

Твердохвалова Ю. Л., викладач кафедри соціальної роботи та психології Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» (м. Харків)

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ОРІЄНТАЦІЄЮ СТУДЕНТІВ НА УПРАВЛІНСЬКУ КАР'ЄРУ ТА ОСОБЛИВОСТЯМИ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ

У статті досліджені особливості спрямованості особистості студентів орієнтованих на управлінську кар'єру в порівнянні із працівниками комерційних фірм що займають керівні посади й рядовими співробітниками; виявлені взаємозв'язки між особливостями суб'єктивного контролю особистості, кар'єрними орієнтаціями, орієнтацією на мету, засіб, результат у структурі діяльності, а також особливостями спрямованості на виконання завдання або на персонал; визначені комплекси характеристик спрямованості особистості, що позитивно впливають на виконання управлінських завдань і сприятливій вертикальній кар'єрі.

Ключові слова: спрямованість особистості; суб'єктивний контроль; кар'єрні орієнтації, мета, засіб, результат, спрямованість на завдання, спрямованість на персонал.

В статті исследованы особенности направленности личности студентов ориентированных на управленческую карьеру в сравнении с работниками коммерческих фирм занимающих руководящие должности и рядовыми сотрудниками; выявлены взаимосвязи между особенностями субъективного контроля личности, карьерными ориентациями, ориентацией на цель, средство, результат в структуре деятельности, а также особенностями направленности на выполнение задачи или на персонал; определены комплексы характеристик направленности личности, позитивно влияющие на выполнение управленческих задач и способствующие вертикальной карьере.

Ключевые слова: направленность личности; субъективный контроль; карьерные ориентации, цель, средство, результат, направленность на задачу, направленность на персонал.

The article deals with the personality directiveness special features of students oriented to the career in sphere of management in comparison with the business firms executive positions and average executives; the relationships between the special features of personality subjective control career orientations, the result in activities structures, and the special features of being directed on the task fulfillment or the personnel are shown; the complexes of the personality directiveness characteristics influencing positively on the management tasks fulfillment and promoting the vertical career are determined.

Key words: personality directiveness, subjective control, career orientations, aim, mean, result, task directiveness, personnel directiveness.

Актуальність теми дослідження. В умовах тривалих і кардинальних соціально-економічних перетворень, що відбуваються в нашій країні, чітко виявилася затребуваність працівників нового типу, наділених мобільністю, готовністю до безперервної самоосвіти і саморозвитку, що породило нові вимоги суспільства до системи освіти.

У наш час перед вищою школою стоїть завдання забезпечити нову якість підготовки фахівців, оскільки від їх кваліфікації, компетентності, громадянської та професійної зрілості багато в чому залежать темпи та якість подальших соціально-економічних зрушень в Україні. Професійна діяльність за сучасних умов передбачає активний особистісно-професійний розвиток, у рамках якого здійснюється формування стійкої професійної спрямованості особистості фахівця.

Наявність високого рівня розвитку професійної спрямованості особистості забезпечує відповідність швидкоплинним і все більш ускладнюваним професійним вимогам, дає можливість будувати свій професійний розвиток як поступальне сходження, досягнення нових вершин, що передбачає максимально повну реалізацію наявних у людини психологічних ресурсів.

Питання розвитку структурних компонентів особистості і, зокрема, спрямованості, є в даний час однією з актуальних проблем досліджень у психології. Значимість вивчення спрямованості визначається тим, що, як указували

Ю. М. Забродін, Б. О. Сосновский, вона визначає життєву позицію людини, складає найважливішу сторону особистості, визначає її соціальну і моральну цінність. Вона має багатовекторну і багаторівневу будову, є стрижневою

психологічною особливістю, оскільки структурує всі інші властивості й прояви, детермінує їх зміст, систему відносин людини зі світом.

