

# ФАКТОРИ Й ЦІННОСТІ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ

Успішну кар'єру можна почати з компетентної здачі іспитів, продовжити за допомогою компетентного підлабузництва і увінчати компетентним вибором вигідної нареченої.

Сирил Норкот Паркінсон

## 1. Аналіз факторів кар'єри

Кар'єра, як і будь-який інший об'єкт, розвивається під прямим або непрямим впливом певних факторів. Однак набір факторів, що впливають на кар'єру, не завжди був тим самим. В міру розвитку кар'єри, в залежності від розвитку суспільства група факторів, що впливають на розвиток кар'єри, видозмінювалася й розширювалася (рис. 27).

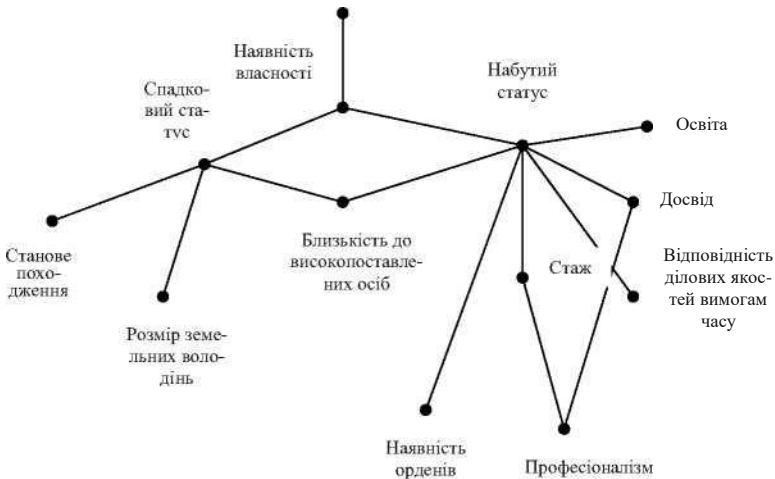


Рисунок 27 - Фактори, що впливають на розвиток кар'єри

Зі схеми видно, що первісною умовою для розвитку кар'єри була наявність власності (на працю, на засоби виробництва). До появи штучних ознак поділу людей (прибавочний продукт, власність), при розподілі людей тільки за природними ознаками (стать, вік, зріст, колір очей) говорити про кар'єру і соціальний статус було ще рано. З появою прибавочного продукту, власності виникають контури соціальної ієрархії, соціальні статуси. На перших етапах розвитку суспільства великий вплив на розвиток кар'єри робить спадковий соціальний статус, однак у міру розвитку суспільства спостерігається тенденція переміщення від спадкового до соціального статусу, що добре видно на схемі й підтверджує виявлену нами історичну тенденцію.

Виділяють сучасні основні фактори, що впливають на розвиток кар'єри (рис. 28).

Особистість - явище соціальне. Її соціальність полягає у тому, що вона є продуктом спілкування людей.

До основних факторів, що характеризують особистість та її поведінку, відносять:

- природні властивості індивіда, його індивідуально-психологічні особливості;
- систему потреб, мотивів, інтересів;
- систему керування особистістю, її «Я-образ».

**Природні властивості індивіда** - це те, що закладено в ньому від народження і, як правило, характеризується тим або іншим ступенем виразності таких динамічних характеристик, як активність і емоційність.

На початку 20-х рр. XX ст. швейцарський психіатр К. Г. Юнг запропонував характеризувати психологічні особливості індивіда через поняття «Екстраверсія»-«інтроверсія».

Екстраверсія (лат. extra - поза й verito - повертаю, обертаю) характеризується спрямованістю особистості на навколишньому світі, зовнішніх об'єктах, іноді за рахунок своїх власних інтересів, що у певному сенсі веде до відчуження суб'єкту від себе самого, до

