

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

У статті аналізуються соціально-психологічні чинники, які впливають на професійну кар'єру жінки-керівника в освітніх організаціях.

Ключові слова: професійна кар'єра, ситуаційна кар'єра, залежна кар'єра, кар'єра, що зростає.

Social-psychological factors, which influence on the professional career of woman-leader in educational organizations, are analysed in the article.

Key words: professional career, situational career, dependent career, career which grows.

Постановка проблеми. Наукове вивчення проблеми професійної кар'єри започатковане представниками американської психології ще в 60–70-х роках 20-го століття. Дослідження цієї проблеми відбувались як у теоретичному [14; 17; 18], так і в практичному напрямках [15; 17]. Теоретико-методологічні основи дослідження професійної кар'єри у вітчизняній психології закладені роботами таких учених, як В.Г.Почебут, А.Н.Толстая, В.О.Чикер наприкінці 80–90-х років двадцятого століття. Проблема вивчення кар'єри як соціально-психологічного феномену є комплексною та багаторівневою. Комплексною вона вважається тому, що представники багатьох наукових напрямів займаються вищезазначеною проблемою. Тому виділяють три підходи до вивчення кар'єри у вітчизняній психології: соціально-психологічний [6; 10; 12]; управлінсько-менеджерський [2; 3; 5; 10]; соціально-економічний [7; 8]. Автори вищезазначених підходів висловлюють різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення кар'єри: кар'єра – це життєвий показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі [11]. Не менш актуальною в сучасних умовах є проблема побудови професійної кар'єри жінки-керівника в освітніх організаціях.

Мета статті: проаналізувати соціально-психологічні чинники та їх вплив на професійну кар'єру жінки-керівника.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналізуючи визначення щодо кар'єри, що існують серед вітчизняних авторів, їх слід умовно розподілити за напрямками таким чином. Зокрема, представники соціально-психологічного напрямку визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії та послідовність її занять упродовж життя [12] та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідних рівня й статусу життя, а також досягнення визнання й слави [6]. Представники управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра) [2]; як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальних систем [3]. Крім цього, представники цього напрямку визна-

чають управлінську кар'єру як визначення життєвих цілей за допомогою двох рівнів досягнень: з одного боку – це просування по рівнях ієрархії системи управління (розширення впливу) та, з іншого боку, – як особистісний управлінський розвиток [5].

Представниками соціально-економічного напрямку визначено кар'єру як динаміку рівня освіти й кваліфікації працівника впродовж трудового життя та посадових переміщень [7], а також як індивідуально визначені позицію й поведінку, пов'язані з накопиченням та використанням людського капіталу впродовж робочого життя [9].

Багаторівневою цю проблему називають тому, що наукові розробки такої проблематики відбуваються стосовно таких трьох рівнів. По-перше, це розробка типології кар'єри, по-друге, за типом проходження, та, по-третє, – визначення й класифікація великої кількості чинників, що впливають на процес побудови кар'єри.

Необхідно зазначити, що типологізація кар'єри має досить структуровану модель, що містить три складові: кар'єра розглядається як двостороння модель (зовнішня та внутрішня) [12]; кар'єра розглядається в динамічному аспекті (рух «уперед-назад», «угору-вниз») [7; 9]; кар'єра розглядається як ситуативний феномен [2; 3].

Багаторівневність та складність явища кар'єри відображається в спробах її типологізації за різними критеріями. Найбільш поширена спроба типологізувати кар'єру – це розглянути її за середовищем: професійна кар'єра та внутрішньо-організаційна [7; 9]. Представники соціально-економічного напрямку зробили спробу класифікувати кар'єру за спрямованістю руху працівника всередині організації [7].

Було визначено три типи кар'єри:

- по-перше, «горизонтальна кар'єра» (охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня освіти або з отриманням вищого професійного статусу);
- по-друге, «кар'єра, що зростає» (просування за ієрархією посад та кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко);
- по-третє, «стрімко зростаюча кар'єра» (отримання більшого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу з великою відповідальністю щодо прийняття рішень).

