

by the way the members apprehend and understand one another, what emotional response is arisen and what type of behaviour is taken. Prevention of unacceptable situations and overcoming the negative tendencies in the professional communication needs special attention. For instance, special training is very helpful; it prepares law enforcement employees for special professional communication, which makes it easier for them to acquire functional role-play positions in their professional activity.

Key words: professional activity, communication, patrol police, communication skills, personality of a law enforcement worker, socio-psychological training.

Стаття надійшла 5 листопада 2015 р.

УДК 159.99

О. М. Борисенко

КАР'ЄРА ЯК ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНДИВІДА

Розглянуто особливості кар'єри як процесу професійного становлення та розвитку індивіда; з'ясовано стан вивчення досліджуваної проблеми в сучасній психологічній літературі, здійснено детальний аналіз основних факторів, що впливають на вибір кар'єрного просування особистості; емпірично досліджено психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій у менеджерах. Підсумовано, що важливе значення у формуванні та управлінні кар'єрним розвитком майбутнього працівника мають мотиваційні аспекти.

Ключові слова: кар'єра, самореалізація особистості, вибір кар'єрних цілей, професійне становлення.

Постановка проблеми. Кар'єра – один із феноменів, що заслуговує пильної уваги і в контексті наукового знання, і з боку суспільства. Причиною цього є те, що в різні історичні періоди в це поняття вкладали неоднакове значення, та і ставлення до тих, хто прагне побудувати свою кар'єру, також змінилося. У контексті сучасної соціально-економічної ситуації актуальними для психологічної науки стають проблеми, пов'язані з розвитком кар'єри, оскільки цей процес дає змогу людині реалізувати свої професійні здібності, розвиватися як професіонал. Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних нахилів. Кар'єрні орієнтації – більш конкретизована стратегія самореалізації молодого людини. Одним із важливих аспектів професійного розвитку

є свідоме планування кар'єри, що впливає на професійний розвиток людини. Процес планування індивідуальної кар'єри розпочинається з виявлення співробітниками своїх потреб, інтересів і потенційних можливостей, на основі чого, з урахуванням перспектив організації і об'єктивних особистих даних, формулюються основні цілі кар'єри. Відтак самостійно або з допомогою керівника і після консультації фахівця з роботи з персоналом визначаються варіанти просування по службі як у власній фірмі, так і за її межами, і необхідні для цього заходи. Прагнення до розвитку кар'єри працівником виступає необхідною складовою особистісного та професійного становлення особистості.

Стан дослідження. Аналіз наукової літератури засвідчує, що психологічні дослідження у цій сфері достатньо різноманітні. Так, вивчається мотивація кар'єри (D. McClelland, D. G. Winter), постановка кар'єрних цілей (А. Д. Кібанов, А. С. Гусева), механізми кар'єрного процесу (С. Осіпов, D. T. Hall, А. С. Гусева), можливості управління кар'єрою персоналу в організації (D. T. Hall, Е. Шейн, А. Д. Кібанов, І. Д. Ладанов та ін.), чинники, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (P. Lambing, J. A. Clauzen, J. Hunt, А. А. Деркач, Е. А. Могільовкін, М. В. Сафонова і ін.), становлення і розвиток особистості під час кар'єрного просування (А. К. Маркова, Е. Г. Молл, А. А. Деркач, Д. Е. Сьюпер), а також створення дослідницького інструментарію (J. L. Holland, Е. Шейн, С. К. Tittle і ін.) та багато інших напрямів [1]. Крім того, чимало робіт у вітчизняній і зарубіжній психології присвячено питанням професійного становлення та самовдосконалення особистості, співвідношенню психологічного розвитку особистості та професіоналізації, емпіричним підходам до вивчення психологічного змісту передумов успішності професійної діяльності, професійній соціалізації, активізації професійного самовдосконалення особистості тощо. Проте до цих пір сенс, який автори вкладають у поняття «кар'єра», не отримав однозначного розуміння в психології.

Мета статті – дослідження кар'єри як процесу професійного становлення та розвитку індивіда; з'ясування стану вивчення досліджуваної проблеми в сучасній психологічній літературі; визначення основних факторів, що впливають на вибір кар'єрного просування, та емпіричне дослідження психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів.

