

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6
Кафедра соціології та психології**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни «**Психологія управління**»
обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти,
галузь знань 26 «Цивільна безпека»,
спеціальність – 262 «Правоохоронна діяльність»

(для денної та заочної форми навчання)

за темою УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол № 7 від 30.08.2023

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол № № 7 от 25.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол № 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
Протокол № 8 від 15.08.2023

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга
Л.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук, професор Нечитайло І. С.

(Презентація 1) ЛЕКЦІЯ : УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ

Навчальні питання

1. Кар'єра, критерії успішної кар'єри;
2. Модель партнерства по плануванню кар'єри;
3. Типи кар'єри;
4. Сучасна модель партнерства по плануванню кар'єри;
5. Гендерні аспекти побудови кар'єри.

Основна література:

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2010. – 568 с. –
2. Кайлюк Є. М. Психологія управління / Є. М. Кайлюк, Г. Г. Фесенко. – Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. – 202 с. –
<http://eprints.kname.edu.ua/24396/1/%D0%9F%D1%83%204.1.12.pdf>.

Допоміжна література:

3. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. / Л.О. Шевченко, Ю.В. Кобікова, І.В. Ламаш та ін.; [Міжнар. благод. фонд "СНІД Фонд Схід-Захід", Харк. нац. ун-т внутр. справ]. - Київ : [б.в.], 2015. - 148 с.
4. Кулініч І. О. Психологія управління / І. О. Кулініч. – К.: Знання, 2011. – 415 с.
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : [Навч. посіб.] / В. С. Лозниця. – К.: ТОВ «УВПК»Екс об», 2000.– 512 с.
6. Психологія управління / Ходаківський Є. В. Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – 3-тє вид. перероб. і доповн. – К. 2011. – 664 с..
7. Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Лаврентьева А.О. Психологія управління : навч. посібник Х. : НТУ "ХПІ", 2001. - 160 с.
8. Угрин О.Г. Психологія управління : практ. посібник Львів : ЛьвДУВС, 2017. - 163 с.
9. Чепіга Л.П., Шевченко Л. О. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійної роботи студентів – Харків: Константа, 2020 – 80 с.
10. Якубовська С. С. Психологія управління / С. С. Якубовська . – Рівне : НУГВП, 2010. – 360 с. –

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
2. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
3. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
4. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>

5. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
6. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
7. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
8. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
9. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
10. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

(Презентація 2) Поняття кар'єри

Розвиток співробітників – один з основоположних чинників успіху організації. Саме тому з початку 80-х років організації, орієнтовані на довгострокову ефективну роботу, беруть на себе турботу про планування та управління розвитком кар'єри своїх співробітників.

Слово «кар'єра» означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності.

У широкому розумінні кар'єра — професійне просування, зростання як етапи сходження людини до професіоналізму, перехід від одних його рівнів до інших. Результат кар'єри — високий професіоналізм людини, досягнення визнаного професійного статусу.

У вузькому розумінні кар'єра — це посадове просування. Тобто це не тільки оволодіння рівнями і ступенями професіоналізму, але і досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, заняття певної посади.

Виділяють два критерії успішної кар'єри: *об'єктивний та суб'єктивний*. Об'єктивно процес кар'єрного зростання можна оцінити по двох параметрах: рух усередині організації та рух усередині професії. Найчастіше як основний параметр об'єктивного успіху розглядають просування по службових сходах. Критерієм особистісної, суб'єктивної успішності може бути власна думка людини про те, чи досягла вона успіху, до якого прагнула. Важливим суб'єктивним моментом є залежність успіху від референтної групи, до якої людина себе відносить. Суб'єктивна оцінка успіху пов'язана із зовнішніми параметрами — тим, що для оточуючих є символом успіху (заробітна платня, престиж, визнання).

(Презентація 3) Планування кар'єри полягає у визначенні цілей розвитку співробітника і шляхів, що ведуть до їх досягнення. Планування кар'єри вимагає як від самого співробітника, так і від організації певних зусиль, в той же час планування кар'єри створює ряд переваг як для співробітника, так і для організації. Для співробітника участь в процесі планування кар'єри означає:

- підвищення ступеня задоволеності від роботи в організації, яка надає йому можливість професійного зростання та підвищення рівня життя;
- чіткіше бачення особистих та професійних перспектив і можливість планувати інші аспекти власного життя;
- можливість цілеспрямованої підготовки до майбутньої

професійної діяльності;

- підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Організація одержує наступні переваги:

- мотивованих та професійних співробітників, які пов'язують свою професійну діяльність з даною організацією, що підвищує продуктивність праці та знижує текучість кадрів;
- можливість планувати розвиток організації з урахуванням професійного розвитку співробітників;
- на основі індивідуальних планів розвитку кар'єри визначати потреби персоналу в професійному навчанні;
- групу зацікавлених в професійному зростанні співробітників для просування на ключові посади.

