

Relationship of physical and mental processes in patients with asthma

The paper presents the analysis of the problem of the relationship of somatic and psychological processes in patients with asthma. Conclusions proposed recommendations. Sources - 12.

Key words: *psychology, asthma, Alexithymia, Psychosomatics.*

Камплицька Оксана Володимирівна – кандидат медичних наук, врач-психіатр, завідувач відділенням Азовської філії ГБУ Ростовської області «Психоневрологічний диспансер», м.Ростов-на-Дону, Росія,

Овсянніков Марк Вадимович – доктор медичних наук, асистент кафедри психіатрії Ростовського державного медичного університету, м.Ростов-на-Дону, Росія.

УДК 159.923.33:378.046-021.68-051

Карамушка Т.В.

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ОСОБИСТОСТІ: СУТНІСТЬ, ОСНОВНІ ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ

У статті проаналізовано основні підходи до вивчення професійної кар'єри особистості (вивчення власне професійної кар'єри та внутрішньоорганізаційної кар'єри). Виділено основні види професійної кар'єри особистості ("вертикальна"; "висхідна"; "нисхідна"; "горизонтальна"; "центробіжна" та ін.). Підкреслено значущість поліваріативності професійної кар'єри особистості в умовах глобалізаційних змін в суспільному та професійному житті. Обґрунтовано основні функції професійної кар'єри (соціально-професійні; соціально-психологічні; соціально-економічні).

Ключові слова: *професійна кар'єра; "вертикальна" кар'єра; "висхідна" кар'єра; "нисхідна" кар'єра; "горизонтальна" кар'єра; "центробіжна" кар'єра; поліваріативність професійної кар'єри; функції професійної кар'єри.*

Постановка проблеми. Одним із важливих напрямків професійного становлення та розвитку особистості є її підготовка до професійної кар'єри. Важливою складовою вивчення даної проблеми є аналіз основних підходів до визначення сутності професійної кар'єри, основних її видів та функцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми дослідження. Аналіз літератури показав, що наукове вивчення проблеми професійної кар'єри знайшло відображення в роботах ряду зарубіжних авторів (Д.Сьюпер [26], Д.Хал [24], Е.Шейн [25] та ін.). Професійна кар'єра вивчалась також і російськими (А.Маркова [9], Є.Могильовкін [12], Г.Молл [13], Л.Почебут [16], А.Толстая [20], В.Чикер [6] та ін.), білоруськими (А.Урбанович [21] та ін.) та молдавськими (В.Ю.Іконніков [4] вченими.

вченими.

В українській психології вивчення цієї проблеми розпочалось зовсім недавно та знайшло відображення в роботах таких дослідників, як О.Бондарчук [2], Т.Канівець [7], А.Поплавська [15], М.Сурякова [23], Н.Шевченко [23] та ін.

Разом з тим, як свідчить література, психологічні особливості сутності професійної кар'єри, її основних видів та функцій, основних виявів в умовах глобалізаційних змін в суспільному та професійному житті є недостатньо вивченими.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено **мету дослідження:** проаналізувати основні підходи до визначення змісту, основних видів та функцій професійної кар'єри особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження і результатів дослідження. Приступаючи до аналізу проблеми, слід, насамперед, зазначити, що донедавна в

психології пострадянського простору поняття “кар’єра” практично не використовувалося, а використовувалися такі терміни, як професійна життєвий шлях, професійна діяльність, професійне самовизначення. Разом з тим, дослідники підкреслюють, що негативний відтінок слова “кар’єра” поступово проходить, і людина, яка “робить кар’єру”, розглядається, скоріше, як така, що має орієнтацію на розвиток особистісного та професійного потенціалу [16].

Стосовно безпосередньо змісту професійної кар’єри, то варто врахувати, що в літературі існують *два основні напрямки* щодо розуміння та аналізу даного феномену: виділяють професійну кар’єру та внутрішньоорганізаційну кар’єру [6; 12; 21]. Підкреслимо, що виділення даних напрямків аналізу професійної кар’єри є принциповим, оскільки воно розкриває два суттєвих аспекти щодо осмислення даного явища. Так, перший аспект стосується того, що професійна кар’єра розуміється, як становлення професіонала, кваліфікованого спеціаліста в своїй справі, яке відбувається протягом всього життєвого шляху людини [35]. Другий аспект має відношення до просування професіонала в професійному та посадовому просуванні в рамках однієї організації [21].