Спрямованість виступає провідною характеристикою особистості, на що вказується в роботах К. О. Абульханової-Славської, Б. Г. Ананьєва, Л. І. Анциферової, Л. І. Божович, М. В. Гамезо, Б. І. Додонова, О. Г. Ковальова, Г. С. Костока, А. І. Крупнова, О. М. Леонтьєва, Б. Ф. Ломова, С. Д. Максименко, В. М. Мясищева, А. В. Петровського, К. К. Платонова, О. С. Прангішвілі, С. Л. Рубінштейна, Н. І. Рейнвальд, В. Е. Чудновського, Є. В. Шорохової, В. О. Ядова та інших дослідників [9].

Науковий інтерес до проблеми спрямованості обумовлений її значенням у системі психологічних властивостей особистості, її складністю і багатоаспектністю. Вивчення спрямованості особистості є актуальним як із теоретичної, так і з практичної точок зору, адже йдеться про інтегративну якість особистості, від якої залежить поведінка людини і, відповідно, успішність її діяльності. Разом із тим, істотна характеристика спрямованості особистості як властивості, що визначає її діяльність і проявляється у цій діяльності, не знайшла поки що задовільно повного відображення в конкретних психологічних дослідженнях, у тому числі й дослідженнях, присвячених вивченню особистісних особливостей студентів, орієнтованих на професійне і кар'єрне зростання.

Дослідження кар'єри і кар'єрних орієнтацій особистості свідчать про наявність специфічних для кожного суб'єкта видів спрямованості на кар'єру. Кар'єрні орієнтації багато авторів розуміють як спрямованість діяльності на здійснення професійного і посадового просування (К. О. Абульханова-Славська, О. О. Бодальов, Н. О. Волкова, О. О. Гаврилиця, Н. П. Гога, І. В. Головнєва, С. Т. Джанер'ян, А. О. Жданович, Е. Ф. Зеєр, Л. М. Карамушкіна, М. С. Лукашевич, О. Г. Молл, П. Мучінські, Г. В. Попова, А. П. Поплавська, Л. Г. Почебуг, Н. С. Пряжніков, Є. Ф. Рибалко, Є. В. Садон, Н. Б. Стамбулова, Д. Сьюпер, С. І. Сотникова, О. П. Тернівська, Є. В. Титова, О. В. Тишковська, О. Д. Черемних, Я. О. Чернишов, В. О. Чікер, Е. Шейн та ін.) [8].

ВНЗ, як особливе середовище, в яке занурений студент, впливає на спрямованість його особистості. І одним із

напрямків досліджень спрямованості особистості є роботи, присвячені формуванню педагогічної, гуманітарної спрямованості, спрямованість на здоровий спосіб життя студентів різних спеціальностей (В. Г. Асєєв, Н. Ш. Валєєвою, А. Ю. Видай, В. І. Воронін, О. Є. Голомшток, Т. М. Данілова, М. А. Добринін, Л. Ювайша, В. І. Жуковська, Є. О. Клімов, А. Т. Колденковою, Н. В. Комусовою, М. К. Котіленков, О. М. Кухарчук, О. П. Мешковська, О. Б. Орел, В. І. Парамзин, Н. М. Пейсаховим, Б. О. Федоришин, А. Б. Юшковою, В. О. Якуніним, С. В. Яремчук, В. В. Ярошенко та ін). Але недостатньо вивченими є питання визначення специфіки спрямованості особистості студентів, орієнтованих на різні кар'єрні шляхи.

Оскільки орієнтація на вертикальну кар'єру може бути властива студентам будь-яких спеціальностей, то теоретичні й практичні дослідження спрямованості особистості студентів, орієнтованих на управлінську кар'єру, є актуальними і з теоретичної, і з практичної точок зору.

Об'єктом дослідження є спрямованість особистості студента.

Предмет дослідження: психологічні особливості спрямованості особистості кар'єрно-орієнтованих студентів.

Мета дослідження: виявити психологічні особливості спрямованості особистості студентів, орієнтованих на вертикальну кар'єру.

Гіпотеза дослідження: існує взаємозв'язок між орієнтацією студентів на управлінську кар'єру і психологічними особливостями спрямованості особистості. Характеристики спрямованості особистості студентів, орієнтованих на управлінську кар'єру, мають більш виражені показники схожості з характеристиками керівників, ніж рядових співробітників.

