

helping to express their thoughts easily and beautifully, to engage in dialogue in a relaxed and harmonious manner.

Key words: *students, culture of professional communication, interactive technologies, types of interactions, interactive component of professional communication.*

УДК 37.378

**ЗАРУБІЖНІ КОНЦЕПЦІЇ В КОНТЕКСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ
КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

Л.А. БОГУШ, старший викладач кафедри педагогіки
Міжнародний економіко - гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука
e-mail: milabogush@gmail.com

Анотація. У статті розкрито методологічний потенціал зарубіжних концепцій у контексті дослідження проблеми професійної кар'єри майбутніх фахівців. При цьому враховано, що реальність нашої сучасної дійсності, її соціокультурні підстави істотно відрізняються від соціальної реальності західної Європи, в умовах якої відбувалося формування і розвиток наукових концепцій професійної кар'єри. У статті актуалізовано ті основні зарубіжні концепції, які можна використовувати при дослідженні професійної кар'єри в українському суспільстві.

Ключові слова: *поліваріативна кар'єра, кар'єрний якір, кар'єрна зрілість, професійна кар'єра, евристичний потенціал.*

Актуальність (Introduction). У західному науковому дискурсі професійна кар'єра стає предметом активного вивчення з середини 50-х ХХ століття. До теперішнього часу вже склалися певні підходи до її дослідження, які дозволяють по-різному інтерпретувати поняття «професійна кар'єра», актуалізуючи при цьому окремі його аспекти. У вітчизняних наукових дослідженнях, починаючи з кінця 60-х рр. ХХ століття, вивчали такі соціальні явища, що мають безпосереднє відношення до професійної кар'єри, як вибір професії, трудові переміщення, плинність кадрів, поєднання жіночою соціальних і професійних ролей, але не саму кар'єру, тому що домінувала негативна інтерпретація даного феномена. У 90-х роках ХХ ст. професійна кар'єра актуалізується у вітчизняній науці і відбувається методологічний поворот у її вивченні за рахунок поповнення соціологічного ринку західними дослідницькими теоріями.

На даному етапі у вітчизняних наукових дослідженнях йде пошук методологічних основ дослідження проблеми професійної кар'єри та стратегічного управління нею майбутніми фахівцями з міжнародної інформації. У зв'язку з цим, у сучасному вітчизняному науковому дискурсі активно обговорюється питання про можливість використання методологічного потенціалу зарубіжних концепцій професійної кар'єри при її дослідженні в сучасних умовах української дійсності.

Відповідно до сучасних уявлень про використання західних теорій стосовно до українських реалій, ці теорії не тільки можуть, а й повинні бути використані, оскільки дозволяють в рамках неокласичної моделі наукових досліджень інтерпретувати наукові факти проблеми професійної кар'єри з різних сторін. Але використання західних теорій, які були розроблені на іншому соціокультурному матеріалі, стосовно української соціокультурної специфіки передбачає попередню їх методологічну експертизу, яка по-

винна бути спрямована на «з'ясування ступеня співвідношення різних пластів українського і західноєвропейського соціокультурного досвіду або пошуку їх культурного спільного» [4]. У сучасному українському суспільстві наявність таких соціокультурних збігів обумовлено, перш за все, його модернізацією, з якою пов'язана актуалізація такого соціального явища, як професійна кар'єра.

Аналіз останніх джерел та публікацій (Analysis of recent researches and publications). Вивчення феномену кар'єри в межах психологічного підходу включає спроби пояснити: етапи, закономірності її формування й розвитку, мотивацію кар'єри (D. McClelland, D. Winter); кар'єрні цілі (О. Кібанов); розвиток уявлень про кар'єру (Н. Кірт), механізми кар'єрного процесу (С. Осипов); чинники розвитку кар'єри (С. Kuehl, А. Деркач, М. Салонова); становлення й розвиток особистості в часі кар'єрного просування (О. Молл); моделі кар'єрного просування (Е. Зеєр, М. Пряжников, Ю. Стрелков, Є. Могильовкін, Т. Невструєва).

