

## ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ЯК ОДИН ІЗ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

*В даній статті розглядаються особливості розуміння поняття кар'єри, її вплив на професійне становлення особистості. Розглянуті різні підходи до визначення видів та типів кар'єри. Звернено увагу на особливості проходження стадій кар'єри та бар'єрів кар'єрного зростання. А також розглянуті мотиваційні компоненти, які впливають на вибір кар'єри і задоволеність особою професійною діяльністю.*

*In this article are examined the special features of understanding the concept of quarry, its influence on the professional making of a personality. Different approaches to the determination of forms and types of career are examined. Is inverted attention in the special feature of the passage of stages quarries and the presence of the barriers of career increase. But the motivational components, which influence selection quarries and satisfactoriness by their own professional activity, are also examined.*

### Вступ

У вітчизняній психології до недавнього часу поняття «кар'єра» практично не використовувалася. В основному використовувалися такі терміни, як професійний життєвий шлях, професійна діяльність, професійне самовизначення.

Останніми роками у нашій країні став зникати негативний відтінок поняття «кар'єра». Зараз людина, що «робить кар'єру», розглядається, швидше, як та, що має орієнтацію на реалізацію особистого і професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини.

Слово «кар'єра» (франц. *carrière*) означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової і іншої діяльності, рід занять, професію. Які критерії кар'єри, що вдалася? А критеріями кар'єри, що вдалася, є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, який його спосіб професійного життя і власної ролі в ній.

У кожної людини є особиста концепція, таланти, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок по відношенню до кар'єри зокрема і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій (теорія В.Ядова), ціннісних орієнтацій, соціальних настановлень, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям в американській психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Вони мають значення, якщо людина хоче реалізуватись у виборі і здійсненні своєї кар'єри, це індивідуальне поєднання і послідовність атитю-

дів, пов'язаних з досвідом і активністю у сфері роботи протягом всього життя. Поняття кар'єрних орієнтацій відносять до диспозицій вищого рівня (за Ядовим), які є стійким новоутворенням і визначають професійний життєвий шлях людини.

Поняття успішної кар'єри зв'язується перш за все з успішним професійним самовизначенням. Однією з популярних зарубіжних теорій є теорія професійного самовизначення Д.Сьюпера. В ній дев'ять основних положень. Одне з них свідчить: задоволеність роботою (а багато в чому і життям в цілому) залежить від того, якою мірою людина знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів і властивостей особистості в професійній ситуації, що в значній мірі визначається можливістю грати ту роль, яка вважалася відповідною на стадії професійного розвитку. В теорії Сьюпера стверджується, що найважливішою значимістю професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість – так звана «професійна Я-концепція», яку кожна людина в житті втілює в серії кар'єрних рішень. Професійні переваги і тип кар'єри – це спроба відповісти на питання: «Хто я?». При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації не усвідомлено.

У міру розгортання кар'єри відбувається розвиток професійної «Я-концепції», яка досягає зрілості тільки в результаті достатнього професійного досвіду. Звичайно на це витрачається від одного до десяти років роботи. Важливим направляючим елементом «Я-концепції» є так званий «якір кар'єри». Це поняття виникло на основі емпіричних досліджень кар'єри менеджерів. Воно відображає наявність усвідомлених пріоритетних професійних потреб в структурі особистості. «Якір кар'єри» виникає в процесі соціалізації на основі і в результаті навчання в початкові роки розвитку кар'єри, він стійкий і може залишатися стабільним тривалий час. По

термінології, цьому поняттю відповідає поняття особової диспозиції вищого рівня.

Розглянемо типи кар'єрного зростання особистості. Д.Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, відносин і цінностей людини. Підставою для цієї класифікації є показник стабільності кар'єри.

1. Стабільна кар'єра – характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в природно постійній професійній діяльності.

2. Звичайна кар'єра – найпоширеніша – співпадає з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

3. Нестабільна кар'єра – характеризується двома або декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

4. Кар'єра з множинними пробами – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом всього життя.

При характеристиці типу кар'єри береться до уваги як послідовність, частота і тривалість обраної професійної діяльності, так і досягнутий рівень професійної майстерності. Велика індивідуальна своєрідність усередині типів професійних кар'єр, яке ми спостерігаємо в житті, багато в чому визначається особистими особливостями.

За поглядом А.Турчинова кар'єра може розрізнятися на:

– професійну (горизонтальна кар'єра переміщення «усередині професії», направлена на досягнення професійної майстерності).

– та посадову (вертикальна кар'єра – посадове переміщення працівника вгору по службовим «сходам»);

Професійна кар'єра людини складається в організації і тому частіше буває, що професійні досягнення складають зачаток для формування її посадової кар'єри.

Посадова кар'єра відображає зміни посадового статусу, соціальної ролі, ступінь та простір посадового авторитету в організації. Це своєрідна траєкторія переміщення як по вертикалі так і по горизонталі посадової структури в організації.

За можливістю реалізації посадову кар'єру можливо розділити на потенційну та реальну.