Тому сучасна модель партнерства по плануванню кар'єри припускає співпрацю трьох сторін:

- працівника
- його керівника
- відділу персоналу.

Співробітник несе відповідальність за планування власної кар'єри, керівник надає підтримку в плануванні кар'єри, оскільки розпоряджається ресурсами, управляє розподілом робочого часу, бере участь в атестації. Відділ персоналу грає роль професійного консультанта та здійснює загальне управління процесом розвитку кар'єри в організації.

(Презентація 4) Основні стадії та етапи індивідуальної кар'єри

Велику значимість має поняття стадій кар'єри. Вони визначаються як періоди, відмічені різними завданнями розвитку та кар'єрними інтересами.

Стадія кар'єри - період стабільного сталого розвитку кар'єри, певний ступінь професіоналізму, що характеризується своїми завданнями та кар'єрними інтересами.

Виникнення та зміна цих періодів пов'язані з поняттям «плато» кар'єри, яке може бути двох видів: організаційним - особистість має потенціал, але досягнення більш високих позицій в організації неможливо в силу об'єктивних причин; особистісним - відображає брак потенціалу або бажання працювати на більш високому рівні.

Феномен кар'єрного «плато» виникає як результат уявлення фахівця про неможливість його кар'єрного просування. Даний феномен виражається в стабілізації досягнутого професійного рівня, він виражений тим більше, чим менші задоволеність від роботи, можливість планування кар'єри та ідентифікація професіонала з його організацією, підприємством. Але існують способи, за допомогою яких можна дати поштовх розвитку працівника, який перебуває на «плато». Це можуть бути, по-перше, спонсорство, рекомендації і, по-друге, психологічне консультування.

У процесі професійної діяльності людина проходить певні етапи розвитку кар'єри.

Етапи розвитку кар'єри різняться за своїм внутрішнім змістом. У роботі

А. Н. Толстої (1991) виділяються дев'ять етапів в еволюції індивідуальної кар'єри.

1. Обдумування майбутнього роду занять. На цьому етапі уявлення про кар'єру обмежено професійними стереотипами, а критерії успіху ще розмиті, особистість поки лише готується почати відповідний професії процес навчання.

2. Освіта і тренування. Цей етап багато в чому залежить від вимог конкретної професії.

3. Входження особистості в світ професії. Для більшості людей, незалежно від підготовки, виникає момент «шоку від реальності». Головна психологічна проблема на цьому етапі - проблема адаптації. У міру того як людина дізнається про реалії своєї роботи та про свої можливості в ній, відбувається виникнення професійного «Я-концепту».

4. Професійне навчання та подальша спеціалізація індивіда в умовах конкретної організації. Тривалість цього етапу залежить від професії, організації, складності роботи тощо.

5. Досягнення членства в організації. Людина усвідомлює значимий образ себе як члена організації, як професіонала. З'ясовані особисті мотиви та особисті цінності, виникає відчуття свого таланту, відбувається усвідомлення своїх сил та слабкостей.

6. Прийняття рішення про своє членство в організації в разі незадоволення нею або великих можливостей професійного зростання в іншій організації. Зазвичай це відбувається в перші 5-10 років кар'єри.

7. Криза. Більшість людей до середини кар'єри проходять через період переоцінки себе, незважаючи на те, що кар'єра складається благополучно. Виникають питання про правильність початкового вибору професії, про рівень досягнень, про майбутній шлях розвитку, оцінюються масштаб досягнутого, ступінь витрачених зусиль, перспективи продовження або зміни роду діяльності, стратегії дій на період, що залишився у професійному житті. Така переоцінка створює базу для прийняття рішення про подальший шлях особистості в сфері кар'єри.

8. Зниження залученості в професію та приготування до відходу на пенсію. Для деяких людей приготування до пенсії приймає форму заперечення: напруга, що виникає в зв'язку з перспективою можливого припинення професійних занять, виражається в агресивному продовженні діяльності.

