'єрні домагання, ідентифікація з кар'єрою, кар'єрна інтуїція, кар'єрна стійкість, кар'єрна причетність.

В статье анализируется смысловое наполнение понятия карьерных притязаний, как внутриличностных факторов развития личности в карьере, основных психологических детерминант, которые определяют профессиональное развитие человека и его карьерный рост.

Ключевые слова: карьера, уровень домогательств, карьерные ожидания, карьерные домогательства, идентификация с карьерой, карьерная интуиция, карьерная стойкость, карьерная причастность.

In the article the semantic filling of concept is analyzed career solicitations, as internal factors of development of personality in a career, basic psychological reasons which predetermine professional development of man and his career increase.

Keywords: career, level of solicitations, career expectations, career solicitations, career identity, career insight, career resilience.

Постановка проблеми. У сучасних психологічних дослідженнях останнім часом актуальною постає проблематика мотиваційних детермінант професійного та кар'єрного зростання людини, як провідного особистісного компоненту, що обумовлює її професійний розвиток. Мотиваційні конструкти професійної діяльності детермінують просування службовими сходами кар'єрного шляху та розвитку сучасного професіонала. Насамперед, науковий інтерес викликають саме внутрішньоособистісні чинники розвитку особистості в кар'єрі, як основні психологічні детермінанти, що зумовлюють професійний розвиток людини та її кар'єрне зростання, а особливо важливим, на нашу думку, є питання пошуку людиною шляхів кар'єрного просування за відсутності умов для цього, а саме внутрішніх особистісних чинників, що цей розвиток спонукають. Питанням мотиваційних аспектів професійного та кар'єрного зростання протягом останніх двох десятиріч займалися такі вчені, як О. О. Богатирьова, Н. В. Волкова, Л. М. Долгих, Л. М. Карамушка, Є. М. Могільовкін, О. Г. Молл, П. Мучинські, А. П. Поплавська, Л. Г. Почебут, Е. Ф. Рибалко, Т. М. Титаренко, Я. А. Чернишов, В. П. Чернявська, В. А. Чикер та інші.

Ми знаємо, хто ми є, але не знаємо, ким ми можемо бути. В. Шекспір

Варто зазначити, що термін “кар'єрні домагання” в психологічній літературі з'явився нещодавно. А питання кар'єрних домагань військовослужбовців, офіцерів зокрема, взагалі не виступали предметом окремого психологічного дослідження. Тому основною метою статті є науково-теоретичне обґрунтування сутнісного змісту поняття “кар'єрні домагання” офіцерів, як основних внутрішньоособистісних чинників, які спонукають до пошуку шляхів для кар'єрного зростання особистості навіть за відсутності такої можливості в складних та насичених умовах проходження військової служби.

Теоретичний аналіз проблеми. Аналіз потребнісно-мотиваційних основ професійної кар'єри як поняття і, далі, форм прояву його в практичній площині виводить на передній план питання про наявність потреби в професійній кар'єрі. На думку Я. А. Чернишова “...виділення єдиної для всього різноманіття кар'єр у різних формах і видах професійної діяльності метапотреби мало б очевидну наукову і практичну користь, оскільки найбільш коротким шляхом пошуку дозволило б наблизитися до істинного тлумачення професійної кар'єри як поняття і продуктивної реалізації її на проектно-феноменальному рівні” [15, с.232]. Істотних відмінностей “потреби в професійній кар'єрі” від аналогічних і близьких за змістом (у

Питання психології

приналежності, соціальній підтримці, соціальному визнанні, досягненнях і т. ін.) виявити не вдається, а збільшувати існуюче різноманіття черговим оригінальним трактуванням не представляється доцільним [15, с.232]. Більш вірним є зворотне за змістом визначення: процес онтогенезу особистості характеризується формуванням і актуалізацією все більш складних за своєю структурою соціально-діяльнiсних потреб, що направляють її активність, що спонукають і регулюють її зусилля, що додають їм смисл.

Проведемо уточнення варіацій потребнісно-мотиваційного конструкта професійної кар'єри людини з огляду на проведений П. Мучинськи [11] огляд сучасних теорій професійної мотивації.

Так *ієрархічна теорія потреб* А. Маслоу [11, с.413-416] має універсальний і тому досить абстрактний характер, що не дозволяє в її рамках враховувати індивідуальні розходження: центр активності кожної окремої людини, що формує і виражає її відношення до професії, до трудової діяльності, до соціальних і суто професійних відносин, може бути по факту віднесено до кожного з п'яти основних рівнів детермінації активності в даній теорії.