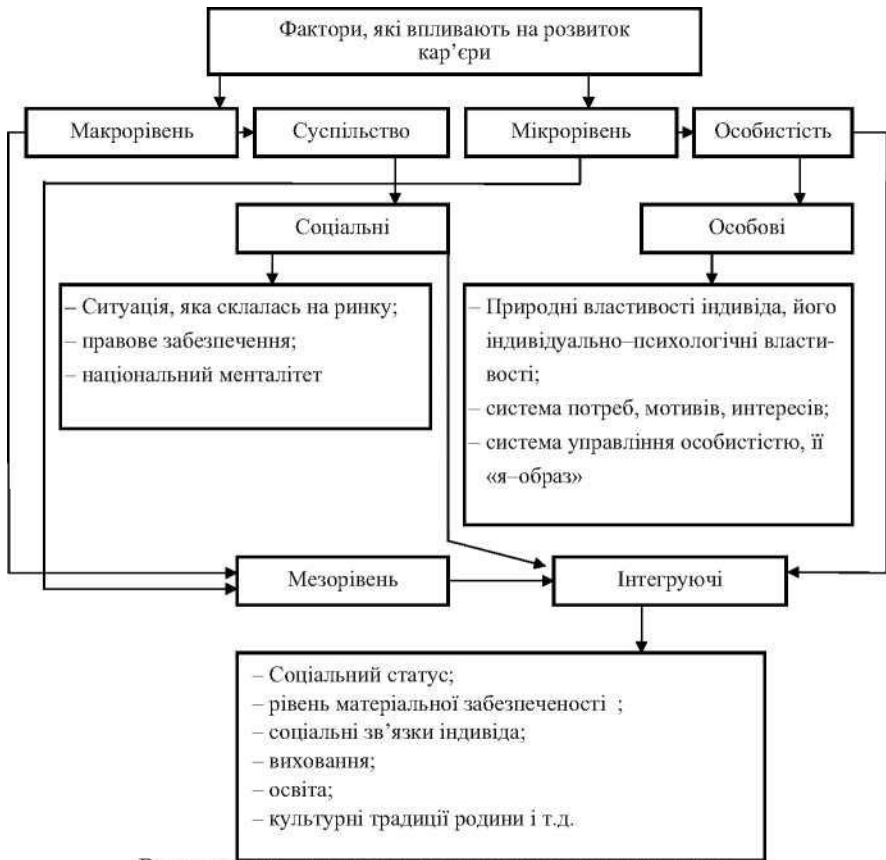


Рисунок 28 – Сучасні фактори, що впливають на розвиток кар'єри

Інтроверсія (лат. intro - всередину) характеризується фіксацією уваги особистості на своїх власних інтересах, своєму внутрішньому світі. Інтроверти свої інтереси вважають найбільш важливими, надають їм вищу цінність.

Поєднання інтроверсії-екстраверсії з емоційними характеристиками визначає *темперамент особистості*. Поняття «темперамент» походить від латинського слова *temperamentum* - належне співвідношення частин, відповідність. Найбільш відомі

види темпераменту (сангвінік, меланхолік, флегматик і холерик) введені ще Гіппократом в V ст. до н. е., їхня назва збереглася дотепер, хоча зміст змінився.

Психологічні властивості особистості, також пов'язані із природними даними, становлять ще одну важливу її характеристику - *здібності*. Здібності визначаються динамікою придбання індивідом знань, вмінь і навичок та його можливістю виконувати певний вид діяльності.

Рівень розвитку здібностей, як відомо, залежить від вроджених задатків і від умов навчання й виховання. У цьому випадку нас цікавить, чи можна до початку кар'єрної самореалізації визначити, до якої області діяльності найбільш придатна людина, щоб заощадити його час і сили на пошуки покликання. Більшість дослідників, що займаються цими проблемами, дійшли висновку про варіативність розвитку й прояву здібностей у різних людей. Відомо багато випадків раннього професійного самовизначення при наявності яскраво виражених здібностей, обдарованості.

На Заході люди, що бажають зробити кар'єру, приділяють велику увагу інтеграційним факторам. До інтеграційних факторів, на наш погляд, належать:

- соціальний статус;
- рівень матеріальної забезпеченості;
- соціальні зв'язки індивіда;
- виховання;
- освіта;
- культурні традиції сім'ї і т. д.

Ця група факторів дуже важлива, їм надають великого значення «досвідчені кар'єристи». На підтвердження хотілося б привести складові кар'єрного успіху, які, на думку Лі Якокки, дозволили йому зробити успішну кар'єру менеджера компанії «Форд», а пізніше - «Крайслер».

- рішучість;
- везіння («Я виявився на належному місці в належний час»);

- ввічливість і гарні манери;
- заповзятливість;
- ораторське мистецтво;
- уміння викладати свої думки на папері («Твердий порядок письмового викладу якої-небудь ідеї - це перший крок до її перетворення в життя»);
- ерудиція;
- комунікабельність («Уміння контактувати з людьми - це геть усе»);
- гарна освіта в області гуманітарних наук («Головне - це закласти міцні основи знань в області літератури, добре опанувати усну й письмову мову»);
- посидючість;
- цілеспрямованість;
- уміння зосередитися й раціонально користуватися своїм часом;
- уміння визначати пріоритети;
- уміння розпізнавати характер людей;
- уміння визнавати свої помилки;
- уміння йти на ризик;
- уміння слухати так само, як говорити;
- самореклама;
- зовнішній лоск.

Серед безлічі факторів макрорівня, що впливають на розвиток кар'єри, можна виділити такі:

- ситуація, що склалася на ринку праці;
- правове забезпечення;
- національний менталітет.

### ***Ситуація, що склалася на ринку праці***

Проведений аналіз стану офіційного ринку в рамках попиту на працю і його пропозиції дозволяє зробити висновок, що на сьогоднішній день ситуація на ринку праці складається не самим сприятливим чином. Це самий вагомий фактор із точки зору його впливу на розвиток кар'єри.

Дані, наведені в численних дослідженнях, свідчать про те, що пропозиція на ринку праці значно перевершує попит. Ця ситуація не сприяє успішному розвитку кар'єри. На наш погляд, говорити про нормальний розвиток кар'єри можна тільки в тому випадку, якщо попит на працю перевищує його пропозицію. У протилежному випадку на ринку праці створюються такі ситуації, що порушують кар'єрну стратегію:

1. *Маніпулювання безробітними.* З одного боку, в умовах безробіття кожен працюючий розуміє, що за певних умов він може виявитися в рядах безробітних. Така ситуація дисциплінує, людина прагне до підвищення активності й кваліфікації. Однак, з іншого боку, наявність безробіття ставить роботодавця в особливо привілейоване положення, дає йому можливість маніпулювати умовами й оплатою праці, а також особистістю працюючого. Безробіття здатне також створювати так звану «чорну» зайнятість, тобто наймання на роботу відчайдушних безробітних нелегальним шляхом на самих принизливих, негуманних і протизаконних умовах.

