

Кривошей О. О.,
студентка соціально-психологічного факультету
Національний університет цивільного захисту України

Селюкова Т. В.,
старший викладач кафедри психології діяльності
в особливих умовах
Національний університет цивільного захисту України
м. Харків, Україна

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОГНОЗ УСПІШНОСТІ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Кожна людина в певний момент починає серйозно замислюватися про своє майбутнє, про майбутню кар'єру. Знання про те, що таке кар'єра, як управляти кар'єрою, а також знання своїх здібностей, слабких і сильних сторін допоможуть йому вибрати роботу в організації, яка дасть можливість професійного зростання і підвищення рівня життя, високий ступінь задоволення від роботи, виразніше представляти особисті професійні перспективи.

У психології існує досить велика кількість визначень поняття кар'єри. У більшості визначень кар'єра розглядається як: динамічне явище, послідовність змін професій, статусів, ролей, видів робіт і т.і. [4]; кар'єра включена в професійний простір розвитку особистості і розглядається як одна з форм самореалізації [1]; кар'єра визначається сумою зовнішніх і внутрішніх факторів, включаючи біологічну схильність до певної діяльності, особистісні особливості, соціальні стартові умови і динамічну соціальну середу [4]; кар'єру відносять до критеріїв соціальної адаптивності і успішності життєвого шляху [5]; кар'єра носить індивідуальний характер, однак існують базові характеристики, які можна використовувати для опису, вимірювання та оцінки кар'єри [3].

Для створення успішної кар'єри головним є поєднання мотивації особистості, ціннісних орієнтацій, здібностей, а також високий рівень загального інтелектуального та особистісного розвитку.

У плануванні та розвитку кар'єри важливим є, перш за все, спрямування мотивації на реалістичне уявлення особистості про те, чого можна досягти в конкретних умовах праці відповідно до реального рівня особистого і професійного потенціалу.

Важливою умовою успішної діяльності майбутнього фахівця виступає його готовність і здатність до професійного і особистісного самоствердження; прагнення найбільш повно реалізувати себе як при вирішенні професійних задач, так і у відносинах з оточуючими. Серед факторів побудови успішної кар'єри можна виділити: правильний вибір

кар'єрної орієнтації; постійне самовдосконалення; зв'язки, контакти та підтримку керівника вищого рівня; високий рівень культури праці.

Процесу управління кар'єрним зростанням персоналу на сьогодні в літературі приділяється значна увага. Так, на думку В.С. Савельєвої, управління кар'єрним зростанням персоналу – це цілеспрямована діяльність кадрової служби з розвитку професійних здібностей людини, накопичення нею професійного досвіду і його раціонального використання як на користь співробітника, так і на користь організації [7]. А.Я. Кибанов під управлінням кар'єрним зростанням персоналу розуміє комплекс заходів, що проводяться кадровою службою організації, з планування, організації, мотивації і контролю службового зростання працівника, виходячи з його цілей, потреб, можливостей, здібностей та схильностей, а також з цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації [6].

С.І. Сотнікова – розуміє кар'єрне зростання як системну, планомірно організовану дію на процеси формування, розподілу, перерозподілу та використання людського капіталу в цілях забезпечення його відповідності об'єму і структурі основного капіталу. На погляд науковця, зміст управління кар'єрним зростанням має вирішити три взаємопов'язані завдання: 1. Слід так формувати та вдосконалювати виробничі здатності, моделі поведінки робітника, щоб вони повніше відповідали вимогам, що висуваються підприємству, яке розвивається. 2. На підприємстві необхідно створювати такі соціально-економічні та виробничо-технічні умови, при яких максимально використовувалися б здатності персоналу до праці. 3. Важливо, щоб ці процеси відбувалися не у збиток підприємству та інтересів персоналу [8].

Професійне становлення молодого фахівця передбачає використання сукупності розгорнутих у часі прийомів соціального впливу на особистість, включення її в різноманітні професійно значущі види діяльності (пізнавальну, навчально-професійну та ін.) з метою формування в неї системи професійно важливих знань, умінь, якостей, форм поведінки та індивідуальних способів виконання професійної діяльності.

Таким чином, можна визначити професійне становлення як формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей людини.

