

ОГЛЯД ІСТОРІЇ РОЗВИТКУ ТЕОРІЙ ВІДПОВІДНОСТІ КАР'ЄРИ ТИПУ ОСОБИСТОСТІ

У статті проаналізовано історію розвитку теорій відповідності кар'єри типу особистості. Акцентовано увагу на сучасних напрямках розвитку теорій типу людини, що використовують системний підхід.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрні орієнтації, тип особистості, теорії відповідності кар'єри типу особистості

У сучасних умовах, пов'язаних з перехідною моделлю зайнятості від планового господарства до ринкової економіки, різко знизилася роль держави в питаннях регулювання кар'єри, зростає значення власних зусиль і кваліфікації фахівця, а суспільство декларує образ соціально успішної людини, яка досягла кар'єрних успіхів, як найбільш прийнятний і бажаний. На своєму трудовому шляху багато людей можуть стикатися з невідповідністю власних цінностей, потреб, мотивів, уявлень про себе, навичок із займаною посадою, що призводить до високого рівня психічного напруження, незадоволеності, проблем вибору трудового шляху тощо.

У зв'язку із цим видається особливо актуальною проблема вивчення розвитку теорій відповідності кар'єри певним особистісними рисам людини. Насамперед, це має значення для адаптації молодих фахівців до сучасних вимог суспільства.

Мета статті – проаналізувати історію розвитку теорій відповідності кар'єри типу особистості.

До середини минулого століття теоріям відповідності кар'єри та особистості передували теорії окремих особистісних рис. Вони часто являли собою елементи, що не склалися в чітку наукову картину. Однак на цьому етапі досліджень уже було зроблено важливий висновок: незалежно від того, що лежить у центрі бажання кар'єрного зростання, сам факт кар'єрного успіху буде більш імовірним за наявності певних, притаманних людині, особистісних характеристик.

Роберт Бретц (Bretz R.) як особистісні предиктори успішної кар'єри виділяв упевненість, енергійність, ініціативність, емоційну стабільність, стійкість до стресу, інтернальний локус контролю. Р. Брокхаус (Brockhaus R.) провів лонгitudне дослідження особистісних чинників успіху підприємців: у групі успішних підприємців він виявив важливу роль інтернального локусу контролю. Т. Харрелл (Harrell T.) і Б. Альперт (Alpert B.) з'ясували, що кар'єра випускників програм MBA (The Master of Business Administration) більш успішна, якщо їм властива екстраверсія. Ц. Куль (Kuhl C.) і П. Ламбінг (Lumbing P.) пов'язують успішність у кар'єрі з інтернальним локусом контролю, високим рівнем активності, потребою в досягненнях, толерантністю до невизначеності, усвідомленням обмеження в часі та впевненістю в собі [1].

У різних дослідженнях, включаючи вітчизняні, підтверджується висока важливість більш комплексного чинника успішності кар'єри – самоефективності (термін ввів А. Бандура (Bandura A.)). Самоефективність позначає віру в ефекти-

вність власних дій і виявляється в умінні організувати свою діяльність і досягти успіху у відносинах з оточенням [1]. Інший комплексний конструкт – ядро самооцінки (термін введений Т. Дзаджом та об'єднує власне самооцінку, узагальнену самоефективність, інтернальність локусу контролю й негативну афективність) – також багаторазово знаходив підтвердження в дослідженнях як такий, що впливає на загальну успішність кар'єри.

Особлива увага в працях, присвячених кар'єрі, приділялася класичним особистісним конструктам, таким як фактори “Великої П'ятірки”. Загальноновизнаним вважається варіант, запропонований Л. Голдбергом: 1) екстраверсія, енергійність; 2) порозуміння, дружелюбність; 3) свідомість, самоконтроль; 4) емоційна стабільність, стійкість; 5) інтелектуальна й культурна відкритість новому досвіду.