У дослідженні використано комплекс методів, що відповідають меті дослідження. Насамперед це, написання есе «Я через 5 років...» з подальшим аналізом та комплекс психодіагностичних методик: *опитувальник Д. Кейрсі*, створений для визначення та опису психологічних портретів особистості; *опитувальник «Якорі кар'єри»*, розроблений Е. Шейном, адаптований В. О. Чікер і В. Е. Винокуровою і спрямований на виявлення особливостей мотиваційної сфери

особистості; *опитувальник «Мета-Засіб-Результат»* О. О. Карманова, направлений на дослідження особливостей структури діяльності; *опитувальник УСК* колективу авторів у складі Є. Ф. Бажина, О. О. Голинкіної та А. М. Еткінда, призначений для діагностики рівня суб'єктивного контролю у різних сферах життя; *опитувальник Р. Блейка і Дж. Мутон*, який служить для визначення рольової спрямованості діяльності менеджера, виявлення типового способу реалізації управлінських функцій.

Досліджувані. У дослідженні взяли участь студенти 4–5-х курсів, що навчаються на факультетах «Бізнес управління» та «Соціальний менеджмент» Харківського гуманітарного університету «Українська народна академія» (144 особи); керівники різних комерційних і виробничих фірм м. Харкова – 61 особа; фахівці, що працюють у цих фірмах, але не займають керівних посад – 75 осіб; експерти-керівники – 40 осіб. У цілому в дослідженні взяли участь 320 осіб.

Висновки. Проведене нами дослідження психологічних особливостей спрямованості особистості кар'єро-орієнтованих студентів дозволило нам зробити наступні висновки:

1. Вивчивши і проаналізувавши різні теорії і підходи, що розкривають суть і зміст спрямованості особистості, зроблено висновок, що спрямованість – це інтегративна якість особистості, від якої залежить поведінка людини, її відносини з іншими людьми і зовнішнім світом у цілому. Незважаючи на відмінності у підходах до вивчення спрямованості, вона розглядається як одна з найбільш значущих, «стрижневих» характеристик особистості.

Спрямованість особистості виявляється в процесі вибору та оволодіння професією, а також кар'єрному шляху, який є для суб'єкта діяльності переважним.

2. Вивчивши широкий спектр визначень «кар'єри», ми виділили низку спільних позицій, важливих для розуміння специфіки психологічного аспекту у вивченні кар'єри. По-перше, кар'єра розглядається як одна з форм самореалізації особистості. По-друге, кар'єра становить собою не тільки і не стільки результат професійної діяльності суб'єкта, скільки процес розвитку особистості протягом її життєвого шляху [9].

Проаналізувавши зміст, який вкладають сучасні дослідники в поняття «кар'єра» і

«кар'єрні орієнтації особистості» з точки зору їх психологічного змісту і у зв'язку з низкою фундаментальних загальнопсихологічних категорій, таких як особистість, життєвий шлях людини, професійне самовизначення особистості, Я-концепція особистості, спрямованість особистості, ми можемо стверджувати що:

а) є перспективними саме психологічні дослідження кар'єри, які концентруються навколо взаємозв'язку особливостей особистості (зокрема, її спрямованості), та обраного кар'єрного шляху;

б) кар'єрні орієнтації можуть бути віднесені до компонент спрямованості особистості.

3. Етап навчання у ВНЗ є одним із найважливіших етапів у формуванні спрямованості особистості, особливо в тих її аспектах, які пов'язані зі становленням студента як професіонала. Аналіз робіт, присвячених дослідженням спрямованості особистості студентів на кар'єру, засвідчив, що особливості ставлення студентів до кар'єри, їх кар'єрні орієнтації пов'язані, перш за все, з такими особистісними характеристиками, як інтернальність, вмотивованість, цілеспрямованість, які є компонентами спрямованості особистості [1, 2, 5, 9].

4. Аналіз результатів порівняльного дослідження свідчить, що студенти, які на підставі аналізу есе «Я через 5 років...», увійшли до групи кар'єро-орієнтованих студентів, мають ряд значущих відмінностей порівняно зі студентами, які не уявляють себе на управлінських посадах у найближчому майбутньому [6]. Високі показники за кар'єрними орієнтаціями «Менеджмент», «Виклик» і «Підприємництво», а також високі показники локус-контролю у сфері досягнень і виробничих відносин.