Запропонована С. Адамсом *теорія рівності* [11, с. 416-423] постулює перевагу соціальних джерел мотивації. Механізмом, що запускає її активність, визнається переживання нерівності співвідношення внесків (освіта, досвід, виробничий стаж і т. ін.) і результатів (оплата праці, умови праці, символи статусу, вторинні переваги й ін.) своїх і іншої людини і пов'язане з ним напруження. Умовою і передумовою професійної кар'єри, в такому разі, може бути визнана потреба особистості в справедливому відношенні – соціальному заохоченні прояву активності, що відповідає *теорії очікування* В. Врума [11, с. 423-428], що пояснює активність особистості внутрішнім напруженням від оцінки прикладених у роботі зусиль і успішності її виконання. Очікування від факту одержання винагороди й особистісної привабливості останньої, уявлення про зв'язок успішності роботи і винагороди за неї, старанності в роботі і її успішному завершенні визначають обсяг зусиль, що людина готова “вкласти” у роботу.

Теорія підкріплення Б. Скіннера – *оперантного обумовлювання* – зосереджена на факторах середовища, що формують або коректують поведінку людини. Мотивація

діяльності визначається шляхом регулювання зусиль працівників режимами підкріплення. Висока мотивація також є функцією від умов праці, що володіє високим мотиваційним потенціалом, при цьому присутній і особистісний фактор, представлений суб'єктивною свідомістю, відповідальністю праці, знанням про результати роботи, силою потреб зростання [11, с. 429-432].

В рамках *теорії постановки цілей* Е. Лока та Г. Летема [11, с. 433-436] і в більшому ступені *теорії саморегуляції* (самоефективності і контролю) мотивація розглядається як бажання і намір досягнення мети. Приймаючи або задаючи самостійно важку, але досяжну мету, виробляючи оцінку розходження між бажаною і існуючою позиціями на шляху до неї, людина формує свій рівень самоефективності, відчуття особистого контролю, знаходить упевненість в її успішному досягненні. У даному сенсі доречно визначити наявність потреби особи в соціальному прояві себе.

Хекман та Олдмен в *теорії характеристик роботи* запропонували модель характеристик роботи, в якій структурним елементом є *сила потреби в зростанні*, яка відображає бажання людини реалізувати вищі потреби [11, с.440-444]. Так у робітників з високою потребою в особистісному зростанні та розвитку частіше спостерігається позитивний особистісний та трудовий результат. Робота з високими показниками за ключовими параметрами пов'язана з високим рівнем мотивації, і робітники з високою потребою в особистісному зростанні та розвитку позитивно реагують на роботу такого роду. На роботу з високим мотиваційним потенціалом будуть позитивно реагувати лише працівники, які прагнуть задовольнити свої вищі потреби. Тому в цілому можна зазначити, що людина, яка має виражену потребу в розвитку буде демонструвати високу мотивацію в роботі, якщо робота володіє високим мотиваційним потенціалом. Працівники, які виконують цю роботу, будуть відчувати задоволеність від своєї праці.

Але, як зазначає П. Мучинські деякі індивідуальні відмінності особистості впливають на міру, в якій потенційно стимулююча робота буде мотивувати людину, це поняття і відображено в *силі потреби в зростанні* [11, с.440-444].

Питання психології

Ми погоджуємося з Я. А. Чернишовим, який робить висновок [15], що існуючі концепції професійної та трудової мотивації при їх професійній орієнтованості засновані не лише на потребнісній сфері особистості, а переважно на цільових, середовищних, ситуативних передумовах виконання діяльності. Потреби людини є необхідним, але далеко не достатнім чинником і умовою спрямованості на реалізацію нею професійної кар'єри.

Отже, потребнісно-мотиваційний конструкт особистості в кар'єрі володіє окрім цього ще і характеристикою складної взаємообумовленості його компонентів з іншими внутрішньо- і зовнішньоособистісними параметрами. Саме у цих внутрішніх чинниках мотиваційного конструкту особистості працівника, а у контексті нашого дослідження – офіцера Збройних Сил України закладається той внутрішньоособистісний потенціал, який рухає професійний розвиток та спонукає не тільки набувати професіоналізму в сфері діяльності, а і шукати та знаходити шляхи і способи подолання виникаючих труднощів на тривалому, тернистому кар'єрному шляху, яким є офіцерська служба в умовах економії часу та обмеженості інформаційного простору, високою відповідальністю за виконання службових завдань, за збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу, постійним ризиком, пов'язаним з виконанням завдань за призначенням як у мирний так і у воєнний час.

