

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анотація. Висвітлено проблеми визначення соціально-психологічного змісту поняття "кар'єра". Розглянуто соціальні та психологічні аспекти успішної кар'єри, її стабільність.

Аннотация. Освещены проблемы определения социально-психологического содержания понятия "карьерера". Рассмотрены социальные и психологические аспекты успешной карьеры, ее стабильность.

Annotation. The article is devoted to determining the problem of socially-psychological notion "maintenance career". Social and psychological aspects of successful career, its stability are considered.

Ключові слова: державні службовці, кар'єра, мотиви.

У сучасних умовах державного управління кар'єра розглядається як процес, який орієнтований на реалізацію особистісного і професійного потенціалу людини. Актуальність даної проблеми зумовлюється також тим, що у кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви й цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри.

Проблеми кар'єри та професійної діяльності досліджуються в наукових працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, таких, як: Егоршин О. П., Квинн В. В., Казмиренко В. П., Корольчук М. С., А. Матейко, Матулене Г. В., Мерсер Д. О., Наумова Н. Ф., Почебут Л. Г., Сотникова С. И., Чикер В. А. При цьому необхідно відзначити, що проблема впливу соціально-психологічних аспектів діяльності державних службовців на їх професійне та кар'єрне зростання, залишаються недостатньо досліджені.

Життєвий досвід формує в кожній людині певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок стосовно кар'єри зокрема і до роботи у цілому. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається й описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності.

Мета дослідження – визначити та проаналізувати сучасні погляди на актуальні соціально-психологічні проблеми кар'єри, виробити практичні рекомендації щодо врахування їх у професійній діяльності державних службовців.

Аналізуючи дослідження даної проблеми в працях зарубіжних фахівців, можна відзначити теорію професійного самовизначення Д. С'юпера [1]. Одне із положень даної теорії стверджує: задоволеність працею залежить від того, якою мірою людина знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів і властивостей особистості в професійній ситуації, що значною мірою визначається можливістю грати ту роль, що вважалася придатною на стадії професійного розвитку.

У теорії С'юпера стверджується, що найважливішою детермінантною професійного шляху людини є його уявлення про свою особистість – так звана "професійна Я - концепція", що кожна людина в житті втілює серію кар'єрних рішень. Професійні переваги і тип кар'єри – це спроба відповісти на запитання: "Хто я?". Обрана професія і кар'єрні досягнення впливають на нашу загальну "Я-концепцію" і самооцінку. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації не усвідомлено.

Д. С'юпер виділив чотири типи кар'єри, що залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини [1].

Стабільна кар'єра характеризується просуванням, навчанням, тренуванням у єдиній постійній професійній діяльності.

Звичайна кар'єра – найбільш поширена – збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

Нестабільна кар'єра характеризується двома чи декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

Кар'єра з багатьма спробами – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя.

При характеристиці типу кар'єри беруться до уваги як послідовність, частота і тривалість професійної діяльності, що обирається, так і досягнутий рівень професійної майстерності. Велика індивідуальна своєрідність усередині типів професійних кар'єр, що ми спостерігаємо в житті, багато в чому визначається особистісними особливостями.

Індивідуальними, особистісними факторами, що перешкоджають досягненню кар'єрного успіху, є недолік особистісного потенціалу (відсутність необхідних якостей, низька мотивація, екстремальний фокус контролю, нерішучість, тривожність, емоційна нестабільність, неконструктивні установки щодо досягнень: острах успіху, острах невдачі, не реалістичність цілей, уникання ризику, перевага в структурі особистості спрямованості на себе, а не на справу).

Дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар'єри. По-перше, фактори, пов'язані безпосередньо з людиною. Це здібності й інтереси людини, мотивація, ухвалення рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації та інше. По-друге, фактори, які пов'язані із взаємодією особистості оточуючих людей і організації. Це вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості батьківської родини при одержанні утворення, планування власної родини і сполучення інтересів родини й організації, досягненні організаційного "плато" кар'єри, потреба організації у фахівцях цього профілю і т. д.) [2; 3]

Узагальнюючи дані вітчизняних і закордонних досліджень, що визначають кар'єрний успіх, можна виділити: освіту; системність і аналітичність мислення, вміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачити результат рішень, вміння мислити масштабно і реалістично одночасно; комунікативні вміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, проникливість, вміння робити психологічний вплив і вплив на інших людей; високий рівень саморегуляції: вміння керувати своїм станом, розвиненість самоконтролю; ділову спрямованість: активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, вміння розв'язувати нестандартні проблеми й завдання, прагнення до постійного підвищення професіоналізму; ясну "Я-концепцію", реалістичне сприйняття своїх здібностей, високе (адекватне) самоповага [4 – 6].

Виходячи з даних досліджень, можна зробити такий висновок: одним з найважливіших аспектів професійного розвитку державного службовця, а також його самореалізації є свідоме планування кар'єри. У кожної людини є особиста концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими він не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри.

Література: 1. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Наумова Н. Ф. – М. : Наука, 1988. – 200 с. 2. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Корольчук М. С. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с. 3. Матейко А. Умовия творческого труда / Матейко А. ; пер. с польск. – М. : Мир, 1970. – С. 303. 4. Матулене Г. В. Профессиональная мотивация личности в инженерно-технической деятельности / Матулене Г. В. // Психологический журнал. – 1989. – № 3. – С. 60–65. 5. Мерсер Д. IBM: управление в самой преуспевающей компании мира / Мерсер Д. ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1991. – 456 с. 6. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В. А. Ядова. – Л. : Наука, 1979. – 66 с. 7. Егоршин О. П. Управление персоналом / Егоршин О. П. – Новгород : НИМБ, 1997. – С. 98–100. 8. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : монография / Казмиренко В. П. – К. : МЗУУП, 1993. – С. 275–283. 9. Квинн В. Прикладная психология / Квинн В. – СПб. : Питер, 2001. – С. 510–540. 10. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Почебут Л. Г., Чикер В. А. – СПб. : Речь, 2000. – С. 195–211. 11. Сотникова С. И. Управление карьерой : учебное пособие / Сотникова С. И. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 408 с. 12. Хеккаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2-х т. / Хеккаузен Х. ; пер с нем. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 1. – 407 с. 13. Edgar H. Shein. Career dynamics: matching individual and organization need / Edgar H. Shein. – Addison-Wesley Pub. Co., 1978. – 276 p.