

Біскуп В. С.

Тернопільський національний економічний університет, Україна

Співвідношення об'єктивних та суб'єктивних чинників у становленні індивідуальної кар'єри

Феномен кар'єри, аналіз та вивчення цього явища, носить міждисциплінарний характер. Проблемами пересування працівників щаблями професійної ієрархії займається ряд наук, серед яких соціальна психологія, економіка, менеджмент тощо. Управління кар'єрним процесом має бути науково-концептуальним, тобто базуватись на сучасних досягненнях теорії управління, психології (зокрема психології управлінської кар'єри), соціології у сфері пізнання основних закономірностей, рушійних сил і механізмів, чинників і детермінантів кар'єрного розвитку [1, с.51].

Наразі не можна сказати, що в сучасній українській соціологічній теорії проблеми кар'єри розроблені досить повно та ґрунтовно. Це спричинено двома чинниками. Перший можна назвати історичним. Він пов'язаний з тим, що в період існування радянської соціології саме поняття “кар'єра” практично не вживалось, а якщо і вживалось, то досить часто в негативному контексті і асоціювалось у більшості випадків зі словом кар'єризм. На це вказує і Г.В. Дворецька: “До недавнього часу в умовах соціалістичного виробництва, політичної заангажованості, бажання досягти успіхів у професійній діяльності зводилось до ганебного поняття “кар'єризм” [2.с.226]. Таке ставлення було породжено всією моральною та психологічною ситуацією того періоду. Кар'єра сприймалась як буржуазний відголосок гонитви за грошима, визнанням, владою. Офіційна ідеологія була спрямована на уніфікацію,

вирівнювання суспільства. Хоч відомо, що кар'єра, як процес просування шаблями професійної ієрархії, має місце у будь-якому суспільстві. Зважаючи на те, що в Радянському Союзі доступом до підвищення по службі було обов'язкове членство у КПРС, повноцінна характеристика та вивчення професійного просування, створення розгалуженого механізму кар'єрного зростання були темою абсолютно закритою. Оскільки вивчення кар'єри повинно супроводжуватись розглядом цілої низки фактів, ця сторона суспільного життя залишалась осторонь ґрунтовного наукового аналізу.

Другий чинник пов'язаний із сучасним розвитком України. Він мав місце (і домінує до певної міри і сьогодні) у період бурхливих змін в українському суспільстві протягом останнього десятиліття. У період тотального розвалу всієї системи економічних, політичних та соціальних інститутів, повального безробіття і невизначеності у завтрашньому дні пріоритетними питаннями для більшості населення були проблеми елементарного виживання. Сама ж наука, яка також перебувала не у кращому стані, була зайнятою вирішенням інших, більш нагальних на той час питань, а саме: аналіз причин кризи, пошуки шляхів виходу із складної ситуації тощо. Науковці більше займалися (і не безпідставно) вивченням процесів низхідної вертикальної мобільності, зростанням маргіналізації певних суспільних верств та прошарків.

Хоч зазначені проблеми на сьогодні також ще досить гострі та болючі, прийшла черга до розвитку нових напрямів у дослідженні соціальних процесів в Україні. Період глибокої економічної, політичної та соціальної кризи відходить в історію. Сучасні умови диктують необхідність розвитку перспективних теоретичних та практичних розробок, направлених на подолання негативних процесів. Саме до таких і належать питання, які пов'язані з вивченням феномену кар'єри.

На сьогоднішній день налічуються десятки тисяч фахів і спеціальностей. За всіма цими цифрами стоять, з однієї сторони, реально діючі люди зі своїми інтересами, прагненнями, бажаннями, уподобаннями, можливостями, з іншої – об'єктивні і суб'єктивні чинники, які впливають на їхнє трудове життя. Тому важливим є аналіз та вивчення процесів, які впливають на трудову мобільність працівників, тобто на їхню кар'єру. Цей аналіз є важливий ще й з тих міркувань, що достатньо продумана та аргументована кадрова політика має два взаємозалежних напрямки.

По-перше, успішно налагоджена система кадрового просування, повноцінне використання можливостей потенціалу працівників сприяє підвищенню ефективності виробництва, найкращому використанню трудового потенціалу фірми, організації, суспільства загалом. По-друге, активне сприяння індивідуальному просуванню працівників, надання реальних можливостей для прояву творчої ініціативи підвищує задоволеність життям, надає відчуття впевненості у собі, формує почуття поваги до держави та суспільства.

Таким чином, в ідеалі має відбуватись органічне поєднання виробничого чинника, який направлений на досягнення максимального економічного ефекту та людського чинника, в основі якого лежить успішна кар'єра, яка забезпечує людині матеріальне благополуччя, задоволення її вищих психологічних потреб, потреб в розвитку тощо [1, с 50].

Цей ідеал можливий у тому випадку, якщо у суспільстві буде сформована відповідна система цінностей, культурних взірців, відносин та правил поведінки, які регулюють процеси у сфері кар'єри та кар'єрного просування. Завдання науки у даному випадку – сформулювати такі засади та моделі поєднання інтересів виробництва та потреб людини, щоб вони не протистояли, а поєднувались і доповнювали один одного.