Виклад основних положень. Питання професійного розвитку розглянуто в публікаціях психологів і соціологів А. Двініна, Н. Дряхлова, Р. Кричевського, А. Кравченко, В. Мальцева, А. Макарової, А. Пригожина, Р. Ривкіної, М. Удальцової, Ю. Дераже та інших [3].

У працях цих учених проаналізовано особливості стратифікації різних рівнів спеціалістів і структури соціуму, їх соціальні інтереси у сфері кар'єри та формування сучасної еліти різних рівнів економічних структур. Е. Берн, вивчаючи трансакції та відповідні позиції власного «Я» особистості, співвідносив позицію в професійному житті із провідним станом «Я» (батько, дитина та дорослий).

Кар'єрні процеси спеціалістів стали предметом досліджень А. Єгоршина, А. Лобанова, А. Турчинова [4]. Суттєвий внесок у висвітлення психологічних аспектів кар'єри зробили О. Бодальов, О. Деркач, А. Гусева, Є. Могильовкін, Є. Моллі. Помітним явищем у вивченні кар'єри стали наукові праці В. Романова. У них розкрито концептуальні основи кар'єри і кар'єрної стратегії; проаналізовано стан і стратегічні орієнтири кар'єрного розвитку на державній службі; досліджено проблеми регулювання кар'єри державних службовців; узагальнено стратегію і тактику самоврядування кар'єрою. Вивчення проблем службової кар'єри як фактора професійного розвитку поки що не зовсім відповідає запитам психологічної практики.

У психології існує достатньо велика кількість визначень поняття кар'єри. Воно походить від латинського *carrus* – віз, візок і італійського *carriera* – біг, життєвий шлях, терен. Найпопулярніше визначення терміна кар'єри – просування обраним шляхом діяльності (наприклад, отримання ширших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей). У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості і її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці впродовж людського життя.

Однак не можна пов'язувати кар'єру тільки з просуванням по службі. Це поняття можна застосувати і щодо інших життєвих ситуацій. Поняття кар'єри не можна пов'язувати тільки з роботою. Можна говорити про кар'єру як вид занять, діяльності. Наприклад, кар'єра менеджера, спортивна, військова, артистична, кар'єра домогосподарок, матерів, учнів. Життя людини поза роботою значно впливає на ділову кар'єру, є її частиною.

Згідно з визначенням М. В. Кларіна, кар'єра – більш широке поняття, ніж просування службою у процесі роботи на одному підприємстві [2, с. 38]. Сучасна кар'єра охоплює серію різних робіт, що виконуються в результаті переміщення між різними організаціями. Кар'єра вимагає активного управління. В іншому разі ви ризикуєте не досягнути в ній успіху.

Д. Холл формулює таке визначення: кар'єра – результат усвідомленої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності,

пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. Таке визначення узагальнює більшість бачень сутності кар'єри.

У вітчизняній психології донедавна поняття «кар'єра» практично не використовувалося, в основному вживалися такі терміни, як «професійний життєвий шлях», «професійна діяльність», а поняття «кар'єра» розумілося в негативному сенсі, тому дослідження в сфері кар'єри в нашій країні мають порівняно недавню історію [5].

Настільки широке вивчення проблем кар'єри призвело до того, що його негативний відтінок зник. Вітчизняні дослідники (О. О. Богатирьова, А. П. Єгоршин, С. Г. Філімонова та ін.) тлумачать поняття трудової кар'єри як поступальний рух особистості в певній сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, які пов'язані з діяльністю; просування обраним шляхом діяльності, досягнення популярності, слави, збагачення [2].

Термін «кар'єра», як бачимо з наведених визначень, може відображати як динамічний, що розвивається в часі, так і статичний бік поняття. Так, на думку новозеландського вченого К. Інсона, образи кар'єрного шляху, кар'єрної драбини, кар'єрного плато входять до динамічного боку цього поняття, а, наприклад, виділений Е. Шейном популярний науковий конструкт «якоря кар'єри» візуалізується в образі стабільного статичного механізму, що й відображає суть описуваного явища [7].

