

В. С. Біскуп

викладач

Тернопільського національного економічного університету,

кафедра соціальної роботи,

вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46020, Україна

e-mail: vbiskup@gmail.com, 097-510-39-02

**ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У СФЕРІ РОЗВИТКУ
ТА ПІДТРИМКИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ КАР'ЄР**

У статті обґрунтовується необхідність формування та підтримки кар'єрної компетентності суб'єктів кар'єрних процесів як необхідної складової у підтримці консенсусу між різними сторонами соціальної взаємодії у сфері розвитку індивідуальних кар'єр.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрна компетентність, соціальна взаємодія, конкуренція, консенсус.

Трансформації сучасних відносин між агентами соціального життя проаналізовані у прагненнях до досягнення професійного, життєвого, сімейного добробуту та успіху, подекуди ціною неймовірних зусиль та жертвостею. Межова індивідуалізація практик особистісного життєтворення спричинена відсутністю співзагальних ціннісно-орієнтацій програм, нестабільністю в макрополітичних процесах, які впливають на думки, сподівання та прагнення людей, включених в їх протікання. Спроби сягнути вершин матеріального статусу граничать із самопожертвою, втратою власних етичних принципів. Механічне перенесення на національний ґрунт моделей поведінки, притаманних іншим культурам (чи західним, чи східним), деформують власні соціокультурні програми, складені протягом тривалого історичного розвитку. З іншої сторони, надто стрімкі економічні зміни і спричинені ними всезагальні перетворення впливають на громадян як дестабілізуючий чинник, які призводять до апатичності, змертвіння ініціативності, пасивності тощо.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності розвитку дієвих механізмів соціального партнерства у сфері розвитку індивідуальної кар'єри суб'єктів соціального життя.

Вагомий внесок у дослідження кар'єрних процесів внесено вченими, які ведуть наукову роботу у галузі менеджменту та управління трудовими ресурсами: розроблено теорію та технологію управління людськими ресурсами, визначено особливості поведінки персоналу організації (А. Я. Кібанов, Д. К. Захаров, І. Б. Дуракова), проаналізовано основи трудової мотивації персоналу, здійснено системний підхід до управління персоналом організації, планування службової кар'єри та розстановки персоналу (А. П. Єгоршин, С. Г. Філімонова, Т. Ю. Базарова, Н. П. Беляцкий, С. В. Шекшня). Кар'єра як соціально-психологічний феномен активно досліджувалася фа-

хівцями за кордоном в межах такого напрямку, як «розвиток кар'єри» (career development). Серед визнаних фахівців у цій галузі необхідно зазначити доробки таких вчених, як Д. Сьюпера, Дж. Холланда, Е. Шейна. Вивченням динамічних трансформацій, які супроводжують сучасні суспільства, та їх вплив на зміну уявлень про кар'єру присвячені роботи Д. Холла, Дж. Мосса, Ф. Мірвіса (концепція поліваріативної кар'єри), М. Артура, Д. Руссео (концепція безмежної кар'єри), В. Паттон, М. Макмахон (системний підхід до аналізу кар'єри).

Проте питання партнерства з приводу організації кар'єрних процесів на теренах України не набули необхідного методологічного, теоретичного та емпіричного обґрунтування. За цих обставин вважається за необхідне концептуалізувати основні параметри соціальної взаємодії у сфері розвитку та підтримки індивідуальних кар'єр.

У методологічному та прикладному аспекті кар'єра є поліфункціональним явищем, оскільки виконує у суспільному житті низку специфічних завдань. У психологічному сенсі кар'єра є засобом конструювання власного професійного та загалом життєвого шляху, процесом сходження до вершин індивідуального «акме». У соціально-економічному вимірі індивідуальна кар'єра забезпечує врівноважену соціальну мобільність особам, які найбільш функціонально здатні виконувати певний вид трудової діяльності. У контексті соціально-культурних рамок, індивідуальні кар'єри відображають ментальні патерни та стереотипи успішності, особливості досягнення результатів діяльності.

За певних обставин культурні особливості можуть викликати до життя такі форми реалізації кар'єри, які, як не парадоксально, не сумісні із самим життям. Наприклад, самовіддана праця японського працівника на благо організації-матері обезсилює людину. Самопожертва заради добробуту фірми може буквально вбивати особистість. Прагнення бути потрібним колективу, культурний клімат, який вимагає постійного напруження сил та повної самовіддачі, призвів до такого феномена, як «синдром кароші». Японський термін «кароші» може бути перекладений як «смерть від надлишку роботи» [1, с. 55]. Як зазначають науковці, щорічно від «синдрому кароші» помирає десять тисяч осіб. Дослідники вказують на п'ять ключових чинників його виникнення: надмірна тривалість робочого дня, яка перебиває можливості відпочинку та відновлення; нічна робота, яка не дає можливості для відпочинку та відновлення; робота без вихідних чи перерв; робота під високим тиском без перерв; фізична праця високої інтенсивності і робота в умовах постійного стресу. У цих п'яти чинників загальним є постійно високий рівень витрат енергії за відсутності можливостей для її відновлення [1, с. 56]. Примітно, що наведені вище чинники є тією ціною, якою оплачується кар'єра працівників. Таким чином, в залежності від превалюючого соціокультурного типу, в якому відбувається конструювання індивідуальної кар'єри, ціна її зреалізування матиме досить широкі варіативні межі.

