

УДК: 159.923

© Бочелюк В.Й., 2014 р.

<http://orcid.org/0000-0001-8727-3818>

В.Й. Бочелюк
Національний технічний
університет, м. Запоріжжя

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У роботі проводиться аналіз проблеми психології управління спільною трудовою діяльністю. Вказується на те, що основну особливість психології управління складає вивчення організованої спільної діяльності. Особлива увага приділяється кар'єрним орієнтаціям персоналу та пов'язаному з цим його професійному розвитку.

Ключові слова: психологія управління, соціалізація індивіда, особистісне зростання, кар'єрні орієнтації, професійний розвиток, спільна діяльність.

В.Й. Бочелюк ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА

В работе проанализирована проблема психологии управления совместной трудовой деятельностью. Указывается на то, что основную особенность психологии управления составляет изучение организованной совместной деятельности. Особое внимание уделяется карьерным ориентациям персонала, а также его профессиональному развитию, связанному с этими ориентациями.

Ключевые слова: психология управления, социализация индивида, личностный рост, карьерные ориентации, профессиональное развитие, совместная деятельность.

V.J. Bocheljuk PSYCHOLOGICAL FEATURES OF CAREER GROWTH OF THE PERSONNEL

In work the problem of psychology of management is analyzed by joint labour activity. It is underlined but that the basic feature of psychology of management makes studying of the organized joint activity. The special attention is given to career orientations of the personnel, and also its professional development connected with these orientations.

Key words: management psychology, socialization of the individual, personal growth, career orientations, professional development, joint activity.

Останнім часом у психології управління особливої популярності набуває особистісно-орієнтований, антропоцентричний підхід, згідно якому

людина визнається найціннішим і адаптивним ресурсом організації. Завдяки цьому організація здатна швидко змінюватися, таким чином реагуючи на несподівані вимоги і зміни зовнішнього середовища, зберігати керованість в умовах нестабільності параметрів, тимчасових обмежень і при нестачі інших видів ресурсів. У цьому контексті особливо актуальні проблеми підвищення ефективності управління людськими ресурсами, кар'єрними орієнтаціями. Крім того, їх вивчення є конкретизацією такого пріоритетного напрямку фундаментальних і прикладних досліджень як «теоретико–методологічні основи становлення в Україні інноваційної соціально–орієнтованої економіки, що забезпечує її стійкий розвиток у взаємодії з світовою економічною системою» [3]. Саме цій **актуальній проблемі** присвячена наша стаття.

Психологія управління – це напрям у психології, який розглядає перш за все проблеми управління трудовою діяльністю особистості і діяльністю трудового колективу в цілому. Відмінна особливість психології управління полягає в тому, що об'єктом її досліджень є організована діяльність. І не просто спільна діяльність людей, об'єднаних спільними інтересами або цілями, симпатіями або цінностями. Це діяльність людей, об'єднаних в одній організації, що підкоряються правилам і нормам цієї організації і що виконують задану їм спільну роботу відповідно до економічних, технічних і організаційних вимог. Правила, норми і вимоги організації передбачають і породжують особливі психологічні відносини між людьми, які існують лише в організації, – управлінські відносини людей. На відміну від соціально–психологічних відносин, які виступають як взаємостосунки людей, опосередковані цілями, завданнями і цінностями спільної діяльності, тобто її реальним змістом, управлінські відносини складають організовану спільну діяльність, роблять її організованою. Коротше кажучи, це не відносини у зв'язку з діяльністю, а відносини, що створюють спільну діяльність.

Так само як у соціальній психології окремий працівник виступає не інакше як частка, елемент цілого – соціальної групи, поза якою його поведінка не може бути зрозумілою, так і для психології управління окремий працівник і соціальна група, колектив виступають в контексті організації, в яку вони входять і без якої їх характеристика в плані управління виявляється неповною. Вивчення особистості працівника в організації, аналіз впливу організації на соціально–психологічну структуру і розвиток колективу – такі головні питання досліджень в психології управління.

