

## КАР'ЄРНА ОРІЄНТАЦІЯ Й СТІЙКІ УТВОРЕННЯ В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ ЛЮДИНИ

*У статті аналізуються напрямки кар'єрної орієнтації і їхній зв'язок зі стійкими утвореннями в особистості людини. Розглядається залежність «якорів кар'єри» від соціонічної установки особистості на вид діяльності.*

*Ключові слова: кар'єра, кар'єрні орієнтації, якоря кар'єри, соціотип, установка на вид діяльності*

*The author analyzes the directions of career orientation and their relationship with stable personality traits of people. The dependence of the "anchors career" of socionic setting of a personality on activity type is considered in the article.*

*Key words: career, career guidance, career anchors, socionic type, setting on activity type*

*Постановка проблеми.* Паралельно з розвитком суспільства переосмислюється й сфера суспільних відносин. Це приводить до розуміння того, що успіх держави або організації, у першу чергу, залежить від людини. Як підкреслюється в Національній доктрині розвитку освіти, головною метою, ключовим показником та основним важелем сучасного прогресу є розвиток людини. Орієнтація на людину і її діяльність - основа успішного економічного розвитку цивілізованих країн. Сьогодні демографічні, освітні, науково-технічні й технологічні тенденції поряд з наполегливими пошуками моделі економічного розвитку в значній мірі впливають на поведінку людини в організації. До числа цих тенденцій відноситься й індивідуальне керування кар'єрою, як найважливіший аспект професійного розвитку особистості, а також її самореалізації.

Не так давно поняття «кар'єра» мало в нашому суспільстві негативну конотацію. У сучасних умовах різко знизилася роль держави в питаннях регулювання кар'єри, росте значення власних зусиль і кваліфікації фахівця, а суспільством декларується образ соціально успішної людини, що досягла кар'єрних успіхів, як найбільш прийнятний і бажаний. Однак на своєму

трудоному шляху багато хто з людей зіштовхуються з невідповідністю власних цінностей, потреб, мотивів, уявлень про себе й обрану професію, займану посаду, що приводить до високого рівня психічної напруги, незадоволеності, труднощам вибору трудового шляху й т. і. У зв'язку із цим виявляється особливо актуальною проблема вивчення кар'єрної орієнтації, її зв'язків з певними особистісними особливостями людини. У першу чергу це значимо для завдань профорієнтації, профвідбору, адаптації молодих фахівців до умов сучасного життя.

*Ціль роботи* - розкрити сутність поняття «кар'єрна орієнтація» і виявити його зв'язок зі стійкими утвореннями в особистості людини.

*Теоретичний аналіз.* Кар'єра (від італ. саггієга - життєвий шлях, поприще, біг) - просування індивіда по щаблях професійних сходів протягом всього трудового життя, його професійні переміщення, зміна видів робіт на шляху до досягнення успіху на службовому поприщі, що виражається в занятті більш престижними видами праці, більш високій оплаті праці, більшій службовій відповідальності і владі. У застарілому значенні поняття "кар'єра" використовується також для позначення конкретного роду занять, певної професії (приміром, кар'єра адвоката, військова кар'єра й ін.). У науковій літературі поряд з поняттям «кар'єра» уживається поняття «професійна кар'єра». Кар'єра може бути здійснена працівником як на різних підприємствах, так й у рамках однієї організації ("внутрішньофірмова кар'єра"). Вона може бути реалізована індивідом у межах однієї професії, або зі зміною професій протягом трудового життя.

Поняття «кар'єрна орієнтація» є досить новим для вітчизняної психології й педагогіки. Воно виникло в американській психології й засновано на концепції «якорів кар'єри» (Career anchors) Едгара Шейна (Edgar Schein). На думку 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 виявиться для людини найбільш задовільним, оскільки люди намагаються

вибрати спосіб життя відповідно до найважливіших для них цінностей. Підхід Шейна дозволив також визначити, що є мотивацією для людей у їхній професійній кар'єрі й, відповідно сформувати для них джерела мотивації. 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 найдужчою, коли людина виконує функції й завдання, що погоджуються з її цінностями.