Розглянемо спочатку сутність професійної кар’єри, яке аналізується в рамках *першого напрямку* як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Назвемо його, як напрямок, який має відношення до *власне професійної кар’єри особистості*.

Так, *західні автори*, виходячи із достатньо розповсюдженого широкого розуміння поняття “кар’єри”, дають достатньо широке визначення професійної кар’єри. Так, наприклад, визначаючи професійну кар’єру, автори розуміють її як індивідуально усвідомлену послідовність видів ставлень і поведінки, зв’язаних з роботою, протягом всього життя людини [3].

Білоруський дослідник О.О.Урбанович [21] також висловлює близьку до західних вчених думку про те, що говорячи про розуміння професійної кар’єри в рамках першого напрямку потрібно говорити про те, що конкретний співробітник в процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, вступ на роботу, професійний ріст, підтримку професійних здібностей, вихід на пенсію. При цьому слід враховувати, що ці стадії співробітник може пройти в різних організаціях.

Російських автори, у процесі аналізу значення професійної кар’єри в рамках першого напрямку говорять про те, що професійна кар’єра являє собою кар’єру працівника в контексті всієї його трудової біографії [12]. Вона не є обов’язково прив’язана до однієї конкретної організації або роботодавця.

При розкритті сутності професійної кар’єри автори здебільшого приділяють увагу розкриттю професійної кар’єри в двох основних значень – *широкому і вузькому* [9; 12].

Так, С. О. Могильовкін [12] говорить про те, що у першому (широкому) значенні професійної кар’єри, вона розглядається як професійне просування, професійний ріст особистості, її перехід від одних ступенів професіоналізму до інших. При цьому зазначається, що при такому підході кар’єра близька до траєкторії руху людини до вершини («акме») професіоналізму [12]. У другому (вузькому) значенні під професійною кар’єрою особистості розуміється посадове просування, де провідним є досягнення особистістю певного соціального статусу, певної посади [12].

А. К. Маркова [9] аналізує відмінність між даними значеннями професійної кар’єри за такими критеріями: сутнісна характеристика; основна вимога успішного здійснення; результат. Виходячи із даних критеріїв, автор говорить про те, що сутнісною характеристикою професійної кар’єри у широкому значенні є професійне просування від вибору до оволодіння професією, потім оволодіння професійною майстерністю, творчістю. Основною умовою успішного здійснення такого типу професійної кар’єри є професійна компетентність, а її результатом є професіоналізм, досягнення визнаного професійного статусу. В той же час, сутнісною характеристикою професійної кар’єри у вузькому значенні є посадове просування, яке забезпечує професійне та соціальне самоствердження людини відповідно до рівня його кваліфікації. Основною умовою успішного здійснення

такого типу професійної кар'єри є соціальна компетентність, а її результатом є досягнення соціально визнаних стандартів в професії.

Р.А. Березовська [1], аналізуючи професійну кар'єру в широкому значенні, зазначає, що вона являє собою професійне просування, професійний ріст і розвиток людини, в процесі якого людина проходить різні стадії: самовизначення, навчання, вступ на роботу, адаптацію, професійний ріст, підтримку оптимального рівня функціонування, підвищення кваліфікації, накінець, вихід на пенсію. Професійна кар'єра у вузькому значенні, на думку автора, проявляється у русі людини у просторі організаційних позицій, які передбачають послідовну зміну функцій, статусу і соціально-економічного положення, рух людини по ступеням виробничої, соціальної, адміністративної або іншої ієрархії, заняття певної посади. В цілому автор робить висновок про те, що професійна кар'єра являє собою цілеспрямований професійний та посадовий ріст.

Істотний моментом в розумінні Р.А. Березовською [1] професійної кар'єри, є, на наш погляд, виділення автором *подвійного характеру кар'єрного процесу*, який проявляється в тому, що даний феномен, з одного боку, розглядається, як процес руху (просування), а, з іншого, як результат цього руху (розвиток). При цьому розвиток і просування в професійній кар'єрі взаємодіють між собою, доповнюючи один одного: розвиток є основою для просування, тобто, освоєння нових позицій, а просування, в свою чергу, стимулює подальший розвиток суб'єкта кар'єри, розширює кар'єрний простір і позитивно підкріплює результати трудової діяльності індивіда.