Ці відмінності у кар'єрних орієнтаціях та сферах інтернального контролю стосуються саме тих показників, які найбільш яскраво демонструють спрямованість на вертикальну, управлінську кар'єру.

5. Порівняльний аналіз результатів кар'єро-орієнтованих студентів з групами керівників і рядових співробітників засвідчив, що рівень інтернальності у сферах досягнень, виробничих відносин, охорони здоров'я і загальний рівень інтернальності кар'єро-орієнтованих студентів ближчий до

показників групи керівників, ніж рядових співробітників [5].

6. У всіх трьох групах досліджуваних перше місце в рейтингу кар'єрних орієнтацій займає орієнтація на стабільність місця роботи.

Попарне порівняння результатів основної досліджуваної групи – кар'єрно-орієнтованих студентів – із результатами інших двох груп виявило практичну експериментальну тотожність між результатами керівників і кар'єрно-орієнтованих студентів по орієнтації «Менеджмент», тоді як між групами керівників і рядових співробітників за цією кар'єрною орієнтацією існують значущі відмінності. Цей результат наочно демонструє близькість кар'єрних орієнтацій студентів (за показником спрямованості на управлінську кар'єру) з реальними керівниками [10, 11].

7. Кар'єрно-орієнтовані студенти більшою мірою спрямовані на виконання поставленого завдання, ніж на персонал, і, відповідно, їм переважно властивий авторитарний тип взаємин. Відзначимо також, що найбільш орієнтована на персонал група керівників, найменше – група рядових співробітників. На завдання також найбільш орієнтована група керівників, а найменше – група кар'єрно-орієнтованих студентів, що може бути результатом професійного досвіду керівників, оцінка діяльності яких часто базується на виконанні або невиконанні поставлених завдань [8].

Вірогідно, що високий рівень спрямованості на завдання при низькому рівні спрямованості на персонал (що й зумовлює стиль «Авторитаризм») є наслідком обмежених уявлень студентів про зміст діяльності керівників.

8. У всіх груп досліджуваних існує проблемна зона, пов'язана з постановкою мети. Переважна кількість досліджуваних відчуває труднощі в постановці перед собою конкретної, чіткої мети [4]. Але керівники і рядові співробітники частіше, ніж кар'єрно-орієнтовані студенти можуть ставити перед собою реальні цілі та вірно оцінювати результати своїх дій. Оскільки спрямованість на мету, вміння ставити завдання і оцінювати отримані результати формується у процесі соціалізації, то цей результат відображає менший досвід студентів у цій сфері.

9. Результати кореляційного аналізу показали, що з набуттям професійного досвіду і статусу в організації зростає складність кореляційних зв'язків. Найскладніші кореляційні зв'язки виявлено у групі керівників.

У всіх трьох групах досліджуваних, виявлені зв'язки між орієнтаціями «Професійна компетентність» і «Виклик», «Підприємництво» і «Незалежність», «Виклик» і «Служіння». Якщо перші дві пари кореляційних зв'язків є досить логічними і очікуваними, то взаємозв'язок «Виклику» і «Служіння» вимагає роз'яснення. Вірогідно, попри відмінності в цих двох кар'єрних орієнтаціях, існує внутрішній фактор, який їх об'єднує – це спрямованість особистості на досягнення. Для орієнтованих на служіння основним завданням є досягнення певної цінності, а для орієнтованих на виклик – прагнення до подолання будь-яких труднощів на шляху до мети.

Спільними для кар'єрно-орієнтованих студентів і рядових співробітників виявилися кореляції між орієнтаціями «Професійна компетентність» і «Служіння», «Менеджмент» і «Виклик»; «Менеджмент» і спрямованістю на завдання у структурі діяльності керівника (причому у групі керівників такий взаємозв'язок виявлено не було). Тобто для досліджуваних, що не мають реального досвіду управління, кар'єра у сфері менеджменту пов'язана, перш за все, з конкуренцією, перемогою над іншими, подоланням перешкод, вирішенням важких завдань і досягненням поставлених цілей. Взаємозв'язок між кар'єрними орієнтаціями «Професійна компетентність» (відображає спрямованість особистості на горизонтальну кар'єру) і «Служіння» розкриває ціннісний компонент фахового зростання.