Виділені Я. А. Чернишовим три основні типи потреб в професійній сфері, що сприяють високій мотивації людини в професійній сфері [15]: *у соціальній відповідності; у соціальному прояві себе; у справедливому заохоченні* даного прояву. Враховуючи динамічний та насичений характер діяльності військового спеціаліста, яким насамперед є офіцер, виконуючий ряд завдань за своїми посадовими обов'язками, зазначимо, що ці потреби тісно вплетені в реалії військового середовища та службової діяльності і їх задоволення є важливим детермінуючим фактором для розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності, що обумовлює професійний розвиток офіцера та його прагнення до професійного та кар'єрного зростання, адже для офіцера соціальним середовищем є безпосередньо військово, де проходить військово-професійна діяльність. Внутрішньо-

мотиваційний конструкт професійної діяльності як сукупність передумов чи умов, що визначають ефективність взаємодії офіцера як суб'єкта військово-професійної діяльності із соціальним, а для військово-професійної діяльності – службовим, оточенням на різних етапах професійної діяльності являють собою центральну ланку мотиваційного механізму, який стимулює розгортання процесу професійного розвитку та кар'єрного зростання на всіх етапах професіоналізації офіцера в контексті службової діяльності.

Звернемось до аналізу поняття “*рівень домагань*” як ключового в рамках дослідження кар'єрних домагань особистості. Так у психологічному тлумачному словнику найсучасніших термінів зазначається, що “*рівень домагань* – характеризує: 1) рівень труднощів, досягнення якого є спільною метою серії майбутніх дій, – мета ідеальна; 2) вибір суб'єктом мети чергової дії, що формується внаслідок переживання успіху чи неуспіху ряду минулих дій, – рівень домагань у даний момент; 3) бажаний рівень самооцінки особистості – рівень Я. Прагнення до підвищення самооцінки в умовах, коли людина вільна у виборі ступеня труднощів чергової дії, призводить до конфлікту двох тенденцій: 1) підвищення домагань, щоб одержати максимальний успіх; 2) зниження домагань, щоб уникнути невдачі. Люди з реалістичним рівнем домагань відрізняються впевненістю у своїх силах, наполегливістю в досягненні мети, більшою продуктивністю, критичністю в оцінці досягнутого. Неадекватність самооцінки може призвести до вкрай нереалістичних, завищених чи занижених домагань” [13, с. 456-457]. А. В. Петровський та М. Г. Ярошевський в свою чергу визначають *рівень домагань* як “1) рівень складності, досягнення якого є загальною метою серії майбутніх дій; 2) вибір суб'єктом мети наступної дії, яка формується в результаті переживання успіху або невдачі низки попередніх дій; 3) бажаний рівень самооцінки особистості (рівень Я)” [12, с. 417].

Початково термін “*рівень домагань*” був визначений після серії досліджень успіху та невдачі школою К. Левіна (К. Левін, Т. Дембо, Ф. Хоппе). Ф. Хоппе експериментально простежує динаміку домагань залежно від результатів попередніх дій суб'єкта, і рівень домагань визначає як “сукупність очікувань, цілей та домагань стосовно майбутніх власних досягнень” [3, с. 3].

Питання психології

В своїх подальших експериментах К. Левіним було доведено складну структуру детермінації рівня домагань, в результаті чого ним було класифіковано детермінанти рівня домагань на ситуаційні (або тимчасові) та більш стабільні, до яких було включено соціально-психологічні та особистісні. До стабільних детермінант К. Левін відносить культурні фактори, групові норми та минулий досвід особистості [16].

В зарубіжній психології з'являються численні дослідження, в яких розглянуто вплив соціально-психологічних чинників на формування та реалізацію життєвих домагань, але варто зазначити, що під життєвими в цих дослідженнях завжди розуміються саме *кар'єрні домагання* [5, 17, 18, 19].

Набагато пізніше за західних вчених проблематику рівня домагань в своїх дослідженнях підняли вітчизняні автори Б. Г. Ананьєв, В. Н. Мясіщев, В. С. Мерлін, Є. А. Серебрякова. Вітчизняні дослідники намагались ширше розглянути даний феномен. Зокрема за В. Н. Мясіщевим рівень домагань розуміється як результативні показники діяльності особистості. В. С. Мерлін вважає рівень домагань соціально детермінованим і, на його думку, в одній діяльності з огляду на існування різних соціальних норм досягнень можливе досягнення залежно від посади, спеціальності, кваліфікації і. т. ін. [6]

В подальшому дослідження рівня домагань проводилися в рамках мотивації досягнення (В. І. Бутовська, Р. С. Вайсман, В. К. Гербачевський, Г. М. Красневська, А. І. Ліпкіна, Р. С. Немов, Ю. М. Орлов, Ю. В. Сінягін).