А. К. Маркова також підкреслює, що людина може свідомо вибирати та будувати свою кар'єру, як в професійному, так і в посадовому плані [9]. Цікавим є те, що ці два види професійної кар'єри, як зазначає автор, можуть не співпадати в одній людині: справжній професіонал може не «зробити» службової кар'єри, і, навпаки, людина на високих посадах може не досягнути такого ж високого рівня професіоналізму. Р.А. Березовська [1] також наголошує на те, що в професійній кар'єрі конкретної людини два напрямки розвитку (професійне та посадове) можуть не співпадати.

В роботах *українських авторів* поняття професійної кар'єри теж розглядається в двох основних значеннях (професійного та посадового просування та розвитку).

Так, А.П. Поплавська [15] вказує на те, що професійна кар'єра – це життєвий показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі.

Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова [23] зазначають, що професійна кар'єра може трактуватися, як професійне просування, зростання, як процес професіоналізації, результатом якого є особистісні зміни людини, що призводить до високого рівня професіоналізму, досягнення професійного статусу та забезпечення почуття задоволеності.

Про широке та вузьке значення професійної кар'єри говорить в своєму дослідженні також і Т.М.Канівець [7].

Найбільш «ідеальним» в професійній кар'єрі є, на наш погляд, поєднання *двох типів кар'єри* (в «широкому» та у «вузькому» значенні), тобто забезпечення того, коли людина, просуваючись в контексті підвищення рівня професіоналізму, досягає і певного посадового зростання. Адже варіанти, коли особистість дотримується протягом свого професійного шляху лише одного із напрямків розвитку (одного типу професійної кар'єри) може, на наш погляд, призводити до *негативних наслідків* для особистості (незадоволеність роботою, невпевненості в собі, конфліктів в сім'ї тощо або призводити до професійної деградації, деформації особистості тощо).

Далі проаналізуємо сутність професійної кар'єри, яке аналізується в рамках другого, *внутрішньоорганізаційного напрямку*.

Говорячи про внутрішньоорганізаційну кар'єру, слід враховувати, на наш погляд, кілька *суттєвих положень*.

По-перше, базуючись на наявних в літературі розробках [12], варто враховувати, що центральними поняттями тут є «горизонтальна» та «вертикальна» професійна кар'єра, які є

це двома рівноправними способами життя в професії і в суспільстві в цілому, вони існують разом і не виключають, а взаємодовнюють один одного.

По-друге, коли ми говоримо про *“вертикальну” кар’єру*, то слід враховувати, що мова йде не лише про *адміністративну або управлінську кар’єру*, яка відображає професійну кар’єру керівників (менеджерів) різного рівня, і яка знайшла певне відображення в розробка ряду авторів, які стосуються реально працюючих керівників в бізнесі, освіті тощо [2; 10; 13; 17].

Важливим при цьому є також розгляд посадового просування людини в професійній діяльності, підйом на більш *високу ступінь структурної ієрархії* (наприклад, молодший, старший, головний, провідний науковий співробітник в науковій установі). На наш погляд, цей аспект проблеми важливо спеціально підкреслити, тому що досить часто серед широкого загалу присутня думка про те, що *“вертикальна” кар’єра* стосується лише адміністративного управлінського просування.

По-третє, при аналізі *“вертикальної” кар’єри* варто враховувати два її можливі *“вектори”*: а) *“висхідну” кар’єру* (підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії); б) *“нисхідну” кар’єра* (переміщення на більш низький рівень структурної ієрархії) [12]. Щодо *“нисхідної” кар’єри*, то слід зазначити, що даний тип кар’єри працівник може свідомо обирати в ряді ситуацій (наприклад, при відмові від керівної посади у зв’язку з бажанням сконцентрувати зусилля на певному професійному інтересі; у випадку реальної альтернативи бути звільненим; при набажанні змінити географічне місцезнаходження, якщо переїзд в інше місто є обов’язкою умовою кар’єрного росту та ін.). [12].

По-четверте, варто враховувати основні вияви *“горизонтальної” кар’єри* [12]. До основних із них, як зазначає Є. О. Могильовкін [12], можна віднести: а) переміщення в іншу функціональну область в межах одного і того ж ієрархічного рівня; б) розширення або ускладнення виконання робочих завдань в рамках того ступеня (посади, яку займає працівник), як правило з відповідною зміною винагород; в) виконання певної службової ролі, яка не має жорсткого закріплення в організаційній структурі або є тимчасовою роллю (наприклад, виконання ролі керівника тимчасового творчого колективу, цільової групи, програми тощо).