Шейн виділяє вісім таких цінностей («кар'єрних якорів») [5]:

1. *Техніко-функціональний якор* («професійна компетентність»). Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений у тім, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, являє приклад людини 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 звичайно відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що вона - умілий фахівець-практик у своїй галузі. Для людей із цією спрямованістю найбільшим мотиватором є зміст виконуваної ними роботи; кар'єра в їхньому поданні - це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. *Загальне керівництво* («менеджмент»). На відміну від фахівця техніко-функціональної спрямованості 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. У такої людини потреба в приналежності до своєї вихідної професії, наприклад, інженера-електротехніка або фахівця з розробки комп'ютерних програм, практично відсутня. Така людина скоріше прагне підніматися на усе більш високі рівні організаційного контролю й керівництва.

Співробітники із цим кар'єрним якорем люблять аналізувати й вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від відчуття влади над іншими людьми. Робота на управлінських посадах лінійного

характеру, особливо у великих і престижних фірмах з гарними можливостями службового росту, приносить таким співробітникам найбільше задоволення.

3. *Самостійність і незалежність* («автономія»). Співробітник, що спонукається прагненням до незалежності, - це той фахівець, який завжди намагається все робити по-своєму, у своєму стилі й манері. Така людина не має потреби в зовнішніх структурних рамках, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися поставлених строків. Він може зазнавати труднощів, працюючи в команді, оскільки звичайно воліє підходити до роботи по-своєму, і його часто вважають гравцем, не здатним грати в команді.

У кожному суспільстві є люди, які хочуть взагалі бути вільними від організації й створювати свій власний світ. У таких людей найбільш яскраво виражений кар'єрний якор «автономія/незалежність», і їх найчастіше можна зустріти в дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед так званих вільних художників. Великого бізнесу й державних установ такі люди воліють уникати.

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. Рішення проблем, робота в новій ролі й новаторські рішення їх не цікавлять.

Люди із цим кар'єрним якорем воліють працювати у великих компаніях з іншої причини: для них головне - не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя; заради цього вони можуть погоджуватися на меншу 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 й шукати таку ситуацію, у якій

імовірність розробити своє бачення діла й потім втілити його в реальність була б досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли вони можуть застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони починають відчувати занепокоєння, виконуючи рутинні або передбачувані завдання.

Людина з перевагою цього кар'єрного якоря не любить великі організації з їхніми процедурами, що встоялися. Вона шукає в кар'єрі можливість створення того, що може асоціювати із самою собою: їй підходять підприємницькі проекти й консультування по загальним питанням керування.

6. *Прагнення бути корисним і відданість справі* («служіння»). Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність. Люди з такими схильностями часто вибирають собі «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Незалежно від вибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим.

Для людей з кар'єрним якорем «служіння» недостатня підтримка досягнутого рівня життя; вони прагнуть внести свій внесок у рішення соціальних проблем.

7. *Випробування сил у чистому виді* («виклик»). Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання й виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні (і особистісні) проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, «рятувати положення» у критичних ситуаціях. «Земні», рутинні завдання можуть знижувати їх мотивацію, викликати невдоволення. Для осіб з кар'єрним якорем «виклик» (хоча їхнє число не таке вже й велике) головне - вигравати й перемагати.

8. *Стиль життя* («інтеграція стилів життя»). Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, однак вона говорить про те,

що для таких співробітників головний життєвий пріоритет буде полягати в тому, щоб жити відповідно до ідеального стилю життя, який вони уявляють. Ця концентрація уваги на стилі життя може говорити про те, що для них коштовний особистий час і що виконання професійних обов'язків не повинне віднімати в них той час, який вони вважають особистим. Для такої людини 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.

Незважаючи на активне використання в наш час методики Е.Шейна «Якорі кар'єри» у практичній роботі з кадрами й у наукових дослідженнях, сам термін «кар'єрна орієнтація» ще не став предметом спеціального аналізу, не має термінологічного статусу не тільки в психології й педагогіці, але й в інших галузях знань, що вивчають кар'єру й професійну діяльність. Пропонований термін не відрізняється ясністю трактування.

