

А. П. ПОПЛАВСЬКА, старш. викл.
(Запорізький державний університет)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 127–129

Зміни соціальної ситуації в Україні, активізація процесу розбудови українського суспільства призводять до поступової трансформації різних державних інститутів. Збройні Сили України є одним із таких інститутів, який нині прямує важким шляхом до реорганізації своїх структур з метою переходу до професійного статусу [1; 2].

Справді, процес професіоналізації передбачає зміни не тільки в управлінні, а й у підвищенні рівня професійної відповідальності військово-службовців. Беззаперечно те, що управляти легше тією людиною, яка чітко усвідомлює цілі свого життя.

Професійному самовизначенню відповідає за американським варіантом поняття “планування кар’єри”. Оскільки слово “кар’єра” з французької – це успішне просування у галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, то критеріями кар’єри є задоволеність життєвою ситуацією (суб’єктивний критерій) та соціальний успіх (об’єктивний критерій).

Проблему кар’єри досліджували, на жаль, лише окремі вітчизняні психологи (В. О. Ядов, М. Ф. Сафонова, А. Н. Толстая).

А. Н. Толстая виокремила дев’ять етапів еволюції індивідуальної кар’єри [4]:

1. Міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар’єру розмиті, особистість тільки готується до процесу навчання майбутньої професії.
2. Освіта та опанування знань. Цей етап залежить від вимог майбутньої професії.
3. Вхідження особистості у світ професії, адаптації, виникнення професійного “Я”-концепту.

4. Професійне навчання та подальша спеціалізація в умовах конкретної організації.
5. Досягнення постійного членства в організації, з’ясування особистих мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення своїх здібностей, можливостей або слабких якостей.
6. Якщо професійне зростання в організації неможливе, то прийняття рішення про перехід до іншої організації (перші 5–10 років кар’єри).
7. Криза. Переоцінка своїх можливостей, виникнення питання щодо правильного вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку.
8. Зниження рівня професійних якостей, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі.
9. Вихід на пенсію, трансформація професійного образу “Я”.

Більш вузьким поняттям, яке допомагає диференціювати вимоги людини до успішної кар’єри, є поняття кар’єрних орієнтацій. Серед зарубіжних учених дослідженням кар’єрних орієнтацій займалися Е. Шейн, Д. Сьюпер, Д. Мак-Клеланд. Зокрема, Д. Мак-Клеланд виокремив три основних мотиви, що впливають на вибір особистої кар’єри: прагнення влади, прагнення успіху та мотив причетності.

Вибір кар’єри – це дуже відповідальний крок у житті будь-якої людини, особливо такої, що обрала кар’єру військовослужбовця. Поняття успішної кар’єри пов’язане насамперед із вдалим самовизначенням. Які саме фактори беруться до уваги, коли людина зупиняє свій вибір на професії військового? По-перше, це атрибутивний фактор (бажання носити військову форму), по-друге, патріотичний фактор (бажання присвятити

своє життя служінню Батьківщині), по-третє, професійний компонент (бажання оволодіти військовою спеціальністю), по-четверте, відносна захищеність в економічному плані стабільність роботи та розміру пенсійного забезпечення.

Як співвідносяться ці фактори та які з них є найважливішими? Такі питання ми ставили на початку нашого дослідження. Мета цієї роботи — здійснити апробацію методика оцінювання кар'єрних орієнтацій Едгара Шейна для виявлення основних кар'єрних орієнтацій військовослужбовців [5].

Методика складається із 41 твердження, на які необхідно відповісти за допомогою десятибальної шкали.

Е. Шейн виокремив вісім основних кар'єрних орієнтацій:

1. Професійна компетентність:

- наявність здібностей та талантів у певній сфері;
- бажання бути майстром своєї справи;
- можлива втрата інтересу до роботи, якщо відсутня можливість розвивати свої ідеї;
- статус має відповідати рівню майстерності;
- керування не є цікавим і можливо лише у межах компетенції.

2. Менеджмент:

- орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших;
- повнота відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організацій;
- наявність професійного та життєвого досвіду, аналітичних навичок та навичок міжособистісного і групового спілкування, емоційної рівноваги;
- обов'язкова умова досягнення висунутої мети — це отримання посади з реальними управлінськими можливостями.