9. Вихід на пенсію. Найбільший інтерес представляє трансформація професійного образу «Я», коли людина розлучається з професійною роллю. Тривалість кожного етапу різна і не завжди пов'язана з віком та професією. Ступінь зв'язку з віком залежить від конкретної кар'єри. Якщо людина змінює професію, етапи можуть повторюватися. Звичайно, придбана в юності професія, як правило, визначає майбутню кар'єру, але багатьом людям за своє життя не один раз доводиться переучуватися, отримувати нову спеціальність і починати все спочатку в зовсім іншій для себе діяльності. Люди змінюють роботу в 30- (тридцяти), 40 -(сорок) і 50(п'ятдесяти) -

річному віці, а деякі починають займатися новою справою навіть вийшовши на пенсію.

(Презентація 5) Виділяють сім етапів трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтацій та установок.

1. Ідеалізація дійсності. Для цього, початкового етапу кар'єри характерні великі надії, очікування та ентузіазм.

2. Крах надій. У людини виникає усвідомлення розриву між перебільшеними очікуваннями та бажаннями, з одного боку, і реальними обставинами - з іншого. З'являється відчуття тривоги та занепокоєння.

3. Виклик всьому та непокора (приховані і явні). Переживши етап краху надій, людина приходить до висновку, що справи, очевидно, не підуть так, як хотілося б, якщо вона не вживе якихось певних дій.

4. Відхід від справ. Цей етап настає тоді, коли людина починає відчувати, що більше не має сенсу навіть намагатися якось змінити хід подій.

5. Усвідомлення. Цей етап характеризується почуттям відповідальності та бажанням змінити щось в собі.

6. Рішучість. Вольове зусилля дозволяє на цьому етапі перейти до реальних дій.

7. Переконаність. Основна характеристика цього етапу - активне, постійне бажання поліпшити стан справ.

Послідовність, в якій перераховані етапи об'єктивуються у різних людей, не є постійною. Деякі з етапів можуть випадати, інші повторюватися.

Типи кар'єри

Загальновизнана типологічна теорія американського дослідника Дж. Холланда (1973), спеціально розроблена для вирішення кар'єрних проблем і використовувана в практиці роботи служб зайнятості населення. За допомогою своєї теорії він обґрунтовує існування в західній культурі шести типів особистості: реалістичного (Р), дослідницького (Д), артистичного (А), соціального (С), підприємницького (П), конвенціонального (К). Кожний з цих типів є продуктом постійної взаємодії між різноманітним культурним та особистісним чинниками, включаючи батьків, соціальний клас, фізичне оточення, спадковість.

В основі типології людей, що будують свою кар'єру залежно від особистісних особливостей, лежать три характеристики:

- Самооцінка. Вона відображає впевненість людини в своїх професійних та особистих силах, її самоповагу, адекватну оцінку того, що відбувається.
- Рівень домагань. Високий рівень домагань передбачає, що людина хоче багато чого досягти, піднятися по службових сходах, готова ризикувати та братися за важкі завдання; для низького рівня домагань характерно небажання ризикувати та прагнення не втратити досягнутого.
- Локус контролю (екстернальність - інтернальність).

Дослідниця К. Торшина виділяє шість типів кар'єри:

«Альпініст». Людина з високою самооцінкою та рівнем домагань, інтернал. Робить кар'єру свідомо, з повною внутрішньою самовіддачею,

проходить всі ступені кар'єри, до наступного кроку приступає, закріпившись та підстрахувавшись. Зазвичай, це хороший професіонал, йому не треба допомагати — досить не заважати, він не схильний до різких необдуманих рішень, прагне добиватися своєї мети.

«Ілюзіоніст». Людина з високою самооцінкою та рівнем домагань, екстернал. Прагне до висот, схильний користуватися сприятливими обставинами, вважає за краще здаватися, ніж бути. Легко засвоює зовнішні ознаки успіху, вміє їх експлуатувати, вміє маніпулювати оточуючими, не бере на себе великої відповідальності. Орієнтований на імідж компанії, тому можливий відхід до конкурентів. Представники цього типу можуть виконувати представницькі функції, якщо вони не вимагають відповідальних рішень.