Аналізуючи представлені визначення, О. А. Тихомандрицька об'єднала їх через характеристику подвійності. По-перше, кар'єра може бути описана через процес розвитку в професійній або організаційних сферах. По-друге, ступінь успішності цього професійного або організаційного розвитку може бути розглянутий з точки зору об'єктивних зовнішніх критеріїв або з точки зору суб'єктивного внутрішнього самовідчуття. По-третє, кар'єра як явище може бути вивчена у вигляді динамічно протікаючого процесу або як певний статичний зріз. Тому більш широким визначенням кар'єри може стати процес і (або) результат накопичення об'єктивних показників і таких, що суб'єктивно задовольняють особистість щодо досягнень у професійному та (або) посадовому розвитку.

Відповідно до наукових напрямів виділяють три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний (Б. Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В. О. Чикер); управлінсько-менеджерський (А. Н. Занковський, Є. Комаров); соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Молл).

Автори зазначених підходів висловлюють різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна

сформулювати таке загальне визначення: кар'єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

Представники соціально-психологічного напрямку визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії, послідовність занять упродовж життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу й відповідного рівня життя, а також визнання та слави.

Представники управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що пов'язує прагнення індивіда й соціальні системи.

Представники соціально-економічного напрямку визначають кар'єру як динаміку рівня освіти й кваліфікації працівника впродовж трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов'язану з накопиченням і використанням людського капіталу упродовж робочого життя.

Якщо спробувати проаналізувати виділені дослідниками чинники, то їх можна легко об'єднати в кілька груп. Так, О. Богатирьова говорить про залежність кар'єри від зовнішніх і внутрішніх факторів, що пов'язані організаційними та особистісними конструктами [2]. Ще більш широку класифікацію факторів кар'єрного успіху пропонує Дж. Грінхаус. Він узагальнює сім груп характеристик, які пов'язані з професійним успіхом: стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні відносини, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні і характеристики особистості. Для кожної людини вказані фактори матимуть індивідуальне значення. Тому можна говорити про існування «кар'єри» та «успішної кар'єри». А критерії її успішності, найвірогідніше, є суб'єктивними, які насамперед відображають рівень задоволеності кар'єрою. Одні й ті ж її показники в різних людей можуть створювати різний рівень задоволення: від фрустрації до ейфорії.

На думку Е. Г. Молл, на розвиток кар'єри можуть впливати ситуаційні, інституціоналізовані (організаційні та соціальні) та індивідуальні чинники розвитку особистості. Інші дослідники розглядають це питання ширше, об'єднуючи всі «життєві обставини», що визначаються як фактори, непідвладні індивідуальній волі людини, у велику групу зовнішніх факторів.

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

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.) [8].

Інші організаційні психологи, такі як А. Н. Занковський та Е. В. Комаров, також розрізняють фактори й за трьома категоріями, які умовно можна окреслити як зовнішні, внутрішньоорганізаційні та індивідуальні. 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 – вплив індивідуальних якостей працівника на його професійне становлення, особливості мотивації й адаптації в організації.

Розвиток кар'єри нерозривно пов'язаний з професійним розвитком особистості. В основі професіоналізації – механізми двох рівнів: що включають людину в ситуацію пошуку професії, її прийняття, навчання і та ін.; механізми і протиріччя між людиною і професією, що вирішуються через підвищення рівня професіоналізації – власне з процесами розвитку пов'язана реалізація механізмів другої групи [8, с. 29].

Зміст розвитку в міру освоєння професії полягає в підвищенні можливостей (здібностей) і мотивів, які б оптимально відповідали вимогам виконуваної діяльності. Однак розвиток може розпочатися тільки в тому випадку, коли вимоги професії перевищують наявні можливості її суб'єкта.

Це відбувається на первісних етапах освоєння професії, але для розвитку особистості справжнього професіонала необхідно вийти за межі вимог професії, що є умовою постійного відновлення конфлікту між можливостями його особистості і вимогами діяльності. Професійний розвиток починається за часом пізніше від процесу професіоналі-

зації, на думку деяких авторів [9], з моменту прийняття і входження в процес освоєння професії.

Прийняття професії створює специфічну ситуацію «включення» людини в систему вимог і цінностей професії. Це, своєю чергою, зумовлює в людини спрямованість на освоєння професійної діяльності, під час якого зникають суперечності між вимогами і можливостями людини, цінностями, пов'язаними з професією, і змістом мотиваційної сфери людини.

