



УДК 370.130:378.145

## СУТНІСТЬ, ОСНОВНІ ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

Микитюк Г.Ю., к. психол. н.,  
доцент кафедри педагогіки і психології

Коломийській інститут

Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

У статті проаналізовано головні підходи до вивчення професійної кар'єри особистості. Виділено основні її види («вертикальна»; «висхідна»; «низхідна»; «горизонтальна»; «доцентрова» тощо). Підкреслено значущість поліваріативності професійної кар'єри особистості в умовах глобалізаційних змін у суспільному та професійному житті й обґрунтовано провідні її функції (соціально-професійні; соціально-психологічні; соціально-економічні).

**Ключові слова:** професійна кар'єра, «вертикальна» кар'єра, «висхідна» кар'єра, «низхідна» кар'єра, «горизонтальна» кар'єра, «доцентрова» кар'єра, поліваріативність професійної кар'єри, функції професійної кар'єри.

В статье проанализированы главные подходы к изучению профессиональной карьеры личности. Выделены основные ее виды («вертикальная»; «восходящая»; «нисходящая»; «горизонтальная»; «центростремительная» и др.). Подчеркнута значимость поливариативности профессиональной карьеры личности в условиях глобализационных изменений в общественной и профессиональной жизни и обоснованы ведущие ее функции (социально-профессиональные; социально-психологические; социально-экономические).

**Ключевые слова:** профессиональная карьера, «вертикальная» карьера, «восходящая» карьера, «нисходящая» карьера, «горизонтальная» карьера, «центростремительная» карьера, поливариативность профессиональной карьеры, функции профессиональной карьеры.

Mykytiuk H.Y. PROFESSIONAL CAREER OF PERSONALITY: ESSENCE, MAIN KINDS AND FUNCTIONS

The article analyses the main approaches for studying a professional career of personality. There are marked the main kinds of the professional career of personality in the article such as: “vertical”, “ascending”, “descending”, “horizontal”, “centrifugal” and others. The following article also proves that the professional career performs several important functions in the life of every person. Such functions can be subdivided into three main groups: socio-professional, socio-psychological, socio-economical.

**Key words:** professional career, “vertical”, “ascending”, “descending”, “horizontal”, “centrifugal” career, variability of professional career, functions of professional career.

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

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літератури показав, що наукове вивчення проблеми професійної кар'єри знайшло відображення в роботах низки зарубіжних авторів (Д. Сьюпер [26], Д. Хал [24], Е. Шейн [25]) 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]), білоруськими (А. Урбанович [21]) та молдавськими (В. Іконнікова [4]) вченими.

В українській психології дослідження цієї проблеми розпочалось зовсім нещодавно

та знайшло відображення в роботах таких науковців: О. Бондарчук [2], Т. Канівець [7], А. Поплавська [15], М. Сурякова [23], Н. Шевченко [23] та ін.

**Постановка завдання.** Актуальність проблеми та її недостатня розробка зумовила визначення мети дослідження: проаналізувати основні підходи до визначення змісту, основних видів та функцій професійної кар'єри особистості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Варто зазначити, що в психології пострадянського простору поняття «кар'єра» практично не використовувалось, натомість вживались такі терміни, як «професійний життєвий шлях», «професійна діяльність», «професійне самовизначення». Разом із тим, дослідники підкреслюють, що негативний відтінок слова «кар'єра» поступово минає, і людина, яка «робить кар'єру», розглядається як така, що має орієнтацію

на розвиток особистісного та професійного потенціалу [16].

Розглянемо спочатку сутність професійної кар'єри, що аналізується в рамках першого напрямку як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Схарактеризуємо його як *власне професійну кар'єру особистості*.

Західні автори дають достатньо широке визначення професійної кар'єри. Так, наприклад, визнаючи професійну кар'єру, учені розуміють її як індивідуально усвідомлену послідовність видів ставлень і поведінки, пов'язаних із роботою, протягом всього життя людини [3].

Білоруський дослідник А. Урбанович [21] також висловлює близьку до західних науковців думку про те, що, розуміючи професійну кар'єру в рамках першого напрямку, варто зазначити: конкретний співробітник у процесі своєї діяльності долає різні етапи розвитку: навчання, вступ на роботу, професійне зростання, підтримку професійних здібностей, вихід на пенсію. При цьому слід враховувати, що ці стадії працівник може пройти в різних організаціях.

Російські автори в процесі аналізу значення професійної кар'єри у рамках першого напрямку стверджують: професійна кар'єра являє собою кар'єру особи в контексті всієї її трудової біографії [12]. Вона не є обов'язково прив'язаною до однієї конкретної організації або роботодавця. При розкритті сутності професійної кар'єри автори здебільшого акцентують увагу на її дослідженні у двох основних значеннях – широкому і вузькому [9; 12]. Так, Є. Могильовкін [12] говорить про те, що у першому (широкому) значенні вона розглядається як професійне просування та зростання особистості, її перехід від одних ступенів професіоналізму до інших. При цьому зазначається, що за такого підходу 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 чи посади [12].