«Майстер». Людина з високою самооцінкою та низьким рівнем домагань, інтернал. Йому цікаво освоювати нові області, професії, одержувати нову інформацію, але, одержавши інформацію, може втратити до неї інтерес. Просування по соціальних сходах його мало цікавить. Головне для нього внутрішнє життя, рух вперед; може раптово міняти діяльність. Йому потрібно дати можливість розвиватися, освоювати новий напрям.

«Мурашка». Людина з низькою самооцінкою та низьким рівнем домагань, екстернал. Хороший професіонал в своїй справі, працює строго по поставленому завданню, має мотивацію на уникнення невдач, успішний як виконавець, його не можна навантажувати повноваженнями.

«Колекціонер». Для цього типу характерні низька самооцінка, але високий рівень домагань, екстернальність. Втім, людина хоче досягти вершин, але дуже довго готується почати професійну діяльність. У неї декілька освіт, закінчено багато курсів, але немає реального досвіду роботи, вона туманно уявляє собі свою кар'єру, хоче відразу стати начальником, має високі грошові домагання, але, якщо упокорить свої амбіції, може стати хорошим співробітником.

«Узурпатор». Цьому типу кар'єри властиві низька самооцінка, високий рівень домагань, інтернальність. Ця людина завжди сподівається на себе, піднімається по службових сходах, рухома самолюбністю; проявляє відчуття недовіри до оточуючих, тому контролює не тільки себе, але і інших. Успішно працює в стабільній ситуації, в нестабільній ситуації хаотична. Орієнтована на вертикальну кар'єру та авторитарний стиль, для неї важливо бачити перспективу. Вона вміє приймати відповідальні рішення, але результатів добиваються підлеглі.

(Презентація 6) Пропоную вам вивчити власні кар'єрні орієнтації. Для цього вам необхідно відповісти на питання опитувальника «Якір кар'єри».

ОПИТУВАЛЬНИК «ЯКІР КАР'ЄРИ»

(Опитувальник Е.Шейна, адаптований В.Е. Вінокуровою, В.А. Чикер).

Інструкція: Відзначте на листі відповідей, наскільки важливим для вас є кожне з пропонованих нижче тверджень за 10-бальною шкалою (1 бал – «абсолютно неважливо» або «абсолютно не згоден», 10 балів – «виключно важливо» або «повністю згоден»).

Лист відповідей

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.
25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.
33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.
			41.				

Текст методики

1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери.
2. Здійснювати спостереження, вплив та контроль над людьми на всіх рівнях.
3. Мати можливість робити все по-своєму та не бути обмеженим правилами якої-небудь організації.
4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та соціальною захищеністю.
5. Прагнути приносити користь людям, допомагати іншим.
6. Працювати над проблемами, які представляються майже нерозв'язними.
7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були взаємно урівноважені.
8. Створити та побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю.
9. Продовжувати роботу по своїй спеціальності, ніж одержати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.
10. Бути першим керівником в організації.
11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями.
12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу.
13. Використовувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ краще.
14. Змагатися та перемагати інших.
15. Будувати кар'єру, яка дозволить мені продовжувати слідувати моєму способу життя.
16. Створити нове комерційне підприємство.
17. Присвятити все життя вибраній професії.
18. Посісти високу керівну посаду.
19. Мати роботу, яка надає максимум свободи та автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо.
20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням.
21. Мати можливість використовувати свої уміння та таланти для служіння важливій меті.
22. Єдина дійсна мета моєї кар'єри - знаходити та вирішувати важкі

проблеми, незалежно від того, в якій області вони виникли.

23. Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй сім'ї та моїй кар'єрі.
24. Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, які дають мені можливість почати і побудувати власну справу.
25. Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції.
26. Я хотів би досягти такого положення в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їх діяльність.
27. У моїй професійній діяльності я понад усе піклувався про свою свободу та автономію.
28. Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж одержати підвищення або нову роботу в іншій місцевості.
29. Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.
30. Змагання і виграш - це найбільш важливі сторони моєї кар'єри.
31. Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє мені вести таке життя, яке мені подобається.
32. Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.
33. Я б швидше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.
34. Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.
35. Я не хочу, щоб мене утрудняла яка-небудь організація або світ бізнесу.
36. Я б вважав за краще працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.
37. Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної меті.
38. Я відчуваю процвітання тільки тоді, коли я постійно залучений в рішення важких проблем або в ситуацію змагання.
39. Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж добиватися успіху в кар'єрі.
40. Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.
41. Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

Обробка та інтерпретація результатів.