Суттєвим при цьому є врахування того, що для того, щоб людина сприймала *“горизонтальне” просування*, як реальну кар’єру, необхідно виконання певних умов: а) кількість ступенів такої кар’єри повинна забезпечувати можливість просування протягом всього періоду активної трудової діяльності; б) ступені *“горизонтальної” кар’єри* повинні бути неформально визнані професійною спільнотою, що забезпечить їх реальний престиж для працівника; в) кожна ступінь повинна забезпечувати ріст матеріального благополуччя, насамперед, заробітної плати, виступаючи реальним мотивуючим для працівника чинником; г) кінцева ступінь повинна бути достатньо солідною і не поступатися за розміром оплаті відповідним ступеням вертикального просування [18].

Слід підкреслити, що *“горизонтальна” кар’єра* (її зміст, напрямки та форми здійснення тощо), на відміну від *“вертикальної”*, є менше осмисленою в практиці діяльності вітчизняних та зарубіжних організацій.

По-п’яте, варто враховувати, що при аналізі внутрішньорганізаційної кар’єри, окрім *“вертикальної”* та *“горизонтальної”*, виділяють ще так звану виділяють ще *“центробіжну” кар’єру*, сутність якої полягає в русі до центру керівництва організації (наприклад, запрошення працівника на зустрічі, які раніше були для нього недоступними, наради, довірливі доручення керівництва та ін.).

Необхідно зазначити, що частіше всього в емпіричних дослідженнях при аналізі внутрішньоорганізаційної кар’єри досліджують *“вертикальну”* та *“горизонтальну”* кар’єри, в той час, як *“центробіжна” кар’єра* практично залишається поза увагою вчених і практиків.

Завершуючи аналіз сутності професійної кар'єри, слід зазначити, що одним із суттєвих характеристик професійної кар'єри в сучасних умовах є **поліваріативність професійної кар'єри**.

Необхідно наголосити, що необхідність розробки даного підходу до розуміння сутності професійної кар'єри обумовлена глобалізаційними змінами, які відбуваються в суспільному і професійному житті.

Так, західні вчені вказують на те, що професійна діяльність та професійна кар'єра сьогодні здійснюється в нових умовах, оскільки діяльність організації в умовах глобалізаційних змін суттєвим чином відрізняє діяльність організацій в ситуації, для якої характерно стабільне положення організації на ринку та стабільна структура організації [22].

Все це, як зазначає Р.А. Березовська [1], корінним чином змінило традиційний погляд на кар'єру, як лінійно-послідовне просування співробітника від нижчих позицій до вищих в організаційній ієрархії. І замість цього, як підкреслює автор, сучасні працівники зустрічаються з непередбачуваністю свого службового положення.

На думку М.В. Кларіна [8], кар'єра — більш широке поняття, ніж просто просування по службових сходах у процесі роботи на одному підприємстві, оскільки сучасна кар'єра включає серію різних робіт, що виконуються в результаті переміщення між різними організаціями. Окрім того, кар'єра вимагає активного управління, інакше фахівець ризикує не досягнути в ній успіху.

Це знайшло відображення в концепції «*поліваріативності кар'єри*», яка розроблена західними вченими (Д. Холлом із співавторами [24]). В рамках цієї концепції кар'єра кожної людини розглядається, як унікальна і неповторима, як сукупність кар'єрних циклів, кожний із яких складається із «міні-стадій» професійного розвитку (входження-засвоєння-досягнення майстерності-відхід) і чергується з короткими, але інтенсивними періодами перенавчання. І все це, підкреслюють автори, може відбуватися в просторі не однієї професії, а різних сфер діяльності, організацій та функціональних завдань.

Д. Холлом виділено основні характеристики поліваріативної кар'єри шляхом аналізу спеціальних критеріїв, за якими поліваріативна кар'єра відрізняється від традиційної організаційної кар'єри [24]. До даних критеріїв віднесено такі показники: хто несе відповідальність за кар'єру; основні цінності; рівень мобільності; критерії успіху; ключові атигьюди. Відповідно, у ситуації реалізації поліваріативної кар'єри відповідальність за кар'єру несе сама людина, основними цінностями є свобода та розвиток, рівень мобільності є високим, критеріями успіху є «психологічний успіх», ключовими атигьюдами є задоволеність роботою та професійна лояльність. Це корінним чином відрізняється від традиційної організаційної кар'єри, у процесі реалізації якої відповідальність за кар'єру несе організація, основними цінностями є просування, рівень мобільності є низьким, критерієм успіху є рівень посади та зарплата, а ключовими атигьюдами є організаційна лояльність.

