

Валентина
Лозовецька

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ФАХІВЦЯ

Суть кар'єри відображена в більшості визначень цього поняття, як «рух», «просування», «зростання». Під кар'єрою розуміють «активне просування людини в освоєнні та вдосконаленні способу життєдіяльності, що забезпечує його стійкість у потоці соціального життя», кар'єру трактують як рух людини у просторі організаційних позицій, що припускає послідовну зміну функцій, статусу, соціально-економічного становища. Тобто кар'єра - це рух по шляху оволодіння певними цінностями, благами визнання в суспільстві чи організації. Такими є: посадові ступені, рівні ієрархії; ступені кваліфікації та пов'язані з ними розряди, навички й знання людей відповідно до рівня їхньої майстерності; ранги, що відображають рівень вкладу робітника у розвиток організації (вислуга років, унікальні раціональні пропозиції, які стали вирішальними для організації), його становище в колективі; рівень влади як ступінь впливу в організації (участь у прийнятті важливих рішень, виробнича контактність із керівництвом); рівні матеріальної винагороди, доходу (рівень заробітної платні і різноманітні соціальні пільги). При цьому підкреслимо, що перераховані блага можуть бути розглянуті як крізь призму суб'єктивності людини, так і з позиції зору її середовища (організації, професійної сфери суспільства), що оцінені як у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплені визнанням їх у вигляді підвищення на посаді та підвищення рівня оплати і т.п. Наприклад, людина може відчувати удосконалення й збільшення своїх навичок, знань, але колеги сприймуть, «побачать» її професійне зростання остаточно тільки після того, як їй підвищать кваліфікаційний розряд.

Отже, кар'єра – це процес професійного зростання людини, зростання її впливів, влади, авторитету, статусу в середовищі, способів просування по щаблях організаційної ієрархії, по кваліфікаційній драбині, це винагороди, престиж у соціальному й професійному середовищі. Тільки в останні декілька років тема кар'єри набула широкої популярності в середовищі вчених і практиків, що викликано реформуванням основних сфер нашого суспільства, становленням ринкової економіки, а це спричинило зміну відношення до багатьох процесів і явищ, які досі залишалися поза увагою

через їх негативне сприйняття або низький рівень актуальності. Те, що раніше вважалося відхиленням від норми, породженням буржуазного суспільства, капіталізму, ототожнювалося з кар'єризмом, який сприймався як щось обмежене, незначне, сьогодні розглядається як важливий показник успішного розвитку людини в системі соціальної структури, істотний фактор і умова покращення соціально-психологічного клімату, підвищення продуктивності праці, забезпечення її конкурентоспроможності.

Звернення до проблематики кар'єри останнім часом значної кількості дослідників різних галузей діяльності зумовило появу різних визначень поняття «кар'єра» в контексті сучасних соціально-економічних змін. Кар'єра розглядається як динамічне явище, що постійно змінюється й розвивається як процес. Кар'єра може розглядатися як в вузькому, так і в широкому сенсі. У широкому розумінні це поняття визначається як «загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, професійній, сфері послуг і дозвілля)». У вузькому сенсі кар'єру пов'язують із трудовою діяльністю людини, її професійним життям. Під кар'єрою розуміють цілеспрямоване посадове і професійне зростання конкурентоспроможності працівника на ринку праці, «поступове просування службовими сходинками, зміну навичок, здібностей кваліфікаційних можливостей, розмірів винагород, пов'язаних з діяльністю працівника».

Все це має відношення до організаційного аспекту кар'єри. Особистісний аспект передбачає розгляд цього явища з позиції людини як особистості, розкриває особливості її професійного розвитку, її кар'єри. З цим пов'язані суб'єктивна оцінка (самооцінка) перебігу власного кар'єрного процесу, проміжні результати розвитку кар'єри, особисті відчуття. «Кар'єра – це суб'єктивно усвідомлені власні роздуми працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею», це «індивідуально усвідомлені позиція і поведінка, пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж професійного життя людини».

Можна виділити також соціальний аспект, уявлення про кар'єру з позиції суспільства. По-перше, це вироблені в процесі розвитку суспільства кар'єрні

маршрути, «протоптані» шляхи досягнення певних висот (успіхів) у тій чи іншій сфері професійної діяльності, чи суспільного життя. По-друге, це усталені уявлення про характер руху за цими шляхами, пов'язані зі швидкістю, стрімкістю, траєкторією кар'єри, ступеня її розвитку, про методи професійного зростання. Ці вироблені загальні схеми руху до успіху, а також особливості їх реалізації в житті впливають на оцінку суспільством приватних кар'єр індивідів, виступаючи своєрідними еталонами, зразками.

Традиційно у психології праці розглядають розвиток професійно важливих якостей щодо визначення успішності праці, її продуктивності, конкурентоспроможності тощо. Але специфікою власне психологічного підходу є перенесення акценту на проблему розвитку самої особистості людини-працівника. Тому розгляд ціннісно-сміслових, особистісних аспектів розвитку суб'єкта праці стає досить перспективним напрямом. При цьому важливо зрозуміти, як відбувається формування ціннісно-моральної, смислової, особистісної структури її професійної свідомості.

Для розуміння специфіки розвитку особистості фахівця необхідно виділити особливості формування його самосвідомості із врахуванням специфіки даної професії та особливостей ситуації розвитку самої людини. Але центральною проблемою розвитку фахівця залишається розвиток його ціннісно-сміислової сфери, готовність поставити перед собою і дати відповідь на питання: заради чого я живу і працюю, які мої перспективи? Істотним у цьому є періодизація розвитку людини як суб'єкта праці Є.А. Климова, насамперед: стадія попередньої гри (від народження до 3-х років), коли відбувається освоєння функцій сприйняття, руху, мови, найпростіші правила поведінки й моральні оцінки, які стають основою подальшого розвитку і залучення людини до праці. Далі настає стадія гри (від 3 до 6-8-ми років), коли відбувається оволодіння «основними змістами» людської діяльності, а також знайомство з конкретними професіями. Стадія оволодіння навчальною діяльністю (від 6-8 до 11-12-ти років, коли інтенсивно розвиваються функції самоконтролю, самоаналізу, здатності планувати свою діяльність і т.п. Стадія

«оптації» – бажання, вибору має місце від 11-12 до 14-18-ти років. Це стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування й вибору професійного шляху. Стадія адепта – це професійна підготовка, яку проходить більшість випускників шкіл. Стадія адаптантів – це входження у професію після завершення професійного навчання, що триває від кількох місяців до 2-3-х років. Стадія інтернала – це входження в професію у якості повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні. Це стадія, про яку Є.А. Клімов говорить, що працівника колеги сприймають як «свого серед своїх», тобто працівник вже увійшов у професійне співтовариство як повноцінний член («інтер» і означає: увійшов «всередині професії»). Стадія майстра, коли про працівника можна сказати: «кращий» серед «нормальних», серед «добрих», тобто працівник помітно виділяється на загальному фоні. Стадія авторитету означає, що працівник став «кращим серед кращих».

Отже, успішність розвитку будь-якого фахівця, його кар'єра – це насамперед розвиток його професійно-важливих якостей та професійної самосвідомості з урахуванням специфіки професії й індивідуальних особливостей фахівця його смислової та особистісної структури.