

*Тангел А. А., магістрант Мукачівського державного університету (м. Мукачево)
Березовська Л. І., кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології Мукачівського державного університету (м. Мукачево)*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

У статті розглядаються теоретичні підходи до поняття кар'єри особистості. Розкривається сутність кар'єри, кар'єрних орієнтацій. Проаналізовано різні типи кар'єри. Виділено мотиви вибору кар'єри. Визначено чинники формування та розвитку кар'єри. Представлено гендерні особливості кар'єри.

Ключові слова: кар'єра, типи кар'єри, мотиви кар'єри, чинники кар'єри.

В статье рассматриваются теоретические подходы к понятию карьеры личности. Раскрываются сущность карьеры, карьерных ориентаций. Проанализировано разные типы карьеры. Выделено мотивы выбора карьеры. Определено факторы формирования и развития карьеры. Представлено гендерные особенности карьеры.

Ключевые слова: карьера, типы карьеры, мотивы карьеры, факторы карьеры.

Актуальність дослідження.

У сучасних умовах розвитку ринку кар'єрний ріст істотно залежить від власних зусиль спеціаліста та його кваліфікації. На здійснення кар'єри працівника впливає багато істотних моментів таких як, власні цінності, потреби, мотиви, уявлення про себе, прагнення до успіху та уникнення невдач, готовність до ризику, організаторські, комунікативні, інтелектуальні здібності та інше.

Відрядно те, що в останні роки став зникати негативний відтінок поняття «кар'єра». Зараз людина, «яка будує кар'єру», розглядається, скоріше, як така, що має орієнтацію на реалізацію особистісного і професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня і якості життя, а також досягнення популярності і слави. Успішно побудована кар'єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значимості для інших людей, для суспільства в цілому.

Мета дослідження – здійснити теоретичний аналіз проблеми психологічних особливостей кар'єри особистості.

Результати дослідження.

Слово «кар'єра» означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, рід занять, професію.

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри у психології: соціально-психологічний (Б.Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер),

управлінсько-менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров), соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол). Представниками зазначених підходів висловлюється достатньо різні погляди стосовно вивчення питань кар'єри людини.

Так, представниками соціально-психологічного напрямку кар'єра визначається як просування в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідного рівня життя, а також досягнення визнання і слави. Науковці управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на даний момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальні системи. А представниками соціально-економічного напрямку розглядається кар'єра як динаміку рівня освіти та кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов'язану з накопиченням і використанням людського капіталу протягом робочого життя [7].

Однак, узагальнення тенденцій сучасної науки, дозволяє представити визначення кар'єри – як життєвого показника соціальних та професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

Щодо типології кар'єри, то її розробкою займалися як вітчизняні, так і зарубіжні автори. Слід зазначити, що кар'єру можна розглядати як інтегровану модель, що

містить три складові; кар'єра розглядається як двостороння модель (зовнішня й внутрішня); а також кар'єра розглядається в динамічному аспекті (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»); кар'єра розглядається як ситуативний феномен [3].

У кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтації, соціальних установок відносно кар'єри зокрема, і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям в американській психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Є певний сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри. До них належать індивідуальні поєднання і послідовність атитюдів, що пов'язані з досвідом та активністю особистості у сфері роботи впродовж усього життя.

Звернемося до зарубіжних досліджень соціально-психологічних аспектів кар'єри особистості.

Поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед із успішним професійним самовизначенням. Однією з популярних в психології є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини. Підставою даної класифікації є показник стабільності кар'єри. *Стабільна кар'єра*, що характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в єдино постійній професійній діяльності. *Звичайна кар'єра* – найбільш розповсюджена – збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи. *Нестабільна кар'єра* – характеризується двома або більше пробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері. *Кар'єра з множинними пробами* – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [9].

Найчастіше при вивченні успішної кар'єри об'єктом дослідження стають

керівники. Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників: *I. Низова ланка управління (технічний рівень)*. *II. Середня ланка управління (управлінський рівень)*. *III. Вища ланка управління (інституціональний рівень)*.

Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників. *Прагнення до влади*. Ті, хто прагне до влади, енергійні, відверті у вираженні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтації і відстоюють свої позиції; вимагають до себе уваги, прагнуть до лідерства. Люди, які досягли вищого рівня управління, часто мають таку орієнтацію. *Прагнення до успіху*. Найчастіше такий мотив задовольняється процесом доведення роботи до успішного завершення, визначеного закінчення, а не оголошення успіху. У побудові своєї кар'єри ці люди ризикують помірно. *Мотив приналежності*. Він формується під впливом бажання бути включеним в певне соціальне і професійне оточення, потреби в спілкуванні, допомоги іншим, громадській роботі [9].