Р. Березовська [1], аналізуючи професійну кар'єру в широкому значенні, зазначає, що вона являє собою професійне просування, зростання та розвиток, у процесі якого людина проходить різні стадії: самовизначення, навчання, вступ на роботу, адаптацію, вихід на пенсію. Професійна кар'єра у вузькому значенні, на думку автора, проявляється у русі людини в просторі організаційних позицій, які передбачають послідовну зміну функцій, статусу та соціально-економічного стану, рух людини за рівнями виробничої, соціальної, адмі-

ністративної або іншої ієрархії, обіймання певної посади. Автор робить висновок про те, що професійна кар'єра являє собою цілеспрямоване професійне та посадове зростання.

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

В роботах українських авторів поняття професійної кар'єри теж розглядається в двох основних значеннях (професійному та посадовому просуванню й розвитку). Так, А. Поплавська [15] вказує на те, що професійна кар'єра – це життєвий показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі. Н. Шевченко, М. Сурякова [23] зазначають, що професійна кар'єра може трактуватись як професійне спрямування, зростання, як процес професіоналізації, результатом якого є особистісні зміни людини, що призводять до високого рівня професіоналізму, досягнення професійного статусу та забезпечення почуття задоволеності. Про широке та вузьке значення професійної кар'єри говорить у своєму дослідженні і Т. Канівець [17].

Проаналізуємо далі сутність професійної кар'єри, що визначається в рамках другого, внутрішньо організаційного напрямку. Щодо цього слід врахувати кілька суттєвих положень.

По-перше, базуючись на наявних у літературі розробках [12], варто відзначити, що центральними поняттями тут є «горизонтальна» та «вертикальна» професійні кар'єри, які є двома рівноправними способами життя у професії і в суспільстві, вони існують разом і не виключають, а взаємодоповнюють одна одну.

По-друге, аналізуючи «вертикальну» кар'єру, варто врахувати, що мова йде не лише про адміністративну чи управлінську кар'єру, яка відображає професійне зростання керівників (менеджерів) різного рівня і яка знайшла певне відображення в розробках низки авторів щодо реально працюючих керівників у бізнесі, освіті тощо [2; 10; 13; 17].

По-третє, при аналізі «вертикальної» кар'єри варто враховувати два її можливі



«вектори»: а) «висхідну» кар'єру (підйом на більш високий щабель структурної ієрархії); б) «низхідну» кар'єру (переміщення на більш низький рівень структурної ієрархії) [12]. Щодо «низхідної» кар'єри варто зазначити, що даний тип кар'єри працівник може свідомо обирати в низці 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 небажанні змінити географічне місцезнаходження, якщо переїзд в інше місто є обов'язковою умовою кар'єрного зростання та ін.) [12].

По-четверте, варто враховувати основні вияви «горизонтальної» кар'єри [12]. До них, як зазначає Є. Могильовкін [12], можна віднести: а) переміщення в іншу функціональну область у межах одного і того ж ієрархічного рівня; б) розширення або ускладнення виконання робочих завдань у рамках того ж 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 (наприклад, виконання ролі керівника тимчасового творчого колективу, цільової групи, програми тощо).

По-п'яте, варто враховувати, що при аналізі внутрішньо організаційної кар'єри, окрім «вертикальної» та «горизонтальної», виділяють ще «доцентрову» кар'єру, сутність якої полягає у русі до центру керівництва організації (наприклад, запрошення працівника на зустрічі, що раніше були для нього недоступними, наради, довірливі доручення керівництва тощо).

Необхідно зазначити, що найчастіше в емпіричних дослідженнях при аналізі внутрішньо організаційної кар'єри вивчають «вертикальну» та «горизонтальну» кар'єри, при цьому «доцентрова» кар'єра практично залишається поза увагою вчених і практиків.

Завершуючи аналіз сутності професійної кар'єри, варто зазначити, що однією із суттєвих характеристик професійної кар'єри в сучасних умовах є поліваріативність професійної кар'єри.

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

На думку М. 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. Крім того, кар'єра вимагає активного управління, інакше фахівець ризикує не досягнути в ній успіху. Це знайшло відображення в концепції «поліваріативності кар'єри», розробленої західними вченими (Д. Холлом із співавторами [24]). У рамках цієї ідеї кар'єра кожної людини розглядається як унікальна і неповторна, як сукупність циклів, кожен із яких складається з «міні-стадій» професійного розвитку (входження-засвоєння-досягнення майстерності-відхід) і чергується з короткими, але інтенсивними періодами перенавчання. І все це, підкреслюють автори, може відбуватися у просторі не однієї професії, а різних сфер діяльності, організації та вирішення функціональних завдань.