Л.Г. Почебут і В.А. Чикер, що перекладали й адаптували опитувальник «Якоря кар'єри» Едгара Шейна, пропонують наступні визначення кар'єрної орієнтації: 1) особистісні якості, що відбивають наявність усвідомлених пріоритетних професійних потреб у структурі особистості; 2) особистісні диспозиції вищого рівня, які є стійким утворенням і визначають професійний життєвий шлях людини [2]. Ми бачимо, що кар'єрна орієнтація пов'язана з поняттями стійких утворень у структурі особистості людини. Виникає питання, яким же чином виділити ці стійкі утворення й чому особистість віддає перевагу тому або іншому «якорю кар'єри».

На це питання дає відповідь досить новий науковий напрямок - соціоніка. На відміну від психології, що наголошує на формування психологічного типу людини під впливом різних факторів, соціоніка визнає, що є природний каркас особистості (соціотип). Всі складні системи, а людина є саме такою системою, спеціалізовані у відношенні виконуваних ними функцій. Існує селекція інформації, тобто деяка спеціалізація в її обробці, завдяки якій інформаційний потік сприймається й обробляється

глибоко і якісно.

Будучи носієм певного типу інформаційного метаболізму (способу обміну інформацією з навколишнім світом), людина експертним образом вибирає з навколишнього світу саме ті інформаційні аспекти, які може обробити щонайкраще. Отже, у неї присутні вроджені схильності до певного виду діяльності (і професіям), обумовлені типом її інформаційного метаболізму.

Дуже важливим моментом у визначенні соціотипу є діагностика установки людини саме на вид діяльності. По В. Гуленко можна виділити чотири таких установки, що утворюються шляхом перетинання юнгівських дихотомій логіка/етика й сенсорика/інтуїція [1]:

Таблиця 1

Установка соціотипу на вид діяльності

Дихотомії	Сенсорика	Інтуїція
Логіка	Керівники	Сайєнтисти
Етика	Соціали	Гуманітарії

*Керівники* - ця установка формується в людині, якщо в її соціотипі сполучаються ознаки сенсорика й логіка. Керівники тверді й організовані в роботі, реалісти в поглядах і вчинках. Відкидають усякого роду фантазії. Реалізм керівників доповнюється чітко вираженим прагматизмом. Захоплюються керівники звичайно тим, що предметно, фізично відчутно. Звичайно це техніка, активний відпочинок, спорт. І літературу вони читають відповідну. В емоції й думки вони не вникають, роблять ставку на прагматичний розрахунок, наявність ресурсів, а також на свій досвід і наявні технології. Сенсорність надає керівникам реалізм, а логіка - холоднокровність й ощадливість. Імовірно керівникам можуть відповідати наступні якорі кар'єри: «менеджмент», «підприємництво», «виклик».

*Соціали* - сполучають ознаки етики й сенсорика. Налаштовані на неформальні зв'язки, радощі життя. Прекрасно почувають повсякденні потреби людей. Налаштовані на групову взаємодію, задоволення поточних

фізичних потреб людини - у їжі, відпочинку, спілкуванні й т.п. Соціальна дбайливість - їхня характерна риса. Соціали в силу свого активістського духу нерідко тягнуться один до одного, створюють теплі компанії, де віддаються страсті щирого спілкування. Вони дуже демократичні по своїй природі, непогано почувають ситуацію. Ділова направленість у змісті «суспільне вище особистого» іде у соціалів на задній план. Вся їхня діловитість обмежується навкруги гарних друзів і рідні. Вони дуже цінують родину, домівку. Почуттєве для соціалів стоїть вище ідеалістичного. Життєві радості й затишна облаштованість у цьому світі - це ті форми, у які перетворюється їхня соціальна активність. Сенсорика налаштовує соціалів на прагматизм, а етика наділяє емоціями й хвилюваннями. Імовірно для соціалів кращі наступні якорі кар'єри: «стабільність роботи», «стабільність місця проживання», «служіння».