Потенційна (індивідуально спланована, реальна) кар'єра – особисто вистроєний людиною професійний та життєвий шлях на основі її планів, потреб, здібностей, цілей. Це кар'єра – бажання, кар'єра – мрія. Вона може суттєвим чином впливати на вчинки, поведінку людини, може бути реалізована повністю, частково або зовсім не реалізована.

Реальна (реалізована, досягнута) кар'єра – це те, що людині вдалось реалізувати на протязі визначеного часу, в визначеному виді діяльності, в даній організації.

За часом реалізації вертикальну (посадову) кар'єру можливо розрізнити на нормальну, швидкоплинну та повільну.

Нормальна кар'єра – це поступове просування людини до вершини посадової ієрархії з постійно розвиваючими її професійними здібностями. Тривалість цієї кар'єри, як правило дорівнює тривалості активної трудової діяльності людини. В середньому це біля 40 років. За цей час людина, якщо для цього є організаційно-структурні передумови, може пройти по службовим сходам від 8 до 12 посадових позицій.

У 1950 – 1960 роках у США з'явився такий різновид побудови кар'єри як «швидкоплинна» кар'єра. Причина появи цього типу кар'єри велике зростання американських корпорацій та потреба у менеджерах середньої ланки. Організації створили «швидкоплинні» навчаючі програми з метою заповнення вакансій. Майбутнім менеджерам був забезпечений швидкий перехід на нове місце та підвищення в посаді. Таким чином, просування по службі схвалювалось як ознака кар'єрного успіху.

Однак «швидкоплинні» програми схвалювали таке відношення до роботи, яке в майбутньому стало не вигідним як для особистості, так і для організації в цілому. Замість того, щоб сконцентруватись на створенні технічної бази «швидкоплинної» особистості приділяли більше уваги на техніці керівництва. В результаті, багато з них виявили неготовність до керівництва тим персоналом, який вивчав функціонування організації в момент технічних змін. Крім цього, велика кількість учасників «швидкоплинних» програм зіткнулись з сімейними проблемами через нескінченні переходи на нову роботу в інші міста.

Повільна кар'єра характеризується перебуванням на одній посаді в 1,5 – 2 рази довше, чим при нормальній кар'єрі. Причини такої кар'єри можуть бути найрізноманітніші. Частіше вони пов'язані з професійними та особистими характеристиками особистості, його відношеннями з співробітниками та керівництвом.

Які ж основні мотиви керівників в побудові своєї кар'єри? Д.Мак-Клеланд виділив три основні мотиви управлінців в виборі особистої кар'єри.

Перш за все – це прагнення до влади. Ті, хто прагне влади, енергійні, відверті у виявленні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтацію і відстоюють свої позиції. Вони вимагають до себе уваги, прагнуть лідерства. Люди, що досяг-

ли вищого рівня управління, часто мають таку орієнтацію.

Другий основний мотив побудови кар'єри – це прагнення до успіху. Частіше за все такий мотив задовольняється не проголошенням успіху, а процесом доведення роботи до успішного завершення, певного її закінчення. В побудові своєї кар'єри ці люди ризикують помірно.

Третій основний мотив – це мотив причетності. Він формується під впливом бажання бути включеним в певне соціальне і професійне оточення, потреби в спілкуванні, допомоги іншим, суспільній роботі.

Дослідники звертають увагу на дві групи чинників, що визначають формування кар'єри. По-перше, чинники, пов'язані безпосередньо з людиною. Це мотивація, ухвалення рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації і т.і. По-друге, чинники, пов'язані з взаємодією особистості і організації. Цей вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, планування сім'ї і поєднання інтересів сім'ї і організації, досягнення організаційного «плато» кар'єри, потреба організації у фахівця даного профілю і т. і.).

Крім цього, як вказує Д.Нол, особистість завжди має цілу низку очікувань, які намагається задовольнити за рахунок організації. Саме такі очікування роблять організацію привабливою або непривабливою для особистості.

*Професійними очікуваннями автор вважає:*

1. Розуміння мети та призначення роботи.
2. Чіткий обсяг роботи.
3. Визначення організацією відповідальності за роботу.
4. Розмір окладу.
5. Гарантування безпеки на робочому місці.
6. Можливості просування по службі.

*Соціоемоційними очікуваннями автор вважає:*

1. Можливість розвитку особистості.
2. Цікавий зміст роботи.
3. Визначення та схвалення на роботі.
4. Статус та престиж на роботі.
5. Дружні взаємини в колективі, симпатія стосовно членів групи.
6. Частота зворотнього зв'язку та оцінок.

Прагнення особистості до досягнення відповідності між кліматом організації та самою особистістю є визначним фактором у процесі вибору організації.

Розглянемо основні стадії і етапи індивідуальної кар'єри.

Велику значущість має поняття стадій кар'єри. Вони визначаються як періоди, відзначені різними задачами розвитку, кар'єрними інтересами. Виникнення і зміна може бути двох видів: організаційне – особистість має потенціал, але досяг-

нення більш високих позицій в організації неможливе через об'єктивні причини, особисте – відображає брак потенціалу або бажання працювати на більш високому рівні.

