

\*\*\*\*\*

## СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

\*\*\*\*\*

УДК 37.032-06.08

### ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

*Бочелюк В.Й.*

#### **I. Вступ**

Останнім часом у психології управління особливої популярності набуває особистісно орієнтований, антропоцентричний підхід, згідно з яким, людина визнається найціннішим і адаптивним ресурсом організації. Завдяки цьому організація здатна швидко змінюватися, таким чином реагуючи на несподівані вимоги і перетворення 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 зі 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, які підкоряються правилам і нормам цієї організації і виконують задану їм спільну роботу відповідно до економічних, технічних і організаційних вимог. Правила, норми та 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 взаємовідносини людей, опосередковані цілями, завданнями і цінностями спільної діяльності, тобто її реальним змістом, управлінські відносини є організованою спільною діяльністю, роблять її організова-

ною. Інакше 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 частина, 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, їх технічне оснащення і пов'язана із цим необхідність їх психологічного забезпечення привели до появи інженерної психології разом з психологією праці, яка вирішує проблему підвищення продуктивності простіших видів праці. Те саме 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 та методів управління, визначає розвиток психології управління, вирішуючи проблему організації колективних форм діяльності. Але етап еволюції радянської психологічної науки не можна визнати заключним. На сьогодні зроблена заявка на новий напрям психології – економічну психологію. Її появу можна вважати цілком закономірною,

вона відображає подальше поглиблення уявлень психологів про суть трудового процесу, є спробою співвіднести психологічну детермінацію трудової діяльності працівника і колективу з економічними механізмами підприємства і суспільства.

Отже, основною особливістю психології управління є вивчення організованої спільної діяльності. Далі необхідно показати, що психологія управління не просто запозичує у суміжних наукових галузей їх поняття і вирішення проблем, а й трансформує поняття і пропонує нові рішення.

### II. Постановка завдання

Мета статті – визначити вплив кар'єрних орієнтацій на особистісне зростання персоналу.

### III. Результати

Створення умов для успішної реалізації кар'єри вивільняє потенціал людини, роблячи працівника ефективнішим, а отже кориснішим для суспільства. Вивчення кар'єрних орієнтацій дає організаціям змогу 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, які стосуються 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) [11].

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 усього 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 спрямовані на рух в організації службовими сходами, а особистості з професійною кар'єрною орієнтацій – на визнання їх дій і здібностей колегами по роботі. Виходячи із цього, менеджерам організацій було запропоновано спочатку планувати "подвійні сходи", що містять в собі можливості для організаційного і професій-

ного зростання [11]. Подальші дослідження показали низьку теоретичну і практичну значущість такого поділу кар'єрних орієнтацій, оскільки воно не враховувало прояв індивідуальності персоналу [8].

У середині 70-х рр. XX ст. E.H. Schein на основі масштабного емпіричного дослідження менеджерів сформулював якірну модель професійного розвитку, згідно з якою 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 вміст Я-концепції особистості в контексті професійного просування:

- професійна компетентність;
- менеджмент;
- автономія/незалежність;
- стабільність;
- підприємництво [12].

Так, у сфері 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. (T.J. DeLong; [7] E.H. Schein [13]), дали змогу додатково виділити три кар'єрні якорі:

- служіння (*Service or Dedication to a Cause*);
- виклик (*Pure Challenge*);
- інтеграція стилів життя (*Life Style*).

Далі E.H. Schein запропонував опитувальник 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. Почебутом, 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 та організаційної соціалізації. При цьому професійна соціалізація відображає процес привласнення цінностей, норм, сенсів професійної культури, а організаційна – *U* норм регулювання поведінки в конкретній організації [11].

Кар'єрні орієнтації, що мають невисокий рівень усвідомленості, актуалізуються в ситуації вибору, впливають 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, особис-

тість, не відповідна організаційній установці, схильна залишати 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 [11].

Представниками якірної моделі професійного розвитку визнається необхідність усіх типів винагороди, проте, з їхньої точки зору, управління кар'єрою персоналу виявляється ефективним в умовах, коли домінуючий кар'єрній орієнтації відповідає тип винагороди, якій віддається перевага (табл. 1).

