

Проскурка Наталія

Київ

Кар'єрне зростання особистості в організації

Поняття "кар'єра" лише протягом останніх років увійшло до наукового вжитку у вітчизняній психології. Для вітчизняної психології більш традиційним є звернення до категорій "життєвий шлях" і "професійний шлях", що описують близькі до "кар'єри" феномени.

У межах даного напрямку на Заході здійснюються чисельні соціально-психологічні дослідження так до яких, зокрема, можна віднести дослідження кар'єри в роботах П.Жане, Ш.Бюллер, Е.Шейна, Д.Нола концепція вибору кар'єри Дж. Сьюпера.

За поглядом А.І.Турчинова кар'єра може розрізнятися на професійну (горизонтальна кар'єра переміщення «усередині професії», направлена на досягнення професійної майстерності), та посадову (вертикальна кар'єра - посадове переміщення працівника вгору по службовим «сходам»);

Професійна кар'єра людини складається в організації і тому частіше буває, що професійні досягнення складають зачаток для формування його посадової кар'єри.

Посадова кар'єра відображає зміни посадового статусу, соціальної ролі, ступінь та простір посадового авторитету в організації. Це своєрідна траєкторія його переміщення як по вертикалі так і по горизонталі посадової структури в організації.

Як правило, виділяють два критерії успішної кар'єри: суб'єктивний і об'єктивний. Об'єктивно процес кар'єрного зростання можна оцінити по двох базових параметрах: рух усередині організації і рух усередині професії. Частіше за все як основний параметр об'єктивного успіху розглядають просування по службовим сходам.

Критерієм особової, суб'єктивної успішності може бути власна думка людини про те, чи досягла вона того успіху, якого прагнула. Важливим суб'єктивним моментом є залежність успіху від референтної групи, до якої людина себе відносить (вона як би служить критерієм успіху). В той же час суб'єктивна оцінка успіху пов'язана і із зовнішніми параметрами - тим, що для оточуючих є символами успіху (заробітна платня, престиж, покликання).

В процесі професійної діяльності людина проходить певні етапи розвитку кар'єри. Ці етапи розрізняються по своєму внутрішньому змісту.

Д.Нол пропонує трьох ступневу модель розвитку кар'єри і визначає професійні та соціоемоційні потреби, які характерні для кожної стадії. Згідно з цією моделлю, на ранній стадії кар'єри особистість реалізує застосування раніше отриманих знань та розвиток нових навичок. На середній стадії особистість проходить досить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних з роботою та особистісними потребами (наприклад, цінності в роботі, сімейні проблеми). Саме на цій стадії особистість, на думку Д.Нол, зазнає стрес середини кар'єри. На пізній стадії індивід починає поступово відходити від організації та навчається адекватно приймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає.

Як зазначає Д.Нол, в той час, як люди піднімаються по сходинках кар'єрного росту, вони навчаються новим навичкам, виконують раніше невідому роботу, розвивають самосвідомість та знаходять нові засоби самовираження. В середині цього процесу відбувається постійний пошук задоволення роботою, визначення наступних кар'єрних цілей та напрямів життєвих перспектив.