2. *Дестимулювання безробітням.* Існує думка, начебто стимулюючий ефект безробіття поширюється не тільки на працюючих, але й на самих безробітних. Останні прагнуть «стати краще, підвищити свій рівень» і т. д., щоб одержати роботу. Безробіття стимулює й тому, що людина цінує працю й робоче місце, упорядковуються його професійні орієнтації й переміщення, але вона ж і дестимулює, пригнічуючи людину страхом, що є гіршим у порівнянні з гарантіями спонуканням до праці для нормальної особистості, тим більше що умови звільнення або збереження роботи часто не визначені.

3. *Нерівні умови для розвитку кар'єри.* З вітчизняної й закордонної практики відомо, що роботодавцеві властиво ділити робочу силу на вигідну й невикідну. До невикідних працівників, наприклад, відносяться жінки. Невикідними можуть виявитися й працівники, що пред'являють особливі вимоги до організації праці і її оплати, різного роду «критики» й «користолюбці». У проблемному стані, з погляду роботодавця, іноді виявляються люди з неповноцінним здоров'ям, у тому числі й ті, що захворіли на виробництві.

Всі перераховані групи «невикідних» працівників виявляються в нерівних умовах при побудові своєї кар'єри в порівнянні з

місяця перевищує пропозиція, збільшує цю ситуацію. Особливо критичною категорією вважають себе безробітні старшого, передпенсійного віку в порівнянні з молоддю.

4. *Фактор інертності.* В умовах ризику безробіття одні працівники віддають перевагу сміливому пошуку нової роботи, інші сподіваються на поліпшення, очікують, згодні на мінімум зарплати стабільності, збереження не вигідного, але звичного робітнику місця.

Безробітний або розглядається роботодавцем як той, що втратив кваліфікацію, або дійсно губить кваліфікацію - і те, і інше зменшує шанси на успішне продовження кар'єри.

Таким чином, можна зробити висновок, що сприятлива або несприятлива ситуація на ринку праці значно впливає на розвиток кар'єри. А з огляду на сформовану на сьогоднішній день ситуацію, можна зробити висновок, що це самий вагомий фактор з погляду його впливу на розвиток кар'єри.

Для запобігання негативних для людини наслідків ринкових відносин і створення умов реалізації несекономічних сторін життя і існує держава з її законодавчою базою.

### ***Правове забезпечення***

Основним документом, що регулює трудові правові відносини, вважається Кодекс законів про працю України (далі - КЗПП), затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року. Надалі в КЗПП численними указами Президії Верховної Ради УРСР і законами України вносилися доповнення й зміни.

Необхідно зауважити, що найважливішим питанням на сьогоднішній день є проблема відновлення нормативної бази законодавства, що регулює сучасні трудові правові відносини, оскільки існуюче законодавство не відповідає потребам нашого часу.

### ***Національний менталітет***

Закони розвитку суспільства проявляються в зв'язку з особливостями країн і народів, національним колоритом забарвлена індивідуальна та групова поведінка. Доброякісного масштабу, що

дозволяє вимірювати й порівнювати життєву інтенсивність або рівні розумової активності націй, не існує. Для дітей всіх націй і рас питання «чому?» є головним, і А. Шопенгауер назвав його «матір'ю усіх наук». Крім того, переоцінка національних можливостей, так само як і ідеї «винятковості окремих націй», небезпечні. Відсутність коефіцієнтів порівняння психологічної активності не виключає національних розходжень у схильностях і здатностях - в науці, економіці, мистецтві.

Таким чином, ми розглянули основні фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Зрозуміло, мова йде про облік впливу різного роду факторів у їхньому взаємозв'язку, причому без наміру висвітлення вичерпного переліку кар'єрних факторів. На наш погляд, неможливо врахувати всі фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Це пов'язано з істотними протиріччями, що випливають із аналізу досліджуваного об'єкта:

- соціального та індивідуального в кар'єрі;
- діалектикою процесу й результату;
- суб'єктивного і об'єктивного;
- можливого і дійсності;
- необхідного й наявного.

Беручи до уваги ці протиріччя, можна стверджувати, що залежно від того, до якого з полюсів у розвитку кар'єри схильний індивід, варіюється значимість тих або інших факторів, що впливають на розвиток його кар'єри.

## **2. Система факторів, що беруть участь у формуванні кар'єри**

Вид кар'єри, швидкість переходу між робочими місцями, спрямованість стадій кар'єри визначаються дією системи факторів, що беруть участь у формуванні кар'єри. Сотникова С. І. виділяє групу соціально-економічних факторів. До них варто віднести:

- *економічні фактори*: характер і зміст нагромадження й використання людського капіталу обумовлені існуючим суспільним



ті повинні відповідати потребі ринку в товарах і послугах. Вихідним пунктом кар'єри є не стільки задоволення потреби роботодавців у кваліфікованій робочій силі, скільки задоволення з її допомогою потреби ринку в товарах і послугах.