В 1990-ті роки вітчизняні психологи розглядають роль домагань в професійній сфері. Так П. Т. Долгов досліджує формування і розвиток мотивації професійного росту керівника, М. Л. Кубишкіна – прагнення до соціального успіху, О. В. Козієвська – мотивацію досягнення в професійній діяльності держслужбовців.

Тому результати зарубіжних і вітчизняних досліджень дозволяють зробити висновок, що саме домагання є початковим моментом активності особистості, її рушійним механізмом кар'єрного розвитку в процесі професійної діяльності.

Вагомий інтерес становлять ґрунтовні психологічні дослідження, проведені К. О. Абульханово-Славською та

Т. М. Титаренко, які розглядають *життєві домагання* як “комплекс вимог, очікувань, бажань, надій особистості щодо свого життя, свого майбутнього. Це – очікування в майбутньому такої самореалізації, яка задовольняла б як плани особистості, так і потреби суспільства, забезпечувала б стійку самоповагу та визнання значущого оточення” [5, с.41].

К. О. Абульханова-Славська пише: “домагання – більш узагальнений глобальний механізм особистості, ніж її мотиви, і різниця між мотивацією та домаганнями полягає в тому що, якщо змістом мотивації є те, на що спрямовані потреби (тобто їх предметна направленість), то домагання виражають ціннісну характеристику і самого суб'єкта, і його життя, відповідають його сенсу” [1, с.226]. Саме домагання особистості спонукають її до здійснення тієї діяльності, яка відповідає цим домаганням [1, с. 226].

На нашу думку, для з'ясування специфічності смислового навантаження терміну “кар'єрні домагання офіцера” варто звернутися до генези поняття “життєві домагання особистості”, розглянутого К. О. Абульханово-Славською та Т. М. Титаренко.

Насамперед зазначимо, що *механізм активності людини* – це її семантичний інтеграл, що включає домагання (особистісний вираз потреб і мотивів), саморегуляцію (еквівалент можливості самоорганізації) і задоволеність-незадоволеність (у відповідності з характером стимулятор або блокатор подальшої активності). При цьому особистісний потенціал визначає наявність чи відсутність суперечностей між можливостями, бажаннями, задоволеністю-незадоволеністю, і орієнтацією у своїх домаганнях на успіх чи невдачу [5, с.86-87]. Термін “домагання” підкреслює, що йдеться про цілі, які людина самостійно встановлює, на відміну від тих цілей, які вона вимушена приймати під тиском обставин [5, с. 95].

Т. М. Титаренко вважає індивідуально-психологічними характеристиками особистості, що має реалістичні життєві домагання, такі: виражені активність, цілеспрямованість, креативність, здатність до осмислювання свого життя. Механізми дії життєвих домагань звільняють людину від безпосереднього впливу зовнішніх та внутрішніх умов, забезпечуючи справжню

самодетермінацію, стаючи соціально-психологічним механізмом самоздійснення особистості [5, с. 107].

Спираючись на дослідження В. С. Магуна і М. В. Енговатова [9], які довели, що “домагання молоді – це внутрішні орієнтири, які задають довготривалу спрямованість її життєдіяльності, зумовлюють її життєвий вибір і з позиції яких молоді люди оцінюють самих себе і соціальні обставини, що впливають на них”, Л. М. Долгих зазначає, що життєві домагання є точкою зіткнення кар’єрних домагань і професійного образу “Я” – в своїх домаганнях особистість висуває вимоги не лише до очікуваного успіху, відповідальності роботи та високої посади, але і до самої себе – рівня, якості, способу своєї професійної активності під час виконання діяльності [4].

Так, кар’єра розглядається з одного боку, як явище лише в професійній діяльності, що відображає послідовність займаємих в виробничому, майновому чи соціальному середовищі [2, с.92-98], з іншого – індивідуально усвідомлена позиція в поведінці людини, пов’язана з її працею, досвідом і діяльністю протягом робочого життя. Кар’єра розуміється як складне соціально-психологічне явище, виражається в чередуванні підйомів та спадів професійного та особистісного розвитку. Зокрема В. О. Лефтеров зазначає, що розвиток професійної кар’єри здійснюється під впливом як цілеспрямованих зусиль, так і в результаті безпосереднього впливу соціо професійного середовища та при активному вибірковому ставленні індивіда до норм, цінностей середовища, а також його взаємодії з оточенням [8, с.136-140].

В дослідженнях психологічних детермінант кар’єрного зростання широко використовується термін “*кар’єрні орієнтації*”. Так, найважливішою детермінантою професійного шляху людини за Д. Сьюпером є її уявлення про свою особистість – “професійна Я-концепція”, яку людина втілює в серії кар’єрних рішень, часто несвідомо. Підставою для цього є особистісна концепція, здібності, схильності, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар’єри. В такому контексті на думку О. О. Богатирьової *кар’єрні орієнтації* являють собою смисли, які людина прагне реалізувати при виборі і здійсненні своєї кар’єри [2, с.92].

