



УДК 159.9.07

ЩОДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

Петровська І.Р., к. тех. н., доцент кафедри психології,
педагогіки і соціального управління

Національний університет «Львівська політехніка»

Кар'єра являє собою процес і результат реалізації потенціалу особистості в соціально-професійному просторі. У статті описано основні структурні компоненти та особливості розвитку особистісного та кар'єрного потенціалу студентів.

Ключові слова: особистісний потенціал, кар'єрний потенціал студентів, розвиток, вища школа.

Карьера представляет собой процесс и результат реализации потенциала личности в социально-профессиональном пространстве. В статье представлены основные структурные компоненты и особенности развития личностного и карьерного потенциала студентов.

Ключевые слова: личностный потенциал, карьерный потенциал студентов, развитие, высшая школа.

Petrovska I.R. AS FOR THE PROBLEM OF STUDENT'S CAREER POTENTIAL DEVELOPMENT

A career is a process and a result of the individual potential in a social and professional space. The main structural components and developmental features of personal and career potential of students are described in the article.

Key words: personal potential, career potential of students, development, higher education.

Постановка проблеми. Основним освітнім орієнтиром сьогодні стає підготовка кадрів, що володіють не тільки професійною кваліфікацією, а й розвиненим особистісним потенціалом – моральним, духовним, інтелектуальним, творчим, комунікативним. Такі вимоги повинні знаходити відображення не тільки в кадровому потенціалі суспільства, але і в кар'єрному становленні майбутнього фахівця. Виникає необхідність удосконалювати потенціал випускників вищих навчальних закладів для реалізації їх кар'єрних цілей.

Кар'єрний потенціал може трактуватися як сукупність властивостей і характеристик людини, що сприяють побудові нею успішної кар'єри. Відмінною рисою потенціалу буде взаємовиключність його окремих елементів у залежності від типу діяльності, в якому планується побудова кар'єри. Кар'єрний потенціал – сукупність фізіологічних і психічних властивостей і характеристик окремого індивіда, що сприяють побудові успішної кар'єри певного типу. Розрахунок величини такого типу потенціалу буде включати в себе суму добутків певних характеристик індивіда з урахуванням їх вагомостей, взаємозамінності і/або взаємовиключність окремих характеристик, а також набір коефіцієнтів, що характеризують тип майбутньої діяльності або майбутню сферу побудови кар'єри [3, с. 73].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття «кар'єра» трактується по-різному. Цей феномен можна охарактеризу-

вати як явище суто професійної діяльності, що відбуває послідовність займаних щаблів у виробничому або соціальному середовищі (О.Е. Ілгунова, Г.Г. Зайцев, С.В. Шекшня та інші).

В інших підходах кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція і поведінка людини, пов'язані з працею, досвідом, протягом професійної діяльності людини (А.А. Васецький, Н.А. Тарасов, А.Я. Кибанов і інші).

Кар'єру можна також розглядати як складне соціально-психологічне явище, що виражається в чергуванні спадів і підйомів професійного та особистісного зростання. Воно може охоплювати всі сфери життєдіяльності людини і має нелінійний характер, зумовлений злетами, піками, спадами і стагнацією в кар'єрі (О.О. Богатирьова, А.К. Маркова, Е.А. Могильовкін, А.І. Турчинов, О.П. Цариценцева і інші).

У психолого-акмеологічних дослідженнях вчених останніх років знаходить відображення розробка окремих аспектів розвитку кар'єрного потенціалу особистості майбутнього фахівця, які розкривають: мотивації, як фактор прогресивного кар'єрного становлення (А.О. Реан); самосвідомості у вигляді системи відносин і установок суб'єкта до особистісного та професійного росту, досягнень (А.О. Деркач); схильність як спрямованість на відповідну діяльність (Б.М. Теплов); кар'єрні орієнтації, як установки, інтереси, цінності, обумовлені спонуканням до діяльності, характерні для певного спеціаліста (Е. Шейн).



У теоріях «вибору кар'єри» (Дж. Голланд), «веселки життєвих кар'єр» (Д. Сьюпер), «соціального навчання» (Дж. Роттер), «концепції самоефективності» (А. Bandura), показано, що успішна кар'єра багато в чому залежить від потенціалу, здібностей, мотивів, смислів, потреб, відносин і цінностей фахівця.