3. Автономія:

- певна незалежність від організаційних правил, розпоряджень та обмежень;
- потреба все робити по-своєму, самому приймати рішення — коли, над чим і скільки працювати;
- недотримання правил організації (робочий час, одяг, місце роботи);
- якщо орієнтація яскраво висловлена, то особистість може відмовитись від просування по службі.

4. Стабільність характеризується потребою у безпеці, передбаченні життєвих подій та поділяється на два типи:

- стабільність місця роботи (пошук роботи в організаціях, які забезпечують визначений термін служби, мають хорошу репутацію, спла-

чують великі пенсії та ін.), при цьому можливі географічні переміщення, якщо цього потребують інтереси компанії;

- стабільність місця проживання (це пов'язане із географічним регіоном, із вкладенням заощаджень у власний будинок, тобто перехід на іншу роботу можливий тільки у межах місця проживання).

5. Служіння:

- робота з людьми, служіння людству, бажання зробити світ кращим;
- зміст реалізації основних життєвих цінностей має збігатися з метою організації, інакше робота в ній не можлива.

6. Виклик:

- конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, розв'язання важливих завдань;
- орієнтація на позицію "виграв — програв";
- процеси перемоги та боротьби є важливішими за реальну область діяльності, кваліфікацію.

7. Інтеграція стилів життя:

- орієнтація на інтеграцію різних боків життя;
- домінування у житті тільки родини, тільки кар'єри, тільки саморозвитку;
- перевага надається більше життю загалом, ніж конкретній роботі, кар'єрі, організації.

8. Підприємство:

- бажання створювати щось нове, долати перепони, готовність ризикувати;
- створення свого діла, концепції чи організації.

Дослідження проводились серед 100 військовослужбовців. Дані виявлення кар'єрних орієнтацій наведено у таблиці.

Із таблиці видно, що частіше військовослужбовці вибирають такі кар'єрні орієнтації, як "стабільність роботи", "служіння", "інтеграція стилів життя", далі йдуть "менеджмент" і "автономія", останні місця посідають "підприємство", "виклик", "стабільність місця проживання", "професійна компетентність".

Чому саме такі кар'єрні орієнтації, як "стабільність місця роботи", "служіння", "інтеграція стилів життя", посідають перші місця? Насамперед, це пов'язане з нестабільністю соціально-економічного становища військовослужбовців та їх сімей. Невеликий розмір заробітної платні, неможливість отримати квартиру, ліквідація пільг — все це призводить до бажання стабілізувати своє становище, забезпечити собі та своїй родині належне життя. Але при цьому висловлюється згода на зміну місця проживання. Вибір ще однієї кар'єрної орієнтації, а саме "служіння", не повинен нас дивувати, оскільки вона є складовою процесу самовизначення військовослужбовців. Але дивує те, що за таких со-

Частота вибору різних кар'єрних орієнтацій військовослужбовцями

| Орієнтації, % | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------|---|----------|--------|-------------------------|----------------|
| Професійна компетентність | Менеджмент | Автономія | Стабільність | Служіння | Виклик | Інтеграція стилів життя | Підприємництво |
| 5,0 | 6,7 | 6,7 | роботи — 8,7 місця проживання — 5,5 | 7,4 | 5,8 | 7,5 | 5,9 |

ціально-економічних умов офіцери висловлюють стійке бажання захищати Батьківщину.

Вибір кар'єрної орієнтації "інтеграція стилів життя", можливо, є фактором розчарування своєю професією та спробою змінити свої життєві пріоритети.

Отже дослідження процесу вибору кар'єрних орієнтацій військовослужбовців засвідчує що для забезпечення професійного рівня цієї категорії громадян необхідно враховувати її побажання. Інформація щодо вибору кар'єрних орієнтацій військовослужбовців може бути корисною для забезпечення процесу управління військовими процесами, а також для виконання Програми реформування Збройних Сил України.



Література

1. Закон України "Про оборону" // Газ. "Народна Армія". — 2000. — 28 листоп.
2. Державна Програма реформування Збройних Сил України до 2005 року // Газ. "Народна Армія". — 2000. — 13 жовт.
3. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. — СПб., 2000.
4. Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях // Психология управления: Учеб. пособие / Под ред. А. В. Федорова. — Л., 1991.
5. Shein E. H. Career dynamics: matching individual and organization need / Read. MA: Addison-Wesley, 1978.