- *соціально-психологічні фактори*, тобто межі соціально-професійних можливостей нагромадження й використання людського капіталу. Досягнення людини в тому або іншому виді професійної діяльності залежать від її здібностей до певних професійних прагнень, які базується на природних даних цієї людини й визначальну її придатність до того або іншого виду професійної діяльності. У даному контексті кар'єра - це пристрій «селекції», що сортує працівників за їхньою потенційною і фактичною продуктивністю праці. Відбувається відбір найбільш здатних працівників з погляду структури, їхніх здібностей до професійної праці, навичок, поглядів, мети життя, цінностей, поведінкових поглядів, способів пристосування до навколишнього середовища.

- *соціально-економічні фактори* - формування кар'єри визначається рівнем освіти та кваліфікації працівника, його матеріальною забезпеченістю. Дослідження вчених в області трудової мобільності людських ресурсів свідчать, що найбільшою професійною рухливістю відрізняються вихідці з малозабезпечених родин. При цьому найбільша професійна стійкість характерна для висококваліфікованих груп працівників.

- *соціально-демографічні фактори* - характер і зміст кар'єри пов'язані із соціальним походженням працівника, його віком, статтю і т. п. Стать, вік і соціальне походження тісно взаємодіють зі швидкістю й спрямованістю кар'єрного розвитку. З віком в силу біологічно-психологічних особливостей працівника уповільнюється його просування в ієрархії організації. Це пов'язане як із зменшенням кількості робочих місць в міру наближення до вершини організаційної піраміди, так і зі збільшенням вимог до працівника в плані складності роботи.

- *культурні фактори*, а саме: культура, субкультура, соціальний стан. Наприклад, у багатьох культурах досить поширена думка про суцього чоловічі й суцього жіночі професії. Ми вже майже забули слова «продавешь». «перукар». Все частіше чємо:

### **3. Соціально-біологічні фактори, які впливають на кар'єру менеджера**

Відомий фахівець в області психології керування Р. Л. Кричевський доповнив класифікацію факторів, що впливають на кар'єру, ще однією групою - менеджерськими характеристиками або соціально-біологічними факторами.

Ця група включає:

- вік;
- стать;
- соціальний статус;
- освіту.

Розглянемо більш докладно кожний з перерахованих факторів.

#### ***2.3.1. Престижність віку***

З віком пов'язано чимало конкретних питань, наприклад: який віковий оптимум для менеджерів, у якому віці керівникові варто залишити своє крісло й т. д. З одного боку, існує чимало аргументів на користь того, що вік (а виходить, і досвід) позитивно впливає на якість керування. Назвемо їх аргументами на користь старості. Судить самі: середній вік президентів великих японських компаній - 63,5 роки, віце-президентів - 56 років. Це досить багато, навіть якщо врахувати високу тривалість життя в Країні східного сонця. Що ж стосується США, то там середній вік президентів великих компаній становить 59 років. З іншого боку, було б помилково думати, що тільки зрілий вік і досвід дають підстави розраховувати на високий пост та управлінський успіх. Є чимало аргументів на користь молодості. А. Моріта заснував всесвітньо відому фірму «Соні корпорейшн» у віці 25 років. А. Хаммер, голова фірми «Оксидентал петролеум», свій перший мільйон доларів заробив в 21 рік, будучи студентом. Таким чином, є підстави вважати, що вік не робить істотного впливу на лідерство й ефективність керівника. Це означає, що гарним керівником (так само, як і поганим) можна бути в будь-якому віці.

більш компетентною групою керівників на підприємствах подібного рівня. Таке положення пов'язане із високим рівнем професіоналізму в управлінській і виробничій сферах. А професіоналізм, як відомо, містить у собі й великі знання, і досвід, і майстерність, і мудрість, що здобувають з роками.

Престижний вік не завжди був одним і тим самим - всі періоди людського життя при певних обставинах були такими. Незважаючи на широко розповсюджені стереотипи про найбільш щасливу пору в молодості, можна впевнено стверджувати, що будь-яка пора життя, у тому числі й старість, може бути престижною.

### ***2.3.2. Стать і кар'єра***

Хто більш ефективний як менеджер? Хтось вважає, що чоловіки, хтось - що жінки. Прихильники управлінського патріархату доводять свою точку зору, опираючись не тільки на свій особистий досвід, але й на серйозні дослідження. Наприклад, англійський дослідник Е. Холандер установив, що в окремих видах діяльності, що вимагають мовної активності (а управлінська діяльність - це саме той випадок), жінки в присутності чоловіків поводяться досить непевно, частіше дратуються й виходять із рівноваги в складних ситуаціях. Крім того, спостереження за процесом спілкування присяжних засідателів (дослідження Ф. Строд- берга та Р. Манна) показало, що чоловіки набагато активніше беруть участь у дискусії з прийняття вердикту. Те ж саме стверджують і данні Є. Ериз, що встановила, що при рішенні групових завдань чоловіки є ініціаторами 66% всіх комунікативних взаємодій у групі. З іншого боку, прихильники (прихильниці) управлінського матриархату теж мають деякі підстави для відстоювання своїх позицій. Жінки більш уважні до емоційного стану інших людей, більш чуйні, здатні досягти більшого успіху в створенні психологічного клімату в колективі і т. д.