Відповідно до становлення професіонала, соціальна ситуація розвитку трансформується, виокремлюючи в особистості фахівця нові компоненти, що вимагають розвитку. З цього погляду є сенс говорити про послідовності конкретних ситуацій професійного розвитку, що відображають об'єктивну специфіку освоєння конкретної діяльності [8].

Для вивчення психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки нами використано опитувальник *«Мотивація до кар'єри» розроблена А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер (адаптована Е. А. Могильовкіним)*. Ця методика визначає, наскільки працівник легко адаптується до обставин, які змінюються, може впоратися із труднощами і ефективно виконувати свою роботу; чи вміють працівники проявляти ініціативу, чи наполегливі у вирішенні проблем, що перешкоджають їх професійному та кар'єрному зростанню.

Отримані дані свідчать, що у половини менеджерів (50%) високий ступінь розвитку кар'єрної інтуїції: кар'єрні перспективи, які спираються якщо і не на усвідомлене, то на інтуїтивне розуміння своїх сильних і слабих рис щодо професійного і посадового руху. Від того, наскільки розвинений рівень кар'єрної інтуїції, залежить ефективність використання особистісних ресурсів для руху кар'єрою.

Менеджери стараються ефективно використовувати особисті ресурси у фірмі, просування кар'єрою траєкторією, мають адекватні кар'єрні очікування, засвоюють і готові в подальшому засвоювати нові методи роботи.

Результати дослідження розвитку кар'єрної інтуїції засвідчили, що майже 50% респондентів мають високий рівень кар'єрної інтуїції, 41% – середній, 9% – низький.

Важливо, наскільки люди уміло модифікують свої кар'єрні цілі й активно діють у їх досягненні. Ще один аспект мотивації до кар'єри – причетність. 38% менеджерів отримали середній ступінь розвитку кар'єрної причетності, що вказує на достатню готовність респондентів працювати заради досягнень організації понад норму і час,

вони прагнуть реалізувати в кар'єрі і власні цілі, спрямовувати свою активність у інші сфери життя.

Результати дослідження розвитку кар'єрної причетності довели, що майже 35% респондентів мають високий рівень, 38% – середній, 26% – низький.

Ще один аспект мотивації до кар'єри – ступінь розвитку кар'єрної стійкості. Більша частина менеджерів (59%) отримали середній ступінь розвитку кар'єрної стійкості, що вказує на достатню послідовність менеджерів у пошуку місця праці, достатню ефективність використання особистісних ресурсів для кар'єрного розвитку.

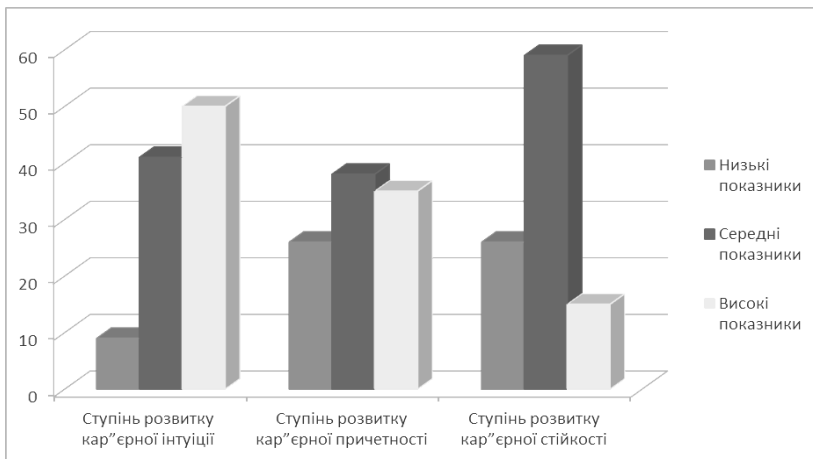


Рис. 1 Результати описового аналізу внаслідок дослідження ступеня розвитку мотивації до кар'єри менеджерів

Висновки. Кар'єра – це самовираження, зміна навиків, знань, здібностей, просування обраним шляхом діяльності як у межах організації, так і поза нею. Об'єктивний, зовнішній бік кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, суб'єктивний, внутрішній бік – це те, як людина сприймає свою кар'єру, стиль професійного життя і власної ролі в ній.

Відповідно до наукових напрямів, виділяють три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський та соціально-економічний.

