

Світлана Пасерба,
студентка 5 курсу
спеціальності «Соціальна робота»
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
svitlana_paserba@icloud.com

Науковий керівник –
кандидат педагогічних наук, доцент
О. Л. Главацька

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ НАУКОВИХ ТЕОРІЙ І КОНЦЕПЦІЙ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Кар'єра як розвиток людини і освоєння ним соціального простору є складним, комплексним і багатоаспектним явищем або соціальним феноменом. Кар'єра знаходиться в полі зору різних наук, кожна з яких виділяє свій предмет. Психологія вивчає особливості мотивації, психологічні характеристики особистості, яка прагне зробити кар'єру; соціологія розглядає кар'єру як соціальне явище, її взаємозв'язок з розвитком суспільства; наука про управління аналізує кар'єру з точки зору її впливу на функціонування і розвиток організації. Повноцінний розвиток кар'єри – це обов'язкова індивідуальна участь, дії з боку кар'єрного середовища (організація), спрямовані на забезпечення необхідних умов для зростання і реалізацію багатого внутрішнього потенціалу особистості, на створення системи справедливої і об'єктивної оцінки його діяльності.

Поняття «кар'єра» знайшла своє відображення у працях зарубіжних (Д. Сьюпер, А. Маркова, Є. Могильовкін та ін.) і вітчизняних (О. Бондарчук, А. Поплавська, С. Тарасова, В. Федорченко та ін.) вчених.

Останнім часом у науці з'явилася низка робіт, присвячених вивченню різних аспектів кар'єри. Так, запропонована інтерпретація психологічної сутності кар'єри (Є. Клімов, О. Молл та ін.), проведені дослідження у сфері кар'єрних орієнтацій особистості (Ю. Бурмакова, О. Жданович, О. Терновська та ін.) та факторам кар'єрного зростання фахівця (Е. Зеєр, О. Москаленко, М. Пряжников та ін.).

Мета статті полягає в аналізі основних наукових теорій і концепцій розвитку кар'єри.

Звернення до проблеми кар'єри значного числа дослідників різних наукових напрямів породило безліч підходів до визначення її сутності. Одні автори дають вузьке визначення кар'єри, розглядаючи її як послідовність посад, займаних працівником в одній організації. Інші вважають, що це складна комбінація таких напрямів діяльності людини як вдосконалення рівня професійного та особистісного розвитку, практичні дії щодо самопрезентації, формування і зміцнення необхідних зв'язків, які сприяють тому, щоб реальне внутрішнє зростання було помічене, гідно оцінене і відображене в формі зовнішнього зростання (підвищення по службі). Попри всю різноманітність підходів і точок зору більшість дослідників об'єднує ідея кар'єри як просування по службовій драбині, що супроводжується зміною навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей працівника [1; 3].

Незважаючи на високу значимість кар'єри в системі соціально-трудова відносин і значну кількість вітчизняних і зарубіжних досліджень, присвячених різним аспектам кар'єрного розвитку, в даний час немає єдиної теорії, яка встановлює закономірності вибору і розвитку кар'єри.

Відповідно до *особистісної теорії* вибору кар'єри на професійну діяльність людини і вибір певного типу кар'єри вирішальний вплив має розвиток потреб. Мотивація вибору кар'єри є функцією інтенсивності й задоволеності потреб. Вибір типу і рівня професійної активності розглядається як результат таких генетичних відмінностей між індивідуумами, які задають особливості в інтелектуальному рівні та способах взаємодії з різноманітними аспектами

навколишнього світу. Крім того, однією з причин вибору людьми різних професійних кар'єр є наявність різних умов навколишнього соціального середовища і виховання в дитячому віці [6].

Теорія розвиваючої перспективи включає наступні основні аспекти: виділення в розвитку людини «стадій життя» і завдань, які вирішуються на кожній стадії, а також встановлення їх впливу на розвиток особистості. Даний підхід акцентує увагу на проблемі розвитку. Кожна стадія життя характеризується потребою і необхідністю вирішити певні завдання розвитку, перш ніж індивід зможе перейти на наступну стадію. Успішна кар'єра, виходячи з даного підходу, є результатом досягнення певних стадій кар'єри до певного віку. Адекватність її вибору ґрунтується на схожості між індивідуальною «Я-концепцією» і концепцією професійної кар'єри, яку людина вибирає [6].