Для кар'єрно-орієнтованих студентів і керівників спільним виявився кореляційний зв'язок між кар'єрними орієнтаціями «Незалежність» та «Інтеграція стилів життя». Вважаємо, що засобом досягнення балансу між роботою та особистим життям виступає побудова кар'єри, не пов'язаної з організаційними обмеженнями.

10. Факторний аналіз результатів дослідження засвідчив, що життєвий та професійний досвід, а також статус в організації, вочевидь, зумовлює складність кластерних взаємозв'язків. Найскладніші кластерні взаємозв'язки демонструє група

керівників, не менш складні, але з меншою кількістю значущих чинників, демонструє група рядових співробітників, і найбільш легко читається структура, виявлена у групі студентів [7].

Усі три групи демонструють спрямованість як на міжорганізаційну вертикальну кар'єру, так і на внутрішньоорганізаційну, але при цьому групи кар'єрно-орієнтованих студентів і керівників показують вищу варіативність у механізмах досягнення життєвих цілей, ніж група рядових співробітників. Відзначимо, що структура факторів, виявлених у групі студентів, має структуру, схожу зі структурою факторів у групі керівників, але на більш спрощеному рівні.

11. Механізми досягнення поставлених кар'єрних цілей розрізняються. Так, група кар'єрно-орієнтованих студентів пов'язує їх із контролем міжособистісних відносин, спрямованістю на мету і результат діяльності, інтеграцією стилів життя й незалежністю, тобто демонструють різні способи поєднання роботи і сімейних обов'язків, що є однією з головних проблем ранньої дорослості (за Г. Крайг).

Група керівників пов'язує механізми досягнення цілей з відповідальністю за справу, при цьому керівники намагаються враховувати всі складові управлінської діяльності.

А у групі рядових співробітників механізм досягнення мети пов'язаний із виконанням завдань, поставлених згори.

12. У цілому результати дослідження довели, що кар'єрно-орієнтовані студенти мають низку особливостей спрямованості особистості, що відрізняють їх як від студентів, не орієнтованих на управлінську кар'єру, так і від рядових співробітників і керівників. Ці специфічні характеристики спрямованості проявилися як в особливостях локалізації контролю над значущими ситуаціями, так і у спрямованості на певні «кар'єрні якорі». Також ці відмінності проявилися в балансі спрямованості на персонал або завдання у структурі діяльності та у специфіці цілепокладання, вибору засобів досягнення цілей і оцінки результатів.

При цьому застосування різних методів аналізу (математико-статистичного, кореляційного, факторного) дозволило виявити «рівневу» структуру особливостей спрямованості кар'єрно-орієнтованих

студентів. Початковий порівняльний аналіз достовірності відмінностей результатів групи кар'єрно-орієнтованих студентів з результатами груп керівників і рядових співробітників засвідчив, що особливості спрямованості студентів більшою мірою мають схожість з особливостями спрямованості керівників. Кореляційні ж взаємозв'язки у групі кар'єрно-орієнтованих студентів ближчі до тих, які були отримані в групі рядових співробітників. Порівнюючи ж самі групи досліджуваних, що беруть участь в дослідженні, можемо відзначити, що і студенти, і рядові співробітники не мають досвіду управління персоналом, який є у групи керівників. Відповідно, у них не сформовані професійно значущі якості, характерні для особистості керівника. Отримані нами результати підтверджують положення, висловлене С. Д. Максименко, що формування професійної спрямованості спирається на життєвий досвід. У студентів, орієнтованих на управлінську кар'єру, так само як і у рядових співробітників, не відбувся ще цей "переклад" у стійкі комплекси особистісних якостей, пов'язаних із професійним досвідом управління. При цьому у кар'єрно-орієнтованих студентів під впливом соціального середовища і на основі певних особистісних передумов, сформувалася спрямованість на вертикальну кар'єру. Грунтуючись на працях Б. Г. Ананьєва, Г. А. Андрєєвої, М. І. Бобневої та інших дослідників, ми можемо інтерпретувати отримані у дослідженні результати наступним чином: кореляційні взаємозв'язки відбили базовий, загальнопсихологічний рівень особистості, усталені вже особливості та взаємозв'язки. Близькість в особливостях спрямованості кар'єрно-орієнтованих студентів і керівників, виявлена під час математико-статистичного аналізу пояснюється тим, що відображає соціально-психологічний рівень особистості, який у зв'язку з активним протіканням процесів самовизначення в юнацькому віці, має ще нестійкий характер.