На місце теоріям окремих особистісних рис прийшли дослідження в психології кар'єри, присвячені типології відповідності кар'єри й особистості. На одному з перших етапів такого підходу Д. Сьюпером було запропоновано поняття професійної Я-концепції. За аналогією з більш загальним поняттям Я-концепції професійна Я-концепція являє собою сукупність уявлень про сторони свого “Я”, пов'язані з трудовими та професійними характеристиками, на основі яких людина будує ставлення до себе й взаємодіє з іншими людьми. Професійна Я-концепція, на думку Д. Сьюпера, – це конструкт, який пояснює, наскільки робота “відповідає” особистості кар'єриста [6]. Сформульоване подібним чином визначення цього особистісного конструкту дає змогу проводити паралелі між різними шкалами й змінними професійної Я-концепції та показниками внутрішньої суб'єктивної успішності вибудованої кар'єри, адже цей фактор намагається співвіднести кар'єру й безпосередньо особистість людини.

Спроби типологізації кар'єри відповідно до типів особистості в подальшому робилися як у вітчизняній психологічній традиції, так і за кордоном. У цьому контексті Е.А. Клімов розглядає окреслену проблематику з позицій провідного об'єкта, на який орієнтована праця людини. Виходячи із цього, усі професії діляться за типом взаємодії на види: а) людина – природа; б) людина – техніка; в) людина – знак; г) людина – художній образ; д) людина – людина [5].

З погляду професійного самовизначення зарубіжний дослідник кар'єри Дж. Голланд (J. Holland) пропонує схожу типологію особистостей на підставі того, на що орієнтований суб'єкт праці у своїй діяльності. Він виділяє шість типів особистості: 1) реалістичний (орієнтація на маніпулювання інструментами і механізмами); 2) дослідницький (орієнтація на пошук); 3) артистичний (орієнтація на самопрезентацію); 4) соціальний (орієнтація на взаємодію з людьми); 5) підприємницький (орієнтація на вплив на людей); 6) конвенціональний (орієнтація на маніпулювання даними та інформацією). На думку Дж. Голланда, один із цих типів повинен у людини домінувати, але в цілому особистість здатна пристосовуватися, використовуючи стратегії двох або більше типів [3].

Однак найбільш часто використовуваним унаслідок емпіричної затребуваності поняття, що відбиває потребнісну та смислову сторону кар'єрних траєкторій людини, стало поняття кар'єрної орієнтації. Кар'єрні орієнтації, на думку багатьох дослідників [1; 4; 6], – одне із центральних понять професійної Я-концепції. Вони визначаються як уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, сенси та потреби, що відносяться до просування в професійній діяльності [6].

Виникаючи в процесі соціалізації на основі та в результаті навчання на початку розвитку кар'єри, кар'єрні орієнтації відображають наявність усвідом-

люваних пріоритетних професійних потреб у структурі особистості. Актуалізація кар'єрних орієнтацій відбувається в ситуації вибору, впливаючи як на вибір професійної діяльності, так і конкретного місця роботи [4].

Історія вивчення цієї проблематики сягає 1957 р., коли А. Гулднер (Gouldner A.) запропонував дихотомію кар'єрних орієнтацій, протиставивши професійно-технічну та організаційну орієнтації. Уже з їх назв було очевидним, що люди, орієнтовані на перший варіант, були схильні до досягнення визнання їх дій колегами по професійному середовищу, а люди, орієнтовані на останній варіант, – на просування в організації службовими сходами. Більш пізні дослідження продемонстрували надмірну спрощеність цієї моделі [7]. Тому однією з найпоширеніших теорій кар'єрних орієнтацій можна назвати більш комплексну теорію якорів кар'єри відомого американського дослідника Е. Шейна, що виділив спочатку п'ять, а потім розширив свій список до восьми основних кар'єрних якорів: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво [6].

Методика визначення кар'єрних орієнтацій Е. Шейна була багаторазово випробувана та валідована в рамках різних досліджень, що проводилися в різних країнах. Кар'єрні орієнтації залежать від сімейного виховання, особистісних рис співробітника, типу професійної діяльності, в яку залучається людина, а також від культурних і соціальних відмінностей. Незважаючи на солідний вік розглянутої теорії (концепції якорів кар'єри не менше ніж 30 років), факт відповідності окремих орієнтацій тим чи іншим особистісним рисам був науково підтверджений лише у відносно недавньому дослідженні [8].