Класифікувати типи кар'єри за характером змін, що відбуваються з працівником, який будує кар'єру, спробували представники управлінсько-менеджерського напрямку [2]. На думку авторів, існують такі типи кар'єри:

- «ситуаційна кар'єра» (залежність від ситуації, випадку; фактори планування кар'єри зазвичай не враховуються);
- «залежна кар'єра» (вона залежить від стосунків з особою, яка приймає рішення стосовно кар'єри працівника):
- «власноручна кар'єра» (високий рівень професіоналізму та попит на працівника);
- «кар'єра стосовно розвитку об'єкта» (залежить від здібностей працівника перетворювати об'єкт праці, тобто організацію);

- «кар'єра «по трупах» (кар'єризм у негативному розумінні, коли працівник не зупиняється ні перед чим у прагненні пройти найкоротший шлях до бажаної посади);

- «системна кар'єра» (взаємозв'язок різних складових кар'єри, створення фундаменту для планування кар'єри та навчання процесу побудови кар'єри, відхід від організації) [19].

Серед вітчизняних дослідників проблемі етапів кар'єри багато уваги приділила А.Н.Толстая, яка визначила дев'ять етапів еволюції індивідуальної кар'єри:

1. Міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар'єру розмиті, особистість тільки готується до процесу навчання майбутній професії.

2. Освіта та тренування. Цей етап залежить від вимог щодо майбутньої професії.

3. Це детальний аналіз етапів.

4. Уходження особистості у світ професії, адаптація, виникнення професійного «Я-концепту».

5. Професійне навчання та подальша спеціалізація в умовах конкретної організації.

6. Досягнення членства в організації, з'ясування особистісних мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення свого таланту, сили чи слабкостей.

7. Якщо професійне зростання в організації неможливе, то прийняття рішення про перехід до іншої організації (перші 5–10 років кар'єри).

8. Криза. Переоцінка себе, питання щодо правильності вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку.

9. Зниження залучення до професії, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі [12].

Згідно з науковими розробками лабораторії організаційної психології ім. Г.С.Костюка АПН України, у межах соціально-психологічного напрямку дослідження кар'єри виділяють три рівні чинників, що впливають на розвиток професійної кар'єри:

Перший рівень – мікрорівень. Це чинники, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, етапи професійної соціалізації, що проходить працівник).

Другий рівень – мезорівень – чинники, що пов'язані зі взаємодією особистості з організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, досягнення «плато» кар'єри, взаємини організації).

Третій рівень – макрорівень – чинники, що відображають більш узагальнені впливи (особливості ринку праці, забезпечення рівних можливостей щодо зайнятості, специфіка національної культури, приналежність до національної субкультури) [11].

Менш структурованою, але не менш цікавою є, на наш погляд, класифікація чинників, що впливають на формування кар'єри представників соціально-економічного напрямку. Автори врахували велику кількість чинників різного

плану (від економічних до соціально-психологічних), а саме – під економічними розуміють потреби ринку в товарах та послугах, під соціально-психологічними – межі соціально-професійних можливостей, досягнення людини в певному виді професійної діяльності, залежність від певних професійних прагнень, що базуються на природних даних та визначають професійну придатність до певної діяльності, відбір найздібніших працівників і точки зору їх спрямованості та можливостей адаптації до відповідного середовища; до соціально-економічних чинників належать рівень освіти та кваліфікація працівника, рівень матеріального забезпечення; соціально-демографічні чинники охоплюють залежність характеру та змісту кар'єри від соціального походження працівника, його віку, статі; до культурних автори відносять приналежність до певної культури, субкультури, соціальне становище працівника [16; 18].

Таким чином, вітчизняні автори, які вивчали чинники, що впливають на процес побудови професійної кар'єри, віддають перевагу розподілу чинників на індивідуальні, організаційні та соціальні (у тому числі економічні, демографічні та культурні).

Ефективність управління освітніми організаціями залежить не лише від психологічних характеристик суб'єкта управління (керівників та управлінських команд освітянських закладів), а й від психологічних особливостей об'єкта управління (окремих працівників організацій освіти та освітніх колективів у цілому). До найбільш значущих належать психологічні особливості, зумовлені соціальними позиціями та соціальними ролями, які виконують працівники освітніх організацій, їх мотивацією та характером соціально-психологічного клімату в колективі [1].

Серед зарубіжних учених, що займалися цією проблематикою, слід виділити Д.Халла, а також Ф.Херцберга, Д.Макклеланда, Д.Макгрегора. Якщо Д.Халл дійсно вивчав чинники, що впливають на процес побудови кар'єри, то інші автори займалися цією проблематикою опосередковано, через вивчення мотивації працівника в організації [18].