До чинників, що детермінують професійне становлення та кар'єрний зріст, а так само розвиток професійної кар'єри, відносяться об'єктивні (зовнішні) і суб'єктивні (внутрішні) чинники. До зовнішніх чинників відносять: соціально-економічні умови; провідну навчально-

професійну і професійну діяльність; техніко-технологічний рівень діяльності; систему стимулювання професійного зростання та випадкові обставини і життєво важливі події. Внутрішні чинники: біологічні та фізіологічні особливості; соціально-професійна активність; мотиви професійної діяльності; потреби в реалізації свого професійно-психологічного потенціалу; потреба в самореалізації; кризи професійного становлення [2].

Розглянемо декілька головних факторів:

1. Початкові чинники – сюди відносимо рівень успішності під час навчання, форма навчання (денна або заочна), творча і професійна активність, проявлена під час навчання у вузі.

2. Соціально-демографічні фактори, що впливають на розвиток кар'єри фахівця, такі: стать, вік, сімейний стан; статус батьків, місце основного проживання.

3. Професійно-кваліфікаційні фактори успішної кар'єри: освіта (рівень знань на момент оцінки). Кожна зміна в освітньому рівні підвищує професійний потенціал фахівця і його відсоток на подальше просування, незалежно від того, хто виступав ініціатором отримання освіти – він сам або організація; рівень професійної компетентності; стаж діяльності на певній посаді чи професії; рівень творчої активності в процесі трудової діяльності є показником ступеня креативності. Створення умов для реалізації творчої активності є одним із завдань системи управління кар'єрою.

4. Психологічні чинники успішної кар'єри: рівень розвитку пізнавальних процесів (пам'ять, увага, мислення, уява); емоційно-вольові стани (воля, стійкість до стресів і емоційна стійкість); управлінські здібності (здатність швидко приймати рішення, забезпечити контроль їх виконання, вміння орієнтуватися в складних обставинах і вирішувати конфліктні ситуації, вміння володіти собою, сміливість і рішучість у підтримці та впровадженні нововведень; особистісно-ділові якості (рівень ініціативності, ступінь відповідальності, переважаючий тип мотивації, система базових цінностей, рівень самоорганізації).

5. Психофізіологічні фактори успішної кар'єри: загальний стан здоров'я, темперамент, особливості пізнавальних процесів, стан аналізаторних систем (органів почуттів), мова, комунікативні здібності, розумова і фізична працездатність і працездатність.

Висновок. Кар'єра – це соціально-психологічне явище, що охоплює усі сфери життєдіяльності людини; це процес професійного і особистісного розвитку і росту суб'єкта. Кар'єра зумовлена бажанням працівника реалізувати себе у професійній сфері й досягти певних кар'єрних вершин. Великим значенням у побудові кар'єри вважають рушійні мотиви кар'єри, цінності, установки, інтереси особистості, що впливають на вибір кар'єрних орієнтацій.

Щодо чинників кар'єрного зростання, то на професійне визначення й становлення особистості впливає чимало факторів, як зовнішніх, пов'язаних з умовами середовища в організації, так і внутрішніх, обумовлених рисами характеру працівника та його адаптованістю. Деякі дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар'єри: чинники, що пов'язані з людиною, це здібності, мотивація, вміння, інтереси та чинники, що пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації – вплив інших людей на професійну кар'єру людини.

Література:

1. Алексеева С.В. Сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри: педагогічний аспект. Сер.: Педагогика и психология. Ялта: РИО ГПА, 2015. Вып. 47. Ч 5. С. 3–8.
2. Варбан Є. Психологічна компетентність як запорука життєвого успіху. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник. Київ: Контекст, 2009. С. 114–121.
3. Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент: учебное пособие М.: МГУ, 2015. 820 с.
4. Могилёвкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг: монография. СПб. : Изд-во Речь, 2007. 336 с.
5. Могилёвкин, Е.А., Щербина, М.В., Клемина, А.Н., Бажин, А.С. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2010. 24 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебн. Пособ. М.: ИНФРА-М, 2003. 296 с.
7. Савельева В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. посібн. К. : Центр учбової літератури, 2007. 176 с.
8. Сотникова С. И. Управление карьерой: учебн. пособ. М. : ИНФРА-М, 2001. 408 с.