При всій значущості подібних досліджень у них, як і раніше, недостатня увага приділена осмисленню психологічного конструкту кар'єрного потенціалу особистості. Крім того, залишається невирішеною проблема розвитку кар'єрного потенціалу особистості сучасного фахівця, яка полягає в тому, що він обмежений у самореалізації і професійних досягненнях, не здатний витримати конкуренцію, не може чітко визначити своє місце в організації та інтегрувати в професійне співтовариство, найчастіше в нього виникають кар'єрні деструкції. Цим обумовлена актуальність обраної теми.

Метою статті є аналіз та систематизація сучасних науково-прикладних результатів досліджень проблеми розвитку кар'єрного потенціалу студентів вищої школи.

Складність дослідження цієї проблеми зумовлена тим, що в психологічних дослідженнях саме визначення поняття «кар'єрний потенціал особистості» ще тільки формується; питання теорії і практики його розвитку у фахівців різних сфер професійної діяльності знаходиться в початковій стадії розробки. Також вважаємо, що головним завданням вищої школи має бути не просто розвиток особистості як такої, а розвиток особистісного потенціалу студента, орієнтованого (поряд з творчим вирішенням актуальних проблем соціального та професійного буття молодої людини) на перспективу свого життєвого розвитку та зміни.

Виклад основного матеріалу. Особистісний потенціал фахівця являє собою систему властивостей особистості, що складають основу його професійно-особистісного розвитку та забезпечують відповідний рівень досягнень у професійній підготовці і в подальшій професійній діяльності.

Нерідко вважають, що потенціал взагалі – це деякі можливості, джерела, засоби, запаси, які можуть бути використані в діяльності. Виходячи з цього значення, деякі дослідники розглядають людський потенціал як можливості для використання життєвих сил і професійних навичок у тих чи інших цілях [5, с. 19].

Теоретичні основи вивчення людського потенціалу були закладені У. Джемсом, Я. Морено і А. Маслоу. Перший склав про-

граму досліджень потенційних можливостей людини, де передбачалася розробка методів, призначених для стимулювання високоефективної діяльності. А. Маслоу вважається батьком сучасного психологічного підходу до людського потенціалу. Він, зокрема, створив концепцію «пікових перевживань» – такого стану людини, при якому актуалізуються її можливості. Він вивчав умови, сприятливі активізації «пікових перевживань».

В психологічних і акмеологічних дослідженнях накопичений великий матеріал по вивченю потенціалу особистості, в яких він постає як: приховані можливості, здібності особистості (В.М. Дружинін, Є.М. Богданов); воля, сила, енергія особистості (М.С. Каган, Д.О. Леонтьєв); система поновлюваних внутрішніх ресурсів (В.Н. Марков, П.Г. Щедровицький); можливість творчого самоздійснення і самореалізації (С.Г. Глухова, Л.А. Коростильова).

Так, базовими поняттями теорії людського потенціалу, на думку О.І. Іванова, повинні бути поняття «потреби», «здібності» і «готовності». Ядро потенціалу – здібності, вони визначають потужність людського потенціалу. Основа потенціалу – потреби. Готовності – механізм, що приводить у дію і потреби, і здібності.

Прояв, активізація, функціонування потенціалу або, навпаки, його «згасання», стагнація, деформація і деградація залежать від багатьох зовнішніх по відношенню до потенціалу соціально-економічних чинників, перш за все – від соціально-економічної структури, можливостей соціальної вертикальної і горизонтальної мобільності носіїв потенціалу. Соціальна структура суспільства надає і одночасно обмежує можливості розвитку і прояву, активізації та функціонування потенціалу [5, с. 17].

На думку М.Л. Воронцова, особистісний потенціал складається з таких основних компонентів, кожен з яких може бути системно розглянутий як потенціал:

1. Гносеологічний потенціал (система знань, умінь, навичок, уявлень, світогляду, пізнавальних здібностей).

2. Аксіологічний потенціал (система професійних цілей, цінностей і орієнтацій, соціально-психологічних установок).

3. Творчий потенціал (можливість творити, знаходити нове, діяти оригінально та нестандартно).

4. Комунікативний потенціал (здібності спілкування, розуміння і взаєморозуміння, комунікативні якості, вміння та навички).