І все-таки ми думаємо, що питання про те, хто більш ефективний як керівник - чоловік або жінка, - це некоректне питання. Є жінки, які керують із кращим результатом, ніж деякі чоловіки, і навпаки. І жінка, і чоловік можуть бути й не бути ефективними керівниками, і це залежить не від статевої приналежності. Стать,

як і вік, можуть розглядатися з погляду біології та психології. З погляду психології стать є соціальною роллю, що нав'язується суспільством. У сучасному суспільстві в процесі виховання, починаючи з дитячих років, хлопчикам і дівчаткам пропонуються різні стереотипи поведінки, що відрізняються один від іншого. А що стосується уявлення про чоловіків як про істот від природи більш активних і споконвічно більш здатних до керівництва, ніж жінки, то таке уявлення не більш ніж розповсюджена омана, що не має під собою реальних підстав. Це стереотип свідомості, що заважає поглянути на проблему реально. Відомо, що професійні успіхи жінок, зроблені ними кар'єри багато хто схильний пояснювати їхніми зовнішніми даними або везінням, а не здібностями й активністю. Це один із прикладів стереотипного підходу.

Американський психолог Р. Айс виявив таку цікаву закономірність: коли успіху в вирішенні поставленого завдання домагалася група, очолювана жінкою, члени групи приписували успіх головним чином везінню. А коли успішно працювала група, очолювана чоловіком, вважалося, що успіх обумовлений в основному особистісними якостями керівника.

Статистичний аналіз залежності статі й кар'єрного росту показує, що найбільша група керівників машинобудівного підприємства (на прикладі ЗАТ «НКМЗ», м. Краматорськ) - це чоловіки у віці 30-65 років, що становить 91,57 % від загальної вибірки (усього досліджувалося 178 респондентів). Жінки ж становлять усього 8,43%. Подібному співвідношенню можна надати безліч пояснень: і більша компетентність чоловіків у винятково «чоловічому» машинобудівному бізнесі, і зневажливе відношення до жінок-начальниць. Однак єдиною вірною причиною такого положення жінки на виробництві є патріархальний уклад нашого суспільства, де чітко розподілені ролі між чоловіками й жінками й керівник-жінка - це як і раніше, скоріше, виключення, ніж правило (табл. 4).

*Таблиця 4*

*Аналіз керівників за статевою ознакою*

Стать	Кількість керівників, %	
	Кількість керівників, чол.	
Чоловіча	163	91,57
Жіноча	15	8,43
Разом	178	100

Якщо простежити співвідношення жінок в ієрархії керування, то можна помітити, що найбільший відсоток жінок-керівників присутній на технічному рівні - 69 %, тобто на нижчому ступені керування (табл. 5). Подібні показники є закономірними як для виробництв важкого машинобудування, так і для українського соціуму в цілому.

Таблиця 5

*Кількість жінок-керівників за рівнями управління*

Управлінські рівні	Кількість керівників, чол.	Кількість керівників, %
Інституціональний рівень	1	0,3
Управлінський рівень	90	29,7
Технічний рівень	212	69
Разом	309	100

### 2.3.3. Соціальний статус та освіта

І статус, і освіта, безумовно, важливі не тільки для того, щоб зайняти менеджерську посаду, але й для того, щоб успішно функціонувати на ній. Типовий західний менеджер високого рангу має як мінімум одну університетську освіту. І мова не просто про наявність диплому, нехай навіть самого престижного університету. Освіта - це насамперед рівень професійної підготовки, уміння застосовувати свої знання й вміння у реальному житті. Ви можете отримати посаду завдяки своєму диплому, але утримати її та упоратися з роботою наявність диплома навряд чи допоможе, для цього потрібні насамперед знання та вміння. Успіх визначає не те, що записано в дипломі, а те, що міститься у вашій голові.

«НКМЗ», як лідируюче підприємство в області важкого машинобудування, володіє і потужним науковим потенціалом. На підприємстві в цей час працюють більше 25 кандидатів і докторів наук технічного й економічного профілю. Ми проаналізували за віковим принципом лише 15 працівників, що мають наукові ступені. Щодо вікового критерію спостерігається закономірність, виявлена нами раніше. Вибірка керівників з науковими ступенями від 51 до 65 років є найбільш численною й становить 40% від загального числа керівників, що мають наукові ступені (табл. 6).

Таблиця 6

Дані по керівниках, що мають вчені ступені

Вік, років	Кількість керівників, чол.	Кількість керівників, %
30	1	6,7
31-40	3	20
41-50	4	26,6
51-65	6	40
Понад 65	1	6,7
Разом	15	100

Таким чином, можна припустити, що вік від 51 до 65 років є піком професіоналізму у керівників як з вченим ступенем, так і без нього. Отже, наукова продуктивність є значимим, але не основним фактором у кар'єрному рості на машинобудівному виробництві.