13. Узагальнюючи результати проведеного нами дослідження, можна виділити ряд особливостей спрямованості особистості, що сприяють орієнтації на вертикальну кар'єру і заняття керівних посад. Це, перш за все:

- високий рівень інтернальності в цілому і високий рівень інтернальності у сфері виробничих відносин і досягнень зокрема;

Питання психології

- наявність вираженої кар'єрної орієнтації «Менеджмент»;

- високий рівень спрямованості на завдання із середнім / високим рівнем спрямованості на персонал;

- оптимальні показники за шкалою «Мета» і «Результат».

Перспективи подальшого вивчення особливостей спрямованості особистості

кар'єрно-орієнтованих студентів лежать у напрямку розширення досліджуваного спектра характеристик спрямованості. І, у першу чергу, недостаточо вивчені взаємозв'язки між мотивацією трудової поведінки й кар'єрними орієнтаціями особистості, що й стане напрямком подальших досліджень.

Література

1. Твердохвалова Ю.Л. Социально-психологические особенности личности менеджеров и рядовых сотрудников, работающих в системе «человек-человек»: сравнительный анализ // Право і безпека. -Харьков, -2006. -№2. с. 176-180.

2. Головнева И.В., Твердохвалова Ю.Л. Исследование гендерных стереотипов в управленческой сфере // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. -Харьков, -2007. -№2. с.21-28.

3. Твердохвалова Ю.Л. Влияние уровня интернальности на успешность в профессиональной деятельности // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, серія «Психологія»,-2007.-№759. с.257-262.

4. Твердохвалова Ю.Л. Проблемы в постановке целей как характерная особенность украинских избирателей // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, серія «Психологія», -2007. -№771. с.258-262.

5. Твердохвалова Ю.Л. Профессионально-статусные различия, влияющие на эффективность профессиональной деятельности // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, серія «Психологія», -2008. -№793. с.406-414.

6. Твердохвалова Ю.Л. Особенности направленности личности студентов, ориентированных и не ориентированных на управленческую карьеру // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, серія «Психологія», -2009. -№.842. с.319-326.

7. Твердохвалова Ю.Л. Влияние интернальности на успешность профессиональной самореализации будущих специалистов. Материалы конференции молодых ученых «Молодые ученые харьковщины - 2007», Харьков, 2007, с. 122-126.

8. Твердохвалова Ю.Л. Особенности стилей управления представителей различных профессионально-статусных групп. Материалы конференции молодых ученых «Молодые ученые харьковщины - 2008», Харьков, 2008, с. 122-126.

9. Твердохвалова Ю.Л. Проблемы формирования профессиональной направленности личности студентов, ориентированных на управленческую карьеру. Материалы VII международной научно-практической конференции по проблемам современной интеллигенции «Интеллигенция. Образование. Общество: вызовы глобального кризиса» Харьков, 2009, с.192-195.

10. Твердохвалова Ю.Л. Взаимосвязь характеристик направленности личности студентов, ориентированных на вертикальную карьеру. Материалы молодежной научно-практической конференции «Векторы психологии - 2009», Харьков, 2009, с. 288-290.

11. Твердохвалова Ю.Л. Карьерные ориентации как элемент направленности личности студентов. Матеріали VI Харківських Міжнародних психологічних Читань, присвячених пам'яті О.М. Лактіонова «Психологія у суспільстві, що трансформується», Харків, 2010, с.480-485.