5. Художній потенціал (система художньо-естетичних потреб, форм і способів їх задоволення).



6. Професійний потенціал (відповідність орієнтацій, схильностей, професійних уподобань обраній професії, наявність відповідного типу особистості, рівень професійної мотивації).

7. Духовний потенціал (система смислів і змістовних життєвих орієнтацій, духовно-моральних цінностей, життєвих позицій і моральних установок особистості в системі загальнолюдських моральних норм).

Ефективне формування особистісного потенціалу фахівця може забезпечити психологічна підготовка, комплексно здійснювана зі студентами в 5 основних напрямках: 1) когнітивна; 2) мотиваційна; 3) операціональна; 4) рефлексивна; 5) духовна підготовка.

Відповідно до цих напрямів повинна будуватися програма підготовки [3, с. 5].

Специфічними особливостями людського потенціалу можна вважати наступний набір характеристик:

1. Системність, що виражається в тому, що людський потенціал має характеризуватися системними властивостями і не може зводитися до простої суми переліку якостей індивіда. окремі якості у відсутності інших не можуть забезпечити достатнього приросту людського капіталу, тобто спостерігається певний синергетичний ефект, заснований на необхідності системності набору характеристик, що підвищує ймовірність досягнення бажаного результату.

2. Зовнішня обумовленість, яка виражається в тому, що для формування і реалізації людського потенціалу визначальне значення мають зовнішні по відношенню до нього умови і фактори, які і обумовлюють ступінь реалізації людського потенціалу.

3. Непрозорість (закритість) – для людського потенціалу характерна наявність прихованих властивостей, які при зміні певних умов можуть проявитися і суттєво вплинути на базовий набір властивостей, якісно змінивши ймовірність реалізації людського капіталу.

4. Стратегічність, яка полягає в тому, що властивості і елементи людського потенціалу обумовлюють можливості реалізації людського капіталу як на найближчу перспективу, так і у віддаленому майбутньому індивіда, тобто в тому періоді, коли кількісне прогнозування наслідків практично неможливо [1, с. 18].

Кар'єра являє собою процес і результат реалізації потенціалу особистості в соціально-професійному просторі.

Цікавою є думка О.Н. Булатової, яка вважає акмеологічну самосвідомість у структурі кар'єрного потенціалу особистості стрижневою характеристикою особистості,

що відображає систему відносин і установок фахівця до професійного та особистого зростання, соціальної інтеграції. Через акме-свідомість відбувається процес самопізнання як суб'єкта особистісних, професійних, ділових досягнень, а також психосинтез акмеологічних інваріант кар'єрного росту [2, с. 15].

Характеристиками кар'єрного потенціалу (за О.П. Царіценцевою), є такі властивості:

- психофізіологічні: темперамент, схильності і здібності (у тому числі загальні здібності), здоров'я, працездатність;

- мотиваційно-орієнтаційні: мотивація досягнення успіху і уникнення невдач, кар'єрні орієнтації, рівень суб'єктивного контролю;

- емоційно-чуттєві: тривожність, стресостійкість, внутрішньоособистісні суперечності;

- поведінково-адаптаційні: поведінкові ресурси, стиль саморегуляції поведінки, ефективність комунікативної та предметної діяльності;

- особистісні: врівноваженість, асоціальність, сензитивність, екстраверсія, самооцінка;

- компетентнісні: кваліфікація, обсяг і якість знань, умінь і навичок, рівень професійної ідентичності.

Ці характеристики можуть служити своєрідними осями-векторами, що визначають структуру кар'єри. На підставі такого конструкту можна розробляти діагностичну програму.

Також вчені (Е.А. Гуськова, В.Г. Зазикін, М.С. Каган, В.М. Марков, Г.В. Суходольський) виділяють такі основні види кар'єрного потенціалу особистості: пізнавальний, моральний, творчий, комунікативний, естетичний. Основними блоками кар'єрного потенціалу виступають: особистісний потенціал, психофізіологічний потенціал і кваліфікаційний потенціал (І.А. Поленц).

Вищевикладене стало теоретичним підґрунтям уявлення кар'єрного потенціалу особистості студента в єдності ресурсного, ціннісного та компетентнісного компонентів [2, с. 15].