З огляду на те, що кар'єрне самовизначення – багатомірний і багатоступінчастий процес, то він має багато чинників, що впливають на його розвиток. Виділяють зовнішні чинники: макро- і мікросоціум; і внутрішні: особистісні мотиви, індивідуально-типологічні особливості, особливості ціннісно-сислової сфери, особливості «Я-концепції» особистості (І.С. Кон, Ф. Райс, Г. Крайг, М.І. Шевандрін).

Дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар'єри. *Чинники, що пов'язані безпосередньо з людиною* – здібності та інтереси людини, мотивація, прийняття рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації і так далі. *Чинники, що пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації* – вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості сім'ї батьків під час навчання, планування власної сім'ї та поєднання інтересів сім'ї та організації, досягнення організаційного «плато» кар'єри, потреба організації у фахівця даного профілю і так далі) [9].

Згідно наукових досліджень лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України доцільно виділити три рівні факторів, що

впливають на розвиток професійної кар'єри. Перший рівень – мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник). Другий рівень – мезорівень – це фактори, що пов'язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації). Третій рівень – макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.) [3; 7].

А.Н. Занковський та Е.В. Комаров також розрізняють фактори за трьома категоріями, які умовно можна окреслити, як зовнішні, внутрішньоорганізаційні та індивідуальні [5]. До зовнішніх відносять профспілку, державні установи, економічні умови, конкуренцію, склад виробничих сил; до внутрішньо-організаційних – цілі, організаційні норми, особливості взаємодії зі співробітниками й керівництвом та ін.; до індивідуальних факторів відносять вплив індивідуальних якостей працівника на його професійне становлення, особливості [7]. А це певною мірою збігається з попередньою класифікацією.

Поняття «кар'єрна орієнтація» виникло в американській психології і засновано на концепції «якорів кар'єри» Е. Шейна. На думку Е. Шейна, «кар'єрні якорі» – це ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри. За допомогою «якорів» можна передбачити, який вид кар'єри найбільш задовольнить людину, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно найважливіших для них цінностей. Підхід Е. Шейна дозволив також визначити, що є мотивацією для людей у їхній професійній кар'єрі й, відповідно сформувавши для них джерела мотивації. Е. Шейн вважає, що особистісні цінності впливають на здатність отримувати задоволення від різних завдань, які ми повинні успішно вирішувати на роботі. Він припускає, що мотивація до виконання роботи буде найбільш сильною, коли людина виконує функції та завдання, що узгоджуються з її цінностями.

Е. Шейн виділяє вісім таких цінностей («кар'єрних якорів») [9]:

1. Техніко-функціональний якорь («професійна компетентність»). Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений у тій, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, це людина з техніко-функціональним якорем або цінністю. Така людина буде мало цікавитися роботою, що припускає загальне керівництво, якщо тільки в неї не буде можливості докладно вивчити спеціальність. Людина техніко-функціональної спрямованості відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що є умілим фахівцем-практиком у своїй галузі. Найбільшим мотиватором є зміст виконуваної роботи; кар'єра в їхньому уявленні – це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. Загальне керівництво («менеджмент»). У співробітника, що має схильність до загального керівництва, сильна мотивація буде виникати в таких ситуаціях, де він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом. Потреба в належності до своєї вихідної професії є практично відсутньою. Вона скоріше прагне підніматися на більш високі рівні організаційного контролю й керівництва. Вони люблять аналізувати та вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від влади над іншими людьми. Найбільше задоволення їм приносить робота на управлінських посадах лінійного характеру, особливо у великих і престижних фірмах з гарними можливостями службового росту.

3. Самостійність і незалежність («автономія»). Даний співробітник намагається все робити по-своєму, у своєму стилі й манері. Він не потребує зовнішніх структурних рамок, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися визначених строків. Під час роботи у команді може мати певні труднощі, оскільки має свої підходи до роботи, і часто є не командним гравцем. Вони найчастіше вибирають роботу у дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед «вільних художників», а великого бізнесу та державних установ зазвичай уникають.

4. Почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця

проживання»). Ця людина відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі, часто для неї головною метою є збереження робочого місця на тривалий строк. Такі фахівці прагнуть працювати в складі команди в урядовому секторі. Вирішення проблем, робота у новій ролі й новаторські рішення їх не цікавлять. Для них головне – не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя; заради цього вони можуть погоджуватися на нижчу оплату праці в порівнянні з тим, що могли б одержувати в компанії з іншим рівнем ризику.