Наприклад, за Д.Макклеландом, існують:

- мотиваційні потреби (які певною мірою можна віднести до чинників, що сприяють кар'єрному зростанню), що певним чином впливають на працівника;
- потреба у владі (бажання впливати на поведінку інших людей, для досягнення власних цілей);
- потреба в успіху (доведення роботи до успішного завершення);
- потреба в причетності до дій (зацікавленість членів організації в спілкуванні, розвинутих неформальних зв'язках).

Таким чином, мотиваційні чинники мають безпосередній вплив на процес кар'єрного зростання працівника в організації і є регуляторами такого процесу.

Слід зазначити, що, на нашу думку, існують дві групи чинників, що певним чином впливають на процес побудови кар'єри в організації. Перша група – це загальні чинники. Більшість дослідників надає перевагу вивченню саме їх. Але існує ще одна група чинників, що впливають на розвиток профе-

сійної кар'єри, і її можна визначити як спеціальні чинники, які мають вплив на професійному, вузько визначеному, специфічному рівні.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менше, ніж чоловіки, зацікавлені в просуванні по службі та підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну платню, мають не менше почуття відповідальності. Але відомим є й той факт, що жіночій кар'єрі об'єктивно заважає природна, біологічна роль жінки, яка пов'язана з необхідністю об'єднання професійних, подружніх та батьківських функцій [4].

Серед соціально-психологічних чинників, які стримують жіночу кар'єру, слід виділити:

- 1) гендерний розподіл у професійній орієнтації та сферах кар'єри;
- 2) надмірно високу вмотивованість;
- 3) підвищену емоційність, загострене відчуття помилок та невдач;
- 4) страх успіху та невпевненість у собі, які стримують ризик і заважають творчо вирішувати ділові та управлінські завдання.

Визначним із приводу вивчення жіночої кар'єри є дослідження М.В.Сафонової, яке показало, що важливим чинником успішної кар'єри жінки є практика сімейного виховання батьківської родини. Зокрема, було з'ясовано, що кар'єрно успішні жінки виховувалися здебільшого в повних, одно-, дводітних родині і були старшими. У цих родині батьки мали високий освітній та соціо професійний статус. Саме високі життєві стандарти, сформовані в батьківській родині, прагнення до досягнень та незалежності пов'язують з успішним розвитком кар'єри. При цьому, як зазначає автор, важливими є «нетрадиційні» установки матері відносно ролі жінки в суспільстві та підтримуюча поведінка батька [10].

Також у дослідженні наголошується, що є розбіжності в особистості та характері поведінки жінок, які зайняті в традиційно «жіночих» і традиційно «чоловічих» сферах, і саме сфера професійної зайнятості та характер організаційної культури актуалізують певні особистісні риси та особливості поведінки жінок, які є успішними в кар'єрі [10].

В.М.Сафонова визначила п'ять типів кар'єрно успішних жінок:

- 1) «кандидати в майстри» (молоді жінки, які починають кар'єру та прагнуть зробити її якомога швидше);
- 2) «успішні керуючі» (жінки зрілого віку, які піднялися на найвищі сходинки службової драбини);
- 3) «вільні художники» (жінки, які тяжіють до творчості, виклику, підприємництва);
- 4) «сестри милосердя» (жінки з орієнтацією на служіння);
- 5) «жриці науки» (жінки, які реалізують себе в академічній сфері) [10].

Не менш цікавим є дослідження Г.В.Турецької щодо феномену «страху успіху» в жінок. Згідно з результатами дослідження, жінки діляться на дві групи:

- 1) *інноваційні жінки* (з пріоритетною установкою на кар'єру);
- 2) *традиційні жінки* (з домінуючою установкою на родину) [13].

На приналежність до тієї чи іншої групи, на думку деяких авторів, впливають насамперед такі *чинники*:

- характер батьківсько-дитячих відносин (ступінь близькості з кожним із батьків, тип виховання та статоворольові установки в родині);
- референтність (наявність референтів, їх стать, включення в ділову активність, сполучення роботи з іншими сферами життя);
- Я-концепція (сприйняття й оцінка себе в різних ролях);
- культурні стереотипи (статоворольові стереотипи, уявлення про роль та місце жінки в суспільстві) [13; 19].

Як емпіричні референти «страху успіху» Г.В.Турецька вирізняє:

- недооцінку власних професійних досягнень та перспектив;
- незадоволеність власними проявами в робочій ролі;
- відмову від подальшого просування в справах, зупинку на певному рівні;
- відчуття недоліку жіночності, її втрату у зв'язку з розвитком кар'єри;
- тривогу за збереження родини та інших значущих відносин, яку відчують жінки у зв'язку з професійним успіхом;
- занепокоєння з приводу браку часу та уваги, яка приділяється родині;
- тенденцію до штучного послаблення власної позиції для збереження відносин у тому випадку, коли вона сприймається як лідерська [13].