Як підкреслює Є. О. Могильовкін [12], згідно концепції поліваріативної кар'єри, від працівників, які претендують на успішність, вимагається володіти не конкретним набором, обмеженою кількістю навичок і вмінь, а свого роду матауміннями, серед яких найбільш важливими є здатність швидко адаптуватися до умов організаційного середовища, яке часто змінюється, і ефективне самонавчання.

В контексті концепції поліваріативної професійної кар'єри важливим є розвиток *професійної мобільності особистості*, яка є однією із форм соціальної мобільності і активно досліджується сьогодні [11;19]. Відповідно до існуючих в літературі підходів, професійна мобільність розглядається, як інтегрована якість особистості, що виявляється в здатності успішно переключатися на іншу діяльність або змінювати види діяльності у професійній сфері; вмінні ефективно використовувати систему узагальнених професійних прийомів для виконання будь-яких завдань та порівняно легко переходити від одного виду діяльності до іншого, згідно з аналізом економічної і соціальної ситуації в державі;

володінні високим рівнем узагальнених професійних знань, досвідом їх удосконалення та самостійного здобування; готовності до оперативного відбору і реалізації оптимальних способів виконання завдань у професійній сфері, спираючись на передові світові тенденції; орієнтації в кон'юктурі ринку праці та ін.

В цілому, з урахування існуючих в літературі двох основних підходів до розуміння змісту сутності професійної кар'єри та основних її характеристик кар'єри ("просування по службі", "проходження певних сходинок в професії", "зростання", "успіх в професії" тощо), **професійну кар'єру** можна визначити, як успішне просування особистості в певній професійній діяльності, як свідомо обраний і реалізований людиною шлях досягнення професіоналізму та посадового зростання.

Далі перейдемо до аналізу **ролі професійної кар'єри в життєдіяльності особистості**.

Слід зазначити, що, як зарубіжними, так і вітчизняними авторами, виділено ряд важливих аспектів цієї проблеми.

Російські автори наголошують на тому, що саме в професійній кар'єрі відбувається становлення фахівця як професіонала, що проявляється у розвитку особистості, оволодінні професійною діяльністю, реалізації особистості в професії та досягнення нею вершин професіоналізму [5].

Є. О. Могильовкін [12] говорить про те, що професійна кар'єра являє собою засіб самореалізації особистості.

Значущість професійної кар'єри в професійному та особистісному розвитку людини відзначають і *українські вчені*.

Так, Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова [23] говорять про те, успішно побудована кар'єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значимості для інших людей, для суспільства в цілому. Окрім того, дані автори говорять про *вплив професійної кар'єри на інші сфери життя*, оскільки професійна кар'єра, на їх думку, будучи із показників розвитку індивідуального професійного життя людини, сприяє досягненню людиною бажаного статусу й відповідного йому рівня і якості життя.

М.В. Лукашевич [14] зазначає, що вибір кар'єри має смислоутворюючий характер, а реалізація індивідуальної професійної кар'єри виступає найважливішим елементом самореалізації та саморозвитку людини [14].

Таким чином, узагальнюючи дані висловлювання, можна говорити про те, що професійна кар'єра особистості виконує ряд важливих функцій, які можна, на наш погляд, підрозділити на три основні групи: а) соціально-професійні; б) соціально-психологічні; соціально-економічні.

До групи соціально-професійних функцій можна віднести: сприяння підвищенню рівня професійної майстерності та професійному розвитку людини; забезпечення певного професійного статусу; досягнення визнання в певній професійній спільноті; демонстрація рольової моделі в певній професійній діяльності та ін.

Група соціально-психологічних функцій об'єднує такі функції: сприяння самореалізації та саморозвитку людини; вияв індивідуальності неповторності людини; повага зі сторони соціального оточення (рідних, близьких, знайомих та ін.) та ін.

І група соціально-економічних функцій включає такі складові: сприяння досягненню людиною певного соціально-економічного статусу в суспільстві; забезпечення певного рівня і якості життя; визнання значущості для інших людей та суспільства в цілому та ін.

