

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ

Клименко Ю. О.

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка
julundija@gmail.com*

Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних схильностей. Це особливо важливо для студентської молоді. Кар'єрні орієнтації є більш конкретизованою стратегією самореалізації молоді людини. Одним із важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри. У вітчизняній психології до недавнього часу поняття «кар'єра» практично не використовувалося. Більш уживаними були такі терміни як «професійний життєвий шлях», «професійна діяльність», «професійне самовизначення» тощо.

Соціальна психологія й психологія професійної діяльності розглядають кар'єру як індивідуальну послідовність стосунків і поведінки, пов'язаних із досвідом і активністю в сфері роботи протягом життя.

Огляд наукової літератури показав, що у підходах до термінологічного визначення поняття «кар'єра» існують лаконічні й «локальні» дефініції й занадто розширені. Прикладом першого випадку є таке визначення: кар'єра – це послідовність посад, які обіймає співробітник у межах однієї організації [99]. Інші автори використовують це поняття не тільки для позначення занять у професійному оточенні, але й для розуміння зайнятості домогосподарок, матерів, тимчасових і сезонних робітників. Варто зазначити, що при такому підході відбувається невиправдане розмивання терміну «кар'єра» як наукового поняття. Для аргументації позапрофесійних ролей варто використовувати інший термінологічний апарат.

Серед інших визначень поняття «кар'єра» у наукових джерелах існують наступні дефініції:

- зробити кар'єру означає досягнути престижу в суспільстві, високий статус, влада;
- кар'єра – це результат усвідомленої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, який пов'язаний із посадовим або професійним зростанням. Кар'єру людина вибудовує сама у відповідності своїх цілей, бажань, установок;
- ділова кар'єра – поступове просування особистості у будь-якій сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей, просування уперед обраним шляхом, досягнення популярності, слави, збагачення, індивідуально усвідомлена позиція й поведінка індивіда, пов'язана з трудовим досвідом протягом робочого життя людини.

Н.В. Фьодорова, О.Ю. Мінченкова трактують поняття кар'єри як суб'єктивно усвідомлені судження людини про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею. А.С.Борисюк,

Ж.П. Вірна, Р.А. Калениченко відмічають, що кар'єра є послідовністю професійних ролей, статусів, видів діяльності в житті людини.

М.І. Турчинов розглядає кар'єру як індивідуальний трудовий шлях людини. Ф.Р. Філіппов трактує кар'єру як просування людини по виробничій, соціальній, адміністративній та інших ієрархіях. Автор виокремлює критерії, які визначають характер кар'єри: макроекономічні (панівний тип суспільно-економічних відносин); соціальні фактори (об'єктивно надані суспільством можливості для здійснення кар'єри).

Г.Б. Міхайлова стверджує, що нині поняття «кар'єра» тлумачиться як рух індивіда у напрямку професійного вдосконалення, яке відповідає його ціннісним орієнтаціям і задовольняють потреби суспільства. Таке розуміння кар'єри витікає з позиції визнання інтересів особистості й суспільства. Цей підхід дає можливість розглядати кар'єру в якості універсального індикатора соціального й професійного розвитку представників усіх соціальних прошарків.

Спроба об'єднати різні методологічні підходи у розумінні сутності кар'єри належить В.К. Шаповалову. Учений відмічає, що кар'єра – це рух і статус людини як суб'єкта трудової діяльності в системі соціальних, економічних, ділових, майнових стосунків, які визначені співвіднесенням між її особистісними позиціями, ресурсами й соціально-економічною ситуацією (зовнішніми умовами, обставинами, які виникають у конкретний період життєвого шляху). Кар'єра являє собою збалансоване співвідношення, взаємодія двох процесів. Перший із них – це процес внутрішнього розвитку людини (професійне й особистісне зростання, зміна особистісних ресурсів, зростання суб'єктивності в ситуаціях зміни кар'єри тощо), яке відбувається протягом реалізації кар'єри. Другий – процес зовнішнього руху носія кар'єри в опанування соціального простору й кар'єрного.

З нашого погляду, кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це – успіх, зростання (творче, професійне, службове, економічне). Розрізняють індивідуальну й професійну кар'єру. Індивідуальна кар'єра – це етапи трудового життя людини її ділової активності, метод її самоуправління, послідовність розвитку поглядів, стилю поведінки й досвіду роботи. Професійна кар'єра – це свідомо обраний шлях без зміни своєї професії, шлях до професійного піку кар'єри, професійної самодостатності, ствердження себе у суспільстві.

Проведений аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що останніми роками відбувається суттєве оновлення значення поняття «кар'єра». У традиційному розумінні кар'єра розглядалася як «сходи», «шлях», «дорога». Як правило, обираючи один одного, організація і працівник ніби негласно укладали так званий «психологічний контракт». Його сутність полягала у наданні організацією гарантій зайнятості працівнику й можливості його професійно-кар'єрного зростання, а також зобов'язання співробітника проявляти особистісну відданість організації й бути завжди лояльним до неї.