5. Підприємницька жилка («підприємництво»). Така людина буде прагнути створювати нові підприємства та шукати таку ситуацію, у якій ймовірність розробити свою справу і потім втілити у реальність була б досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли мають можливість застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони відчувають занепокоєння, виконуючи рутинні або передбачувані завдання.

6. Прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»). Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність, тобто «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультивання. Незалежно від вибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим.

7. Випробування сил у чистому виді («виклик»). Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання і виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні (і особистісні) проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, вирішувати критичні ситуації. Для них головне – вигравати та перемагати.

8. Стиль життя («інтеграція стилів життя»). Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, для таких співробітників головним життєвим пріоритетом – жити відповідно до власного ідеального стилю життя. Для них особистий час має велику вагу. Для них головне – це баланс між роботою й особистим життям. Вона буде високо цінувати організаційну

гнучкість роботи, тобто гнучкий робочий день або використання в роботі засобів телекомунікації.

Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях особлива увага приділяється гендерним аспектам побудови кар'єри. За американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах із середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів – це жінки.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менш чоловіків зацікавлені у просуванні по службових сходах і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності. У робочій же ситуації відзначаються такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, «олюднення» організаційних інтересів, спрямованість на взаємодію з підлеглими, тобто все те, що характерно для моделі сучасного ефективного менеджменту.

Стиль жіночого управління часто називають «перетворювальним» або «м'яким примусом». Його основними характеристиками є: активна взаємодія з підлеглими; підтримка у співробітника самоповаги; підтримка співробітників у стресовій ситуації; прагнення до створення оптимального психологічного клімату в організації, профілактика конфліктів; підтримка здоров'я, організація спільного дозвілля; «фінансова кмітливість», детальне планування; «інстинкт виживання», розумний ризик, прагнення утримати набуте і завоювати нове; інтуїція; почуття гумору, оптимізм, віра в себе.

В дослідженнях щодо жіночої кар'єри дослідники виділяються культурні, освітні, юридичні та психологічні бар'єри, що перешкоджають побудові кар'єри жінками. Авторами відмічаються наступні соціально-психологічні фактори, що стримують жіночу кар'єру:

- 1) гендерний поділ в професійній орієнтації та сферах кар'єри;
- 2) надзвичайно висока вмотивованість;
- 3) підвищена емоційність, ранимість, загострене переживання промахів і невдач;
- 4) страх успіху і невпевненість в собі, що заважає ризикувати і творчо вирішувати ділові і управлінські задачі [2].

О. Чуйко, Х. Стецюк дослідили мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. Вони визначили, що досягнення кар'єри та професійні цінності для сучасної жінки не є сенсом життя, однак є важливими. Основними мотивами досягнення кар'єри є саморозвиток та вдосконалення, покращення матеріального становища (фінансова незалежність), нова цікава робота, професійна компетентність, творчість, професійна самореалізація, спілкування у колективі, суспільна корисність. Основними кар'єрними орієнтаціями виявилися: стабільність роботи, служіння, автономія [10].

Вітчизняні дослідники В. Гупаловська, О. Каляманська, О. Щербатюк розглянули гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. Результати їхнього дослідження свідчать про те, що вибори дівчат відповідають стереотипам жіночої поведінки та кар'єрної орієнтації, хоча нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) дівчата обирають не набагато рідше, ніж хлопці. Для хлопців властивими є кар'єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво, виклик. Також визначили, що чим більше в юнаків і дівчат виражена маскуліність, тим з більшою імовірністю вони обиратимуть кар'єрні орієнтації на виклик, підприємництво, менеджмент, інтеграцію стилів життя. У хлопців з маскуліністю пов'язана також настанова на служіння інтересам людства. Із фемінністю взаємозалежні кар'єрні вибори служіння людям, професійної компетентності й уникання автономії, тобто незалежності й одноосібної відповідальності у професійній діяльності [4].

Вивчення кар'єри набуло широкої популярності у вітчизняній психології особливо в останні десятиліття. Зараз кар'єра розглядається як важливий показник розвитку людини, орієнтація на розвиток особистісного та професійного потенціалу.

Так, О.О. Бодалев розглядає кар'єру як просування в якійсь конкретній царині діяльності людини як особистості і як суб'єкта діяльності. Успішність цього руху оцінюється і зіставляється з деяким еталоном успішності, що сформований суспільною думкою [1].

