

*Р. В. ТАРАСЮК, студентка II курсу
(Волинський інститут ім. В'ячеслава Липинського МАУП)*

ПСИХОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОЇ КАР'ЄРИ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО КЕРІВНИЦТВА

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 12, с. 23–24

Підкреслюється вагомість психологічних знань у процесі формування особистої кар'єри, особлива увага приділяється її атрибутам і мотиваціям. Розглядаються позиції, які становлять мотиваційну основу кар'єри як генералізовану форму організаційних досягнень.

На нашу думку, проблеми професійного становлення молоді набули особливої актуальності саме сьогодні, коли висувуються високі вимоги не тільки щодо знань молодого людини, а й до її особистісних характеристик, що впливають на перетворення працівника-початківця у професіонала-фахівця.

Процес професіоналізації підпорядкований єдиній меті, яка співвідноситься з розв'язанням конкретного завдання, що координується кінцевим результатом і наближає її досягнення. З точки зору індивідуально-психологічного аналізу, метою професіоналізації є особиста освіта, тобто професійна майстерність, компетентність, професіоналізм. З позиції соціально-економічного аналізу під метою професіоналізації розуміють управління активністю людини з боку суспільства. При цьому воно постає як носій критеріїв оцінки рівня професіоналізму суб'єкта діяльності. Мета розглядається як нормативно схвалена, тобто розрахована на середні умови формування й подальшого використання професіонала [3].

Психологи-фахівці виділяють шість первинних, найсуттєвіших рис, необхідних для досягнення кар'єри та успіху [5]:

- 1) упевненість у собі;
- 2) комунікабельність;
- 3) здатність до самоутвердження;
- 4) урівноваженість;
- 5) об'єктивність;
- 6) відповідальність.

Атрибутами кар'єри, за твердженням багатьох психологів, є успіх, визнання, самоповага, автори-

тет, матеріальна вигода, міра відповідальності і професійне зростання [1].

Успіх — це реалізована мета. Тому молоді потрібно перш за все вміти ставити перед собою мету, а також досягати її. Покращити своє ставлення до визначення власної мети можна, якщо відповісти на шість запитань [2]:

1. Яка життєва позиція допомагає людині щодо визначення мети?
2. Які принципи визначення мети?
3. Для чого потрібно ставити перед собою мету?
4. Як можна поставити собі мету?
5. Що треба робити далі, якщо не все вдається?
6. Чи здатні Ви допомогти оточуючим у цій благородній справі?

Відомо, що простіше визначити мету, ніж досягти її. Тому, аналізуючи мету своєї кар'єри, необхідно оцінювати два фактори.

По-перше, в організації можливі різні шляхи зміщення вищих управлінських посад, які можуть обмежувати чиїсь можливості. Комуś доведеться змінити організацію, галузь, в якій працює, чи навіть країну, в якій живе.

По-друге, особливо важливі для кар'єри власні задатки, здібності і таланти.

Кар'єризм розвивається тоді, коли умови мотивації досягнень стають самоціллю, зовнішньою ознакою стану (статусу), корисливості, гіпертрофованого честолюбства, розрахунку на матеріальне благополуччя [3].

Відповідно мотиваційну основу кар'єри як генералізовану форму організаційних досягнень становлять такі позиції:

1) гомеостатична — стосується суб'єкта організаційних відносин;

2) антигомеостатична — стосується суб'єкта організаційної діяльності.

Отже, мотивація кар'єри [1]:

а) спрямована в майбутнє;

б) гетерогенна за своєю природою регуляції досягнень;

в) передбачає наявність етапів у цілісній програмі мотивації досягнень і значення інтенсивності досягнень.

У житті кожної молодої людини існують етапи, коли перед нею постає необхідність у з'ясуванні власних життєвих цілей. Звичайно вони збігаються із віковими періодами.

За С. В. Мочерним, існують такі психологічні фактори, що обумовлюють ефективну діяльність [4]:

1) психологічне забезпечення професійної діяльності (розв'язання проблеми професійного становлення: професійна підготовка + підвищення кваліфікації);

2) пошук та активізація резервів управлінського персоналу, що включає:

а) оцінку і підбір менеджерів;

б) оцінку та покращання соціально-психологічного клімату + згуртування персоналу щодо завдань організації і вдосконалення стилю, кар'єри ділових стосунків;

в) психологічне забезпечення довгострокових цілей організації + розробка кадрової політики фірми + утворення ділових механізмів управління фірмою + соціотехнічна система.

На нашу думку, молодь насамперед повинна пам'ятати, що найважливішим моментом у прийнятті рішення стати підприємцем є усвідомлення ступеня ризику і можливої невдачі. Підприємці ризикують кар'єрою та благополуччям не лише фінансовим, а й сімейним. Фінансові невдачі можуть мати серйозні емоційні наслідки, позначитися на здоров'ї.

Багато фахівців вивчали зв'язок між стилем управління і його успішністю [1; 2].

Зокрема, встановлено, що [5]:

1) сутність роботи керівника пов'язана зі стилем його управлінської діяльності;

2) виявом стилю діяльності керівника є основні управлінські вміння;

3) представники різного стилю різняться співвідношенням управлінських умінь.

Характерні особливості стилю управлінської діяльності, що сприяють досягненню успіху [4]:

1) оптимальний розподіл сил і часу при організації діяльності колективу;

2) надання переваги певним способам вирішення проблем;

3) творче мислення керівника як системотворча ознака моделі успішного керівництва;

4) швидкість сходження на посаду керівника, адаптація до незвичних умов, успішне переборювання труднощів.

Щоб керувати ефективно, лідеру необхідно заслужити авторитет у своїх підлеглих. На наш погляд, йому допоможуть такі поради-рекомендації:

1. Будьте самим собою.

2. Не бійтеся сказати: "Я не знаю".

3. Ніколи не давайте людям відчуття, що Ви їх використовуєте.

4. Тримайте дистанцію.

5. Стримуйте свої емоції.

Отже, формуючи особисту кар'єру, молодь повинна перш за все звертати увагу на особливості поведінки, необхідні для досягнення успіху. Крім того, треба ознайомитись з атрибутами кар'єри, характерними особливостями стилю управлінської діяльності. Вміла реалізація здобутих теоретичних знань стане безумовною запорукою ефективного керівництва.



Література

1. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. — К.: Лібра, 1998. — 270 с.
2. Дзвінчук Д. Психологічні основи ефективного управління: Навч. посіб. — К.: Нічлава, 2000. — 280 с.
3. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. посіб. — К.: Вид-во КНЕУ, 1997. — 248 с.
4. Основи підприємницької діяльності: Посіб. / С. В. Мочерний та ін. — К.: Академія, 2001. — 280 с.
5. Психологія в менеджменті: Навч. посіб. / С. Комишко, Л. Курант, О. Самборська та ін. — Тернопіль, 1999. — 400 с.