За таких обставин актуальним питанням залишається розробка системи згармонізованих механізмів, які забезпечували б несуперечливу лінію роз-

витку індивідуальної кар'єри як поетапного, прогресивного шляху досягнення особистістю професійного, соціального, життєвого успіху. Концептуально кар'єра постає не просто як пересування особистості у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна статусно-рольових позицій у ньому, а як процес накопичення та використання найоптимальнішим чином культурного, освітнього, професійного капіталів з метою особистісної самореалізації та досягнення соціально-психологічного консенсусу між внутрішніми потребами та уподобаннями і мінливими вимогами зовнішнього середовища. Основою індивідуальної кар'єрної стратегії є набуття відповідного рівня кар'єрної компетентності задля забезпечення згаданого консенсусу. Варто зауважити, що кар'єрне просування не є самоціллю кар'єрної стратегії, оскільки у цьому випадку мотиви кар'єри зміщуються на суто утилітарні, споживацькі орієнтири, а сама кар'єра перероджується на кар'єризм.

В основі взаємодії агентів кар'єрних процесів лежить *конкуренція на основі консенсусу*. Така позиція продиктована необхідністю створення відповідного середовища, в якому суб'єкти кар'єрних процесів знаходились б у ситуації вільного вибору кар'єрного шляху. З точки зору праксеології «людина потребує примусових ситуацій з точки зору загроз для життя чи блага, без яких не варто жити. Бо як тільки починає здаватися, що така небезпека зникла, виникає привід для того, щоб зайняти суто споживацьку позицію, і замість прогресу в удосконаленні виникає застій діяльності» [2, с. 251]. Ефективні механізми конкурентної взаємодії дають можливість конструювати власну кар'єру із врахуванням внутрішніх прагнень та уподобань, підтримуючи на належному рівні кар'єрні амбіції, достатню ініціативність, збалансовану активність у реалізації життєвої стратегії.

Наразі в Україні відсутня система узгодження та підтримки індивідуальних кар'єр і механізмів для їх забезпечення, в основі яких повинні лежати принципи системності та інституційного врегулювання. Сторонами соціальної взаємодії у сфері розвитку індивідуальної кар'єри є суб'єкти кар'єри (як потенційні — студенти, випускники ВНЗ, так і працівники, які включені у виробничий процес), працедавці і зацікавлені у використанні професійних здібностей агенти ринку праці та держава як регулятор кар'єрних процесів.

Обстоюючи антропоцентричну ідею розвитку кар'єри, в центрі уваги є розвиток індивідуальної *кар'єрної компетентності*, яка розуміється нами як інтегральна характеристика суб'єкта кар'єри, що визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях. Названа компетентність — багатовимірне утворення, яке складається з окремих компетенцій, втілюваних в індивідуально-особистісних, соціально-комунікативних та професійних особливостях і навичках, важливих для досягнення успіху в реалізації кар'єрної програми [2, с. 86]. Кар'єрна компетентність є засобом конструювання життєвого світу з урахуванням як професійних здобутків, так і власного бачення стратегії просування, вільного вибору ніші самореалізації. Тому основне завдання

агентів соціальної взаємодії у сфері розвитку кар'єри полягає у створенні сприятливого поля кар'єрної конкуренції, на якому суб'єкти кар'єри мають змогу реалізуватись як професіонали та особистості. Схематично модель взаємодії подано на рисунку 1.



Рис. 1. Модель соціальної взаємодії у сфері розвитку індивідуальних кар'єр

Завдання учасників кар'єрних процесів полягає у створенні такого середовища, яке б уможливило задоволення потреб різного рівня: на макрорівні — стабільність, впорядкованість та прогнозованість процесів соціальної мобільності різних верств населення; на мезорівні — ефективне використання професійного та особистісного потенціалу працівників; на мікрорівні — конструювання і розвиток індивідуальної кар'єри на основі критеріїв справедливості, доступності та особистісної ефективності.