Що ж стосується соціально-психологічного статусу (походження) як передумови реалізації особистості в менеджменті, то твердження, що високий статус здатний вплинути на кар'єру, у доказах не має потреби. «Один з найбільш надійних способів стати президентом компанії - народитися в родині, що володіє компанією», - дотепно помітив Ф. Фідлер. І все-таки багато видатних менеджерів (наприклад, Л. Якокка) починали свої блискучі кар'єри з дуже низьких стартових майданчиків, і, навпаки, відомі випадки, коли, одержавши у володіння компанію, спадкоємці приводили її до банкрутства. Таким чином, шлях нагору у менеджменті відкритий для кожного.

#### 4. Місце кар'єри в системі цінностей людини

В економічній літературі вивчалися уявлення індивіда про кар'єру: кар'єрна мотивація; відношення до «кар'єризму»; залежність між віком, статтю й уявленнями про кар'єру; способи, які використовуються для досягнення кар'єри; система цінностей особистості і місце кар'єри в ній.

Дослідженням цієї проблеми займалася у своїй дисертації Поспелова Т. В. Дослідницькі методи включали анкетування, вивчення кадрових документів, бесіду. Аналіз результатів соціологічного дослідження дозволив виявити закономірності за такими напрямками:

- система цінностей особистості;
- уявлення про кар'єру та «кар'єризм»;
- залежність між статтю, освітою і уявленням про кар'єру;
- місце кар'єри в системі цінностей особистості;
- задоволеність особистості кар'єрою й роботою на підприємстві;
- кар'єрна мотивація;
- негативні сторони кар'єрного росту;
- спадковість у кар'єрі.

### ***Система цінностей особистості***

Якщо говорити про ієрархію в системі цінностей, то результати соціологічного дослідження продемонстрували чітку перевагу особистісних цінностей над суспільними.



*Рисунок 29 - Ієрархія системи цінностей особистості*

## *Уявлення про кар'єру і кар'єризм*

Цікавим, на наш погляд, виявилось визначення кар'єри як способу самовираження. З одного боку, це відповідає сформульованому нами визначенню кар'єри, а з іншого боку - відходить від традиційного визначення кар'єри як успішного переміщення по службових сходах, яке роками культивувалося в нашій свідомості. І, крім того, підтверджує виявлену нами тенденцію переваги особистого над суспільним.

Несподіваним результатом виявилось те, що трактування кар'єри як досягнення популярності, слави, вигоди, з яким традиційно пов'язували уявлення про кар'єру й яке має на увазі вертикальну кар'єру, зайняла останнє місце. Це, на наш погляд, свідчить про трансформації уявлень про кар'єру і зміну її значимості для індивіда. Якщо на первісних етапах формування й розвитку суспільства головним призначенням кар'єри було забезпечити соціальну безпеку й стабільність індивіда, то на сучасному етапі розвитку суспільства на перше місце виходить потреба в забезпеченні кар'єрою можливості самовираження. Значення цього факту підсилюється тим, що країна зараз перебуває в стані важкої економічної кризи.

Крім того, відповідно до отриманих результатів у жінок більш виражене прагнення до суспільного визнання, поваги оточуючих, ніж у чоловіків. Про це свідчить те, що серед жінок, на відміну від чоловіків, не одержали широкого схвалення такі абстрактні визначення кар'єри, як посадовий зріст, стиль життя, влада. Їх більше зацікавили визначення, що несуть на собі відбиток успішності й суспільного схвалення (успішне просування в якій-небудь сфері діяльності - 11% і досягнення популярності, слави, вигоди - 3%, у чоловіків - 10 і 1% відповідно).

Це свідчить про існування гендерних розходжень в уявленнях про кар'єру. Помітимо, що термін «гендер» на відміну від терміна «стать» є амбівалентним і найбільш точно може бути переведений як «соціальна стать», тому що акцентує увагу на соціальних, а не біологічних розходженнях між статтю.



Таким чином, з огляду на те, що опитування проводилося серед респондентів, що зробили із суспільної точки зору управлінську кар'єру (табл. 7), можна зробити такі висновки:

- кар'єра, в першу чергу, є способом самовираження, що не заперечує, а можливо навіть актуалізує розвиток горизонтальної й доцентрової кар'єри. З *вертикальним* же напрямком кар'єрного росту часто пов'язують саме поняття кар'єри, тому що в цьому випадку кар'єрне просування найбільш помітне;
- уявлення про кар'єру все більше й більше розширюються;
- вимоги до кар'єри підвищуються;
- на сучасному підприємстві управлінська посада не дає достатньо можливостей для самореалізації, особливо з погляду чоловіків;
- зважаючи на те, що з погляду організації кар'єра респондентів відбулася (тому що всі вони займають управлінські посади), а з погляду опитаних - ні, можна зробити висновок, що інтереси підприємства й кар'єрні прагнення респондентів не пов'язані, що

Таблиця 7

*Рейтинг кар'єрних визначень серед тих, хто зробив кар'єру*

<b>Визначення кар'єри</b>	<b>%</b>
Кар'єра - це спосіб самовираження	26
Кар'єра - це успішне просування в якій-небудь сфері діяльності та матеріальне збагачення	16
Стиль життя	14
Посадовий зріст	12
Влада	10
Досягнення популярності, слави, вигоди	5

У той же час необхідно відзначити зміну відносин до «кар'єризму». Раніше це поняття носило лише негативний характер. Наприклад, у «Тлумачному словнику живої великоросійської мови» Володимира Даля «кар'єрист» - людина, що прагне скласти собі кар'єру, що думає, насамперед, про кар'єру. У сучасному словнику можна знайти таке пояснення: «Кар'єризм - безпринципна погоня за особистим успіхом у будь-яких видах діяльності».