Продовженням розробки проблеми *кар’єрних орієнтацій* є роботи Е. Шейна, Е. Г. Молл, Е. Ф. Рибалко, Н. В. Волкової. З точки зору Е. Шейна поняття “кар’єрна орієнтація” відповідає термін “якорь кар’єри”. Якоря кар’єри – важлива складова професійної Я-концепції, який виникає в процесі професіоналізації на основі і в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар’єри і служить для управління, стабілізації і інтеграції індивідуальної кар’єри протягом життя. Е. Шейн виділяє п’ять основних варіантів якоря кар’єри за критеріями: 1) функціональність, 2) управлінська компетентність, 3) продукування та ініціативність, 4) автономія і незалежність, 5) безпечність.

З погляду Е. Шейна поняття кар’єрна орієнтація відповідає термін “якір кар’єри”. “Якір кар’єри”, або кар’єрна орієнтація, є важливим складовим елементом професійної “Я-концепції”, виникає в процесі соціалізації на основі й у результаті нагромадження професійного досвіду в початкові роки розвитку кар’єри, і служить для управління, стабілізації й інтеграції індивідуальної кар’єри.

В. А. Чікер, Л. Г. Почебут співвідносять поняття “кар’єрних орієнтацій” з потребами вищого рівня, що є стійким утворенням і визначають професійний життєвий шлях людини [14, с.65-67]. Вищим соціальним потребам відповідає система ціннісних орієнтацій особистості, що відповідає за відношення людини до життєвих цілей і засобів їх задоволення. Відповідно, *кар’єрні орієнтації* – це є ціннісні орієнтації безпосередньо в кар’єрі, якими суб’єкт керується, вибираючи, визначаючи і моделюючи свій професійний і в цілому життєвий шлях. При цьому функція кар’єрних орієнтацій полягає в тому, що вони виступають як внутрішнє джерело кар’єрних цілей людини, виражаючи відповідно те, що є для неї найбільш важливим і має особистісний зміст у професійній діяльності. Система кар’єрних орієнтацій, таким чином, змістовно визначає шляхи для саморозвитку й особистісного росту, включаючи в себе одночасно їх напрямки і способи їхнього здійснення [14].

Кар’єрні орієнтації – це є зміст, що людина хоче реалізувати при виборі і здійсненні свого професійного розвитку, це індивідуальне поєднання і послідовність

Питання психології

реалізації професійних задумів, пов'язаних з досвідом і активністю в сфері роботи протягом усього життя [14].

Плануючи своє професійне майбутнє, намічаючи конкретні події – цілі, плани, людина виходить, насамперед, з визначеної ієрархії “кар’єрних якорів”, представленої в її свідомості. Кар’єрні орієнтації не мають тієї визначеності, що властива сформованим на належному рівні кар’єрним цілям і планам. Завдяки цьому вони виконують більш гнучку регулятивну функцію.

Очевидно, що побудова ієрархії “кар’єрних якорів”, і вибору ведучого детерміновано поєднанням різних факторів: особистісних особливостей людини, соціальних впливів на особистість, макроекономічних умов сформованих у суспільстві.

Л. М. Долгих [4] приходять до висновку, що існуючі в зарубіжній психології наукові розвідки, спрямовані на дослідження впливу соціально-психологічних чинників на формування та реалізацію життєвих домагань, під життєвими домаганнями розуміють саме кар’єрні домагання.

За К. А. Абульханова-Славською кар’єрні домагання пов’язані не тільки з очікуваними суб’єктивними досягненнями, але виступають також індикаторами значущості групи, оскільки їм завжди притаманна спрямованість як на оточуючих (показати іншим свою перевагу, здобути їхнє схвалення), так і на себе (досягнути те, що гідно мене, на що я здатен) [1, с. 229].

Як зазначає Л. М. Долгих “.. змістовною характеристикою професійної перспективи виступають кар’єрні домагання, які висуває перед собою людина. Саме в професійних домаганнях втілюється той рівень кар’єрних досягнень та знаходження в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому”. Кар’єрні домагання спонукають до виконання саме тієї діяльності та до досягнення саме тих її результатів, які є ціннісними для молодої людини і які відповідають саме її домаганням [4].

До цього комплексу параметрів на думку Л. М. Долгих варто додати ще один, на який вказує К.О. Абульханова-Славська: активність-пасивність в організації майбутньої професійної діяльності на шляху досягнення власних кар’єрних домагань [1, с.247].