Роблячи короткий огляд теорій відповідності кар'єри типам особистості, не можна не зупинитися на американській теорії типу (type theory) і вітчизняній соціоніці. Вихідна теоретична база в обох типологіях одна – ідеї К. Юнга про психологічні типи, що базуються на чотирьох дихотоміях: екстраверсія-інтроверсія, логіка-етика, сенсорика-інтуїція, раціональність-ірраціональність, але розвивалися обидві теорії паралельно й незалежно, тому їх зміст і мова багато в чому різні. Однак обидві вони широко застосовуються на практиці для визначення спрямованості професійної діяльності людини залежно від її типу.

На відміну від психології, яка робить наголос на формуванні психологічного типу людини під впливом різних факторів, соціоніка визнає, що є природний каркас особистості (соціотип). Усі складні системи, а людина є саме такою системою, спеціалізовані щодо виконуваних ними функцій. Існує селекція інформації, тобто деяка спеціалізація в її обробці, завдяки якій інформаційний потік сприймається й обробляється глибоко та якісно.

Будучи носієм певного типу інформаційного метаболізму (способом обміну інформацією з навколишнім світом), людина експертним шляхом вибирає з навколишнього світу саме ті інформаційні аспекти, які може обробити найкращим чином. Отже, у неї присутні вроджені схильності до певного виду діяльності (і професій), зумовлені типом його інформаційного метаболізму. Дуже важливим моментом у визначенні соціотипу є діагностика установки саме на вид діяльності. За В. Гуленко, можна виділити чотири таких установки, що утворюються шляхом перетинання юнгівських дихотомій логіка/етика і сенсорика/інтуїція [2]: управлінці, сайєнтисти, соціали, гуманітарії. У зв'язку із цим можна припустити зв'язок між установками соціотипу на вид діяльності і якорями кар'єри чи кар'єрними орієнтаціями.

Необхідно також зауважити, що останні дві зазначені теорії розглядають індивіда як модель, тобто використовують системний підхід, який, на відміну від окремих рис і конкретних характеристик, може демонструвати більш узагальнені й комплексні результати щодо чинників успішності кар'єрних процесів.

Висновки. У статті ми розглянули історію розвитку теорій відповідності кар'єри типу особистості й дійшли висновку, що їм передували теорії окремих особистісних рис, які часто являли собою елементи, що не склалися в чітку наукову картину. Пізніші дослідження показали, що на місце теорій окремих особистісних рис прийшли дослідження в психології кар'єри, присвячені відповідності кар'єри та типу особистості. Сьогодні стрімко розвивається американська теорія типів і вітчизняна соціоніка, які розглядають тип як природний каркас особистості, застосовуючи методи моделювання та системний підхід, що може послужити надалі інструментом у більш глибокому дослідженні залежності кар'єрних орієнтацій від типу індивіда.

Список використаної літератури

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста / О.О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
2. Гуленко В.В. Соционика идет в школу. Педагогам, родителям, детям о типах и отношениях / В.В. Гуленко, В.П. Тыщенко. – М. : Черная белка, 2010. – 280 с.
3. Еремін Б.Л. Управление персоналом: учеб. для вузов / Б.Л. Еремін, Т.Ю. Базаров, Е.А. Аксенова. – М. : Юнити, 2007. – 560 с.
4. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А.А. Жданович. – М. : 2008. – 20 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М., 1996. – 400 с.
6. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Питер, 2000. – 298 с.
7. Kim Y. Career orientations of R&D professionals in Korea / Y. Kim, J. Cha // R&D Management. – 2000. – Vol. 30. – № 2. – P. 121–138.
8. Warr P. Preferences for Careers and Organisational Cultures as a Function of Logically Related Personality Traits / P. Warr, A. Pearce // Appl. Psychol.: an International Review. – 2004. – № 53. – P. 423–435.

Стаття надійшла до редакції 16.11.2012.

Шаповалова Н.П. Обзор истории развития теорий соответствия карьеры типу личности

В статье анализируется история развития теорий соответствия карьеры типу личности. Акцентируется внимание на современных направлениях развития теорий типа человека, использующих системный подход.

Ключевые слова: *карьера, карьерные ориентации, тип личности, теории соответствия карьеры типу личности.*

Shapovalova N. History review of development of theories of compliance of career to personality type

The author analyzes the history of development of theories of compliance of career to personality type. The attention is focused on the modern directions of development of theories of human types that utilize system approach.

Key words: *career, career orientations, type of the personality, theory of compliance of career to personality type.*