

Горохова Галина Іванівна (Кропивницький) – аспірантка кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, практичний психолог Кіровоградського машинобудівного коледжу КНТУ

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

У повсякденному житті ми часто стикаємося з вибором: поведінки, рішення, діяльності чи дії тощо. Цей вибір буває нелегким через різноманітність можливих наслідків. Він ще більше ускладнюється, якщо ми не маємо хоча б якихось орієнтирів. Тому для кожної людини особливе значення мають життєві цінності, які звужують розмаїття варіантів рішень до переліку, який співвідноситься з тим, що для нас є важливим, значимим, пріоритетним [3, с. 31]. Структурується цінність у свідомості людини. З'являється бажання щось здійснити, тобто відбувається усвідомлення потреби. Після цього формується інтерес: оцінка соціальних предметів, явищ, дій і вчинків людей з точки зору можливості задоволення бажання. Потім з'являється мотив, що виступає як мета, яка сповіщає про те, що має бути, до чого слід прагнути і за допомогою яких засобів можна досягнути бажаного, що сприймається уже як цінність. Отже, цінності людини формуються в процесі трудової мотивації на основі її потреб та інтересів. Так, потреба в професійному зростанні зумовлює інтерес до знань, які вже сприймаються працівником як цінність [1, с. 144].

Ціннісна орієнтація виявляється в цілях, інтересах, ідеалах. Вона є одним з найважливіших мотивів вибору професії, формування та реалізації життєвих планів людини [1, с. 146]. Від того, на які цінності орієнтований працівник, яке місце в загальній системі його ціннісних орієнтацій займає трудова діяльність, залежить рівень трудової активності працівника, якість виконуваної роботи [1, с. 146].

Численні соціологічні дослідження, які проводились наприкінці ХХ ст., показали, що серед усіх трудових цінностей на перше місце багато людей ставили змістовну роботу, яка б задовольняла потреби у творчості, розвитку особистості, цікавому спілкуванні тощо. При цьому наголошувалося, що активне сприйняття цінності праці зумовлене не тим, що праця є основним джерелом добробуту, а тим, що вона є засобом визнання особи, її творчого самовираження. Іншими словами, робота для багатьох людей – цінність-ціль [1, с. 148]. І мотив при цьому є обставиною, що дає можливість людині конкретизувати цінність [1, с. 154]. Усвідомлюючи ті чи інші складові трудової ситуації, працівник співвідносить їх зі своїми інтересами, потребами, функціональними можливостями. І тільки в цьому контексті здійснює певні вчинки, дії, що формують структуру його трудової поведінки [1, с. 161].

У трудовій сфері вирізняються потреби: матеріальної винагороди за працю, бо вона є джерелом засобів існування; змістовної цікавої праці, яка уможливіє самореалізацію особистості; суспільної значущості праці, бо те, на що витрачаються людські зусилля, має бути корисним; досягнення певного соціального статусу (просування по службових сходинках, повага, визнання); духовної діяльності людини; безпеки та захисту суб'єкта праці; певних трудових результатів [1, с. 171]. Статусна, або соціальна, мотивація має місце, коли людина виконує роботу, керуючись не так її змістом, як тим, що вона забезпечує їй певне місце в соціальній структурі організації, суспільства [1, с. 173].

У своїй праці В. Т. Лозовецька виділяє такі *рушійні мотиви кар'єри*:

- *автономія*. Людиною рухає прагнення до незалежності, можливості робити все по-своєму. У рамках організації вона досягає високих посад, статусу, авторитету,

заслуг, з якими всі змушені рахуватися;

- *функціональна компетентність*. Людина прагне бути кращим фахівцем у своїй справі та вміти вирішувати найскладніші проблеми, орієнтуючись для цього на професійне зростання, розглядаючи посадове просування крізь призму професійного. До матеріальної сторони справи такі люди в основному байдужі, зате високо цінують зовнішнє визнання з боку адміністрації і колег;

- *безпека і стабільність*. Діяльністю працівників управляє прагнення зберегти і зміцнити своє становище в організації, тому за основне завдання вони мають отримання посади, котра дає такі гарантії;

- *управлінська компетентність*. Людиною керує прагнення до влади, лідерства, успіху, що асоціюються з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою, привілеями, визнанням керівництва, швидким просуванням службовими сходами;

- *підприємницька креативність*. Людьми керує прагнення створювати або організовувати щось нове, працюючи творчо. Тому для них основний мотив кар'єри – набуття необхідної для цього влади і свободи, які надаються відповідною посадою;

- *потреба в першості*. Людина прагне до кар'єри заради того, щоб завжди і всюди бути першою, «обійти» своїх колег;

- *стиль життя*. Людина ставить перед собою завдання інтегруючи потреби особистості та сім'ї, наприклад, отримати цікаву, досить високо оплачувану роботу, яка надає свободу пересування, розпорядження своїм часом тощо. Якщо в людини немає сім'ї, то пріоритети надаються змістовності роботи, її різноманітності;

- *матеріальний добробут*. Людьми керує бажання отримати посаду, пов'язану з високою заробітною платою чи іншими факторами винагороди;

- *забезпечення здорових умов*. Працівником керує прагнення одержати посаду, котра передбачає виконання службових обов'язків у таких умовах [2, с. 14]. Отже, люди, працюючи, вкладають у свою роботу різний сенс, керуються різними мотивами, які по-різному діють на трудову поведінку, а отже, і на ефективність праці [1, с. 174].

Проблеми динаміки розвитку професійної кар'єри сучасної особистості пов'язані з недостатнім розвитком її кар'єрних орієнтацій щодо активної професійної самоактуалізації, усвідомлення особливостей власного особистісного і професійного потенціалу, необхідності усвідомленого врахування ступеня відповідності цих особливостей вимогам обраної професійної діяльності, цілеспрямованого розвитку якостей та задатків, необхідних для того чи іншого виду професійної діяльності. Врахування вибору механізмів і динаміки розвитку професійної кар'єри щодо професійної мотивації та забезпечення конкурентоздатності фахівця на ринку праці теж істотно впливає на розвиток професійної кар'єри особистості [2, с. 52].

Учені наголошують, що умовою формування професійної самосвідомості є не тільки самопізнання окремих сторін особистості та її діяльності, але й розширення професійно-психологічних знань суб'єкта праці, формування потреб, мотивації, готовності до розвитку і вдосконалення [2, с. 52].

Отже, професійний розвиток – це процес поетапного досягнення мети з урахуванням «людського фактора» (тобто з урахуванням закономірностей розвитку людини, особливостей психіки тощо) [2, с. 18].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дворецька Г. В. Соціологія праці : Навч. посібник / Г. В. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 244 с.

2. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В. Т. Лозовецька. – Київ: 2015. – 279 с.
3. Лях Т. Л. Професія. Кар'єра. Успіх : Метод. посіб. / Т. Л. Лях, Ю. М. Малієнко, Н. Є Троценко та ін.; За заг. ред. Т. П. Цюман. – К.: Основа-Принт. – с. 132.