Така риса стратегії реалізації кар’єрних домагань є результатом одного з двох типів

домагань – перспективних, які реально окреслюють майбутні успіхи та можливі перешкоди, труднощі, що необхідно буде подолати на шляху їх досягнення; та констатуючих, які проголошують тільки цілі людини без відповідного урахування ані реального середовища, ані свої можливості та майбутні дії.

Ґрунтовні роботи, присвячені проблемам життєвого шляху особистості [1, 5, 9, 17, 18], вказують на те, що психологічним механізмом реалізації перспективи професійного шляху особистості виступають її *професійні домагання*.

Ми погоджуємося з позицією Т. М. Титаренко, яка зазначає, що “... певні професійні виникають домагання лише тоді, коли життєва ситуація вже сприяє або може почати сприяти активації саме цих очікувань, бажань. Домагання наодинці із собою не виникають, потребуючи відповідного середовища, певних зовнішніх стимулів, очікувань з боку значущих близьких” [5]. Рівень кар’єрних домагань завжди співвідноситься з іншими людьми та з тими висотами професійного розвитку, які визнаються досягненнями саме в цій соціальній групі, оскільки досягнення однієї людини завжди передбачають певну конкуренцію, змагання з досягненнями інших.

Як бачимо, етимологічно поняття кар’єрних домагань походить від поняття життєвих домагань та успішності досягнень, що, перш за все, характеризує активність суб’єкта у побудові свого професійного шляху. Аналіз наукової літератури свідчить про те, що сучасне західне суспільство є по суті профорієнтаційним, оскільки з дитинства орієнтує людину на синонімічність понять “життєвий успіх” та “успішна кар’єра” [17, 18, 19].

Варто зазначити, що існуючі підходи до визначення мотиваційних конструктів кар’єрного зростання вносять певну термінологічну невизначеність з огляду на їх смислове та змістовне наповнення в трактуванні різними науковцями, а проведений аналіз наукових джерел та підходів до кар’єрних домагань показує, що існуючі дослідження лише опосередковано торкаються питання ролі кар’єрних домагань в процесі професійної діяльності особистості на різних етапах здійснення кар’єри та не розкривають всієї повноти їх змістовного навантаження. На нашу думку, саме розвинуті кар’єрні домагання

Питання психології

особистості обумовлюють пошук та реалізацію людиною шляхів кар'єрного зростання та просування кар'єрними сходами в професії навіть за умови відсутності такої можливості.

Зміст кар'єри насичений могутніми мотиваційними феноменами, у числі яких в рамках нашого дослідження доцільно виділити у першу чергу кар'єрний інсайт (кар'єрну інтуїцію), гнучку напористість (кар'єрну стійкість) і причетність до організації (ідентифікацію з кар'єрою).

Так А. Ное, Р. Ное і Д. Бахубер, розглядаючи мотивацію до кар'єри, відзначають три характеристики: *ідентифікацію з кар'єрою* (career identity); *кар'єрну інтуїцію* (career insight) і *кар'єрну стійкість* (career resilience) [19]. Центральним аспектом мотивації до професійної кар'єри А. Ное, Р. Ное і Д. Бахубер вважають ідентифікацію з кар'єрою, що співвідноситься зі ступенем ідентифікації з виконуваною роботою [19]. Ідентифікація з кар'єрою являє собою направляючий компонент мотивації до кар'єри і визначається як міра, у якій людина готова жертвувати своїм неробочим часом і активністю заради досягнення цілей організації, де вона працює. І. Д. Ладанов розглядає близьке поняття – кар'єрну причетність або причетність до організації. Працівники з високою кар'єрою причетністю. На думку І. Д. Ладанова, так сильно звикають до своєї роботи, що безумовно погоджуються прийняти на себе будь-який тягар організації, у тому числі і найбільш важкий, котрий вона змушена нести в сучасних ускладнених обставинах. Такі працівники можуть довго працювати безоплатно, не шадити себе і навіть ризикувати своїм здоров'ям, тому що їм дуже хочеться робити свою справу.

Як спонукальний компонент мотивації до кар'єри Р. Ное, Е. Ное, Д. Бахубер виділяють кар'єрну інтуїцію (інсайт) [19]. *Кар'єрний інсайт* виступає у виді підсвідомих імпульсів сприйняття працівником своїх інтересів, здібностей, переваг і недоліків у прагненні досягти своїх цілей. По суті, це система психологічних установок на роботу, що закріпилися в підсвідомості на базі асоціативних зв'язків з кар'єрним зростанням. Працівники, що володіють розвинутим кар'єрним інсайтом, відрізняються реалістичним рівнем кар'єрних очікувань, інтуїтивно знають свої сильні і слабкі сторони у відношенні професійного і посадового

просування, уміло модифікують свої кар'єрні цілі й активно діють у напрямку досягнення цих цілей. Вони схильні до самонавчання, швидко включаються в процес самотренування, дуже ошадливо й ефективно витрачають такий найважливіший ресурс, як час.

