

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ, ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

Гуцол А.А.

студент,

Науковий керівник: Штуфурак В.Є.

доктор педагогічних наук, професор,

Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ

У сучасних умовах актуальними для психології кар'єри постають питання, що пов'язані з становленням та розвитком кар'єри, оскільки даний процес дає змогу людині самореалізувати здібності та потреби в сучасних умовах. Тому актуальною проблемою є визначення факторів, що впливають на успішність кар'єри та їх акумулювання в організаціях.

Питання, що стосуються факторів впливу на становлення та розвиток кар'єри досліджувались такими вченими, як: Г.С. Костюка, Л.Г. Почебут, В.О. Чікер, А.Н. Занковський, Е.В. Комаров, М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, А.Л. Єськова, О.М. Ястремська та ін. Зокрема, було встановлено, що становлення та розвиток кар'єри неможливий без певних знань, які стосуються сутності професійної кар'єри, її основних факторів, які сприяють розвитку професійної кар'єри.

Професійне становлення – це цілеспрямований, динамічний, безперервний процес, в основі якого лежать механізми залучення людини до праці, свідомого вибору професійного шляху та побудова професійної кар'єри, формуванням відношення до праці і до себе як до професіонала.

Розвиток кар'єри – це дії, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності робочої сили з метою досягнення організаційних і особистих цілей.

У загальному переліку типів кар'єри виділяють ділову кар'єра яка є результатом взаємодії трьох груп факторів:

– особистості самої людини. Кожна людина унікальна у поєднанні своїх професійних і особистісних якостей. Рівень професійної компетенції визначається здібностями людини, набутими знаннями, вміннями та досвідом, які необхідні для виконання певного виду діяльності, а також особистісними якостями. Серед особистісних якостей найбільш важливі темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, психологічні установки;

– професійного середовища, в якому людина працює і розвивається. Професійна діяльність повинна насамперед забезпечувати матеріальні потреби людини. У країнах з розвинутою економікою у більшості населення потреби нижчого рівня задоволені. У країнах з перехідною економікою задоволення матеріальних потреб все ще залишається актуальним, але певні зрушення в цьому напрямку теж є. З іншого боку, саме професійна діяльність відкриває для працюючих широкі можливості для реалізації їх потреб вищого рівня;

– позаробочого середовища, в якому людина живе і відпочиває. Індивід живе не тільки роботою. Для багатьох робота – це засіб отримувати гроші, які необхідні для забезпечення сім'ї, цікавого відпочинку, підтримки здоров'я і взагалі всього того, що приносить людині радість і задоволення поза сферою роботи. Часто серед факторів цієї групи найбільшу значимість мають родинні стосунки (особливо для жінок). Варіанти впливу сім'ї на розвиток кар'єри можуть бути прямо протилежними – від повної відмови робити власну кар'єру заради блага ближніх до відмови створювати сім'ю, якщо сімейні обов'язки загрожують кар'єрному зростанню [2, с. 165-172].

Згідно з науковими розробками лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України, у межах соціально-психологічного напрямку дослідження кар'єри доцільно виділити три рівні факторів, що впливають на розвиток професійної кар'єри [1, с. 189]:

1. Мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник).

Чинники мікрорівня, які заважають досягненню кар'єрного успіху, є перш за все недостатність «особистісного потенціалу» – відсутність необхідних якостей (низька мотивація, екстернальний локус контролю, нерішучість, емоційна нестабільність) та неконструктивні установки стосовно досягнень («страх успіху», невдач, нереалістичність цілей,

уникнення ризику, перевага в структурі особистості, спрямованості на себе, а не на справу).

2. Мезорівень – це фактори, що пов'язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації).

3. Макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.).

Макрорівень включає в себе три групи факторів: соціально-політичні (світова політика, політика держави), соціально-економічні (фінансова політика і фінансова криза), соціальні (соціальна політика держави: якісне охорону здоров'я, адекватні житлові умови) [3, с. 258].

За результатами анкетування за методикою «Фактори творчої самореалізації» Е.В. Федосенко («Професійна самореалізація особистості в сучасному суспільстві»), яке було проведене серед 100 респондентів, було встановлено, що зовнішні фактори (макрорівень), що впливають на процес творчої самореалізації професіонала, відіграють значну роль, в основному це соціально-економічні фактори. В середньому цей показник 3,7 бали (з максимальних 5). А соціально-політичний фактор, граючи важливу роль у професійній самореалізації, склав 3 бали. Соціальні фактори, менш сприяють продуктивної професійної самореалізації фахівця і склав 2,6 бали.

Мікрорівень представлений двома групами факторів: соціально-економічні і соціальні. Під соціально-економічними (мікрорівень) ми розуміємо матеріальний добробут суб'єкта, рівень заробітної плати, загальний дохід сім'ї. Всі ці складові знаходяться в числі провідних факторів, що роблять безпосередній вплив на продуктивну самореалізацію людини в професійній діяльності. За результатами опитування це 3,7 бала. Звідси можливо зробити висновок: фінансова криза безпосередньо пов'язана з матеріальним становищем сім'ї.

Соціальні фактори (мікрорівень) являють собою соціальне оточення особистості. Характер взаємодії в сім'ї, в трудовому колективі для учасників анкети виявився більш значущим, ніж матеріальна складова сім'ї і більш значуще впливає на особистість фахівця і склав 4 бали [5, с. 25].

Було встановлено за результатами методики, що першорядне вплив на продуктивну самореалізацію фахівця у професійній діяльності

надають соціальні (взаємовідносини в мікро соціумі) фактори, соціально-економічні (мікрорівень). Найменш значущим виявився соціально-політичний фактор.

Інші психологи, такі як А.Н. Занковський та Е.В. Комаров, теж розрізняють фактори й за трьома категоріями, які умовно можна окреслити, як зовнішні, внутрішньоорганізаційні та індивідуальні [4]. Це певною мірою збігається з попередньою класифікацією. До зовнішніх відносять профспілку, державні установи, економічні умови, конкуренцію, склад виробничих сил; до внутрішньо-організаційних – цілі, організаційні норми, особливості взаємодії зі співробітниками й керівництвом та ін.; до індивідуальних факторів відносять вплив індивідуальних якостей працівника на його професійне становлення, особливості мотивації й адаптації в організації.

Отже, на становлення та розвиток кар'єри впливає чимало факторів, як зовнішніх, пов'язаних з умовами середовища в організації, так і внутрішніх, обумовлених рисами характеру працівника та його адаптивністю. Успішність кар'єри значною мірою визначається внутрішньою задоволеністю людини своєю працею, відчуттям значущості власних професійних досягнень, мірою реалізації творчого потенціалу і професійним визнанням.

Список використаних джерел:

1. Гольдштейн Г.Я. Основи менеджменту: навчальний посібник / Г.Я. Гольдштейн. – Вид., доповн. і перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2013. – 250 с.
2. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Організаційна соціальна психологія. – СПб. – 2010. – 730 с.
3. Самоукина Н.В. Психологія і педагогіка професійної діяльності. – М.: Асоціація авторів і видавців «Тандем». Издательство ЕКМОС. – 1999. – 276 с.
4. Кларін М.В. Сучасна кар'єра / М.В. Кларін // Управління персоналом. – 2008. – № 2. – С. 34-47.
5. Федосенко Е.В. Професійна самореалізація особистості в сучасному суспільстві. – СПб. – 2009. – 128 с.