Опитувальник «Якір кар'єри» містить 8 діагностичних шкал для вимірювання кар'єрних орієнтацій («якорів кар'єри»). По кожній кар'єрній орієнтації, тобто по кожному стовбцю, необхідно підрахувати кількість балів. Для цього підсумуйте бали та поділіть їх на кількість питань, тобто на 5 (окрім орієнтації «стабільність», в якій кількість балів необхідно поділити на 6). Отримане значення свідчить про вираженість у вас відповідної кар'єрної орієнтації. Узагальнений результат - середнє значення суми балів, одержаних по всіх кар'єрних орієнтаціях, - може говорити про вираженість чинника *професійної мотивації*, про спрямованість на професійну діяльність. Якщо ви набрали найбільшу кількість балів у першому стовбці, то вам притаманна орієнтація «Професійна компетентність».

1. Професійна компетентність. Ця орієнтація пов'язана з наявністю

здібностей та талантів в певній області (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Людина з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, вона особливо щаслива, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що повинно виражатися в статусі, відповідному її майстерності.

2. Менеджмент. В даному випадку першорядне значення мають орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій в організації. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не займе посаду, на якій зможе управляти різними сторонами діяльності підприємства.

3. Автономія (незалежність). Первинна турбота особистості з такою орієнтацією - це звільнення від організаційних правил, розпоряджень та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити по-своєму: самому вирішувати, коли, скільки та над чим працювати. Звичайно, кожна людина в деякій мірі потребує автономії, проте, якщо така орієнтація виражена сильно, то особа готова відмовитися від просування по службі або від інших можливостей ради збереження своєї незалежності.

4. Стабільність. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці та стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачені. Розрізняють два типи стабільності - стабільність *місця роботи* та стабільність *місця проживання*. Стабільність місця роботи має на увазі пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має хорошу репутацію (немає текучості кадрів), піклується про своїх працівників після звільнення та платить великі пенсії, виглядає надійнішою в своїй галузі. Людина другого типу, орієнтована на стабільність місця проживання, пов'язує себе з географічним регіоном.

5. Служіння. Основними цінностями при даній орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» тощо. Людина з такою орієнтацією має можливість продовжувати працювати в цьому напрямі, навіть якщо їй доведеться змінити місце роботи. Вона не працюватиме в організації, яка ворожа її цілям та цінностям.

6. Виклик. Основні цінності при кар'єрній орієнтації цього типу - конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, рішення важких задач. Людина орієнтована на те, щоб «кидати виклик». Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу-програшу». Процес боротьби та перемога важливіші для людини, ніж конкретна область діяльності. Новизна, різноманітність та виклик мають для таких людей дуже велику цінність.

7. Інтеграція стилів життя. Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін способу життя. Вона не хоче, щоб в її житті домінувала тільки сім'я або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Вона прагне до того, щоб все це було збалансовано.

8. Підприємництво. Людина з такою орієнтацією прагне створювати щось нове, вона хоче долати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає

працювати на інших, а хоче мати свою справу. Причому це не завжди творча людина, для неї головне - створити справу, концепцію або організацію. Підприємець продовжуватиме свою справу, навіть якщо спочатку він терпітиме невдачі та йому доведеться серйозно ризикувати.

За результатами цієї вправи поділіться на семінарі вашими міркуваннями з учасниками групи.

Гендерні аспекти побудови кар'єри

Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях особлива увага приділяється гендерним аспектам побудови кар'єри. За американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах з середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів — це жінки.

Темп залучення жінок до підприємництва в шість разів перевищує темп залучення в цю сферу чоловіків.

За даними ООН, найближчими роками передбачається збільшення частки жінок на посадах керівників до 45-50%, що ставить важливе завдання підготовки жінок-керівників.

Основні гендерні стереотипи, що стосуються побудови кар'єри, відображаються у відомому вислові: «Для жінок шлях до управлінської кар'єри пов'язаний з подоланням численних перешкод, а для чоловіків — з реалізацією численних можливостей».

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менше чоловіків зацікавлені в просуванні по службі та підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну платню; володіють не меншим відчуттям відповідальності.

Розвитку жіночої кар'єри об'єктивно заважає необхідність поєднання службових, подружніх та материнських функцій. Тому не викликає здивування той факт, що жінки, яким вдається зробити кар'єру та добитися керівної посади, як правило, залишаються самотніми або відчують сильну фізичну та емоційну напругу та відчуття провини.