Третій компонент мотивації до кар'єри – *кар'єрна стійкість* (у І. Д. Ладанова – гнучка напористість [7]) – містить у собі здатність працівника адаптуватися до мінливих обставин і справлятися з негативними робочими ситуаціями, прагнення виявляти ініціативу, уміння структурувати професійні проблеми і зберігати високу якість виконання роботи в ситуаціях тиску фактора часу, недостачі матеріально-технічних ресурсів, відсутності інформації. Працівники з розвинутою кар'єрою стійкістю характеризуються високим ступенем гнучкості і наполегливості в вирішенні проблем, що гальмують їх професійний розвиток і кар'єрне просування. Вони здатні досить успішно переборювати труднощі, пов'язані з інноваціями, жорсткістю виробничих вимог, охоче засвоюють нові методи і технології роботи, адаптують свої уміння до змінених умов професійної діяльності. За даними цих же дослідників, із усіма трьома аспектами мотивації до кар'єри (ідентифікацією з кар'єрою, кар'єрою інтуїцією і кар'єрою стійкістю) позитивно корелюють також такі особистісні характеристики як самостійність, прагнення одержувати зворотний зв'язок по якості виконання робочих завдань, бажання реалізувати творчий потенціал.

Високий ступінь розвитку кар'єрної інтуїції характерний для працівників, реально оцінюючих свої кар'єрні перспективи, що спираються якщо і не на усвідомлене, то на інтуїтивне розуміння своїх сильних і слабких сторін у відношенні професійного і посадового просування. Такі працівники вміло модифікують свої кар'єрні цілі й активно діють у досягненні цих цілей [10, с.116-119].

Низький рівень розвитку кар'єрної інтуїції характерний для працівників, що недостатньо ефективно використовують свої особистісні ресурси для просування по службі. Такі працівники можуть мати неадекватні (або занижені, або завищені) кар'єрні очікування. Вони не дуже охоче схоплюють і засвоюють нові методи роботи.

Питання психології

Високий рівень розвитку кар'єрної причетності властивий співробітникам, готовим працювати з максимальною віддачею заради досягнення, насамперед, цілей організації і здатних протягом досить тривалого періоду часу працювати надурочно і безоплатно. Такі працівники згодні прийняти на себе будь-який тягар організації, що вона змушена нести в ускладнених обставинах.

Низький рівень розвитку кар'єрної причетності властивий для працівників, що реалізують у кар'єрі, насамперед, особисті цілі, що недостатньо враховує інтереси організації. Такі співробітники не схильні "викладатися" на роботі, надаючи перевагу направляти свою активність в інші сфери життя [10,с.116-119].

Працівники з високою кар'єрною стійкістю легко адаптуються до мінливих обставин і здатні ефективно справлятися з труднощами і проблемами, що виникають у ході здійснення їхньої професійної діяльності. Вони відрізняються наполегливістю в подоланні різного роду перешкод на шляху професійного просування і службових проблем.

Для працівників з низькою кар'єрною стійкістю представляє визначену складність збереження високої якості виконання роботи в ситуаціях тиску фактора часу, недостачі

матеріально-технічних ресурсів, відсутність інформації від колег і вищого керівництва. Вони менш схильні виявляти ініціативу, недостатньо наполегливі в вирішенні проблем, що гальмують їх професійне і посадове зростання [10,с.116-119].

Тому, термін "кар'єрні домагання", на нашу думку, інтегрує в собі кар'єрну причетність, кар'єрний інсайт та кар'єрну стійкість, що дозволяє найбільш повно осягнути глибину смислового навантаження цього мотиваційного конструкта, який обумовлює прагнення особистості до постійного самовдосконалення в кар'єрі, кар'єрного розвитку в умовах професійної діяльності різної складності, а головне – пошуку шляхів для цього за відсутності об'єктивних умов, тобто людина ці умови створює сама. "Рівень кар'єрних домагань" ми розглядаємо як конкретний рівень значення потреби в професійному та посадовому зростанні, яку особистість вільно обрала для себе – на відміну від тих значень, які вона мусить приймати під тиском зовнішніх (соціальних) обставин.