Висновки. На основі проведеного теоретичного аналізу проблеми можна зробити такі основні висновки:

1. *Професійну кар'єру* особистості можна визначити, як успішне просування особистості в певній професійній діяльності, як свідомо обраний і реалізований людиною шлях досягнення професіоналізму та посадового зростання.

2. Варто говорити про *два основні аспекти* розуміння та аналізу феномену професійної кар'єри особистості: власне професійну кар'єру та внутрішньоорганізаційну кар'єру. Перший аспект стосується того, що професійна кар'єра розуміється, як становлення професіонала, кваліфікованого спеціаліста в своїй справі, яке відбувається протягом всього життєвого шляху людини. Другий аспект має відношення до просування професіонала в професійному та посадовому просуванні в рамках однієї організації.

3. В умовах глобалізаційних змін, які відбуваються в суспільному і професійному житті, важливе значення мають положення концепції «*поліваріантності кар'єри*» (Д. Холл), згідно якої кар'єра кожної людини розглядається, як унікальна і неповторна, як сукупність кар'єрних циклів, кожний із яких складається із «міні-стадій» професійного розвитку (входження-засвоєння-досягнення майстерності-відхід) і чергується з короткими, але інтенсивними періодами перенавчання, що може відбуватися в просторі не однієї професії, а різних сфер діяльності, організацій і функціональних завдань.

4. Професійна кар'єра виконує ряд важливих функцій у життєдіяльності особистості, які можна підрозділити на три основні групи: а) соціально-професійні; б) соціально-психологічні; соціально-економічні.

Перспективи подальшого дослідження полягають у дослідженні особливостей візю професійної кар'єри на різних етапах професійного становлення особистості, зокрема, під час навчання аспірантів у вищих навчальних закладах.

Література

1. Березовская Р.А. Управление профессиональной карьерой/ Р.А.Березовская // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика/ Под ред. Г.С.Никифорова. – Спб: Речь, 2010. – С.252-288.
2. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – Част. 6. – С. 86–89.
3. Гибсон Дж.Л. Процессы карьеры и социализации / Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли // Организации: поведение, структура, процессы ; пер. с англ. – [8-е изд.]. – М. : ИНФАР-М, 2000. – XXVI. – С. 574–606.
4. Жизненный путь и профессиональная карьера специалиста /Под ред. В.Ю. Иконникова, В.И. Подшивалкиной. – Кишинев: ИПФ “ИПФ “Центральная типография”, 1997. – 192 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – [2-е изд., перераб., доп.]. – М. : Академический Проект, 2003. – 336 с.
6. Иванцевич Д.М. Человеческие ресурсы управления / Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – С. 214–239.
7. Канівець Т.М. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Т. М. Канівець; НАПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. – К., 2013. – 20 с.
8. Кларин М.В. Современная карьера / М.В. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – №2. –С. 34-47.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.
10. Машков В. Н. Психологические проблемы профессионального отбора, аттестации и планирования карьеры руководителей/ В.Н.Машков // Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб: Речь, 2005. – С. 79-87.
11. Мобильность кадров на промышленном предприятии / [Отв. ред. Л. А. Олесневич]. – К. : Наукова думка, 1981. – 218 с.

12. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е.А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
13. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем / Е.Г. Молл // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / [сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова]. – СПб. : Питер, 2001. – С. 465–476.
14. Лукашевич Н.В. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н.В. Лукашевич // Персонал. – 1997. – №6. – С. 8–2.
15. Поплавська А.П. Еволюція кар'єрного зростання працівника в організації: огляд матеріалів американських досліджень / А.П. Поплавська // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 5. – С. 230–236.
16. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 298 с.
17. Рахманов О.А. Кар'єра топ-менеджера великої корпорації в країнах заходу: ретроспективний соціологічний вимір / О. А. Рахманов // Укр. соціум. –2013. –№ 3. – С. 86-98.
18. Синягин Ю.В. / Человек и карьера / Ю.В.Синягин // Бюлетень деловой информации. – 1995. – № 12. – С.34-39.
19. Сушенцева Л. Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу / Л.Сушенцева // Теорія і методика професійної освіти. – 2011. – №31. – С. 3-11.
20. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. – Л. : ЛГУ, 1991. – С. 49–62.
21. Урбанович А.А. Деловая карьера руководителя: планирование и организация / А.А.Урбанович // Психология управления: учебное пособие.-Мн: Харвест, 2003.-С. 74-77
22. Хэрриот П. Карьера / П. Хэрриот // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб: Питер, 2002. – С. 658-675.
23. Шевченко Н.Ф. Шлях до професійної кар'єри : наук.-практ. посіб. / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2009. – 72 с
24. Hall, D.T. The new «career contract: Wrong on both counts / D.T. Hall. – Boston : Executive Developmental Roundtable ; Boston Universiting School of management, 1993. – 220 p.
25. Schein, E. (1986) A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D.T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986. – P. 120-145.
26. Super, D.E. (1992) Toward a comprehensive theory of career development / D.E. Super / In D.H. Montrose, S.J. Shinkman (Eds). Career development: Theory and practice. – Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35–64.

