

ОСНОВНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

Н.М. Назаренко

аспірантка

Херсонський державний університет

Сучасні зміни в структурі ринку праці, зумовили необхідність формування нових стратегій поведінки особистості, яка рухається по щаблях професійної та посадової ієрархії. Саме розвиток нових соціально-економічних відносин у країні призводить до необхідності професійного визначення та самореалізації особистості в умовах професійної діяльності яка розглядається, як частина професійного становлення людини, як важливий показник професійної ідентичності.

У професійній діяльності важливим є усвідомлення поставлених цілей та завдань, тобто особиста відповідальність людини щодо професійної інтеграції в суспільство і кар'єра, як показник розвитку особистості в трудовій системі, тісно пов'язана із самоосвітою та саморозвитком [1].

В.Т. Лозовецька розглядає в процесі успішного розвитку кар'єри послідовність таких кроків: перший крок – самостійний, свідомий та осмислений вибір професії, що вимагає відповідного навчання та володіння людиною здатністю виконувати певні функції, розуміння особистісних якостей і можливостей; другий крок – планування особистого професійного шляху, враховуючи власні здібності, при різних варіаціях професійного розвитку; третій крок – здобуття освіти, що розширює сфери успішності кар'єри та розвиток власних здібностей, отримання матеріальної винагороди, завдяки підготовленим спеціальним здібностям, системного підвищення кваліфікації; четвертий крок – працевлаштування людини, досягнення високого рівня умінь та готовність раціонально діяти у складних ситуаціях [2, с. 144].

Врахування типів кар'єрних орієнтацій, як чинників, котрі позначаються на розвитку кар'єрних рішень, надає можливість особистості зосередитись саме на, необхідній для неї, діяльності, яка буде приносити їй яскраве моральне

задоволення при розумінні сутності та змісту робочого процесу, що позитивно сприяє загальному прогресу. Розвиток кар'єрних орієнтацій є динамічною системою, із кількісними та якісними змінами, пов'язаних з віком, життєвим досвідом особистості, соціальним середовищем та індивідуальними особливостями психіки, які в різний спосіб відбуваються у свідомості людини. Кожна особистість має свої критерії кар'єрних орієнтацій, які виступають перш за все в тому, чи сформувалися її риси чи схильності, яка їх сила та, багато в чому, визначаються саме інтересами особистості до тієї чи іншої професійної спрямованості. При цьому виявляються індивідуально-типові варіанти поєднань кар'єрних переваг, що співвідносяться із направленістю, яка проявляється в поведінці й особливостях діяльності [3].

Науковці О. Чуйко та Н. Куравська виокремлюють три групи психологічних чинників, що впливають на розвиток кар'єри особистості: мікрорівень (чинники, що стосуються самої особистості); мезорівень (взаємодія особистості з організаційним середовищем); макрорівень (більш узагальненні інституціональні впливи).

Чинники мікрорівня пов'язані із особистістю, при реалізації нею професійної кар'єри і до них можна віднести: а) фізіологічні (стан здоров'я, індивідуальний рівень витривалості, працездатності, активності чи пасивності та ін.); б) соціально-демографічні (стать, вік); в) освітні (фахова підготовка); г) психологічні (особистісні якості людини). Отже, до психологічних чинників мікрорівня відносяться наступні характеристики особистості: емоційно-вольові, когнітивні, ділові, комунікативні.

Чинники мезорівня стосуються діяльності соціальних груп (сім'я, друзі, оточуючі та ін.) та організації: соціально-економічний сімейний статус; наявність отриманого досвіду (позитивного чи негативного) в умовах проходження професійного шляху членів сім'ї; уявлення про кар'єру та установки батьків.

Чинники макрорівня належать діяльності суспільства: соціально-економічний рівень, регулювання законів, професійний престиж, сучасний стан ринку праці [4, с. 88].

Стратегія побудови кар'єри особистості виступає в якості системи орієнтувань у різних професійних альтернативах та при прийнятті рішень, сприяє адаптації в реальних умовах, особистісним перетворенням і розвитку професійних вмінь. Сучасні концепції професійного становлення підкреслюють здатність суб'єкта виступати творцем власної професійної кар'єри. Відтак, науковці розрізняють наступні моделі кар'єри:

Суб'єктна модель - характеризується, як найбільш зріла, волею вибору напряму шляхів щодо вирішення професійних питань, усвідомленням і виробленням цілей, змістів, володінням емоційною стійкістю.

Розвиваюча модель - цілеспрямована активність, що сприймає зовнішні впливи, переробляючи їх. Основною позицією є рефлексія, як здатність осмислити, розпізнати свою професійну діяльність та зрозуміти її змісти, як вміння не тільки знаходити ресурси для вирішення випадкових питань, а й аналіз оформлення професійних цінностей.

Модель реалістичного розвитку кар'єри укладає в собі можливість бачити конкретні результати своєї праці, цінуючи теперішнє, конкретні «плоди» своєї роботи більше, ніж очікувані в майбутньому.

Творча модель характерна проявам оригінальності у професійній діяльності та відчутті свободи дії. У представників даної моделі добре розвинена фантазія та уява, вони креативні і намагаються створювати нові ідеї та проявляють власну індивідуальність у трудовій діяльності.

Індивідуально-орієнтована модель притаманна особистостям, що схильні орієнтуватись на власні сили та сприймають свої досягнення крізь призму розуміння успіху, кар'єрний розвиток відбувається не тільки шляхом оволодіння нормативною діяльністю, а й через постійне збагачення, перетворення суб'єктного досвіду як важливого джерела власного розвитку.

Пасивно рефлексивна модель кар'єри характеризується здатністю індивіда рефлексувати лише стосовно причини вибору конкретної професії. Проте, такі особистості не мають чіткого уявлення про власні можливості, здібності, що допоможуть їм у розвитку кар'єри.

Фіксована модель розвитку кар'єри розуміється як найбільш незріла, тобто особистість не ставить перед собою кар'єрних цілей, не опирається на власні здібності, вміння та знання, не аналізує ситуації [2, с. 62-65].

Отже, професійна кар'єра особистості зумовлена системною спрямованістю особистості на ефективний професійний розвиток і, в цьому процесі, не менш важливими є цілі і завдання, що ставить перед собою людина, засоби, способи та прийоми якими вона користується, корекція ходу професійного планування чи діяльності, аналіз результатів роботи над собою. У професійному становленні особистості, важливим є створення внутрішнього потенціалу професійного розвитку фахівця і його активної взаємодії з соціально-професійними групами.

Література:

1. Карамушка Т.В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 1(36). С. 181-190.
2. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: ІПТО НАПН, 2015. 279 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>.
3. Перегончук Н.В., Фальчук М.П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. 2018. № 12 (64). С. 60 – 64.
4. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра: навч. посіб. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ, 2019. 372 с.