Негативну оцінку кар'єризму дали тільки 21% респондентів. Отже, відношення до кар'єризму змінюється від негативного (21%) до нейтрального (54%) і позитивного (25%).

Цікаво, що жінки менш схильні до категоричних суджень, ніж чоловіки. Так, позитивно оцінили кар'єризм 17% чоловіків й 8% жінок і негативно - 13 й 12% відповідно .

Необхідно відзначити також, що більшість респондентів, які відповіли, що кар'єризм - це погано, дотримуються застарілих поглядів на кар'єру (табл. 8).

Таблиця 8

*Рейтинг визначень кар'єри респондентів,  
що негативно ставляться до кар'єризму*

<b>Визначення кар'єри</b>	<b>%</b>
Успішне просування в якій-небудь сфері діяльності	22
Матеріальне збагачення	21
Стиль життя	15
Влада	13
Спосіб самовираження	11
Посадовий зріст	10
Досягнення популярності, слави, вигоди	8

Визначаючи місце кар'єри в системі цінностей опитаних нами респондентів, ми звернули увагу на такі факти:

- у представлений нами піраміді (рис. 19) ті цінності, з якими так чи інакше пов'язується поняття кар'єри, наприклад, задоволеність професією, статусом і реальним положенням у суспільстві, більш престижна й оплачувана професійна діяльність, високі результати праці і їхнє визнання, виявилися відповідно на 7, 8 й 9му місцях.

- більшість респондентів не прагнули робити кар'єру і не ставили перед собою таку мету (це 46% опитаних), 30% прагнули й 24% важко відповісти. Подібні результати не пов'язані із негативним відношенням до кар'єри, тому що на питання «Кар'єризм - це добре або погано?» дана вибірка респондентів відповіла так само, як і більшість, тобто позитивно відповіли 19% опитаних, негативно - 25% і не мали певного ставлення 46%.

Таким чином, можна зробити висновок, що в системі цінностей особистості кар'єра не має лідируючих позицій. Однак це не свідчить про те, що кар'єра втратила свою актуальність. Найімовірніше, вона дуже актуальна для індивідуумів, але не як *самоціль*, а як *засіб* для досягнення життєво важливих цілей. Підтвердженням цієї гіпотези може слугувати те, що «багато грошей» більшість респондентів поставили на останнє місце при всій їхній видимій важливості й значимості, особливо в періоди, що характеризуються економічним спадом.

### Кар'єрна мотивація

Отриманий нами рейтинг причин кар'єрного росту (рис. 30) підтвердив попередні висновки.

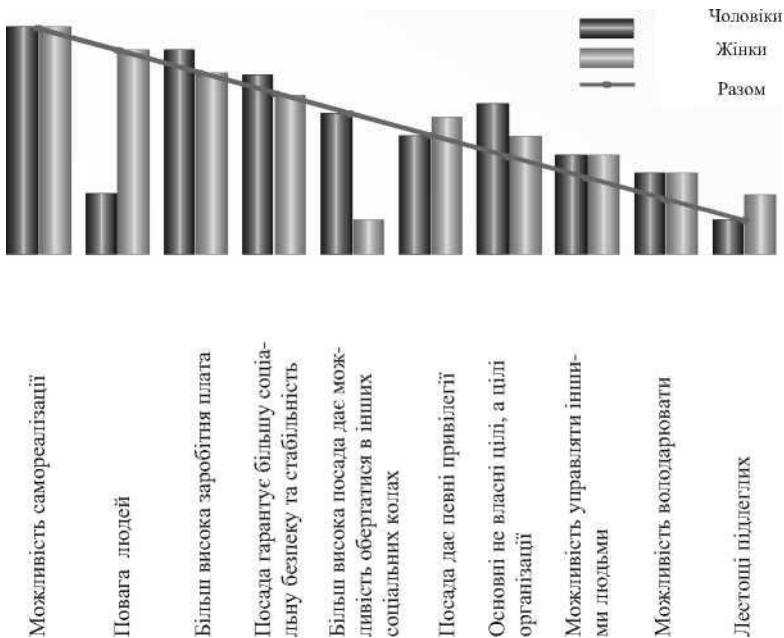


Рисунок 30 - Підстави для кар'єрного росту

Так, на перше місце серед причин, за якими варто робити кар'єру, більшість респондентів поставили можливість самореалізації. Це показує, що:

- особисті цінності превалюють над суспільними (інтереси підприємства більшість респондентів поставили на сьоме місце);
- визначення кар'єри як можливості самореалізації не випадковість, а закономірність.

