

2. Волкова Н.П. Професійно – педагогічна комунікація / Наталія Павлівна Волкова. – К. : ВЦ «Академія», 2006. – 256 с.
3. Максименко С.Д., Заброцький М.М. Технологія спілкування / С.Д. Максименко, М.М. Заброцький . – К. : Главник, 2005. – 112 с. – (серія «Психологічний інструментарій»).
4. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : підруч. для студ. ВНЗ / Л.Г.Подоляк , В.І. Юрченко . – Вид. 2-ге, доп. і перераб. – К. : Каравела, 2008. – 351 с.

УДК 316.6+316.477

Л. І. БЕРЕЗОВСЬКА
Мукачівський державний університет

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

В останні роки став зникати негативний відтінок поняття «кар'єра». Зараз людина, «яка будує кар'єру», розглядається, скоріше, як така, що має орієнтацію на реалізацію особистісного і професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня і якості життя, а також досягнення популярності і слави. Успішно побудована кар'єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значимості для інших людей, для суспільства в цілому.

Слово «кар'єра» означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, рід занять, професію.

Поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед із успішним професійним самовизначенням. Однією з популярних в психології є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини. Підставою цієї класифікації є показник стабільності кар'єри. Це стабільна, звичайна, нестабільна кар'єра та кар'єра з множинними пробами [1].

Найчастіше при вивченні успішної кар'єри об'єктом дослідження стають керівники. Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників: *I. Низова ланка управління (технічний рівень)*. *II. Середня ланка управління (управлінський рівень)*. *III. Вища ланка управління (інституціональний рівень)*.

Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників: прагнення до влади, прагнення до успіху та мотив належності [1].

Дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар'єри.

По-перше, *чинники, пов'язані безпосередньо з людиною*. Це здібності та інтереси людини, мотивація, прийняття рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації і так далі.

По-друге, *чинники, пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації*. Це вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості сім'ї батьків під час навчання, планування власної сім'ї та поєднання інтересів сім'ї та організації, досягнення

організаційного «плато» кар'єри, потреба організації у фахівця даного профілю і так далі) [2].

Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях особлива увага приділяється гендерним аспектам побудови кар'єри. За американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах із середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів – це жінки.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менш чоловіків зацікавлені в просуванні по службі і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності. У робочій же ситуації відзначаються такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, «олюднення» організаційних інтересів, спрямованість на взаємодію з підлеглими, тобто все те, що характерно для моделі сучасного ефективного менеджменту. Стиль жіночого управління часто називають «перетворювальним» або «м'яким примусом».

Його основними характеристиками є: активна взаємодія з підлеглими; підтримка у співробітника самоповаги; підтримка співробітників у стресовій ситуації; прагнення до створення оптимального психологічного клімату в організації, профілактика конфліктів; підтримка здоров'я, організація спільного дозвілля; «фінансова кмітливість», детальне планування; «інстинкт виживання», розумний ризик, прагнення утримати набуте і завоювати нове; інтуїція; почуття гумору, оптимізм, віра в себе.

Отже, дослідження кар'єри в основному зроблені зарубіжною наукою: Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри: стабільна, звичайна, нестабільна та кар'єра з множинними пробами; американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників: I. Низова ланка управління (технічний рівень). II. Середня ланка управління (управлінський рівень). III. Вища ланка управління (інституціональний рівень); Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників – це прагнення до влади, прагнення до успіху та мотив належності.

Групами факторів, що визначають формування кар'єри є фактори, пов'язані безпосередньо з людиною та фактори, пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації.

Література

1. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К. : Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

2. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. – К. : Скиф, 2012. – 272 с.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>