Вивчаючи психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки, у половини менеджерів (50%)

виявили високий ступінь розвитку кар'єрної інтуїції: кар'єрні перспективи, які спираються якщо і не на усвідомлене, то на інтуїтивне розуміння своїх сильних і слабких рис щодо професійного і посадового руху. Від того, наскільки розвинений рівень кар'єрної інтуїції, залежить ефективність використання особистісних ресурсів для кар'єрного розвитку.

Менеджери стараються ефективно використовувати свої ресурси у фірмі, просуваються кар'єрною траєкторією, мають адекватні кар'єрні очікування, засвоюють та готові в подальшому освоювати нові методи роботи.

Результати дослідження розвитку кар'єрної інтуїції довели, що майже 50% респондентів мають високий рівень кар'єрної інтуїції, 41% – середній, 9% – низький.

Перспективу подальшого дослідження вбачаємо у поглибленому вивченні необхідних складових професійного становлення особистості, процесу цілетворення та мотивації менеджерів у формуванні та розвитку кар'єри.

1. Берг В. Карьера – суперигра. Нетривиальные советы на каждый день / Вольфгарт Берг. – М.: Интерэксперт, 2008. – 357 с.

2. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / О. О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.

3. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. – 2005. – № 2. – С. 64–71.

4. Ивлева В. Справочник карьериста / В. Ивлева. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 268 с.

5. Ждановым А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. психол. наук / А. А. Ждановым. – М., 2008. – 20 с.

6. Кларин М. В. Современная карьера / М. В. Кларин // Управление персоналом. – 2009. – № 2. – С. 34–47.

7. Управление персоналом: учеб. для вузов / Б. Л. Еремин, Т. Ю. Базаров, Е. А. Аксенова. – М.: Юнити, 2007. – 560 с.

8. Максименко С. Д. Психологічні механізми розвитку і саморозвитку особистості / С. Д. Максименко // Психолого-педагогічні засади розвитку особистості в освітньому просторі: матеріали методологічного семінару АПН України 19 березня 2008 р. – К., 2008. – С. 28–37.

9. Осьодло В. І. Кар'єрні атрибути, як орієнтир при висуванні власних кар'єрних домагань та планування свого шляху / В. І. Осьодло, Є. В. Татарінов // Вісник національної академії оборони України. – 2009. – № 1 (9). – С. 133–138.

Борисенко О. М. Карьера как процесс профессионального становления и развития индивида

Рассмотрены особенности карьеры сотрудника как процесса профессионального становления и развития индивида; выяснено состояние изучения исследуемой проблемы в современной психологической литературе, проведен детальный анализ основных факторов, влияющих на выбор карьерного продвижения личности; эмпирически исследованы психологические особенности формирования карьерных ориентаций у менеджеров.

Подитожено, что важное значение в формировании и управлении карьерным развитием будущего работника имеют мотивационные аспекты.

Ключевые слова: *карьера, самореализация личности, выбор карьерных целей, профессиональное становление.*

Borysenko O. M. Professional career as a growing and process

In the article the features of employee career development as a necessary component of personal and professional development of the individual. Noted that career – the trajectory of their professional development, man builds itself, based on its own expertise, their own goals, motives, desires and installation. Important in the formation and management of future employee career development with motivational aspects.

Career – more intrinsically motivated than externally stimulated personal phenomenon of human activity. When the desire to understand the motivation, attitudes, aspirations, goals, interests and attitudes to work. However, the main motive is to consider as motivation for professional activity, caused by human needs, without pleasure which she feels uncomfortable and seeks to overcome it. The actual prospect of self-identity, its formation is the development of a professional career inclinations.

Career orientation seen as a strategy of self concretized young man. One of the important aspects of professional development is a conscious career planning that affects professional growth and human development. Individual career planning process begins with identifying employees of their needs, interests and potential, based on what the organization from the perspectives of personal data and objective with the main career goals .

Then, on their own or with the help of the manager and after consultation with the specialist of Personnel determined variants promotion, both in our own firm and abroad and the necessary measures. Striving for employee career development is a necessary component of personal and professional development of the individual.

The concept of a career can not only connect with the work, we can talk about a career as an occupation, activity.

Key words: *Career, personal fulfillment, statement of career goals, professional development.*

Стаття надійшла 5 листопада 2015 р.