Найважливіший для педагогіки чинник суб'єктивного ставлення до своєї кар'єри підкреслюють учені Д. Мак Клелланд, О. Кібанов, І. Ладанов, Л. Шнейдер, які розуміють кар'єру як просування в професійному й посадовому розвитку та акцентують увагу на тому, що кар'єра – індивідуально усвідомлені зміни позиції й поведінки, власні судження про майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволеності працею.

Аналіз дефініції досліджуваного поняття в працях Г. Десслера, В. Дятлова, С. Джанер'ян, В. Травіна, О. Цариценцевої довів, що кар'єру розглядають з погляду уявлень: про індивідуальний розвиток як мотивацію до досягнення успіху; знання самого себе; успіх і самовіддачу; самоконтроль і працездатність; процес успішної самореалізації, що супроводжується соціальним визнанням і є результатом просування службовими сходами; як професійний шлях людини, у процесі якого вона формується, як вектор професійного становлення особистості, що залежить від соціально-психологічних характеристик.

Мета (Purpose). Висвітлено теоретичні засади сутності зарубіжних концепцій поліваріативності професійної кар'єри, «кар'єрних якорів», «кар'єрної зрілості», з метою виявлення їх евристичного потенціалу при дослідженні професійної кар'єри в умовах мінливої реальності українського суспільства.

Методи (Methods). Теоретичні (аналіз філософської, педагогічної, психологічної літератури); інтерпретаційно-аналітичний метод, на основі якого вивчалися зарубіжні джерела із застосуванням синтезу, аналізу, систематизації та узагальнення.

Результати (Results). На наш погляд, великий творчий потенціал для дослідження проблеми професійної кар'єри має концепція поліваріативності кар'єри, запропонована Д. Холлом, Ф. Марвісом, Дж. Бріско і іншими зарубіжними науковцями. Ця концепція відрізняється від розуміння моделі кар'єри як лінійно-послідовного просування від нижчих до вищих посад в організаційній ієрархії, що містить прогнозовану серію певних фіксованих етапів [6]. З точки зору прихильників поліваріативності кар'єри кожна кар'єра унікальна і неповторна [3]. Поліваріативність кар'єри відображає складний і динамічний характер кар'єрного росту фахівця, що включає пік, спад, тимчасове повернення на попередній рівень, а також професійну мобільність. Концепція поліваріативності кар'єри передбачає динамічне проходження багатьох кар'єрних циклів, кожен з яких складається з таких міні-стадій професійного розвитку: як входження, освоєння, досягнення майстерності, інтенсивні періоди навчання.

Для майбутніх фахівців, які претендують на успішну професійну кар'єру в першу чергу необхідне володіння метавміннями, особливо такими здібностями як швидка адаптація до часто мінливих умов та ефективне самонавчання, а не конкретним переліком навичок та умінь. З огляду на вплив соціальних, економічних та інших факторів, що впливають на професійну кар'єру, пріоритет все ж надається особистісним

факторам. Д. Холл вважає, що поліваріативність кар'єри базується – на самовизначенні, свободі вибору та зростанні, обґрунтовані особистісними цінностями [7].

У даному підході, на вибір типу кар'єри впливають два головні чинники: обумовленість кар'єрних рішень особистісними цінностями і ступінь незалежності і відповідальності за свою кар'єру. Поліваріативність кар'єри відображає той ступінь, яким фахівець управляє своєю кар'єрою відповідно до особистісних ціннісних орієнтацій і суб'єктивними критеріями кар'єрного успіху. Автори прийшли до висновку, що особистість з більш традиційним ставленням до кар'єрного просування, як правило, більш пасивна в управлінні своєю професійною кар'єрою, частіше очікує ініціативи з боку колеги, керівництва, покладаючи на них більшу частину відповідальності за своє просування [1].

