**Чинники розвитку кар’єри**

(Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар’єрою. Навч.пос. – К.: Центр учбової літератури, 2007. –с. 63-69)

Виділяють сучасні основні фактори, що впливають на роз­виток кар'єри (рис. 28).

Особистість - явище соціальне. її соціальність полягає у то­му, що вона є продуктом спілкування людей.

До основних факторів, що характеризують особистість та її поведінку, відносять:

• природні властивості індивіда, його індивідуально-психологічні особливості;

• систему потреб, мотивів, інтересів;

• систему керування особистістю, її «Я-образ».

***Природні властивості індивіда*** - це те, що закладено в ньому від народження і, як правило, характеризується тим або іншим ступенем виразності таких динамічних характеристик, як активність і емоційність.

Розглядаються психологічні особливо­сті індивіда через поняття «Екстраверсія»-«інтроверсія», темперамент, здібності.

Рівень розвитку здібностей, як відомо, залежить від вродже­них задатків і від умов навчання й виховання. У цьому випадку нас цікавить, чи можна до початку кар'єрної самореалізації ви­значити, до якої області діяльності найбільш придатна людина, щоб заощадити його час і сили на пошуки покликання. Більшість дослідників, що займаються цими проблемами, дійшли висновку про варіативність розвитку й прояву здібностей у різних людей. Відомо багато випадків раннього професійного" самовизначення при наявності яскраво виражених здібностей, обдарованості.

На Заході люди, що бажають зробити кар'єру, приділяють велику увагу інтеграційним факторам. До інтеграційних факто­рів, на наш погляд, належать:

• соціальний статус;

• рівень матеріальної забезпеченості;

• соціальні зв'язки індивіда;

• виховання;

• освіта;

. культурні традиції сім'ї і т. д.

Ця група факторів дуже важлива, їм надають великого зна­чення «досвідчені кар'єристи». На підтвердження хотілося б при­вести складові кар'єрного успіху, які, на думку Лі Якокки, дозво­лили йому зробити успішну кар'єру менеджера компанії «Форд», а пізніше - «Крайслер».

• рішучість;

• везіння («Я виявився на належному місці в належний час»);

• сила волі;

• «Допомога багатьох гарних людей»;

• оптимізм;

• ввічливість і гарні манери;

• заповзятливість;

* ораторське мистецтво;

• уміння викладати свої думки на папері («Твердий порядок письмового викладу якої-небудь ідеї - це перший крок до її перетворення в життя»);

• ерудиція;

• комунікабельність («Уміння контактувати з людьми - це геть усе»);

• гарна освіта в області гуманітарних наук («Головне - це закласти міцні основи знань в області літератури, добре опанувати усну й письмову мову»);

• посидючість;

• цілеспрямованість;

• уміння зосередитися й раціонально користуватися своїм часом;

• уміння визначати пріоритети;

• уміння розпізнавати характер людей;

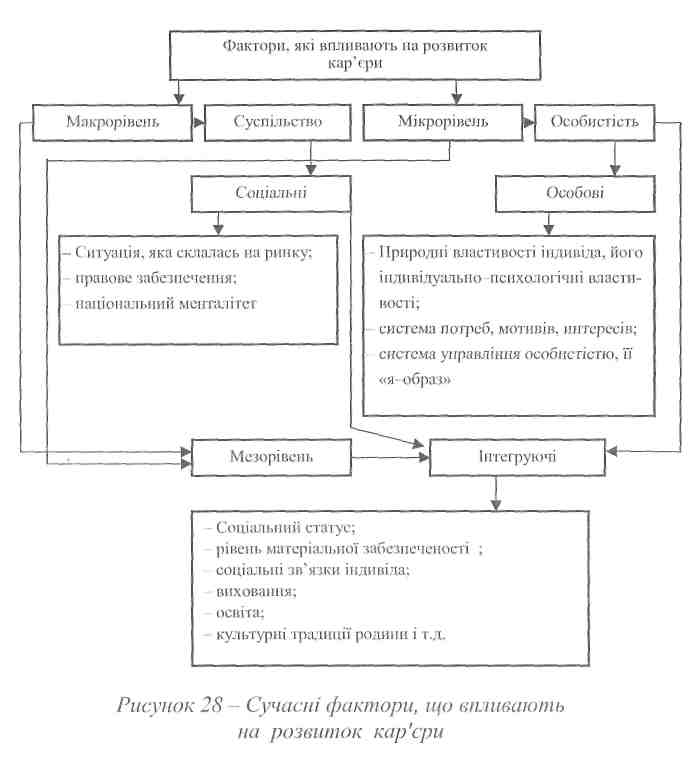
• уміння визнавати свої помилки;

• уміння йти на ризик;

• уміння слухати так само, як говорити;

• самореклама;

• зовнішній лоск.



Серед безлічі факторів макрорівня, що впливають на розви­ток кар'єри, можна виділити такі:

• ситуація, що склалася на ринку праці;

• правове забезпечення;

• національний менталітет.

***Ситуація, що склалася па ринку праці***

Проведений аналіз стану офіційного ринку в рамках попиту на працю і його пропозиції дозволяє зробити висновок, що на сьогоднішній день ситуація на ринку праці складається не самим сприятливим чином. Це самий вагомий фактор із точки зору його впливу на розвиток кар'єри.