У *психодинамічній теорії* успішність кар'єри залежить від особистості й умов роботи; вибір того чи іншого кар'єрного шляху. Професійні досягнення людини і успіх в просуванні залежать від можливості реалізувати особливості типу особистості в ході здійснення кар'єри. В рамках цього підходу виділяється шість типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький і конвенційний. Один з цих типів завжди домінує у кожній конкретній людині, хоча і залишається можливість використовувати ряд успішних стратегій в рамках двох і більше типів. Дистанції між типами особистості істотно розрізняються [4].

Вирішальна роль у формуванні типу особистості відводиться впливу батьків, який проявляється в спадкових біологічних особливостях, а також створенні необхідних ресурсів, підкріпленні певних форм поведінки, що забезпечують вибір індивідом типу діяльності й кар'єри в точній відповідності зі своїм типом особистості. Адекватність такого вибору розглядається з точки зору його стійкості, задоволеності працею і високою продуктивністю діяльності.

До теорії вибору кар'єри належить *теорія пристосування* до роботи, що описує способи розвитку особистості працівника з усіма його установками, цінностями і потребами, навичками і здібностями, і форму їх співвіднесення з вибором кар'єрного шляху. Відповідно до цієї теорії, між особистісними особливостями працівника і вибором типу діяльності й кар'єри існує чітка відповідність. Провідним поняттям в рамках даної теорії є підкріплення, тобто той професійний досвід, який працівник прагне отримати, спираючись на свої особистісні особливості [4].

Наступний підхід до дослідження кар'єри – *теорія соціального навчання*. Значний внесок у створення і розвиток даної теорії вніс А. Бандура. У цьому підході, так само як і в попередньому, увага акцентується на взаємодії «особистість – робоча обстановка». У той же час теоретичні положення даних двох підходів відрізняються. У теорії соціального навчання, крім біологічного аспекту (спадковість певних ознак від батьків до дітей) важливу роль відіграє школа і соціальне оточення. Різний досвід підкріплення, його взаємодія з біологічними особливостями індивіда і робочою обстановкою формує відповідний набір умінь, навичок і установок у людини. Однією з найбільш значущих особистісних складових, відповідно до даної теорії, визнається самоефективність. Пріоритет віддається вивченню його впливу на професійні прагнення і установки в рамках розглянутого підходу. Те, як людина оцінює власну ефективність, визначає для нього розширення або обмеження можливості вибору виду діяльності, кар'єри; зусилля, які йому доведеться докласти для подолання перешкод; наполегливість, з якою він буде вирішувати завдання професійного і посадового просування [6].

Таким чином, більшість теорій кар'єри зосереджують увагу на дослідженні особистісних факторів кар'єри.

В дослідницькій практиці сформувалися два основних підходи до вивчення кар'єри: з точки зору людини – суб'єкта кар'єри і з точки зору організації-роботодавця. При аналізі кар'єри працівника, крім особистих якостей, вивчається сприйняття кар'єри й інтерпретація її успішності або неуспішності самою людиною. Кар'єра з цієї точки зору пов'язується не тільки з успішністю в конкретній обраній людиною професійній діяльності, а й з успішністю в освоєнні всього різноманіття життєвих ролей. Людина може прагнути не до просування по службових сходах відповідно до ієрархії посад, запропонованих йому організацією, а до того, щоб

домогтися гармонійного балансу між роботою та сім'єю і з точки зору досягнення цих цілей оцінити свою кар'єру як вдачу або невдачу. У цьому сенсі здійснення кар'єри можна порівняти з процесом вибору і реалізації людиною тих чи інших соціальних ролей. Кардинальна відмінність процесу соціалізації ролей під час онтогенезу від свідомого вибору особистістю соціальної ролі полягає в тому, що в першому випадку роль «опановує особистістю», а в другому випадку особистість «опановує роллю», використовуючи роль як інструмент, засіб для перебудови своєї поведінки в різних ситуаціях [3].

Людина може також опанувати різними шляхами і способами здійснення власної кар'єри, розглядаючи просування не як самоціль, а як засіб реалізації свого професійного та особистісного потенціалу, і кар'єра може «оволодіти» людиною. В останньому випадку кар'єра перетворюється в погоню за особистим успіхом у службовій діяльності і мотивується виключно прагненням до власного благополуччя, що розцінюється як кар'єризм [7].