У традиційній кар'єрі відповідальність за зміни покладена на організацію, в поліваріативності – на суб'єкта. Основними цінностями в традиційній кар'єрі виступає кар'єрне просування, в поліваріативності – вільне зростання. Ступінь мінливості традиційної кар'єри нижча, в поліваріативності більш висока. Протягом життя людина може зробити новий вибір, змінити свою роботу і вибудувати кар'єру навколо своїх нових пріоритетів. Критерієм успіху в традиційній кар'єрі виступає матеріально-статусні фактори, в поліваріативності кар'єрі – психологічний комфорт, моральне задоволення, професійний успіх. У своїх наукових дослідженнях Д.Холл актуалізує суб'єктивний характер успіху. Успіх визначається задоволеністю людиною щодо своєї роботи та життя. Матеріальні статки і знаменитість не є визначальними критеріями, а основним критерієм успіху є самооцінка. У традиційній кар'єрі ключовою установкою є прихильність до організації, в поліваріативності – професійна відданість, прихильність власному життєвому шляху [3].

Евристичний потенціал концепції поліваріативної кар'єри при дослідженні професійної кар'єри в умовах мінливої реальності українського суспільства, полягає в тому, що дозволяє означити специфіку формування та розвитку професійної кар'єри на різних етапах розвитку суспільства. Наприклад, такі положення як актуалізація для професійної кар'єри здатності до швидкої адаптації в умовах, що постійно змінюються та ефективне самонавчання, а також можливості зміни професійної кар'єри за допомогою професійної мобільності мають евристичну цінність для розуміння специфіки професійної кар'єри.

У зарубіжному науковому дискурсі щодо означеної проблематики існує концепція кар'єрних якорів, запропонована Е. Шейном [8]. З його точки зору, планування кар'єри – це «процес повільного розвитку професійної «Я-концепції» і самовизначення в термінах власних здібностей, талантів, мотивів, потреб, відносин і цінностей». Для розуміння особливостей управління кар'єрою Е. Шейн вводить поняття «кар'єрний якор». Кар'єрний якор являє собою той значущий інтерес або актуальну цінність для фахівця, який стоїть перед вибором кар'єри. Кар'єрний якор – це наявне уявлення фахівця про себе, що обумовлюють вибір кар'єри. Вони постійно розвиваються і стають все міцніші протягом накопичення життєвого і професійного досвіду. За характеристиками «якорів» можна передбачити, який вид кар'єри виявиться для особистості найбільш задовільним. Е. Шейн виділяє 8 видів кар'єрних якорів.

1. Автономія / незалежність: необхідність відчувати себе вільним і незалежним від організаційних правил, приписів і обмежень, виконання завдань за своїм темпом і стандартами. Можливість працювати самостійно, самому приймати рішення – є головними кар'єрними орієнтирами.

2. Безпека / стабільність: потреба в кар'єрі, яка дозволяє зберегти зайнятість, пристойний дохід, тривалу стабільність, надійність і стійке майбутнє у вигляді хороших пенсійних програм і пільг.

3. Свідомість / ініціативність: необхідність у власній ініціативі творчості, що відображає гідність особистості та гарантує знаменитість.

4. Виклик: потреба в подоланні непереборних перешкод, орієнтація на вирішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі, досягнення успіху через постійну участь у вирішенні складних проблем, ситуації змагання.

5. Технічна / функціональна компетентність: вибір кар'єри обумовлюється потребою уникати рішень, що приводять до управлінської кар'єри і приймати рішення, що дозволяють фахівцю залишитися і рости в обраній галузі.

6. Управлінська компетентність: особистість, яка має значну мотивацію управлінської кар'єри, оцінює себе як фахівця здатного для досягнення високого рівня професійної кар'єри. Спеціалісти, мотивовані на управлінську кар'єру, володіють компетентностями, що дозволяють їм задовольняти свої кар'єрні домагання: аналітичними, міжособистісними, емоційними. Кінцевою метою цих фахівців є посада керівника з високою відповідальністю.

7. Служба або відданість: реалізація основних цінностей – це основна потреби для цієї категорії фахівців: користь суспільству, людям. Їм необхідно бачити конкретні результати своєї діяльності, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті.

8. Інтеграція способу життя: бажання інтегрувати професійну діяльність у повсякденне життя, врівноважуючи індивідуальні потреби, сім'ї та кар'єри. Вибір і підтримка певного способу життя для них важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі. Кар'єра їм цікава лише тоді, коли не порушує звичний їм стиль життя і оточення [8].