Саме референтні відносини значною мірою впливають на те, до якої групи (інноваційної чи традиційної) віднесе себе жінка. Так, коли жінки мають приклад ділової жіночої активності в родині, то вони, з одного боку, формували установку на соціальні досягнення, а з іншого – мали приклад поєднання роботи з родинно-побутовою сферою. Тобто жінки цієї групи є більш підготовленими до виникнення й розв'язання вищезазначених проблем [19].

Наявність референта чоловічої статі серед близького оточення сприяла ефективній інтеграції жінкою ролі ділової людини, але, з іншого боку, досвіду розв'язання внутрішньоособистісних та міжособистісних суперечностей, які пов'язані зі співвідношенням професійної та сімейно-побутової сфери, у цих жінок не вистачало [20].

Виходячи з вищенаведеного, **висновки**, до яких дійшли автори вказаних досліджень, є дуже цікавими:

- «страх успіху» як соціально-психологічний феномен притаманний нашій, вітчизняній, культурі;
- він є актуальним для інноваційних жінок більше, ніж для традиційних, хоча присутній як у тих, так і в інших;
- питома вага характеристик ранньої соціалізації в розкритті феномену «страху успіху» дуже висока;
- рівень прояву «страху успіху» залежить від ступеня егалітарності поглядів статевої типовості обраної сфери ділової активності та «заселеності» цієї сфери іншими жінками [13].

Проблема кар'єрного зростання в освітніх організаціях є дуже актуальною тому, що кількість сходинок кар'єрної драбини в освітніх організаціях

значно відрізняється, наприклад, від організацій, пов'язаних із виробництвом. На думку деяких авторів, можливо розрізнити декілька варіантів кар'єри вчителя.

Насамперед, це – *еволюційна кар'єра*. Вибір професійної спрямованості відбувається рано, він, як правило, усвідомлений; учитель знає напевне, що може дати своїй професії, а що може отримати від неї; посадові підвищення розглядаються як закономірні, утримується чіткий баланс між педагогічною роботою та управлінською практикою.

Для *стабільної кар'єри* вчителя характерним також є ранній вибір професії та відданість їй упродовж життя. Акцент робиться на професійну спрямованість, має сенс підвищення кваліфікації, удосконалення педагогічної майстерності.

Дволінійна кар'єра з'явилася під впливом соціальних змін, що призвели до падіння статусу педагогічної діяльності та створення паралельної сфери зайнятості власне для матеріальної стабільності. Із часом зацікавленість у роботі з дітьми зникає, що спричинює втрату психологічної схильності до педагогічної діяльності.

Побудова *тимчасової кар'єри* відбувається, як правило, під тиском обставин або випадково (наприклад, менший конкурс на певні спеціальності). Для такого типу педагогічної кар'єри характерними є формальність, зміна її на інші посади та ролі.

На думку авторів, які займаються проблемою педагогічної кар'єри, існує *п'ять типів жіночої педагогічної кар'єри*:

1. *«Типова»* (після отримання педагогічної освіти жінка працює до заміжжя).

2. *«Стабільна»* (після отримання освіти жінка-педагог знаходить роботу за фахом, яка стає справою її життя).

3. *«Дволінійна»* (поєднання праці домогосподарки й стабільної педагогічної кар'єри).

4. *«Перервана»* (тимчасова перерва в кар'єрі настає у зв'язку з народженням дітей та їх вихованням).

5. *«Нестабільна»* (поєднання тривалих періодів активної педагогічної діяльності з поверненням до кар'єри домогосподарки).

Для того, щоб зрозуміти, наскільки пов'язані проблеми процесу побудови кар'єри з проявами синдрому «професійного вигорання», треба відповісти на такі запитання.

1. Наскільки правильно особистість усвідомлює власні потреби та співвідносить їх із вимогами різних організаційних структур?

2. Як відбувається процес організаційної соціалізації, наскільки він є ефективним для працівника?

3. Чи отримує людина психологічний супровід власної професійної діяльності від організаційних психологів у вигляді, наприклад, кар'єрного консультування?