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

Загалом, з урахуванням існуючих у літературі двох основних підходів до розуміння змісту сутності професійної кар'єри та базових її характеристик («просування по службі», «долання певних сходинок у професії», «зростання», «успіх у професії» тощо), професійну кар'єру можна визначити як успішне просування особистості в певній 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 низку важливих аспектів цієї проблеми. Російські автори наголошують: саме у професійній кар'єрі відбувається становлення фахівця як професіонала, що проявляється у розвитку особистості, оволодінні професійною діяльністю, реалізації особистості у професії та досягнення нею вершин професіоналізму [5]. Є. Могильовкін [12] говорить про те, що професійна кар'єра є засобом самореалізації особистості.

Значущість кар'єри у професійному та особистісному розвитку людини відзначають і українські вчені. Н. Шевченко, М. Сурякова [23] говорять про те, що успішно побудована кар'єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності,

важливості для інших людей, для суспільства в цілому. Окрім того, ці автори говорять про вплив професійної кар'єри на інші сфери життя, оскільки вона, на їх думку, як показник розвитку індивідуального професійного життя людини сприяє досягненню бажаного статусу та відповідного йому рівня і якості життя. М. Лукашевич [14] зазначає, що вибір кар'єри має смислоутворюючий характер, а реалізація індивідуальної професійної кар'єри є найважливішим елементом самореалізації та саморозвитку людини.

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

До групи соціально-професійних функцій належать: сприяння підвищенню рівня професійної майстерності та професійного розвитку людини; забезпечення певного професійного статусу; досягнення визнання в певній професійній спільноті; демонстрація ролі моделі у певній професійній діяльності тощо.

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

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.

**Висновки з проведеного дослідження.** На основі здійсненого теоретичного аналізу проблеми варто зробити такі висновки:

1. Професійну кар'єру особистості можна визначити як успішне просування особистості у певній професійній діяльності, як свідомо обраний 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 внутрішню організаційну кар'єру. Перший аспект стосується того, що професійна кар'єра розуміється як становлення професіонала, кваліфікованого спеціаліста у своїй справі, що відбувається протягом усього життя людини. Другий аспект стосується просування робітника у

професійному та посадовому зростанні в межах однієї організації.

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

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

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

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Березовская Р. Управление профессиональной карьерой / Р. Березовская // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – С. 252-288.
2. Бондарчук О. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О. 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. Процессы карьеры и социализации / Дж. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Донелли // 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 / ред. В. Иконникова, В. Подшивалкиной. – К.: ИПП «Центральная типография», 1997. – 192 с.
5. Зеер Э. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Зеер. – [2-е изд., перераб. доп.]. – М.: Академический Проект, 2003. – 336 с.
6. Иванцевич Д. Человеческие ресурсы управления / Д. Иванцевич, А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – С. 214-239.
7. Канівець Т. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Т. Канівець; НАПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. – К., 2013. – 20 с.
8. Кларин М. Современная карьера / М. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – №2. – С. 34-37.



9. Маркова А. Психология профессионализма / А. Маркова. – М., 1996. – С. 123-127.
10. Машков В. Психологические проблемы профессионального отбора, аттестации и планирования карьеры руководителей / В. Машков // Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. – С. 79-87.
11. Мобильность кадров на промышленном предприятии / [Отв. ред Л. Олесневич]. – К.: Наукова думка, 1981. – 218 с.
12. Могилевкин Е. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг: монография / Е. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
13. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1997. – № 6. – С. 8-2.
14. Поплавська А. Еволюція кар'єрного зростання працівника в організації: огляд матеріалів американських досліджень / А. 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.
15. Почебут Л. Организационная социальная психология / Л. Почебут, В. Чикер. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.
16. Рахманов О. Кар'єра топ-менеджера великої корпорації в районах заходу: ретроспективний соціологічний вимір / О.Рахманов // Укр. соціум. – 2013. – №3. – С. 86-98.
17. Синягин Ю. Человек и карьера / Ю. Синягин // Бюллетень деловой информации. – 1995. – № 12. – С. 34-39.
18. Сушенцева Л. Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу / Л. Сушенцева // Теорія і методика професійної освіти. – 2011. – №31. – С. 3-11.
19. Толстая А. Управление карьерой в организации / А. Толстая // Психология управления / под ред. А. Федотова. – Л.: ЛГГУ, 2011. – С. 49-62.
20. Урбанович А. Деловая карьера руководителя: планирование и организация / А. Урбанович // Психология управления: учебное пособие. – Мн: Харвест, 2003. – С. 74-77.
21. Хэрриот П. Карьера / П. Хэрриот // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пупа, М. Уорнера. – СПб: Питер, 2015. – С. 658-675.
22. Шевченко Н. Шлях до професійної кар'єри: наук.-практ. посіб. / Н. Шевченко, М. Сурякова. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2015. – 72 с.
23. Hall, D. / The new «career contract: Wrong on both counts» – D. Hall. – Boston: Executive Developmental Roundtable; Boston Universiting School of management, 1993. – 220 p.
24. 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.
25. Super, D. (1992) Toward a comprehensive theory of career development – D. Super – In D. Montrose, S. Shinkman (Eds.). Career development: Theory and practice. – Springfield, IL: Charles C. Thomas, 1992. – P. 35-64.