Евристичний потенціал концепції кар'єрних якорів полягає у виявленні затребуваних видів професійних кар'єр, а також обґрунтування появи нових видів кар'єр і стратегій їх реалізації в залежності від появи нових кар'єрних якорів, від актуалізації ціннісних орієнтацій і самопрезентації себе в умовах мінливої реальності сучасного суспільства.

Наявна в науковому дискурсі теорія вибору професійного шляху в підлітковому або юнацькому віці також має потенціал для дослідження професійної кар'єри. Як вважає Е. Еріксон, саме в підлітковому віці закладаються уявлення про професійний шлях особистості. На думку Д. Левінсона, важливим аспектом у юнацькому віці є формування мрії, життєвих планів, які згодом намагатимуться зреалізувати. Професійні устремління є частиною життєвих планів. Вчений вважав, що в подальшому особистість неодноразово повертається до своєї мрії, зв'язується з нею. Вчені Ф. Райс і Х. Ремшмідт вважають вибір і освоєння професії одним із завдань розвитку, властивих юнацького віку [6].

Вивчення професійної кар'єри неможливо без визначення основних етапів її розвитку. Вчені по-різному визначають тимчасові рамки кожного етапу професійної кар'єри. Так в концепції «кар'єрної зрілості» Д. Сьюпера професійний розвиток розуміється як тривалий, цілісний процес розвитку особистості. Він виділяє такі стадії і етапи професійного розвитку, як стадія «пробудження», стадія «дослідження», стадія «збереження», стадія «зниження». Стадії професійного розвитку співвідносяться з етапами життєвого шляху, тобто з віком людини. Д. Сьюпер виділяє наступні початкові етапи кар'єри:

1. Етап зростання (від народження до 14 років). У цей час формується Я-концепція, з'являються інтереси, які зможуть вплинути на майбутню професійну кар'єру.

2. Етап дослідження (від 15 до 24 років). На даному етапі відбувається спроба розібратися і визначитися у своїх потребах, інтересах, здібностях, можливостях і цін-

ностях. Цей самоаналіз дозволяє особистості продумати можливі варіанти професійної кар'єри. До завершення даного етапу зазвичай вже підібрана відповідна професія і розпочато етап її освоєння.

Д. Сьюпер вводить поняття професійної зрілості, що виражає поведінку особистості відповідну до завдань професійного розвитку даного віку. Суттєве значення мають індивідуальні професійні переваги і типи кар'єр як способи реалізації індивідом Я-концепції. Стверджуючи себе в професії, що відповідає Я-концепції, особистість домагається самоактуалізації, роблячи все, що може принести найбільше задоволення і максимально сприяти особистісному зростанню [9].

Концепція кар'єрної зрілості дозволяє актуалізувати вибір професійного шляху в підлітковому або юнацькому віці як фактор, який зумовлює професійну кар'єру. На наш погляд, дослідницький потенціал даних концепцій буде в повній мірі зреалізований за допомогою біографічного інтерв'ю, що дозволить зрозуміти первинну обумовленість досягнутого соціально-професійного статусу і Я-ідентичності особистості.

Висновки і перспективи (Discussion). Проаналізовані в статті концепції поліваріативності кар'єри, «кар'єрних якорів» та кар'єрної зрілості, слугують методологічною основою для дослідження професійної кар'єри в сучасних соціокультурних умовах. Професійна кар'єра у представлених концепціях розуміється як самореалізація особистості, обумовлена Я-концепцією особистості.

Професійна кар'єра є одним із способів реалізації таких життєвих стратегій як стратегія успіху та стратегія самореалізації. Тому питання стратегії реалізації професійної кар'єри та фактори, що обумовлюють ефективність даного процесу залишаються актуальними і сьогодні.