Проте, можна відмітити такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, спрямованість на взаємодію з підлеглими, тобто все те, що характерне для моделі сучасного ефективного менеджменту.

Стиль жіночого управління часто називають «перетворювальним» або «м'яким примушенням», його основними характеристиками є:

- 1) активна взаємодія з підлеглими;
- 2) підтримка у співробітника самоповаги;
- 3) підтримка співробітників в стресовій ситуації;
- 4) прагнення до створення оптимального психологічного клімату в організації, профілактика конфліктів;
- 5) підтримка здоров'я, організація сумісного дозвілля;
- 6) «фінансова кмітливість», детальне планування;
- 7) «інстинкт виживання», розумний ризик, прагнення утримати придбане та завоювати нове;

- 8) інтуїція;
9) відчуття гумору, оптимізм, віра в себе.

(Презентація 7) Гендерні характеристики керівників - чоловіків та керівників – жінок

Характеристика	Чоловіки	Жінки
Стилі керівництва	Чоловікам краще дається авторитарний стиль керівництва. Їм більше властиві об'єктивність, довіра до колег, впевненість у собі, відсутність дріб'язковості, комунікативна врівноваженість, вимогливість до підлеглих. Чоловіки схильні до ризику, об'єктивні та здатні сприймати працівників такими як вони є.	Жінкам краще дається стиль соціального лідера. Вони більш товариські, уважніші до людей, готові до співпраці, активніші та динамічніші у спілкуванні, доброзичливіші, чутливіші, експресивніші. У них вища стійкість у стресових ситуаціях, вони ефективніше застосовують індивідуальний підхід до підлеглих. Разом з тим, вони більш конформні та залежні від групи, їм притаманна сильніша, ніж у чоловіків, тривожність, вони менш агресивні, більш схильні до опіки. Центральними комунікативними якостями жінок є: порядність, гнучкість у стосунках, повага до людей, колегіальність, надання ініціативи підлеглим та врахування індивідуальних особливостей.
Орієнтованість на проблеми	Чоловікам властиві перспективна та ділова орієнтованість на проблеми	Жінки орієнтовані на вирішення поточних проблем, особистісним ставленням до них
Основи рішень	Основою для прийняття рішень у чоловіків є безпристрасність	Жінки схильні приймати рішення на основі чуттєвості
Ставлення до інших	Чоловіки схильні ставитися до інших людей прямолінійно	Жінкам притаманна гнучкість у ставленні до оточуючих
Об'єкт уваги	Об'єктом уваги чоловіків є в першу чергу зміст роботи	Жінки приділяють увагу формі роботи

У дослідженнях жіночої кар'єри виділяються культурні, освітні,

юридичні та психологічні бар'єри.

Специфіка жіночої кар'єри полягає в тому, що жінка поєднує кар'єру з активним виконанням ролей матері, дружини, домогосподарки, а це служить джерелом «рольової напруги», стресу, оскільки професійна та сімейні ролі є однаково значущими, що особливо виражено у молодих жінок.

Побудова кар'єри часто супроводжується негативними емоційними переживаннями, пов'язаними з недостатньою увагою до близьких та особливо дітей. Важливий чинник успішної кар'єри жінок — практика сімейного виховання батьківської сім'ї. У переважній більшості, кар'єрно успішні жінки — це старші діти в повних одно-двохдільних сім'ях, де батьки мають високий освітній та соціально-професійний статус. Сформовані в батьківській сім'ї високі життєві стандарти, прагнення до досягнення та незалежності пов'язані з успішною побудовою кар'єри. При цьому особливо важливі «нетрадиційні» установки матері щодо ролі жінки в суспільстві, а також підтримуюча поведінка батька.

Отже, вимоги до управлінської діяльності не можуть бути втілені в життя без урахування статі керівника, тому що діапазон відмінностей між чоловіками та жінками є достатньо широким та охоплює не лише біологічні показники, але й перебіг соціопсихологічних процесів, поведінкові прояви дій тощо. Гендерний аспект проблеми в управлінні — це дослідження збігів та відмінностей між чоловіками та жінками в управлінській діяльності.

Контрольні питання:

1. Дайте визначення поняття кар'єри, назвіть критерії оцінки успішності кар'єри.
2. Які типи кар'єри ви знаєте?
3. В чому полягають переваги управління кар'єрою в організаціях?
4. Поміркуйте, чому, на Вашу думку, виникають складності у жіночій кар'єрі?