References

1. Berezovskaja R.A. Upravlenie professional'noj kar'eroj/ R.A.Berezovskaja // Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti: teorija i praktika/ Pod red. G.S.Nikiforova. – Spb: Rech', 2010. – S.252-288.
2. Bondarchuk O.I. Profesijna kar'era kerivnikiv shkil: psihologichnij aspekt / O.I. Bondarchuk // Aktual'ni problemi psihologii. Tom 1: Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraini. – K. : Milenium, 2002. – Chast. 6. – S. 86–89.

3. Gibson Dzh.L. Processy kar'ery i socializacii / Dzh.L. Gibson, D.M. Ivancevich, D.H. Donnelly // Organizacii: povedenie, struktura, processy ; per. s angl. – [8-e izd.]. – M. : INFAR-M, 2000. – XXVI. – S. 574–606.
4. Zhiznennyj put' i professional'naja kar'era specialista /Pod red. V.Ju. Ikonnikova, V.I. Podshivalkin. – Kishinev: IPF "IPF "Ce ntral'naja tipografija", 1997. – 192 s.
5. Zeer Je.F. Psihologija professij : uchebnoe posobie dlja studentov vuzov / Je.F. Zeer. – [2-e izd., pererab., dop.]. – M. : Akademicheskij Proekt, 2003. – 336 s.
6. Ivancevich D.M. Chelovecheskie resursy upravlenija / D.M. Ivancevich, A.A. Lobanov. – M. : Delo, 1993. – S. 214–239.
7. Kanivec' T.M. Formuvannja psihologichnoї gotovnosti studentiv do zdijsnennja majbutn'oi profesijnoї kar'eri : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.10 / T. M. Kanivec'; NAPN Ukraїni, In-t psihologii im. G.S. Kostjuka. – K., 2013. – 20 c.
8. Klarin M.V. Sovremennaja kar'era / M.V. Klarin // Upravlenie personalom. – 1998. – №2. – S. 34-47.
9. Markova A.K. Psihologija professionalizma / A.K. Markova. – M., 1996. – S. 123–127.
10. Mashkov V. N. Psihologicheskie problemy professional'nogo otbora, attestacii i planirovanija kar'ery rukovoditelej / V.N.Mashkov // Praktika psihologicheskogo obeseptchenija rukovodstva, upravlenija, menedzhmenta. – SPb: Rech', 2005. – S. 79-87.
11. Mobil'nost' kadrov na promyshlennom predprijatii / [Otv. red. L. A. Olesnevich]. – K. : Naukova dumka, 1981. – 218 s.
12. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E.A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
13. Moll E.G. Planirovanie svoej kar'ery rukovoditelem / E.G. Moll // Psihologija roboty s personalom v trudah otechestvennyh specialistov / [sost. i obshh. red. L.V. Vinokurova]. – SPb. : Piter, 2001. – S. 465–476.
14. Lukashевич N.V. Delovaja kar'era kak problema menedzhmenta / N.V. Lukashевич // Personal. – 1997. – №6. – S. 8–2.
15. Poplavs'ka A.P. Evoljucija kar'ernogo zrostanija pracivnika v organizacii: ogljad materialiv amerikans'kih doslidzen' / A.P. Poplavs'ka // Aktual'ni problemi psihologii. Tom 1: Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija. – K. : In-t psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraїni, 2002. – Ch. 5. – S. 230–236.
16. Pochebut L.G. Organizacionnaja social'naja psihologija / L.G. Pochebut, V.A. Chiker. – SPb. : Rech', 2000. – 298 s.
17. Rahmanov O.A. Kar'era top-menedzhera velikoї korporacii v kraїnah zahodu: retrospektivnij sociologichnij vimir / O. A. Rahmanov // Ukr. socium. –2013. –№3. – S. 86-98.
18. Sinjagin Ju.V. / Chelokek i kar'era / Ju.V.Sinjagin // Bjuletent' delovoj informacii. – 1995. – № 12. – S.34-39.
19. Sushenceva L. Problema profesijnoї mobil'nosti u konteksti mizhdisciplinarnogo pidhodu / L.Sushenceva // Teorija i metodika profesijnoї osviti. – 2011. – №31. – S. 3-11.
20. Tolstaja A.N. Upravlenie kar'eroy v organizacii / A.N. Tolstaja // Psihologija upravlenija / pod red. A.V. Fedotova. – L. : LGGU, 1991. – S. 49–62.
21. Urbanovich A.A. Delovaja kar'era rukovoditelja: planirovanie i organizacija/ A.A.Urbanovich // Psihologija upravlenija: uchebnoe posobie.-Mn: Harvest, 2003.-S. 74-77
22. Hjerriot P. Kar'era / P. Hjerriot // Upravlenie chelovecheskimi resursami / Pod red. M. Pupa, M. Uornera. – SPb: Piter, 2002. – S. 658-675.
23. Shevchenko N.F. Shljah do profesijnoї kar'eri : nauk.-prakt. posib. / N.F. Shevchenko, M.V. Surjakova. – Zaporizhzhja : Zaporiz'kij nacional'nij universitet, 2009. – 72 s.
24. Hall, D.T. The new «career contract: Wrong on both counts / D.T. Hall. – Boston : Executive Developmental Roundtable ; Boston Universiting School of management, 1993. – 220 r.

