

4. Матюша І. К. Особистість і колектив як цілісна гармонійна система: Психолого - педагогічний аспект: Навч.-метод. посіб. К., 1997. 188 с.

5. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. та ін. Психологія: Підручник. К.: Либідь, 2008. 560 с. 38.

Городинська Вікторія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Чикало І.В.)

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

За останні роки серед населення світу спостерігаються тенденції до зміни життєвих пріоритетів із сімейних цінностей на розвиток особистої кар'єри. Під впливом бурхливого розвитку соціально-економічних відносин фактором успіху для більшості молоді є досягнення високого рівня матеріального добробуту за рахунок просування професійними сходами. Тому для сучасного постіндустріального суспільства характерні: трансформація організаційних структур (в дворівневій, мережевій), гнучкість виробництва, комп'ютеризація і автоматизація, які вимагають полівалентності робочої сили [1, с. 452]. Удосконалення освітніх технологій, вільний доступ до інформаційних ресурсів, зростаюча мобільність робочої сили надають можливість людині підвищувати професійну майстерність.

Значний теоретико-методологічний і практичний внесок у дослідження цієї проблеми зробили вітчизняні і закордонні учені: І. Адізес, Г. Архангельський, Л. В. Балабанова, Р.Л. Дафт, В.М. Жуковська, Стівен Р. Кові, Л.І. Михайлова, О. Г. Молл, П. Морнель, Ю.І. Палеха, Д. Пінк, Ф.І. Хміль, Лі Якокка та інші.

Незважаючи на наявність істотних досліджень у сфері обраної проблематики, сутність та особливості професійної кар'єри особистості досі повністю не розкриті. З огляду на це насущним залишається завдання дослідження питання цілісного розгляду взаємозв'язку процесів професіоналізації та способів її реалізації в умовах структурних зрушень, зумовлених новими соціально-економічними, інформаційно-технологічними та організаційними перетвореннями.

У сучасній теорії управління термін «кар'єра» не має однозначного трактування. Доцільно виокремити два основні підходи до розуміння його сутності. Одні вважають, що «кар'єра» означає процес. Так, Олена Молл визначає цей термін як цілеспрямоване просування в організаційному просторі, що має як позитивні, так і негативні наслідки для особистості [8,

с. 56]. Однак є й інша позиція, відповідно до якої кар'єра розглядається як результат усвідомленої позиції і поведінки людини у трудовій діяльності [4, с. 195]. Крім того, залежно від того, які завдання ставить перед собою робітник, його кар'єру можна розглядати через професійний, соціальний та особистісний аспекти. Людина протягом праці може збільшувати власні знання у професійному плані, при цьому мати зовсім не розвинені соціальні навички та фактори особистого розвитку чи навпаки. У разі слабого прояву того чи іншого аспекту процес кар'єрного зростання сповільнюється, а отже, знижується і продуктивність праці. Поняття тотожне терміну «менеджмент кар'єри» – це сукупність заходів, спрямованих на якісну зміну змісту праці, пов'язаних із професійним, соціальним і особистим розвитком працівника. Адже на сучасному етапі ефективність роботи персоналу залежить не тільки від якості формальних методів управління, а від уміння менеджера вдало поєднувати процеси керівництва та лідерства в організації.

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 усвідомлюваних 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 [5, 53]. 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 орієнтації 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 у середині типів професійних кар'єр, яке ми спостерігаємо в житті, багато вчому визначається особистими особливостями.

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 [2, 57]. Професійними очікуваннями автор вважає: розуміння мети та призначення роботи; чіткий обсяг роботи; визначення організацією відповідальності за роботу; розмір окладу; гарантування безпеки на робочому місці; можливості просування по службі. У свою чергу до соціоемоційних очікувань науковець відносить: можливість розвитку особистості; цікавий зміст роботи; визначення та схвалення на роботі; статус та престиж на роботі; дружні взаємини в колективі, симпатія стосовно членів групи; частота зворотнього зв'язку та оцінок.

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

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 [2, 60].

Отже, можна зробити висновок, що 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.

Використані джерела

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : Навчальний посібник / Л.В. Балабанова. К. : Знання, 2011. 236 с.
2. Гриньова В.М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства / В.М. Гриньова. Х. : ХНЕУ, 2013. 180 с.
3. Єськов О.Л. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати роботи / О.Л. Єськов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 2. Т. 1. С. 194–198.
4. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник для вузів / Л.І. Михайлова. К. : ЦУЛ, 2007. 247 с.
5. Якокка Ли. Кар'єра менеджера : пер. с англ. / Ли Якокка. СПб : Попурри, 2014. 548 с.