У даному контексті особливого вивчення вимагають зіставлення суб'єктивних, суто внутрішніх механізмів кар'єрного просування та об'єктивних, незалежних від людини (суб'єкта кар'єри) умов її просування. Аналіз цих взаємовпливів важливий не тільки з теоретичних міркувань, а й у практичному сенсі. Знання, отримані при вивченні цих питань, можуть суттєво вплинути на ставлення суспільства, заінтересованих осіб до суб'єктів кар'єри. Соціальна спрямованість, соціальний потенціал особистості вимагають уваги з боку суспільства, свідомого управління таким соціальним явищем, як кар'єра. Суспільству не байдуже, як людина скористається наданими можливостями для самореалізації і заінтересоване в особистій кар'єрі працівника, яка відповідає суспільним інтересам [3, с. 107].

Постає запитання: "Які ж можливості надає суспільство для кар'єрного просування і чи існують вони?". Для суспільства більше значення має така особиста кар'єра працівника, яка не тільки не протидіє суспільним, колективним цілям, а й відповідає їм [4, с.134]. Саме ці питання є особливо актуальними для сучасного українського суспільства. Коротко зупинімось на їх висвітленні.

Аналіз цієї проблеми слід розпочати з розгляду ідеальної моделі одиничної дії, яка є основою будь-якої більш складної системи дій та взаємодій. Дана модель була детально розроблена американським соціологом Т. Парсонсом та доповнена Дж. Тернером [5,с.114].

Модель складається з чотирьох основних блоків або елементів.

Перший елемент – Діяч з притаманними йому потребами, а також властивостями цілепокладання, прогнозуванням наслідків, аналізом альтернатив.

Другий елемент дії – ціль, яка втілює очікувані Діячем результати дії.

Третій та четвертий елементи дії – це елементи ситуації, в якій Діяч прагне досягнення своєї цілі. Виділяють неконтрольовані (непідвладні Діячеві) і контрольовані елементи ситуації.

Неконтрольовані елементи ситуації – це зовнішні, не залежні від Діяча :

-

природні, матеріально-технічні, речові і інші умови (у тому числі генетичні особливості, інтелектуальні можливості самого Діяча, фінансово-матеріальні можливості, природно-кліматичні умови). Ці умови пропонують більш чи менш обмежений набір різних варіантів, засобів досягнення бажаної цілі;

-

прийняті у даному суспільстві правила, норми та інші культурні традиції, які наказують яким чином необхідно задовольняти ту чи іншу потребу в даних умовах.

До контрольованих елементів ситуації належать відібрані самим індивідом засоби, методи, тактика дій для досягнення поставлених цілей. Саме цей елемент ситуації безпосередньо обумовлений активністю Діяча, його бажаннями, життєвими прагненнями тощо.

Здається, ситуація є неоднозначною. Елементів, які накладають своє обмеження на реальне просування особистості шляхами професійної ієрархії значно більше, ніж тих, які підвладні самому індивіду. Спробуємо проаналізувати їх детальніше і встановити співвідношення між ними. Іншими словами, визначимо шанс на кар'єру абстрактного індивіда в ідеальному (в методологічному значенні цього слова) суспільстві. Перед цим варто зауважити, що реальні дії конкретних індивідів набагато глибші і різноманітніші будь-яких теоретичних моделей. Все, про що буде вестись мова нижче, є лише ідеальним конструюванням різноманітної людської життєдіяльності. Проте сама суть аналітичного розгляду має за мету

встановити відхилення від науково сконструйованого взірця і розробити теоретичні та практичні рекомендації щодо удосконалення тих чи інших сторін реальної дійсності.

Отже, на початку дії, з однієї сторони є Діяч, тобто суб'єкт кар'єри, зі своїми прагненнями зайняти вищу позицію в суспільстві, здатністю прогнозувати та аналізувати оточуючий світ, а з іншої сторони - ситуація.

Як зазначає Н. Альшевська, кар'єра – це радше внутрішньо мотивоване, ніж стимульоване ззовні явище особистісної людської життєдіяльності. Кар'єрну поведінку більшою мірою зумовлюють внутрішні, суб'єктивні потенції особистості й меншою – обставини життя, об'єктивні чинники [3, с.108]. Наведена думка, на наш погляд, є слушною, проте вимагає деякого уточнення. Безумовно, рішення про досягнення вищого статусу в суспільстві продиктовані внутрішніми потребами людини. За теорією мотивації А. Маслоу верхівку вроджених потреб складають потреби в самоповазі (компетентність, визнання) та потреби в самоактуалізації (реалізації потенціалу) [6, с.487]. Реалізація потенціалу відбувається не в статичному, незмінному положенні, а в динаміці, процесі, які тісно пов'язані з поетапним просуванням індивіда з одного становища у системі суспільних відносин до іншого. Людина реалізується в праці, спілкуванні, діяльності, які щоразу повинні бути більш різноманітними, багатосторонніми, не схожими з попередніми, а отже, і розміщеними вище. Стосовно професійної діяльності, то вищезазначена поетапність реалізується в процесі кар'єри. Таким чином, кар'єра є тим внутрішньомотивованим явищем, яке сприяє реалізації саме соціальних потреб у виробничій, трудовій діяльності. Проте самого прагнення працівника зайняти вище становище у професійній ієрархії ще недостатньо. Адже відомо, що вся життєдіяльність індивідів відбувається в рамках конкретного суспільства, в якому вироблені ті чи інші правила, норми, взірці поведінки,

створені (чи відсутні) умови для повноцінного розвитку своїх членів. Тому передусім необхідно особливу увагу звернути на аналіз об'єктивних, сформованих у суспільстві механізмів, які впливають на життя індивідів.