Спираючись на проведений аналіз пропонуємо модель кар'єрних домагань особистості офіцера, зображену на рис.1:

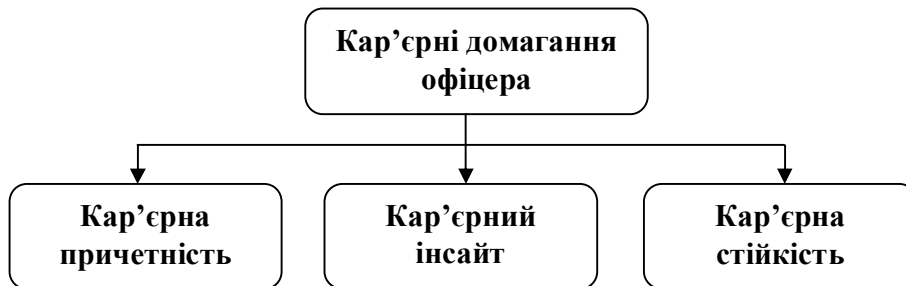


Рис.1. Модель кар'єрних домагань особистості офіцера

Висновок. Проведений аналіз сучасних наукових досліджень мотиваційних конструктів кар'єрного просування в процесі професійної діяльності дозволяє зробити висновок про те, що "кар'єрні домагання офіцера" є тією змістовною характеристикою суб'єктивної перспективи професійного зростання та самореалізації офіцера, яка включає в себе кар'єрну причетність, кар'єрний інсайт та кар'єрну стійкість, через які втілюється рівень кар'єрних досягнень і соціального статусу, який офіцер прагне

досягти в майбутньому і задовольнить як плани особистості так і потреби суспільства, забезпечить стійку самоповагу та визнання значущого оточення.

Перспективу подальших досліджень доцільно спрямувати на визначення індивідуально-психологічних характеристик особистості офіцера, які обумовлюють розвиток кар'єрних домагань високого рівня, а також критеріїв та методичного апарату їх емпіричного дослідження.

Питання психології

Література

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / Абульханова-Славская К. А. – М.: Мысль, 1991 – 301с.
2. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / Богатырева О. О. // Вопросы психологии. – 2009. – № 3. – С.92-98.
3. Бороздина Л. В. Исследование уровня притязаний. Учебное пособие / Бороздина Л. В. – М., 1986. – 103с.
4. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації / Долгих Л. // Соціальна психологія. – 2005. – № 2 (10). – С.64-71
5. Життєві домагання особистості: колективна монографія / Інститут соціальної та політичної психології АПН України. Лабораторія соціальної психології особистості / Тетяна Михайлівна Титаренко (підгот.). – К. : Педагогічна думка, 2007. – 456с.
6. Конопкин О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / Конопкин О. А. // Вопросы психологии. – 1995. – №1. – С. 15-19.
7. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами преобразующее лидерство / Ладанов И. Д. – М., 1997. – С. 49-51
8. Лефтеров В. О. Професійна кар'єра та психосоціальний розвиток працівників ОВС / Лефтеров В. О. // Вісник Національної академії оборони. – 2010. – № 1 (14). – С.136-140
9. Магун В. С. Жизненные притязания различных социальных групп молодежи: (по материалам репрезентативного исследования молодежи Самарской области) [Электронный ресурс] / В. С. Магун, М. В. Энговатов – режим доступа <http://2001.isras.ru/Publications/Magun/SamaraYouth/>
10. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности: Учебное пособие / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
11. Мучински П. Психология, профессия, карьера / Мучински П. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
12. Психологический словарь / [под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. – М., 1990. – 494с.
13. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / [В. Б. Шапар, В. О. Олефир, А. С. Куфлієвський та ін.]. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
14. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе обучения в вузе / Терновская О. П. // Прикладная психология и психоанализ – № 2, 2006. – С.65-73.
15. Чернышов Я. А. Понятие “профессиональная карьера”: потребностно-мотивационная характеристика / Чернышов Я. А. // Мир психологии. – 2008. – № 1 (53). – С.231-242.
16. Яворська-Ветрова І. В. Рівень домагань молодших школярів як чинник особистісного розвитку: огляд досліджень / Яворська-Ветрова І. В. // Проблеми загальної та педагогічної психології. Зб. наук. праць Ін-ту психології Г.С.Костюка. – К., 2003. – Т.5. Ч.6. – С.42-45.
17. Bandura A. Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories / A. Bandura, C. Barbaranelli, V. Caprara // Child Development. – 2001. – Vol.72, # 1. – P.187-207.
18. Murrell A. J. Aspiring to careers in male- and female-dominated professions / A. J. Murrell, I. Frieze, J. L. Frost // Psychology of Women Quarterly. – 1991. – Vol. 15, # 4. – P. 103 – 126.
19. Noe R. An investigation of the correlates of career motivation / R. Noe A. W. Noe, J. A. Bachuber // Journal of Vocational Behavior. – 1990. – Vol. 37 # 3 – P. 340-356.