Вивчення кар'єри як механізму управління персоналом в організації передбачає аналіз концепцій розвитку кар'єри, що виробляються роботодавцем в рамках ідеології управління. При цьому під *концепцією розвитку кар'єри* розуміються цільові стратегічні і тактичні установки, сприйняття працівника в системі трудових відносин. Розглядаючи еволюцію концепцій розвитку кар'єри, С. Сотникова виділяє наступні її різновиди:

1) виробничу концепцію (концепція вдосконалення процесу накопичення людського капіталу). В її основі лежить підготовка і перепідготовка працівників, орієнтована на поточні потреби, перспективи розвитку;

2) продуктову концепцію (концепція підвищення якості людського капіталу);

3) торговельну концепцію (концепція стимулювання використання людського капіталу). Вона оперує економічними категоріями та інтересами, носить виражений економічний характер. Його розгляд необхідний для розуміння еволюції поглядів на роль людини в системі трудових відносин;

4) маркетингову концепцію (концепція ефективності задоволення потреб і переваг роботодавця). Вона дозволяє оперативно реагувати на вимоги виробництва до професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили задля забезпечення розвитку організації;

5) соціальну концепцію (концепція соціально-етичного розвитку). Вона спрямована на розв'язання суперечностей між соціальними потребами працівника і реалізованими перевагами роботодавця. Дії із зближення прагнень учасників виробничого процесу на основі задоволення потреб працівника в умовах праці і якості робочого місця та роботодавця в трудовий віддачі працівників призводить до рівноваги між ними і сприяє ідентифікації працівників з організацією, зацікавленості роботодавця в інвестиціях в людський капітал. В кінцевому підсумку це створює матеріальні передумови для соціального благополуччя;

6) концепцію сервісу робочої сили, згідно з якою роботодавець приймає на себе відповідальність за створення і розвиток умов споживання робочої сили з метою підтримки або підвищення рівня власної конкурентоспроможності [4].

Кар'єра тісно пов'язана зі становленням професіоналізму людини і особистістю професіонала, його стилем життя, цілями і ціннісними орієнтаціями. Саме це положення лежить в основі психолого-акмеологічної концепції кар'єри [2].

Отже, різноманітні теорії кар'єри, концентруючи свою увагу на різних характеристиках кар'єрного процесу (вборі варіанту кар'єри, етапності та її взаємозв'язку зі стадіями життя, завданнями професійного розвитку) як основного постулату висувають психологічні особливості особистості у взаємозв'язку з факторами навколишнього середовища.

Концепції розвитку кар'єри розглядають людину як суб'єкта власного кар'єрного розвитку і об'єкта службово-посадового просування. В еволюції підходів організаційні концепції кар'єри зосереджені на людині в системі трудових відносин як на основній робочій силі (людський капітал). На противагу економічному підходу в розгляді концепцій кар'єри психолого-акмеологічна концепція ґрунтується на розумінні кар'єри як вершинного етапу професійного розвитку людини.

Список використаних джерел

1. Алексєва С. В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри / С. В. Алексєва // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наукових праць. – Вип. 16, книга 2. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2012. – С. 3-12.
2. Бородулькіна Т. О. Образ професії як чинник професійного становлення особистості / Т. О. Бородулькіна / Наукові записи Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К. : Міленіум, 2016. – Вип. 31.– С .181-191.
3. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент деловой карьеры / Н. П. Лукашевич. – Харьков : ОКО, 1998. – 560 с.
4. [Сотникова](#) С. И. Управление карьерой: учеб. пособие / С. И. [Сотникова](#). – М. : ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
5. Сурякова М. В. Технологія кар'єри: навч. посібник. / М. В. Сурякова. – Дніпропетровськ : НМетАУ, 2011. – 70 с.
6. Швальбе Б. Личность, карьера, успех : [пер. с нем.] / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М. : АО Издат. группа «Прогресс-Интер», 1993. – 756 с.
7. Шевченко Н. Ф. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: монографія / Н. Ф. Шевченко, М. В. Сурякова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2011. – 236 с.