Ресурсний компонент у структурі кар'єрного потенціалу особистості сучасного фахівця виступає у вигляді внутрішніх сил, джерела енергії, який здатний направляти фахівця на вищі кар'єрні досягнення. Цей компонент формується в процесі взаємодії вроджених і набутих здібностей, схильностей, інтересів, забезпечуючи не лише адаптацію, а й особистісну, професійну самореалізацію фахівця в майбутній професії. Показниками по такому компоненту ви-



ступають: критичність мислення, лідерські здібності та креативність. Критичність мислення розкривається в смисловий стороні аналізу та оцінці навколошньої та професійної дійсності, супроводжується процесами переосмислення і дискредитації існуючого досвіду і є передумовою виникнення нового, адекватного ставлення до себе як до професіонала, громадянина, особистості. Лідерські здібності розкриваються в умінні фахівця переконувати, проявляти ініціативу, рішучість, самокритичність. Креативність є здатністю відмовлятися від стереотипних способів мислення, діяльності; здатність до розумових перетворень, творчості, оригінальності в досягненні кар'єрних висот.

Ціннісний компонент у структурі кар'єрного потенціалу особистості майбутнього фахівця розкриває сукупність його цінностей, установок, смислів, мотивів, потреб. Компонент спонукає, мобілізує, направляє, надає сенс активності фахівця на шляху до просування в професійній діяльності, досягненню соціального статусу, особистісному зростанню. Показниками по компоненту є: акме-мотивація, моральна свідомість і професійні домагання. Акме-мотивація включає мотивацію досягнення в професійній діяльності та її цінності, мотивацію само-реалізації, мотивацію посилення самобутності і неповторності індивідуальних відмінностей і досягнень. Моральна свідомість виражається в почутті обов'язку, совісті, обов'язковості, етичних вчинках фахівця, що робить кар'єру, гуманізмі, толерантне ставлення до ситуацій, навколошнього світу, повазі фахівцем достоїнств і прав кожного члена організації. Професійні домагання складаються в прагненні фахівця зайняти посаду, професійне місце з урахуванням своїх можливостей і вже досягнутих результатів.

Компетентнісний компонент у структурі кар'єрного потенціалу особистості фахівця інтегрує сукупність професійних компетентностей і компетенцій. Він сприяє ефективній реалізації актуальних і потенційних можливостей, дозволяє продуктивно здійснювати професійну діяльність і досягати вершин у ділових сферах в особистісному зростанні. До показників віднесені: спеціальна компетентність, соціальна компетентність, особистісна компетентність. Спеціальна компетентність забезпечує самостійне виконання професійних завдань, привласнення нових знань і умінь та оцінювання результатів своєї праці, володіння діяльністю на високому професійному рівні, вміння ефективно застосувати знання на практиці. Показник дозволяє

фахівцеві успішно планувати свою кар'єру, впевнено і відповідально вибирати і реалізовувати прогресивні технології самореалізації. Соціальна компетентність проявляється в готовності до співпраці, здатності фахівця брати на себе відповідальність за власні кар'єрні досягнення, сприяє високим досягненням фахівця в професії – кваліфікаційними, посадовими, статусним, які визнаються і високо оцінюються колегами. Особистісна компетентність розкривається в рівні володіння фахівцем способами і прийомами самовираження і саморозвитку на шляху кар'єрних досягнень, а також за собами профілактики та подолання професійних деформацій. Спеціаліст, який володіє особистісною компетентністю, здатний збагачувати і зберігати професійні цінності, що забезпечує йому гармонійність і зрілість особистості, а також найбільш повну самореалізацію в професії і житті в цілому.

Розвиток кожної з цих сфер у відповідних видах діяльності студентів – навчальної, професійної, виробничої практики – може бути розкрито як цілеспрямований процес, вектор якого розташований завжди «вгору» і одночасно в сторони; це є «розгортання» вже наявних, але «згорнутих» до пори здібностей, умінь, якостей і виникнення нових; рушійними силами розвитку виступають внутрішні і зовнішні суперечності; забезпечується механізмами оволодіння, засвоєння (діяльнісний аспект) і самопізнання, самовираження, самореалізації (особистісний аспект); детермінується різними факторами і умовами та активністю самого студента.