Однак необхідно відзначити істотну різницю в рейтингах причин кар'єрного зросту в чоловіків і жінок. Так, серед причин кар'єрного зросту повага людей у жінок стоїть на другому місці з десяти, а в чоловіків - на дев'ятому. Крім того, привілеї й лестощі підлеглих відповідно до результатів конкретно-соціологічного дослідження для жінок мали більше значення, ніж для чоловіків. Таким чином, підтверджуються висновки про гендерні розходження в уявленні про кар'єру, виражених у такому: жінки в кар'єрі шукають суспільне визнання й повагу людей; кар'єра, на їхню думку, - явище позитивне й прагнення особистості до неї викликає повагу навколишніх.

Крім того, необхідно враховувати, що жінки мають більш рухливу мотиваційну структуру, вони можуть реагувати з більшими відмінностями й реакція буде виражена яскравіше, ніж у чоловіків. Наприклад, якщо жінка почуває себе соціально захищеною, щаслива в шлюбі, родині, то вона надає меншого значення своїм відносинам з колегами по роботі і, як правило, не прагне до лідерства в організації. Однак вона ж може прагнути до завоювання самостійного статусу з метою самоактуалізації й затвердження власної «повноцінності».

У той же час життя чоловіка наповнене проблемами кар'єри й роботи, він високо цінує позасімейні відносини, наприклад спілкування в колі колег або друзів.

Позиція жінки змінюється, якщо вона самотня або працює через матеріальну необхідність. У цих випадках яскравіше проявляється прагнення до стабільності, упевненості в майбутньому, забезпеченні засобів існування, реалізації своїх потреб і можливостей. Крім того, важливо підкреслити, що особливості кар'єрної мотивації в жінок відбивають скоріше своєрідність особистості, а не загальні закономірності.

Недоліки кар'єрного зросту приведені на рисунку 31.

Нервова напруга	19%
Робота відриває від родини	15%
Мало часу залишається для дітей	14%
Високий ступінь відповідальності	12%
Ненормований робочий день	9%
Необхідність відповідати за здоров'я й життя інших людей	9%
Загроза кримінальної відповідальності	6%
Матеріальна відповідальність	6%
Нерегламентовані чітко права й обов'язки	5%
Неможливо реалізувати відпустку	2%
Не бачу ніяких негативних сторін	2%

*Рисунок 31 - Рейтинг негативних сторін кар'єрного зросту*

Із рисунка видно, що знову підтверджується тенденція превалювання особистісного над суспільним. Зважаючи на те, що серед всіх опитаних тільки 2% відповіли, що не бачать ніяких негативних сторін у кар'єрному зрості, у той час як 12% відзначили високий ступінь відповідальності, можна зробити висновок, що більшість респондентів усвідомлюють ту відповідальність й обмеження, які кар'єра накладає на людину.

Таким чином, конкретно-соціологічне дослідження показало, що з переорієнтацією системи цінностей особистості й суспільства відбуваються певні зміни уявлення про кар'єру. У ціннісно-мотиваційному аспекті кар'єра розглядається більшістю як спосіб самореалізації особистості. У професійно-практичному аспекті кар'єра є результатом процесу погодження інтересів підприємства з кар'єрними прагненнями особистості.

## КОРОТКИЙ ЗМІСТ ДРУГОГО РОЗДІЛУ

1. Умовно всі фактори, що впливають на розвиток кар'єри, поділяються на три групи: соціальні, особистісні та інтеграційні. Вплив на ту або іншу групу факторів корегує процес розвитку кар'єри.

2. Основну роль у розвитку кар'єри відіграють особистісні фактори, до яких відносять природні властивості індивіда; його індивідуально-психологічні особливості; систему потреб, мотивів, інтересів; систему керування особистістю, її «Я-образ».

3. До інтеграційних факторів мікрорівня відносять соціальний статус; рівень матеріальної забезпеченості; соціальні зв'язки індивіда; виховання; освіти, культурні традиції родини.

4. До факторів макрорівня, що впливають на розвиток кар'єри, відносять ситуацію, що склалася на ринку праці; правове забезпечення; національний менталітет.

5. У менеджменті, залежно від виду кар'єри, швидкості переходів від одного посадового місця на інше, виділена така група кар'єрних факторів: економічні, соціально-психологічні, соціально-демографічні, культурні.

6. Проведено статистичний аналіз соціально-біологічних факторів, що впливають на кар'єру менеджерів на машинобудівному виробництві: віку, статі, освіти.

7. Аналіз результатів соціологічних досліджень дозволив зробити такі висновки:

1) у професійно-кар'єрному самовизначенні, як і раніше, домінують особистісні цінності над суспільними;

2) кар'єра для української людини - це, насамперед, спосіб самовираження;

3) відношення до «кар'єризму» змінилося від негативного до нейтрального.

8. Соціологічне дослідження показало, що з переорієнтацією системи цінностей особистості й суспільства відбуваються певні зміни уявлень про кар'єру. У цінностно-мотиваційному аспекті кар'єра розглядається більшістю як спосіб самореалізації особистості. У професійно-практичному аспекті кар'єра презентова на як результуюча процесу узгодження інтересів підприємства з кар'єрним прагненням особистості.