Інтенсивний підхід до проблеми стадій кар'єри зустрічається в роботах С.Н. Паркінсона. Запропонована їм шкала починається з числового позначення віку (Г), в якому конкретна особистість вступає на свій професійний шлях після навчання. Кожна подальша «пора» визначається значенням попередньої з додаванням відповідного чисельного коефіцієнта:

- 1) пора готовності (Г);
- 2) пора розсудливості (Б)=Г+3;
- 3) пора висунення (В)=Б+7;
- 4) пора відповідальності (О)=В+5;
- 5) пора авторитету (А)= О+3;
- 6) пора досягнень (Д)=А+7;
- 7) пора нагород (Н)= Д+9;
- 8) пора важливості (ВВ)=Н+6;
- 9) пора мудрості (М)= ВВ+3;
- 10) пора тупого кута (Т)= М+7.

Так, приблизно з 21 року (пора готовності) до 24 людина знаходиться в порі розсудливості, з 24 років до 31 року вступає в пору висунення, далі до 36 років – пора відповідальності, потім приходить авторитет, до 39 років наступає пора досягнень і т.д. Послідовності стадій кар'єри визначається наявністю або відсутністю в ній «плато». Паркінсон вважає, що працівник який «затискається», не просувається по службі замість вказаних фаз 6-10 проходить інші фази, а саме:

- 6) пору краху (К)= А+7;
- 7) пору заздності (З)= К+9;
- 8) пору упокорювання (С)=З+4.

Таким чином, організаційне плато може переходити в особисте, оскільки співробітник, що «затискається», вже змирився («змирився з своєю жалюгідною долею»). Але існують способи, за допомогою яких можна дати поштовх розвитку працівника, що знаходиться на плато. Це можуть бути, по-перше, спонсорство, рекомендації і, по-друге, психологічне консультування.

В дослідженнях бар'єрів кар'єрного зростання в організаціях Т.Ференс, Д.Стонер, Е.Уорен визначили організаційні та індивідуальні чинники, які обумовлюють те, що індивід опиняється в ситуації застою (можливість його пристосування дуже низька).

*Організаційні чинники містять в собі:*

- Обмежену кількість посад на ієрархічній верхівці.
- Жорстоке суперництво за підвищення.
- Вік (деякі організації віддають перевагу молодим працівникам).

- Потреби організації (індивід може бути більш ефективним на тій посаді, яка вже зайнята кимось іншим).

*Під індивідуальними чинниками розуміють:*

- Недостатність технічних умінь (в результаті недоліку мотивації крокувати в ногу з технічним прогресом).
- Невизначеність професійної ролі в організації (особистість не може зрозуміти, як в даній організації можна будувати кар'єру).
- Відсутність бажання, або потреби у кар'єрному просуванні.

Як зазначає Д.Нол, в той час, як люди піднімаються по сходинках кар'єрного росту, вони навчаються новим навичкам, виконують раніше невідому роботу, розвивають самосвідомість та знаходять нові засоби самовираження. В середині цього процесу відбувається постійний пошук задоволення роботою, визначення наступних кар'єрних цілей та напрямів життєвих перспектив. Тому кожній стадії розвитку відповідають унікальні потреби особистості.

Отже, можливо зробити висновок, що як правило, виділяють два критерії успішної кар'єри: суб'єктивний і об'єктивний. Об'єктивно процес кар'єрного зростання можна оцінити за двома базовими параметрами: рух усередині організації і рух усередині професії. Частіше за все як основний параметр об'єктивного успіху розглядають просування по службовим сходам.

Критерієм особистої суб'єктивної успішності може бути власна думка людини про те, чи досягла вона того успіху, якого прагнула. Важливим суб'єктивним моментом є залежність успіху від референтної групи, до якої людина себе відносить (вона як би служить критерієм успіху). В той же час суб'єктивна оцінка успіху пов'язана і

із зовнішніми параметрами – тим, що для оточуючих є символами успіху (заробітна платня, престиж, покликання).

Отже, професійна кар'єра впливає на формування життєвого шляху особистості її самореалізацію, є важливою та значимою для людини в її уявленні про себе та задоволеність життям в цілому.

### **Література**

1. *Акмеологические основы профессионального самосознания личности* : [учеб. пособ.] / А. Деркач, О. Москаленко, В. Пятин, Е. Селезнева. – Астрахань: Из-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. – 330 с.
2. *Жизненный путь и профессиональная карьера специалиста*. – Кишенев, ИПФ «Центральная типография», 1997.– 192 с.
3. *Молл Е. Г.* Планирование своей карьеры руководителем / Е. Г. Молл // Вопросы психологии. – 1998. – № 3. – С. 85–91.
4. *Орбан Л. Э.* Психология становления личности профессионала: акмеологический подход / Л. Э. Орбан // Сучасна психологія у ціннісному вимірі: Матеріали третіх Костюківських читань. – К.: – 1994.– Т1. – С. 210–211.
5. *Психологія праці та професійної підготовки особистості*: [навч. посіб.] / під ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки.– Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
6. *Толстая А. Н.* Управление карьерой в организации / [под. ред. Федотова] – Л. : ЛГТУ, 1991. – С. 49–62. – (Психология управления)
7. *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