Від індивідуальної форми праці до праці автоматизованої, далі – до праці колективної і, нарешті, до організованої спільної праці – такий розвиток у вивченні процесу праці в історії радянської психології, який привів до появи психології управління. Кожен новий напрям, пов'язаний з

вивченням праці, відкриває нове вимірювання трудового процесу і на певному етапі розвитку суспільних продуктивних сил відповідає певній суспільній потребі. Ускладнення видів суспільної праці, його технічне оснащення і пов'язана з цим необхідність їх психологічного забезпечення привели до появи інженерної психології разом з психологією праці, яка вирішує проблему підвищення продуктивності простіших видів праці. І те ж ускладнення суспільної праці сприяло розвитку соціальної психології, що вирішує проблему створення стабільних трудових колективів. Останнім часом розвиток суспільного виробництва, що привів до необхідності розширення самостійності підприємств і їх підрозділів, пошуку нових форм і методів управління, визначає розвиток психології управління, вирішуючи проблему організації колективних форм діяльності. Але і етап еволюції радянської психологічної науки не можна визнати заключним. На сьогодні зроблена заявка на новий напрям психології – економічну психологію. Його появу можна вважати цілком закономірною, вона відображає подальше поглиблення представлень психологів про суть трудового процесу, є спробою співвіднести психологічну детермінацію трудової діяльності працівника і колективу з економічними механізмами підприємства і суспільства.

Отже, основну особливість психології управління складає вивчення організованої спільної діяльності. Далі необхідно показати, що психологія управління не просто запозичує у суміжних наукових галузей їх поняття і вирішення проблем, але і трансформує поняття і пропонує нові рішення.

Створення умов для успішної реалізації кар'єри вивільняє потенціал людини, роблячи працівника ефективнішим, а значить кориснішим для суспільства. Вивчення кар'єрних орієнтацій дозволяє організаціям реструктурувати робочі місця для підвищення якості професійної діяльності через задоволення потреб персоналу.

Кар'єрні орієнтації визначаються дослідниками як елемент Я-концепції особистості («pattern of self-perceived»), що включає уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, сенси, потреби, що відносяться до просування в професійній діяльності. Як синонімічні поняття в цьому проблемному полі використовуються: «кар'єрна мета або орієнтація» («career goal or orientation» – G.A. Miller, E.V. Morse, G. Gorden), «мета роботи» («work goal» – T.J. Alien), «кар'єрні переваги» («career preference» – R. Katz), «якорі кар'єри» («career anchor» – E.H. Schein) [13].

На території пострадянського простору розробка поняття «кар'єрна орієнтація» ведеться в таких напрямках:

- елемент уявлень про професійне майбутнє [1];
- структурний елемент професійної кар'єри особистості [7];

– прагнення працівника до певної мети в ході зміни посад і місць роботи [2];

– індивідуальні поєднання і послідовність аттитюдів, пов'язаних з досвідом і активністю у сфері роботи впродовж всього життя [5].

У 1957 р. A.W. Gouldner вперше запропонував дихотомію кар'єрних орієнтацій організаторська (managerial orientation) – професійна / технічна (professional or technical orientation). При цьому передбачалося, що особистості з організаторською кар'єрною орієнтацією орієнтовані на рух в організації по службових сходах, а особистості з професійною кар'єрною орієнтацій – на визнання їх дій і здібностей колегами по роботі. Виходячи з цього менеджерам організацій було запропоновано спочатку планувати «подвійні драбини», що містять в собі можливості для організаційного і професійного зростання [13]. Подальші дослідження показали низьку теоретичну і практичну значущість такого поділу кар'єрних орієнтацій, оскільки воно не враховувало прояву індивідуальності персоналу [10].

У середині 70-х рр. XX ст. Е.Н. Schein на основі масштабного емпіричного дослідження менеджерів сформулював якірну модель професійного розвитку, згідно якої в певній професійній діяльності існує декілька напрямів просування особистості, відповідних її кар'єрним орієнтаціям. Їм було виділено п'ять якорів кар'єри, що відображають певний зміст Я-концепції особистості в контексті професійного просування: професійна компетентність, менеджмент, автономія/незалежність, стабільність, підприємництво [14].

Так, у області маркетингу людина може реалізувати себе у таких напрямках: аналіз можливостей збуту (професійна компетентність), управління маркою (організаторська компетентність), розробка нового виробу (підприємницький творчий потенціал), маркетинговий консультант (автономія/незалежність), викладач маркетингу (безпека/стабільність).

Подальші дослідження, проведені в 80-х рр. XX ст. (Е.Н. Schein [15]; Т.Д. DeLong [7]), дозволили додатково виділити три кар'єрні якорі: служіння («Service or Dedication to a Cause»), виклик («Pure Challenge») та інтеграція стилів життя («Life Style»).