Таблиця 1

**Співвідношення кар'єрних орієнтацій, типу винагороди, якій віддається перевага, і валентності задоволеністю працею**

Кар'єрна орієнтація	Основний зміст кар'єрної орієнтації	Тип винагороди, якій віддається перевага	Валентність задоволеністю працею
Професійна компетентність ( <i>Technical Competence</i> )	Наявність здібностей і талантів у певній галузі, 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, які сприяють 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 стимуляційні проекти	
Безпека/стабільність ( <i>Security/Stability</i> )	Прагнення до безпеки, стабільності і передбаченості життя	Підвищення заробітної плати, додаткові пільги, премії, соціальні гарантії	
Підприємництво ( <i>Creativity/ Entrepreneurship</i> )	Прагнення працювати на себе, створюючи щось нове	Можливості для здійснення власних ділових ідей	

Напрямок, в якому змінюється особистість у процесі професійної діяльності, і рух особистості до більш загальних цілей і сенсів мають збігатися. Їх неузгодженість призводить до зупинки особистого розвитку, розщеплювання свідомості "для роботи" і "для себе". При цьому кар'єрні цілі можуть бути реалізовані у разі відповідності кар'єрних орієнтацій особистості місіям 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 та D.A. Weitz виділили шість типів

кар'єрного плато, які взаємопов'язані з кар'єрними орієнтаціями:

- невідповідність навичок і здібностей;
- низький рівень прагнення до кар'єрного зростання;
- зниження трудової мотивації;
- емоційне вигорання;
- повільне зростання компанії;
- недолік зовнішньої винагороди.

Зокрема, 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" [10].

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

Таблиця 2

**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	Особистісна 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

### IV. Висновки

Виходячи з вищевикладеного, ми дійшли 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. 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.

### Література

1. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Н.Л. Кирт. – М., 2000. – 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 : дисс. ... 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 : дисс. ... 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. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О.П. Терновская ; Оренбург. гос. пед. ун-т. – М., 2006. – 19 с.
8. Baroudi J.J. A Short-form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation / J.J. Baroudi, M. Igbaria // Journal of Management Information Systems. – 1993. – № 2. – Vol. 10. – P. 131–155.
9. Delong T.J. Reexamining the Career Anchor Model / T.J. Delong // Personnel. – 1982. – № 3. – Vol. 59. – P. 60–61.
10. Feldman D.C. Types of Career Plateaus: Antecedents, Outcomes, and Interventions / D.C. Feldman, B.A. Weitz // Proceeding of the Southern Management Associations. – 1986. – P. 41.
11. Kim Y. Career Orientations of R&D Professionals in Korea / Y. Kim, J. Cha // R&D Management. – 2000. – № 2. – Vol. 30. – P. 121–138.
12. Schein E.H. Career Dynamics: Matching Individual and Organization Needs / E.H. Schein. – Reading, MA., Addison-Wesley, 1978.
13. Schein E.H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century / E.H. Schein // Academy of Management Executive. – 1996. – № 4. – Vol. 10. – P. 80–89.

### Бочелюк В.Й. Особистісне зростання персоналу

**Анотація.** У статті проведено аналіз проблеми психології управління спільною трудовою діяльністю. Вказано, що основну особливість психології управління становить вивчення організованої спільної діяльності. Особливу увагу приділено кар'єрним орієнтаціям персоналу та його професійному розвитку.

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

### Бочелюк В.Й. Личностный рост персонала

**Аннотация.** В статье проведен анализ проблемы психологии управления совместной трудовой деятельностью. Указано, что основную особенность психологии управления составляет изучение организованной совместной деятельности. Особое внимание уделено карьерным ориентациям персонала и его профессиональным развитием.

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

### Bochelyuk V.Y. Individual development of personnel

**Annotation.** The article analyzes the problems of psychology of the common occupational. Specifies that the primary feature of psychology is the study of organized joint activities. Particular attention is paid carrer orientation of staff and his professional development.

**Key words:** psychology of management, the individual socialszation, personal growth, carre orientation, a professional development, joint activities.