Розгляньмо елементи ситуації, в яких має протікати процес кар'єри індивіда у сфері виробничої, професійної діяльності. Отож, як ми вже вказали, елементи ситуації можуть бути контрольовані і неконтрольовані індивідом. Проаналізуємо дві групи об'єктивних, незалежних від індивіда умов його кар'єрного просування.

Перша група включає в себе наступні елементи: інтелектуальний розвиток індивіда, його вік, стать, професійна компетентність, наявність вільних вакансій. Велике значення має територіальне проживання людини, її соціальне оточення. Сюди ж можна віднести і умови вищого рівня [2, с. 224]:

1. Особливість системи освіти, що сформувалась, її доступність, взаємозв'язок з ринком праці.
2. Структура власності.
3. Структура зайнятості у певних галузях виробництва.

Вищезазначені умови суттєво впливають на трудову мобільність як окремих індивідів, так і всіх працівників на рівні народного господарства країни. І у цьому значенні система суспільних механізмів у царині професійного просування працівників може відігравати неоднозначну роль. Вона може або сприяти, або ж гальмувати процеси у сфері кар'єрного переміщення. Може трапитись і така ситуація, що суспільство взагалі буде нездатним управляти трудовою мобільністю в силу відсутності тих “ліфтів”, необхідного “сита”, які покликані “розміщати” індивідів по відповідних соціальних позиціях, на які вони природно можуть розраховувати.

До другої групи обмежуючих умов належать культурно-нормативні стандарти життєдіяльності членів суспільства. Вони так чи інакше наказують,

диктують індивіду, що необхідно вважати за мету і які засоби необхідно обирати для її реалізації. Який тут механізм дії зазначених елементів ситуації? Прийняті в суспільстві, в даному колективі культурні норми і традиції пропонують певний набір варіантів поведінки, які можуть бути як соціально визнані, так і соціально неприйнятні, засуджувані, але які мають місце і широко застосовують. До перших можна віднести активізацію своєї професійної діяльності, виявлення ініціативи, підвищення свого професійного та освітнього рівня. До негативних взірців кар'єрного просування належать хабарі особам, від яких залежить призначення на посаду, використання зв'язків, коли перевага надається кандидатам на ту чи іншу посаду по знайомству, "по дзвінку" тощо. Зазначені культурно-нормативні стандарти суттєво обмежують можливість кар'єрного зростання талановитих людей, які власною працею довели свою значимість та компетентність.

Звичайно, в чистому вигляді описані вище правила, норми поведінки не зустрічаються. Питання в іншому – які з них є найбільш поширеними. Від цього залежить весь механізм кар'єрного просування індивідів на рівні всього суспільства.

І нарешті до контрольованих Діячем елементів ситуації належать шляхи, тактика дій, напрями діяльності, які буде застосовувати індивід для свого просування щаблями професійної ієрархії. Якщо в суспільстві сформовані необхідні умови для послідовного кар'єрного зростання, існує ефективний механізм залучення талановитих та ініціативних працівників до виконання відповідальних обов'язків, то суспільство є більш захищеним від свавілля влади та некомпетентності, панує принцип справедливості та відповідності особистого внеску отримуваній винагороді. В іншому випадку соціальна система дає збій, поширюються негативні тенденції у всіх сферах життєдіяльності суспільного організму, зростає апатія та зневага до органів влади.

Проведений вище аналіз є лише першою ланкою до системного розгляду феномену кар'єри. Перед науковцями стоїть ще низка невирішених питань, розв'язання яких сприятиме побудові обґрунтованих моделей кар'єрної поведінки окремих індивідів та розроблення політики у царині кар'єри на рівні всього суспільства.

Література:

1. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. - №5.
2. Дворецька Г.В. Соціологія праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 472с.
3. Альшевська Н. Кар'єра як соціальний феномен: сутність, ознаки, технології побудови // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2000. - №2.
4. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1999.
5. Общая социология. Учебное пособие / Под общей редакцией проф. А.Г. Эфендиева. – М.: ИНФРА – М, 2002.
6. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение). – СПб: Питер Ком, 1998.

Джерело: Біскуп В.С. Співвідношення об'єктивних та суб'єктивних чинників у становленні індивідуальної кар'єри // Матеріали за 4-а міжнародна научна практична конференція, «Постигането на висшето образование», 2008. Том 8. Педагогически науки. Психология и социология. София. «Бял ГРАД-БГ»

ООД – С. 65-70