Список використаних джерел

1. Грішнова О. А. Левицький М. В. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності. /Україна: аспекти праці. 2005. №4. С. 45–49.
2. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібн. для студентів вищих навчальних закладів Київ: Ніка-Центр, 2006. 536 с.
3. Литвинова Е.Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения // Современная зарубежная психология. 2013. № 2. С. 120.
4. Лукашевич М. П. Соціологія кар'єри: навчальний посібник / Харків, «НГА». 1999. 114 с.
5. Поплавська А. П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів / Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2005. Т. 7, вип. 1. С. 250–260.
6. Соколова А.С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами // Историческая и социально-образовательная мысль. 2013. № 3. С. 100.
7. Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. 2006. 69, 1, August. P. 4-18.
8. Schein E.A. A critical look at current career development theory and research: Career development in organization. San-Francisco CA: Jossey-Bass, 1986.
9. Super D.E. Toward a comprehensive theory of career development: Career development: Theory and practice. Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992.

References

1. Hrishnova, O.A. Levytskyi M.V. (2005). Trudova kariera: suchasni pidkhody do vyznachennia efektyvnosti. [Labor career: modern approaches to the definition of efficiency] . *Ukraina: aspekty pratsi*. 4. 45–49.

2. Korolchuk, M. S., Krainiuk V. M. (2006). Teoriia i praktyka profesiinoho psykholohichnoho vidboru: navch. posibn. dlia studentiv vyshchych navchalnykh zakladiv. [Theory and Practice of Professional Psychological Selection: A Manual for Students of Higher Educational Institutions]. Kyiv: Nika-Tsentr, 536 s.
3. Lytvynova, E.I. (2013). Polyvraryatyvnaia karera: perspektyv yzuchenyia. [Protean carrer: prospects of studying//Modern foreign psychology]. Sovremennaia zarubezhnaia psykholohyia. № 2. S. 120.
4. Lukashevych, M. P. (1999). Sotsiolohiia kariery: navchalnyi posibnyk [Sociology of Career: Study guide]. Kharkiv, «NHA». 114 s.
5. Poplavska, A. P. (2005). Problema zdiisnennia profesiinoi kariery: analiz zarubizhnykh ta vitchyznianskykh pidkhodiv . [The problem of professional career: the analysis of foreign and domestic approaches]. Problemy zah. ta ped. psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuksa APN Ukrainy. Kyiv, T. 7, (1). S. 250–260.
6. Sokolova, A.S. (2013). Profesiynalnaia karera y podkhody k ee yssledovanyiu otechestvennyy y zarubezhnyy avtoramy. [Professional career and approaches to her research by domestic and foreign authors]. Ystorycheskaia y sotsyalno-obrazovatelnaia mysl. № 3. S. 100.
7. Briscoe, J.P., Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. Vol. 69, Iss. 1, August. P. 4-18.
8. Schein, E.A. (1986). A critical look at current career development theory and research: Career development in organization. San-Francisco CA: Jossey-Bass,
9. Super, D.E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development: Career development: Theory and practice. Springfield IL: Charles C. Thomas.

ЗАРУБЕЖНЫЕ КОНЦЕПЦИИ В КОНТЕКСТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Л. А. Богуш

Аннотация. В статье раскрыто методологический потенциал зарубежных концепций в контексте исследования проблемы профессиональной карьеры будущих специалистов. При этом учтено, что реальность нашей современной действительности, ее социокультурные основания существенно отличаются от социальной реальности западной Европы, в условиях которой происходило формирование и развитие научных концепций профессиональной карьеры. В статье актуализированы те основные зарубежные концепции, которые можно использовать при исследовании профессиональной карьеры в украинском обществе.

Ключевые слова: поливариативна карьера, карьерный якорь, карьерная зрелость, профессиональная карьера, эвристический потенциал.

PREPARATION OF MASTERS WITH INTERNATIONAL INFORMATION IN TERMS OF A DIGITAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT

L. A. Bogush

Annotation. The article disclosed methodological potential of foreign concepts in the context of research the problem vocational career of future specialists. At the same time, it is taken into account that the reality of our modern reality, its sociocultural basis, differ significantly from the social reality of Western Europe, in the conditions of which was a formation and development of scientific concepts of professional career took place. In article updated those main foreign concepts which can use at a research of professional career in the Ukrainian society.

Key words: protean career, career anchor, career maturity, professional career, heuristic potential.