Результат такого розвитку проявляється не тільки в підвищенні ефективності професійної діяльності, в отриманні соціально значущих результатів, а й у досягненні кар'єрних висот, у прогресивному розвитку і самореалізації самої особистості.

Висновки. Аналіз сучасних науково-прикладних результатів досліджень дозволяє стверджувати, що кар'єрний потенціал студента являє собою сукупність актуальних і потенційних ресурсів, що розкриваються в духовній, інтелектуальній, творчій активності особистості, оптимальний розподіл і розвиток яких сприяє просуванню в професійній діяльності, а також соціальній та особистісній успішності.

Психологічна структура і зміст кар'єрного потенціалу особистості майбутнього фахівця характеризується наступними компонентами та показниками: ресурсним (критичність мислення, лідерські здібності, креативність), ціннісним (акме-мотивація, моральна свідомість і професійні домагання), компетентним (спеціальна компетент-



ність, соціальна компетентність, особистісна компетентність).

На розвиток кар'єрного потенціалу особистості впливають психолого-акмеологічні чинники: самоефективність, самооцінка, самоорганізація, наполегливість, відповідальність.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Буланов В. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала / В. Буланов, Е. Катайцева // Общество и экономика. – 2011. – № 1. – С. 13–22.
2. Булатова Е.Н. Развитие карьерного потенциала личности специалиста в профессиональной подготовке (на примере специалиста атомной отрасли) : автореф.

дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Е.Н. Булатова. – Тамбов, 2012. – 25 с.

3. Воронцов М.Л. Психологические механизмы формирования личностного потенциала и профессионализма в подготовке лингвиста-преподавателя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / М.Л. Воронцов. – Новгород, 2004. – 24 с.

4. Глівенко С.В. Застосування категорії «потенціал» для вивчення факторів формування і розвитку еліти суспільства / С.В. Глівенко // Вісник Сумського державного університету. Сер. : Економіка . – 2013. – № 1. – С. 69–74.

5. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. – СПб. : Скифия-принт, 2013. – 336 с.

УДК 159.942.33

В ЛАБИРИНТАХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТЕРМИНА «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ»

**Пивень Н.Д., аспирант кафедры практической психологии
Херсонский государственный университет**

Возникновение термина «эмоциональный интеллект» связано с работами психологов Дж. Мейера и П. Сэловей. В 1990 г. они ввели термин «эмоциональный интеллект» и начали исследовательскую программу по его измерению. Очень важно разобраться в предпосылках, вернее, в истоках этого термина для дальнейшего его изучения, понять, что эмоциональный интеллект сегодня остается феноменом, требующим изучения.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эмоциональное мышление, интеллект, эмоции, адаптации.

Виникнення терміну «емоційний інтелект» пов’язане з працями психологів Дж. Мейера й П. Селовей. У 1990 р. вони ввели термін «емоційний інтелект» і почали дослідницьку програму з його вимірювання. Дуже важливо розібратися в передумовах, точніше, в джерелах виникнення цього терміна для подальшого його вивчення, зрозуміти, що емоційний інтелект сьогодні залишається феноменом, що вимагає вивчення.

Ключові слова: емоційний інтелект, емоційне мислення, інтелект, емоції, адаптації.

Piven N.D. IN LABYRINTHS OF THE TERM “EMOTIONAL INTELLECT” ORIGIN

In the origin of the term “emotional intelligence” associated with psychologists J. Meyer and P. Salovey. In 1990 they coined the term emotional intelligence, and initiated a research program to measure. But it is very important to understand the assumptions, or rather in the very germ of this term, for further study. To understand that «emotional intelligence» at this time and remains a phenomenon.

Key words: emotional intelligence, emotional thinking, intellect, emotions, adaptation.

Постановка проблеми. Возникновение термина «эмоциональный интеллект» связано с работами американских психологов Дж. Мейера (J. Mayer) и П. Сэловей (P. Salovey). В 1990 г. они его ввели и начали исследовательскую программу по его измерению. Очень важно разобраться в предпосылках раз-

вития этого термина, для дальнейшего его изучения. Единый концепт, названный эмоциональным интеллектом (далее – ЭИ), по мнению Дж. Мейера и П. Сэловей, является «способностью адекватно воспринимать, оценивать и выражать эмоции; способностью использовать и (или) генерировать эмоции, если они оказывают поддержку