*Гуманітарії* - люди, у соціотипі яких об'єднані ознаки інтуїції й етики. Це люди «страждальницького» стилю: їхні думки спрямовані на недосконалість життя, сумну долю талановитих людей, пошуки досконалості й щирого гармонії. Гуманітаріїв ви відрізните по особливому душевному настрою, пов'язаному з переживанням людських недосконалостей, вони в тім або іншому ступені песимісти, хоча й намагаються заглушити в собі тривожні передчуття. Гуманітарії на відміну від більш оптимістичних і демократичних соціалів не мають духу колективізму. Вони віддають перевагу або відособленому спілкуванню з колом обраних, або виступу перед великими аудиторіями людей. Цей своєрідний аристократизм духу робить їх загадковими й незрозумілими. Незважаючи на їхню життєво-соціальну непрактичність, люди звертаються до них у важких моральних ситуаціях. Гуманітаріям властиві особливий психологізм і здатність співпереживати людському горю. Причому страждають гуманітарії не стільки із приводу конкретної людини, скільки із приводу загальнолюдських проблем. Звідси впливають їхні морально-світоглядні шукання, сумніви й коливання. Інтуїтивність робить



гуманітаріїв піднесеними, мрійливими людьми, а етичність - емоційними та тонко переживаючими особистостями. Можливі якорі кар'єри для гуманітаріїв: «автономія», «інтеграція стилів життя», «служіння».

*Сайєнтисти* (від англ. science - наука) - поєднують у собі інтуїцію й логіку. Ця установка пов'язана з науково-дослідною спрямованістю людей. Носії цієї установки вище всього ставлять не користь, не гуманність, а об'єктивну істину, добуту розумом. Сайєнтиста серед інших людей ви відрізните за його прагненням займатися тим, що не пізнано, незвичайно, нехай воно й не обіцяє відчутної віддачі в майбутньому. Сайєнтиста тягне цікавість, бажання розкрити таємниці світобудови й викласти їх науковою мовою, наприклад, сформулювати як точний закон. Присутність прагматизму й «життєвої мудрості» несумісне з установкою на фундаментальну науку. Сайєнтистам властиве бажання постійно експериментувати й небажання користуватися перевіреними, добре відпрацьованими методами. Їх приваблюють загальні принципи, а не їх конкретне використання. Інша надійна ознака сайєнтистів - їхня життєва непрактичність, ігнорування побутової, соціальної сторони життя. Представники цієї установки не поважають ієрархії, регалій, авторитетів. Пошук істини - ось критерій, яким вони користуються, коли дають свої оцінки людині. Інтуїтивність робить їх прекрасними генераторами ідей, нестандартними мислителями, а логіка надає їхнім судженням переконливість, стрункність і завершеність. Можливі якорі кар'єри для сайєнтистів: «професійна компетентність», «автономія», «виклик».

Таким чином, у результаті теоретичного аналізу можна зробити наступні *висновки*.

1. Поняття «кар'єра», «кар'єрна орієнтація» є досить новими для вітчизняних психології та педагогіки.
2. У концепції «якорів кар'єри» виділяється вісім напрямків кар'єрної мотивації людини.
3. Очевидний зв'язок між вибором кар'єрної орієнтації й стійкими

утвореннями у структурі особистості людини.

4. Соціоніка - науковий напрямок, що виділяє природний незмінний каркас особистості (соціотип). Всі складні системи, а людина є саме такою системою, спеціалізовані у відношенні виконуваних ними функцій.

5. Простежується зв'язок між установками соціотипа на вид діяльності і якорями кар'єри.

#### **Література:**

1. Гуленко В.В., Тыщенко В.П. Соционика идет в школу. Педагогам, родителям, детям о типах и отношениях. - М: Черная белка, 2010. - 280 с.
2. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. - СПб, 2000.
3. Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения// Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.0/ Оренбург. - 2007. - 22 с.
4. Эрик Берн. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры, или Вы сказали "здравствуйте". Что дальше? Психология человеческой судьбы / Эрик Берн. - Екатеринбург: ЛИТУР, 2001. - 576 с.
5. Schein E.N. Career anchors resisted/implications or career development in the 21<sup>st</sup> century// Academy of Management Executive. - 1996. - Vol. 10. - № 4. - P. 80-89