Соціальна взаємодія у сфері кар'єрних процесів має розгортатись як інституційний процес і носить структурований характер. Сторони такої взаємодії володіють певними зобов'язаннями, виконують чітко визначені функції і мають спрямованість на заздалегідь визначені результати. Варто зауважити, що кар'єра, як механізм соціального просування, за необхідних умов організації сприяє розвитку соціальної стабільності, суспільного консенсусу, активізує творчий потенціал громадян суспільства. Саме через розвиток та удосконалення кар'єрної компетентності і суспільство, і роботодавці отримують високомотивованих та конкурентоспроможних громадян та фахівців. Узагальнені напрямки діяльності агентів кар'єрних процесів згруповано у таблиці 1.

Таблиця 1

Напрямки діяльності агентів кар'єрних процесів

	Держава	Роботодавці	Суб'єкти кар'єри
Функції	Координація та узгодження політики у сфері кар'єрних процесів, інституційне врегулювання параметрів кар'єрної конкуренції.	Формування сприятливої корпоративної культури та засад для розгортання здорової конкуренції, формування соціального замовлення на компетентних фахівців, протидія кренціоналізму, стимулювання розвитку кар'єрної компетентності потенційних працівників та тих, які здійснюють трудову діяльність на ринку праці.	Вільний вибір сфер діяльності, визначення індивідуальних кар'єрних цілей.
Засоби	Запровадження державних заходів з розвитку та підтримки освітніх, просвітницьких, профорієнтаційних програм.	Кар'єрний супровід та визначення шляхів кар'єрного просування на підприємстві, підтримка мотивації суб'єктів кар'єри до набуття необхідних компетенцій як у професійній, так і в кар'єрній сфері.	Розвиток кар'єрної компетентності через активне включення в освітні процеси, активне позиціонування себе на ринку праці, самоосвіта, здійснення самоконтролю та контролю за правилами та параметрами конкурентної взаємодії.
Результат	Збалансована та взаємоузгоджена політика партнерства між працівниками та роботодавцями, сприятливий макроклімат для формування кар'єрної компетентності та кар'єрних процесів.	Взаємоузгоджена партнерська взаємодія між працедавцями та працівниками на основі здорової конкуренції, високомотивовані професіонали з достатнім рівнем кар'єрної компетентності.	Усвідомлена стратегія та тактика кар'єрного просування, активна життєва позиція і самодостатність у конструюванні власної життєвої програми.

Наведені компоненти напрямків діяльності агентів кар'єрних процесів потребують більш поглибленого вивчення та деталізації. Обстоюючи ідею розвитку кар'єрної компетентності як системоутворюючого елементу у реалізації успішної взаємодії у сфері кар'єрних процесів, подальших досліджень потребують питання розробки засобів та механізмів, за допомогою яких досягається відповідний рівень володіння названою компетентністю. Така соціальна технологія має охоплювати широкий спектр соціальних практик, в межах яких відбувається як загальна соціалізація індивідів, так і професійна та кар'єрна зокрема.

Література

1. Жизнь на полную мощность. Управление энергией — ключ в высокой эффективности, здоровье и счастье / Джим Лоэр, Тони Шварц; пер. с англ. Михаила Фарбера. — 2-е изд. — М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2010. — 176 с.
2. Котарбинский Тадеуш. Трактаг о хорошей работе. / Котарбинский Тадеуш. Пер. с польск. — М.: Экономика, 1975. — 269 с.
3. Бискуп В. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові / Бискуп В. // Психологія і суспільство. — 2010. — № 4. — С. 82–91.

В. С. Бискуп

Тернопольский национальный экономический университет,
ул. Львовская, 11, г. Тернополь, 46020, Украина

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАМОДЕЙСТВИЯ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ И ПОДДЕРЖКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КАРЬЕР

Резюме

В статье раскрываются основные условия социального взаимодействия в сфере становления и развития карьерной компетентности на основе партнерских отношений между государством, работодателями и субъектами карьеры. Установлено, что указанное социальное взаимодействие должно разворачиваться как институциональный процесс и владеть структурным характером. Каждая из сторон социального партнерства реализует свойственную ей функцию, опираясь на определенные средства для достижения четко запрограммированных результатов.

Ключевые слова: карьера, карьерная компетентность, социальное взаимодействие, конкуренция, консенсус.

V. S. Biskup

Ternopil National Economic University,
Lvivska str., 11, Ternopil, 46020, Ukraine

THE SPECIFIC CHARACTER OF SOCIAL INTERACTION IN THE SPHERE OF DEVELOPMENT AND SUPPORT OF INDIVIDUAL CAREERS

Summary

The article describes the basic terms of social interaction in the formation and development of career competency through partnerships between government, employers and career subjects. It was established that this social interaction should unfold as an institutional process and have a structural character. Each of the parties of social partnership realizes its characteristic function based on certain means to achieve well-programmed results.

Key words: career, career competency, social interaction, competition, consensus.