Корінні зміни, які відбулися в кінці ХХ – ХХІ ст. у всіх сферах суспільного життя, зумовили втрату поняттям кар'єри традиційної сутнісної

одномірності й перетворення у складний, багатогранний, суб'єктивний феномен.

З нашого погляду, кар'єра – одна з форм життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів і результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, в тому числі, професійного. Результатом кар'єри є досягнення намічених цілей у відповідних сферах життєдіяльності.

Важливою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про себе, про свою особистість, тобто професійна *Я*-концепція, яку кожна людина втілює в низку кар'єрних рішень. Однією з ознак розвитку особистості в плані професійної діяльності є кар'єрна орієнтація.

У кожної людини є особистісна концепція, таланти, мотиви, цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок стосовно кар'єри й роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається й описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів та інших соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям у психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Вони мають значення, якщо людина хоче реалізуватися у виборі й втіленні своєї кар'єри, це індивідуальне поєднання й послідовність аттитюдів, пов'язаних із досвідом і активністю в сфері роботи протягом життя. Поняття кар'єрних орієнтацій стосуються диспозицій вищого рівня (за В.О.Ядовим), які є стійкими новоутвореннями й визначають професійний шлях людини.

Кар'єрні орієнтації визначаються науковцями як елемент *Я*-концепції особистості, який включає уявлення про власні здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, смисли, потреби, які стосуються просуванню в професійній діяльності.

Кар'єрні орієнтації розглядаються як елемент уявлень про професійне майбутнє; структурний елемент професійної кар'єри особистості; прагнення працівника до певної мети в ході змін посад і місць роботи; індивідуальні поєднання і послідовність аттитюдів, пов'язаних із досвідом і активністю у сфері роботи протягом усього життя.

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості визначаються інтересами й схильностями особистості до певного типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує вірогідність вибору людиною тієї кар'єри, яка буде приносити їй найбільше моральне задоволення й дозволить максимально реалізувати особистісний потенціал.

У науковій літературі виокремлено кілька типів кар'єрних орієнтацій.

1. Професійна компетентність – орієнтація, пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Вона визначає прагнення людини стати майстром своєї справи, досягнути успіхів у професійній сфері, добитися визнання своїх талантів.

2. Менеджмент – орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва.

3. Автономія (незалежність) – орієнтація з яскраво вираженою потребою все робити по-своєму, звільнитися від організаційних правил, обмежень.

4. Стабільність – орієнтація, зумовлена потребою у безпеці, стабільності, передбаченні майбутніх подій. Розрізняють два типи стабільності – стабільність місця роботи (гарантований термін служби, гарантована зарплата, велика пенсія), стабільність місця проживання (відмова від підвищення, пов'язано з ризиком і тимчасовими незручностями).

5. Служіння – орієнтація, спрямована на реалізацію головних цінностей життя, таких, як робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим.

6. Виклик – орієнтація, пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, розв'язання складних завдань.

7. Інтеграція стилів життя – орієнтація на інтеграцію різних сторін образу життя. Прагнення до того, щоб усе було збалансованим – і родина, і кар'єра, і саморозвиток.

8. Підприємництво – орієнтація, пов'язана з прагненням людини створити нове, долати перешкоди, готовність до ризику.

Існує низка факторів, які впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це – психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, схильності, професійна спрямованість, професійна мотивація, рівень досягнень, самооцінка, очікування інших людей. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які впливають на вибір кар'єри. У кар'єрних рішеннях втілюється її професійна Я-концепція. Часто буває неусвідомлена реалізація людиною своїх кар'єрних орієнтацій.

Література:

1. Коломінський Н. Л. Соціально-психологічні проблеми підготовки фахівців до професійної діяльності. *Наука і освіта*. 2004. № 3. С. 14–16.
2. Кучмієва С. І. Мотиваційні фактори професійної соціалізації студентів у період навчання в ЗВО: навч.-метод. посібн. Київ, 2010. 159 с.
3. Семиченко В.А. Відносини між привабливою базовою моделлю державного устрою і життєвими орієнтаціями студентської молоді. *International Journal of Education & Development*. Volume 3. Psychology / Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukrainian Association of Educational and Developmental Psychology. Copubl.: Publishing office: Accent Graphics Communications – Hamilton, ON, 2017. – P. 86-95.
4. Хазратова Н.В. Становлення професіоналізму студентів-психологів у процесі оволодіння дисциплінами соціально-психологічного циклу. *Наукові студії із соціальної і політичної психології*. 2015. Вип. 35. С. 195–205.
5. Sarchielli G., Toderi S. Work Role and Affective Well-Being: the Role of Carrier Anchors. *Convivence in Organizations and Society: Guerini Studio*. 2006. P. 187– 194.