Надалі Е.Н. Schein запропонував опитувальника для виявлення кар'єрних якорів («Career Orientations Inventory»), який став широко використовуватися в різних сферах професійної діяльності, а також у кросскультурних дослідженнях. Адаптація цього опитувальника вперше була представлена у 2000 р. Л.Г. Почебут, В.А. Чикером [5]. Відтоді опитувальник був використаний як діагностичний інструментарій у ряді сучасних досліджень [1; 6; 7], однак його психометрична перевірка не проводилася.

Кар'єрні орієнтації є результатом професійної і організаційної соціалізації. При цьому професійна соціалізація відображає процес привлас-

нення цінностей, норм, сенсів професійної культури, а організаційна У норм регулювання поведінки в конкретній організації [13].

Кар'єрні орієнтації, володіючи малою мірою усвідомленості і актуалізуючись в ситуації вибору, роблять вплив на вибір професійної діяльності і місця роботи. Вони є проміжною змінною між особистістю і організацією. Так, організації схильні підбирати персонал відповідно до своєї місії. І навпаки, особистість, не відповідна організаційній установці, схильна покинути своє місце роботи. На формування кар'єрних орієнтацій впливає освіта. Так, за даними американських досліджень, особистості з вищою освітою схильні наділяти високою цінністю науку і техніку, а також реалізовувати себе в тому напрямі, яким цікавляться [13].

Всіма представниками якірної моделі професійного розвитку визнається необхідність всіх типів винагороди, проте, із їхньої точки зору, управління кар'єрою персоналу виявляється ефективно в умовах, коли домінуючий кар'єрній орієнтації відповідає тип винагороди, якій віддається перевага [8, 9] (табл. 1).

Напряма, в якому змінюється особистість у процесі професійної діяльності, і рух особистості до більш загальних цілей і сенсів повинні співпадати. Їх розузгодження призводить до зупинки особового розвитку, розщеплювання свідомості «для роботи» і «для себе». При цьому кар'єрні цілі можуть бути реалізовані у разі відповідності кар'єрних орієнтацій особистості і місії організації. У випадку, якщо кар'єрні орієнтації не співвідносяться з організаційними установками, особистість схильна до емоційного вигорання. Кар'єрні орієнтації можуть змінюватися на різних етапах розвитку професійної кар'єри, зумовлюючи характер кар'єрного плато. D.C. Feldrnan і D.A. Weitz виділили шість типів кар'єрного плато, які взаємозв'язані з кар'єрними орієнтаціями: невідповідність навичок і здібностей, низьке прагнення до кар'єрного зростання, зниження трудової мотивації, емоційне вигорання, повільне зростання компанії, недолік зовнішньої винагороди. Так, таким кар'єрним орієнтаціям як професійна компетентність відповідає кар'єрне плато «невідповідність навичок і здібностей», автономія/незалежність – низьке прагнення до кар'єрного зростання», організаційна безпека – «недолік зовнішньої винагороди» [12].

Як чинники, що визначають актуалізацію кар'єрних орієнтацій, О.П. Терновська розглядає такі [7] (табл. 2).

Виходячи з вищевикладеного можливо дійти **висновку**, що доцільно говорити про наявність у структурі професійної Я–концепції певної ієрархії кар'єрних орієнтацій, яка визначає життєвий шлях людини, будучи результатом взаємодії індивідуально–типологічних властивостей і процесу соціалізації особистості.

Таблиця 1

Співвідношення кар'єрних орієнтацій, типа винагороди і валентності задоволеністю працюю, якій віддається перевага

Кар'єрна орієнтація	Основний зміст кар'єрної орієнтації	Тип винагороди, якій віддається перевага	Валентність задоволеністю працюю
Професійна компетентність (<i>Technical Competence</i>)	Наявність здібностей і талантів у певній області, прагнення стати майстром своєї справи.	Збільшення можливостей для професійного зростання (організація додаткового навчання).	Внутрішні показники успішності (можливості для самореалізації)
Менеджмент (<i>Managerial Competence</i>)	Прагнення до посадового зростання, управління різними сторонами діяльності організації	Організація умов, сприяючих працівнику викликати до себе повагу, заздирість колег, можливість займатися престижним видом діяльності.	Зовнішні показники успішності (посадове зростання, престиж)
Автономія/ незалежність (<i>Autonomy/ Independence</i>)	Прагнення до автономного вибору типу, виду професійних завдань, термінів їх виконання, а також до елімінації організаційних правил	Можливість вкласти свої зусилля в цікаві і стимулюючі проекти	
Стабільність (<i>Security/ Stability</i>)	Прагнення до безпеки, стабільності і передбаченості життя	Підвищення заробітної платні, додаткові пільги, премії, соціальні гарантії.	
Підприємництво (<i>Creativity/ Entrepreneurship</i>)	Прагнення працювати на себе, створюючи щось нове.	Можливості для здійснення власних ділових ідей.	