25. Schein, E. (1986) A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D.T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986. – P. 120-145.

26. Super, D.E. (1992) Toward a comprehensive theory of career development / D.E. Super / In D.H. Montrose, S.J. Shinkman (Eds). Career development: Theory and practice. – Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35–64.

Карамушка Т.В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА ЛИЧНОСТИ: СУЩНОСТЬ, ОСНОВНЫЕ ВИДЫ, ФУНКЦИИ

В статье проанализированы основные подходы к изучению профессиональной карьеры личности (изучение собственно профессиональной карьеры и внутриорганизационной карьеры). Выделены основные виды профессиональной карьеры личности (“вертикальная”; “восходящая”; “нисходящая”; “горизонтальная”; “центробежная” и др.). Подчеркнуто значение поливариативности профессиональной карьеры личности в условиях глобализационных изменений в общественной и профессиональной жизни. Обоснованы основные функции профессиональной карьеры (социально-профессиональные; социально-психологические; социально-экономические).

Ключевые слова: профессиональная карьера; “вертикальная” карьера; “восходящая” карьера; “нисходящая” карьера; “горизонтальная” карьера; “центробежная” карьера; поливариативность профессиональной карьеры; функции профессиональной карьеры.

Karamushka T.V.

PROFESSIONAL CAREER OF PERSONALITY: ESSENCE, BASIC KINDS AND FUNCTIONS

In the article the basic going is analysed near the study of professional career of personality (study of professional career and, in particularly, career within the organization). The basic types of professional career of personality (“vertical”; “ascending”; “descending”; “horizontal”; “centrifugal” and other) are distinguished. Underline concernment polivariability of professional career of personality in the conditions of changes of globalization in public and professional life. The basic functions of professional career (social-professional; social-psychological; socio-economic) are reasonable.

Key words: professional career; “vertical” career; “ascending” career; “descending” career; “horizontal” career; “centrifugal” career; polivariability of professional career; functions of professional career.

Карамушка Тарас Вікторович – аспірант 2 року навчання кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ.

УДК 159.95

Коваленко А.Б.

ПРОБЛЕМА РОЗУМІННЯ В ПРАЦЯХ УКРАЇНСЬКИХ ПСИХОЛОГІВ

Стаття містить аналіз досліджень українських психологів з проблеми розуміння. Розглядаються як дослідження 40-50-х років, що проводилися під керівництвом Г.С.Костюка, так і доробки сучасних авторів. Джерел - 18.

Ключові слова: розуміння, текст, творча задача, системно-стратегіальний підхід.