Л.Г. Почебут, В.А. Чікер розглядають кар'єру як один із показників індивідуального та професійного життя людини. Вони

виділяють дві сторони кар'єрного процесу: об'єктивний, зовнішній бік (послідовність займаних індивідом професійних позицій) та суб'єктивний, внутрішній бік (сприйняття людиною своєї кар'єри, образу професійного життя та своєї ролі в ньому) [8].

Сучасні дослідження кар'єри у вітчизняній психологічній науці присвячені в більшій мірі прикладним та практичним питанням. Так, А.Є.Книш дослідила особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають професію психолога-тренера. Студенти-психологи з високим рівнем ідентифікації з психологом-тренером достовірно менше схильні до орієнтації на такі кар'єрні якорі як «Професійна компетентність», «Стабільність роботи» та «Служіння», ніж студенти з низьким рівнем; студенти-психологи з високим рівнем ідентифікації з психологом-тренером демонструють високий рівень схильностей до групового лідерства та групової роботи, а студенти з низьким рівнем більш спрямовані на розвиток професійної компетентності та повну самореалізацію в професійній діяльності [6].

Висновки.

Виділяють три підходи до вивчення кар'єри у психології: соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський, соціально-економічний. Представниками даних підходів висловлюється достатньо різні погляди стосовно вивчення питань кар'єри людини.

Дослідження кар'єри в зарубіжній науці пре свячено різним її аспектам:

- Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри: стабільна, звичайна, нестабільна та кар'єра з множинними пробами;

- Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників: I. Низова ланка управління (технічний рівень). II. Середня ланка управління (управлінський рівень). III. Вища ланка управління (інституціональний рівень).

- Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників – це прагнення до влади, прагнення до успіху та мотив належності.

- Е. Шейн виділив вісім «кар'єрних якорів»: техніко-функціональний якор («професійна компетентність»), загальне керівництво («менеджмент»), самостійність і незалежність («автономія»), почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й

Питання психології

«стабільність місця проживання»), підприємницька жилка («підприємництво»), прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»), випробування сил у чистому виді («виклик»), стиль життя («інтеграція стилів життя»).

Групами факторів, що визначають формування кар'єри є фактори, пов'язані безпосередньо з людиною та фактори, пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації.

Гендерними особливостями кар'єрних орієнтацій є те, що жінки не менш чоловіків зацікавлені у просуванні по службових сходах і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності.

У вітчизняній психології зроблено ряд досліджень, що стосуються прикладних та практичних питань вивчення психологічних аспектів кар'єри.

Список літератури

1. Бодалев О.О. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. / О.О. Бодалев. – М. : Флинта : Наука, 1998. – 165 с.
2. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. – К. : Скиф, 2012. – 272 с.
3. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента : учеб. пособие. / Г.Я. Гольдштейн. – 2-е изд., дополн. и перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 250 с.
4. Гупаловська В. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. / В. Гупаловська, О. Каляманська, О. Щербатюк. – Вісник Львівського університету. Філософські науки. 2008. Вип. 11. – С. 229–246
5. Занковский А.Н. Организационная психология: учебн. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М. : Флинта: МСПИ, 2000. – 648 с.
6. Книш А.Є. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають спеціалізацію психолога-тренера. / А.Є. Книш. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. ХНПУ, 2013. – С. 125–133.
7. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості / В.В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріж. нац. ун-т». – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – № 1. – С. 91–104.
8. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М. : Изд-во Ин-т практической психологи, Воронеж : НПО Модек, 1996. – 256 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Чуйко О. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. / О. Чуйко, Х. Стецюк : зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 18, Ч. 2. – Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2013. – С. 103–111.

Tangel A. A., magisrtrant

Berezovskaya L. I., candidate of psychological sciences

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF INDIVIDUAL CAREERS

In the article theoretical approaches of the concept of career personality. The essence of a career, career orientations. Three approaches to the study of careers in psychology: social, psychological, administrative and managerial, social and economic. Different types of careers: D. Syuper identified four types of careers. U.S. researchers identify three levels of career managers, E. Schein identified eight "career anchors". Defined motifs career choice. Group investigated the factors that determine the career development: factors associated directly with the person and factors associated with the interaction of personality surrounding people and organizations. Defined gender assumptions career orientations and barriers (cultural, educational, legal, psychological) that prevent the construction of career of the women. The results of the applied and practical research on the study of the psychological aspects of a career in the national psychology.

Keywords: career, types of careers, career motivations, career factors.