На жаль, ми не можемо отримати стверджувальні, змістовні відповіді на всі поставлені запитання. Певною мірою тому, що людина, з одного боку, усві-

домлює значущість отримання психологічної підтримки, а з іншого – кар'єрне консультування та психологічний супровід етапів процесу побудови кар'єри відбувається не завжди й навіть зовсім відсутній.

За цих умов людина залишається сам на сам із власними проблемами щодо кар'єрного зростання. Тому відсутність можливості кар'єрного росту поряд із великим обсягом не досить цікавої роботи та матеріальною незахищеністю, поєднуючись із високим рівнем тривожності, низькою самоповагою, гіпервідповідальністю, цілковитою спрямованістю тільки на роботу, викликають перші симптоми синдрому «професійного вигорання».

Опинившись у такій ситуації, особистість починає аналізувати ситуацію з позиції звинувачування насамперед себе. Обравши неправильний шлях, вона власноруч ускладнює ситуацію появи симптомів синдрому «професійного вигорання» утворенням більш стійких симптомів шляхом підсилення їх значущості. *Допомога психолога* в такій ситуації може бути надана в *три етапи*:

- *перший етап* – це діагностування особистості з приводу визначення причин виникнення симптомів «вигорання»;
- *другий етап* – аналіз проходження особистістю етапів побудови кар'єри (ефективність організаційної соціалізації, входження у світ професії, наявність чи відсутність бажання просуватись кар'єрною драбиною);
- *на третьому етапі* психолог надає допомогу різного характеру (просвітницька, корекційно-реабілітаційна та власне кар'єрне консультування).

Слід зазначити, що *проблема синдрому «професійного вигорання» може виникати паралельно з кризою середини кар'єри або досягненням кар'єрного плато*. Це викликано спільними причинами та відповідними віковими факторами. Тому проблему синдрому «професійного вигорання» потрібно розглядати в тісному зв'язку з проблемами незадоволення процесом побудови кар'єри. На наш погляд, беручи до уваги всі вищезазначені фактори, особистість може певною мірою послабити або зовсім уникнути такого явища, як синдром «професійного вигорання».

1. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
2. Комаров Е. Управление карьерой / Е. Комаров // Управление персоналом. – 2003. – № 1. – С. 37–42.
3. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Управление персоналом. – 1998. – № 1. – С. 46–53.
4. Митина О. В. Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения / О. В. Митина, В. Ф. Петренко // Вопросы психологии. – 2000. – № 1.
5. Молл Е. Управленческая карьера в России / Е. Молл // Проблематика управления. – 1996. – № 6. – С. 117–120.
6. Почебут Л. Г. Организационная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – 2000. – № 7. – 298 с.
7. Прокофьева Л. Профессиональная карьера мужчин и женщин / Л. Прокофьева, П. Фести, О. Мурачева // Персонал. – 1999. – № 2. – С. 74–83.
8. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. – С. Пб. : Питер, 2001. – 509 с.
9. Психология управления. – Новосибирск : Изд-во НГАЭ ; М., 1999. – 150 с.

10. Сафонова М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук / М. В. Сафонова. – С. Пб., 1999. – 17 с.
11. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : Гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – 2-е вид., переробл. та доповн. – К. : Міленіум, 2006. – С. 100–115.
12. Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях / А. Н. Толстая // Психология управления : учеб. пособ. / под ред. А. В. Федотова. – Л., 1991.
13. Турецкая Г. В. Страх успеха: психологическое исследование феномена / Г. В. Турецкая // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19, № 1. – С. 37–46.
14. Feldman D. S. Managing careers in organizations / D. S. Feldman. – Glenview : I. L. Scott. Foresman, 1988.
15. Ference T. P. Managing the carrer plateau / Ference T. P., Stoner J. A., Warren E. K. – Academy of Management review, 1977, 2. – P. 606–612.
16. Hall D. T. Creer development in organizations / D. T. Hall. – San Francisco : Jossej – Bass, 1986.
17. Holland J. L. The occupational finder / J. L. Holland. – Odessa, F.L : psychological assessment resources, 1987.
18. Kram K. E. Improving the mentoring process / K. E. Kram // Training and Development Journal. – 1985, 39 (4). – P. 40–43.
19. Super D. E. A Life-span approach to career development / D. E. Super. – In d. Brown & Brooks (Edc.), 1990.
20. Tiedeman D. V. Can a machine develop a career? A stateman about the process of exploration and commitment in career development / D. V. Tiedeman. – Cambridg, MA : Graduate School of Educations, Harvard University, 1968.