Дані, наведені в численних дослідженнях, свідчать про те, що пропозиція на ринку праці значно перевершує попит. Ця си­туація не сприяє успішному розвитку кар'єри. На наш погляд, го­ворити про нормальний розвиток кар'єри можна тільки в тому випадку, якщо попит на працю перевищує його пропозицію. У протилежному випадку на ринку праці створюються такі ситуа­ції, що порушують кар'єрну стратегію:

*1. Маніпулювання безробітними.* З одного боку, в умовах без­робіття кожен працюючий розуміє, що за певних умов він може ви­явитися в рядах безробітних. Така ситуація дисциплінує, людина пра­гне до підвищення активності й кваліфікації. Однак, з іншого боку, наявність безробіття ставить роботодавця в особливо привілейоване положення, дає йому можливість маніпулювати умовами й оплатою праці, а також особистістю працюючого. Безробіття здатне також створювати так звану «чорну» зайнятість, тобто наймання на роботу відчайдушних безробітних нелегальним шляхом на самих принизли­вих, негуманних і протизаконних умовах.

*2. Дестимулювання безробіттям.* Існує думка, начебто стиму­люючий ефект безробіття поширюється не тільки на працюючих, але й на самих безробітних. Останні прагнуть «стати краще, підвищити свій рівень» і т. д., щоб одержати роботу. Безробіття стимулює й то­му, що людина цінує працю й робоче місце, упорядковуються його професійні орієнтації й переміщення, але вона ж і дестимулює, при­гнічуючи людину страхом, що є гіршим у порівнянні з гарантіями спонуканням до праці для нормальної особистості, тим більше що умови звільнення або збереження роботи часто не визначені.

*3. Нерівні умови для розвитку кар'єри.* З вітчизняної й закор­донної практики відомо, що роботодавцеві властиво ділити робочу силу на вигідну й невигідну. До невигідних працівників, наприклад, відносяться жінки. Невигідними можуть виявитися й працівники, що пред'являють особливі вимоги до організації праці і її оплати, різного роду «критики» й «користолюбці». У проблемному стані, з погляду роботодавця, іноді виявляються люди з неповноцінним здоров'ям, у тому числі й ті, що захворіли на виробництві.

Всі перераховані групи «невигідних» працівників виявля­ються в нерівних умовах при побудові своєї кар'єри в порівнянні з «вигідними». А ситуація на ринку праці, коли попит на робочі місця перевищує пропозиція, збільшує цю ситуацію. Особливо критичною категорією вважають себе безробітні старшого, передпенсійного віку **в** порівнянні з молоддю.

*4. Фактор інертності.* В умовах ризику безробіття одні працівники віддають перевагу сміливому пошуку нової роботи, інші сподіваються на поліпшення, очікують, згодні на мінімум заради стабільності, збереження невигідного, але звичного робіт­нику місця.

Безробітний або розглядається роботодавцем як той, що втратив кваліфікацію, або дійсно губить кваліфікацію - і те, і ін­ше зменшує шанси на успішне продовження кар'єри.

Таким чином, можна зробити висновок, що сприятлива або несприятлива ситуація на ринку праці значно впливає на розви­ток кар'єри. А з огляду на сформовану на сьогоднішній день си­туацію, можна зробити висновок, що це самий вагомий фактор з погляду його впливу на розвиток кар'єри.

Для запобігання негативних для людини наслідків ринкових відносин і створення умов реалізації неекономічних сторін життя і існує держава з її законодавчою базою.

***Правове забезпечення***

Основним документом, що регулює трудові правові відно­сини, вважається Кодекс законів про працю України (далі — КЗПП), затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року. Надалі в КЗПП численними указами Президії Верховної Ради УРСР і законами України вносилися доповнення й зміни.

Необхідно зауважити, що найважливішим питанням на сьо­годнішній день є проблема відновлення нормативної бази зако­нодавства, що регулює сучасні трудові правові відносини, оскіль­ки існуюче законодавство не відповідає потребам нашого часу.

***Національний менталітет***

Закони розвитку суспільства проявляються **в** зв'язку з особ­ливостями країн і народів, національним колоритом забарвлена індивідуальна та групова поведінка. Доброякісного масштабу, що дозволяє вимірювати й порівнювати життєву інтенсивність або рівні розумової активності націй, не існує. Для дітей всіх націй і рас питання «чому?» є головним, і А. Шопенгауер назвав його «матір'ю усіх наук». Крім того, переоцінка національних можли­востей, так само як і ідеї «винятковості окремих націй», небезпе­чні. Відсутність коефіцієнтів порівняння психологічної активнос­ті не виключає національних розходжень у схильностях і здатно­стях - в науці, економіці, мистецтві.

Таким чином, ми розглянули основні фактори, що вплива­ють на розвиток кар'єри. Зрозуміло, мова йде про облік впливу різного роду факторів у їхньому взаємозв'язку, причому без намі­ру висвітлення вичерпного переліку кар'єрних факторів. На наш погляд, неможливо врахувати всі фактори, що впливають на роз­виток кар'єри. Це пов'язано з істотними протиріччями, що випли­вають із аналізу досліджуваного об'єкта:

• соціального та індивідуального в кар'єрі;

• діалектикою процесу й результату;

• суб'єктивного і об'єктивного;

• можливого і дійсності;

• необхідного й наявного.

Беручи до уваги ці протиріччя, можна стверджувати, що за­лежно від того, до якого з полюсів у розвитку кар'єри схильний індивід, варіюється значимість тих або інших факторів, що впли­вають на розвиток його кар'єри.