

ԿԱՐԻԵՐԱՅՈՒՄ ՀԱՋՈՂՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԵԼՈՒ ՍՈՑԻԱԼ-ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ

ԳԱՅԱՆԵ ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ

Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական
մանկավարժական համալսարանի
դոցենտ

gohargrigoryan@rambler.ru

Համառոտագիր

Հոդվածում վերլուծության է ենթարկվել կարիերայի հաջողության և արդյունավետության սոցիալ-հոգեբանական հիմնախնդիրները, անդրադարել ենք անհրաժեշտ տեսամեթոդաբանական հիմքերին: Քննարկվում է գոյություն ունեցող հասկացություններն ու մոտեցումները՝ կապված կարիերայի սահմանման և հասկացությունների դուրս բերման հետ: Համեմատական վերլուծության է ենթարկվում կարիերայի և անձի հարաբերակցության եզրերը, առաջարկվում է նոր մոտեցում կարիերայի հաջողության փոփոխականների կիրառմամբ:

Բանալի բառեր և բառակապակցություններ. կարիերա, կարիերայի հաջողություն, կարիերայի սոցիալ-հոգեբանական գործոններ, կարիերայի կողմնորոշումներ:

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА

ГАЯНЕ ГРИГОРЯН

доцент Армянского государственного
педагогического университета
им. Х. Абовяна

gohargrigoryan@rambler.ru

Аннотация

Анализируются концепции, затрагивающие социально-психологическую проблематику успешности карьеры. Обсуждаются существующие определения и подходы к понятию карьеры, возможные векторы изучения данной проблемы. Детально рассматриваются факторы успешности карьерных процессов, включая типологии соответствия карьеры и личности. Формулируется ав-

торское определение карьеры, предлагается подход к оценке наиболее значимых ее детерминант, подразумевающий выделение комплексных личностных и организационных факторов.

Ключевые слова и фразы: карьера, карьерный успех, карьерные социально-психологические факторы, карьерные ориентации.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF A SUCCESSFUL CAREER

GAYANE GRIGORYAN

Armenian State Pedagogical University after Kh. Abovyan

Associate Professor

gohargrigoryan@rambler.ru

Abstract

The article analyses the concepts affecting the socio-psychological problems of career success, required theoretical and methodological grounds are covered. Existing definitions and approaches to the concept of career and possible avenues of study are discussed. Success factors in career processes are discussed in detail, including career-personality typologies. An author's definition of a career is formulated, and an approach to the evaluation of the most important determinants of a career is proposed, which implies highlighting complex personal and organizational factors.

Keywords and phrases: career, career success, career socio-psychological factors, career orientations.

Պատմականորեն կարիերայի մասին պատկերացումները կապված են աշխատակցի կազմակերպության ծառայողական աստիճանով վեր բարձանալու հետ այն գործունեության շրջանակում, որն անձն ընտրում է իր աշխատանքային գործունեության սկզբում: Սակայն կյանքի շարժընթացը միանգամայն փոխել է այս մոդելը: Մրցակցությունը, տեղեկատվական տեխնոլոգիաները և սպառողին հատկացված հատուկ ուշադրությունը բերել են այնպիսի դասական երևույթների դերի անկմանը, ինչպիսին է <<կարիերայի հիերարխիկ կառուցվածքը>> [3, էջ 69]: Ժամանակի հրամայականով կազմակերպությունները վերացրել են <<կարիերայի աստիճաններ>> հասկացությունը և կենտրոնացրել են իրենց ուշադրությունը կարիերայի ձևավորման սոցիալ-հոգեբանական գործոնների վրա:

<<Կարիերա>> եզրույթը ուշադրության կենտրոնում է գտնվում ինչպես մի շարք գիտակարգերի, այնպես էլ ողջ հասարակության կողմից: Տարբեր ժամանակահատվածներում տարբեր կերպ է մեկնաբանվել մարդու կողմից աշխատանքային գործունեության մեջ հաջողության հասնելու միտումները: Երկար ժամանակ բացասական իմաստով էր կիրառվում <<կարիերիզմ>> եզրույթը՝ բովանդակելով մարդու հոգեբանական դիմանկար, ով ձգտում է ամեն գնով հասնելու իր առջև դրված նպատակներին: Հասարակարգի փոփոխման հետ մեկտեղ փոխվեց նաև ժամանակակից մարդու պատկերացումները: Այսօր բավականին շատ են տարբեր հետազոտություններ սոցիոլոգիայի, մենեջմենթի ոլորտում նվիրված այս հասկացությանը, սակայն առաջատար մնում է սոցիալական հոգեբանությունը: Այս ոլորտում հետազոտությունները <<կարիերա>> եզրույթը վերլուծում են և ուսումնասիրում տարբեր կողմերից [9]:

Կարիերան կարելի է նկարագրել մասնագիտական և կազմակերպչական զարգացման պլանում, երկրորդ հերթին, մասնագիտական զարգացումը կարող է դիտարկվել ներքին զգացողությունների հետ միաժաման արտաքին գործոնների վերլուծության հիման վրա:

Կարիերայի սոցիալ-հոգեբանական գործոնները հանդիսանում են հաջող ձևավորված կարիերայի գործոնները: Մեր կողմից փորձ է արվել համակարգել և ներկայացնել մի շարք գործոնների համատեղումը հաջողակ կարիերայի դեպքում: Մի շարք հետազոտողների կողմից փորձ արվել է համակարգված ներկայացնել կարիերան պայմանավորող սոցիալ-հոգեբանական գործոնները [1], այնուամենայնիվ դասակարգումը սահմանափակվել է միայն արտաքին և ներքին գործոնների շուրջ պարփակվելով: Մեր դիտարկումների հիման վրա

մենք համախմբել և Ձեզ ենք ներկայացնում հետևյալ սոցիալ-հոգեբանական գործոնային տիպաբանությունը՝

- Սոցիալ-իրավիճակային գործոններ
- Կազմակերպչական գործոններ
- Անհատական-հոգեբանական գործոններ
- Կարիերային հանդեպ սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումներ:

Մեր հոդվածի շրջանականներում հիմք ենք ընդունել Ե. Մուլի կարիերայի գործոնների տիպաբանության վերլուծությունը, որտեղ նա ամրապնդում է այն փաստը, որ յուրաքանչյուր իրավիճակ յուրատիպ է անդրադառնում խնդիրների լուծման և որոշումների կայացման գործընթացի վրա: Որոշ հետազոտողներ այս գործոնը անվանում են <<կենսական հանգամանքներ>>, որոնք անհատական գործոնների ազդեցության տակ անձի սոցիալիզացիայի ժամանակ պայմանավորում են նրա կարիերայի ապագան: Սակայն այս տիպաբանության մեջ անհատական-հոգեբանական գործոնները զուտ պարփակվում են ներքին գործոններ անվանմամբ:

Դուրս բերված սոցիալ-հոգեբանական գործոնների հիման վրա տարբերակում են մասնագիտական և ներկազմակերպական կարիերա տեսակները, որոնց դիֆերենցումը կարող է որոշիչ լինել անձի հետագա մասնագիտական աճի համար **[8, էջ 147–153]**:

Մասնագիտական կարիերան բնութագրվում է նրանով, որ կոնկրետ աշխատակիցը իր մասնագիտական գործունեության պրոցեսում անցնում է զարգացման տարբեր փուլերով՝ ուսում, աշխատանքի ընդունվում, մասնագիտական աճ, անհատական մասնագիտական ընդունակությունների զարգացում: Միևնույն ժամանակ ներկազմակերպական կարիերան աշխատակցի զարգացման փուլերի հաջորդաբար փոխարինումն է մեկ կազմակերպության շրջանակներում: Ներկազմակերպական կարիերան, ինչպես ընդունված է անվանել, իրականացվում է հետևյալ ուղություններով.

- ✓ ուղղահայաց, այսինքն վերելք կառուցվածքային հիերարխիայի առավել բարձր աստիճանին. առավել հաճախ հենց դրա հետ են կապում <<կարիերա>> հասկացությունը, քանի որ այստեղ առաջընթացն ավելի բացահայտ է,
- ✓ հորիզոնական - ֆունկցիոնալ ոլորտ տեղափոխությունն է կամ ծառայողական դերի կատարումը այն աստիճանի վրա, որը չունի խիստ ձևական ամրագրում կազմակերպչական կառուցվածքում,

- ✓ կենտրոնախույս - կազմակերպության ղեկավարությունն ընթացող շարժումն է, ինչը բավականին գրավիչ է հանդիսանում աշխատակիցների համար, արտահայտվում է վստահելի դիմումներով և առանձին կարևոր հանձնարարություններով, հանդիպումների հրավերներով և խորհրդակցություններով:

Ծառայողական կարիերայի պլանավորումը իրականացվում է ելնելով անձի սոցիալ-հոգեբանական ներուժի գնահատման արդյունքներից, անհատական ներդրումներից, աշխատակիցների տարիքից, արտադրական փորձից, որակավորումից և պաշտոնների առկայությունից: Կադրերի բաշխման նախնական տվյալներ են հանդիսանում ծառայողական կարիերայի մոդելները, ձեռնարկության փիլիսոփայությունը, Աշխատանքային օրենսգիրքը, աշխատակցի պայմանագիրը, գրանցումը, պաշտոնական հրահանգները և աշխատակիցների անձնական գործերը:

Կարիերայի պլանավորման հիմքը հաճախ դառնում է, այսպես կոչված, **կարիերոգրաման [6, էջ 58]:** Դա փաստաթուղթ է, որը կազմվում է 5-10 տարվա համար, պարունակում է անձի ադմինիստրացիայի պարտավորությունները աշխատակցի հորիզոնական և ուղղահայաց տեղաշարժման համար, իսկ մյուս կողմից՝ նրա պարտականությունները բարձրացնելու կրթության, որակավորման, մասնագիտական վարպետության մակարդակը:

Կարիերայի պլանավորումը կայանում է կարիերայի զարգացման նպատակների որոշման մեջ և այն ճանապարհների, որոնք տանում են դեպի դրան հասնելը: Ճանապարհներն իրենցից ներկայացնում են պաշտոնների հաջորդականություն, որոնց վրա անհրաժեշտ է աշխատել մինչ նպատակային պաշտոնը զբաղեցնելը:

Կարիերայի զարգացում են անվանում այն գործողությունները, որոնք ընդունում է աշխատակիցը իր պլանի իրականացման համար **[2, էջ 68]:** Կարիերայի զարգացումը ստեղծում է որոշակի առավելություններ և աշխատակցի համար, և կազմակերպության համար: Անձի համար առավելությունները հետևյալն են.

- ✓ բավարարվածության առավել բարձր մակարդակի կազմակերպությունում,
- ✓ անձնական մասնագիտական հեռանկարների ու հնարավորությունների առավել հստակ պատկերացումներ պլանավորելու համար անձնական կյանքի այլ ոլորտները,

- ✓ ապագա մասնագիտական գործունեությանը նպատակաուղղված պատրաստականության հնարավորություն,
- ✓ աշխատանքի շուկայում մրցունակության բարձրացում:

Կազմակերպության համար առավելություններն են.

- ✓ նպատակաուղղված աշխատակիցների առկայություն, որոնք կապում են իրենց մասնագիտական գործունեությունը տվյալ կազմակերպության հետ, ինչը բարձրացնում է աշխատանքի արտադրողականությունը և նվազեցնում է աշխատուժի հոսքը,
- ✓ պահանջարկի որոշումը աշխատակիցների մասնագիտական ուսուցման մեջ առանձին աշխատակիցների կարիերայի պլանների զարգացման հիման վրա,
- ✓ պատրաստակամ աշխատակցիների բացահայտում՝ կարևոր պաշտոնների զբաղեցման համար:

Եվ այսպես, մեր կողմից կատարված վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ կարիերայի հաջողության վրա ազդում են բազմաթիվ գործոններ, որոնք փոխկապակցված են և բարդ են դարձնում կարիերայի հետազոտությունների հնարավորությունները: Կարիերայի ղեկավարման առանձնահատկություններն էլ կանխատեսելի են դարձնում կարիերայի հաջողվածության և արդյունավետության աստիճանը: Կարիերայի հաջողվածության համար կարևորագույն ռեսուրս է հանդիսանում կարիերայի հանդեպ սոցիալական դիրքորոշման մասին պատկերացումները, անհրաժեշտ կրթվածության մակարդակը և անձնային գործոնները: Անձնային գործոնների մեջ կարևոր է առանձնացնել միջանձնային հարաբերություններում ճկուն լինելը և կոնֆլիկտային հարաբերություններում կառավարելի լինելը **[4, էջ 214]**: Արդյունքում կարիերայի սոցիալ-հոգեբանական գործոնների առանձնացումը մատնանշում է կարիերայի տարբեր մոդելներ մշակելու անհրաժեշտությունը, տարբեր փոփոխականների առանձին-առանձին վերլուծությունը: Անձի կողմից մասնագիտական զարգացման հանդեպ ձգտումները մշտապես պետք է դիտարկել արտաքին սոցիալական իրավիճակային գործոնների համատեքստում, որոնց մեր վերլուծության արդյունքում կանվանենք անհատական-հոգեբանական և կազմակերպական-սոցիալական փոփոխականներ: Այս փոփոխականները կարող են պայմանավորել հաջողակ կարիերան, եթե միասնական և համակարգված են հանդես գալիս ու կառավարվում անձի կողմից:

Գրականություն

1. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. N 3. С. 92–98.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело Лтд, 1994. 320 с.
Грошев И. В. Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Юнити-Дана, 2004. 288 с.
3. Егоршин А. П., Филимонова С.Г. Карьера одаренного менеджера. М.: Логос, 2006. 510 с.
4. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2008. 20 с.
Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие. М.: Форум, 2009. 647 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионала. М., 1996. 400 с.
Малинин Е. Д. Философия жизненного успеха. Практическое руководство: учеб. пособие. М.: МОДЭК, 2004. 304 с.
6. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. N 4.
7. Чернышев Я. Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика // Мир психологии. 2008. N 2.
8. McCrae R. R., Costa P.T. Personality in adulthood: A five-factor theory perspective. N.Y.: Guilford Press, 2003.