Ієрархічна будова кар'єрних орієнтацій лежить в основі актуальності вибору і формування цілей, завдань професійної діяльності, засобів їх досягнення, є визначальним чинником професійної адаптації і стилю професійної діяльності.

Таким чином, ієрархія кар'єрних орієнтацій змістовно визначає шляхи для професійної самореалізації включаючи одночасно їх напрям і способи їх здійснення.

Чинники, що визначають вибір кар'єрної орієнтації

Зовнішні чинники		Внутрішні чинники	
макросоціальні	мікросоціальні	непсихологічні	психологічні
Економічний стан суспільства	Матеріальні можливості батьківської сім'ї при здобутті освіти	Рівень освіти	Адекватна «Я–концепція»
Ситуація на ринку праці	Кількість членів батьківської сім'ї	Соціально–демографічні чинники: стать, вік	Особова зрілість
Політичний устрій	Планування власної сім'ї	Стан здоров'я	Індивідуальні здібності
Домінуючі суспільні цінності	Близьке оточення: допомога друзів, цінності друзів	Вікові особливості народження	Високий рівень саморегуляції
Пропаганда в ЗМІ			Гендерні характеристики
Соціокультурні зміни, що відбуваються у суспільстві			Мотивація досягнення
			Особливості емоційно-вольової сфери

Література

1. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. / Н.Л. Кирт. — М., 2010. — 160 с.
2. Махмудов Л.Ш. Карьерная ориентация граждан. [Электронный ресурс] / Л.Ш. Махмудов; Поволжский межрегиональный учебный центр. — Саратов, 2004. — Режим доступа: <http://www.ptmc.ru/jornal/number27/mahmudov.htm>.
3. Перечень приоритетных направлений фундаментальных и прикладных исследований в Украине на 2006 – 2015 гг. / Киевский институт системного анализа и информационного обеспечения научной сферы. — К., 2008.
4. Поминова О.Л. Формирование карьерной ориентации студентов техникума: дис... канд. пед. наук: 13.00.01. / О.Л. Поминова. — СПб., 2001. — 181 с.
5. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. — СПб.: Речь, 2000. — 298 с.

6. Сафонова М.В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.05. / М.В. Сафонова. — СПб., 1999. — 233 с.
7. Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / О.П. Терновская; Оренбург. гос. пед. ун-т. — М., 2006. — 19 с.
8. Хомуленко Т.Б., Поденко А.В., Моргунова Н.С. Психологія праці та організаційна психологія / Навчально-методичний посібник. — Х.: ХНАДУ, 2009. — 280 с.
9. Хомуленко Т.Б., Теоретичні та практичні аспекти дослідження іміджу: монографія / Т.Б. Хомуленко, Ю.Г. Падафет, О.В. Скориніна. — Х.: ВД "ІНЖЕК", 2005. — 272 с.
10. Baroudi J.J., Igbaria M. A short-form measure of career orientations: a psychometric evaluation // Journal of Management Information Systems. — 1993. — Vol. 10. — №2. — P. 131-155.
11. DeLong T.J. Reexamining the career anchor model // Personnel. — 1982. — Vol. 59. — № 3. — P. 60-61.
12. Feldman D.C., Weitz B.A. Types of career plateaus: antecedents, outcomes, and interventions // Proceeding of the Southern Management Associations. — 1986. — P. 41.
13. Kim Y., Cha J. Career orientations of R&D professionals in Korea // R&D Management. — 2000. — Vol. 30. — № 2. — P. 121-138.
14. Schein E.H. Career Dynamics: Matching Individual and Organization Needs, Reading, MA., Addison-Wesley, 1998.
15. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century // Academy of Management Executive. — 1996. — Vol. 10. — № 4. — P. 80-89.