

УДК 378:316.477

Г. І. Горохова,

аспірант

(Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка)

ggorohova@kspu.kr.ua

ORCID: 0000-0003-1764-6003

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

У статті розкривається зміст поняття "професійна кар'єра" та сутність психолого-педагогічних аспектів професійного розвитку особистості. Розглядаються види кар'єри й рівні професійної майстерності, напрямки внутрішньоорганізаційної кар'єри та стадії професійної кар'єри. Також особлива увага відводиться розгляду періодизації професійного розвитку особистості. Визначається що, 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. З'ясовується і низка невирішених проблем, які мають суттєвий вплив на успішне становлення та подальший розвиток як професійної діяльності самої особистості, так і на розвиток явища кар'єри в цілому.

Ключові слова: кар'єра, професійна кар'єра, професійний розвиток, самореалізація, кар'єрні орієнтації.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Однією зі складових життєвого розвитку особистості є її професійний розвиток. Те, що раніше визначалося як професійний життєвий шлях, професійне самовизначення, професійна діяльність, тепер означає поняття професійної кар'єри особистості. Умови зростаючої конкуренції сучасного ринку праці підвищують роль індивідуального планування кар'єри. Простежується тонка межа між розвитком конкретної особистості як професіонала і соціальними інтересами [1: 38].

Розвиток кар'єри передбачає професійну соціалізацію та професійну індивідуалізацію особистості. Професійне становлення в обраній професії відбувається на засадах професійної активності, професійної зрілості, реальної самооцінки, формування "Я-концепції" в узгодженості очікувань і досягнених результатів на всіх етапах, стадіях і періодах професійного становлення особистості. Важливим є урахування індивідуальних та соціальних чинників щодо відповідності розвитку кар'єри людини реальним соціально-економічним вимогам і потребам в контексті ефективної взаємодії з соціальним та професійним середовищем, окресленням відповідних цілей і мотивів [1: 81].

Аналіз основних досліджень і публікацій із зазначеної проблеми. Останні дослідження щодо розвитку та професійного становлення особистості висвітлювали у своїх публікаціях такі науковці, як: Г. В. Дворецька, В. Т. Лозовецька, В. В. Радул, М. П. Лукашевич, О. М. Кокун, О. Р. Малхазов, С. В. Гудкова, О. В. Мазяр, В. В. Кириченко, І. Б. Файнман, І. П. Краснощок, І. В. Лебедик, Ю. В. Ковбасюк, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. С. Біскуп, Т. М. Траверсе, Т. Л. Лях, Т. П. Цюман.

Окреслення невирішених питань порушених у статті. Невід'ємною складовою прагнення до побудови кар'єри є вплив стрімких змін у суспільстві на протязі останніх десятиліть.

Модернізація – приклад одного з найбільш значних соціальних зрушень. Вона охоплює кардинальні зміни соціальних інститутів і способу життя людей. Її основою виступає розвиток та поширення культури "модерніти", ринкових відносин, раціональних цінностей, розрахунку й орієнтації на матеріальні набуток, бізнес [2: 52].

На перший план висуваються технологічні та економічні тенденції у розвитку суспільства [2: 52]. Сучасний світ поставив зміст слова "кар'єра" на якісно новий рівень, і побудова кар'єри стає обов'язковою умовою самореалізації в професійній діяльності.

Виникає питання – наскільки в умовах сучасного стрімкого розвитку історичних подій, а саме розвитку новітніх технологій та наукових досягнень як країн далекого зарубіжжя, так і в Україні, яка наближається до світових стандартів в галузі освіти, вивчене таке явище як "кар'єра", а саме психолого-педагогічні аспекти розвитку професійної кар'єри особистості в умовах модернізованого суспільства.

Формулювання мети і завдань статті. Метою статті є розкриття змісту поняття "професійна кар'єра" та сутності психолого-педагогічних аспектів професійного розвитку особистості; розгляд видів кар'єри, напрямків внутрішньоорганізаційної кар'єри, рівнів професійної майстерності та стадій професійної кар'єри; теоретичний аналіз періодизації професійного розвитку особистості; визначення причин, які впливають на динаміку розвитку професійної кар'єри сучасної особистості з метою подальшого висвітлення низки невирішених проблем, які мають суттєвий вплив на успішне становлення та подальший розвиток як професійної діяльності самої особистості, так і на розвиток явища кар'єри в цілому.

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теоретичний аналіз поняття професійної кар'єри з позиції суспільних дисциплін дає можливість дослідити психолого-педагогічні аспекти професійного розвитку особистості та кар'єрного зростання.

В. Т. Лозовецька виділяє такі види кар'єри: внутрішньоорганізаційна, міжорганізаційна; спеціалізована, неспеціалізована; вертикальна; горизонтальна; ступенева та скрита [1: 240].

М. П. Лукашевич наголошує, що *типи й види трудової кар'єри* в літературі розрізняють за достатньо широким колом підстав.

Залежно від кількості займаних робочих місць протягом трудової діяльності:

- *стабільна кар'єра*, якщо трудова діяльність обмежена одним робочим місцем;
- *динамічна*, якщо були зміни робочих місць (чи хоча б однієї з його основних характеристик).

Залежно від напрямків переходів:

• *горизонтальна кар'єра*, якщо відбувається перехід на робочі місця того самого соціального рангу;

- *вертикальна*, якщо відбувається перехід на робочі місця різних соціальних рангів;
- *змішана*, яка об'єднує ділянки горизонтальної і вертикальної кар'єри;
- *висхідна* в разі переходу з робочих місць нижчих соціальних рангів на вищі;
- *спадна* (деградація) в разі переходу з робочих місць вищих соціальних рангів на нижчі;
- *зигзагоподібна*, яка поєднує у собі ділянки висхідної і спадної кар'єри.

Залежно від швидкості переходів із одного робочого місця на інше:

• *нормальна кар'єра*, якщо за швидкістю переходів співвідноситься із середнім показником професійної групи;

- *стрімка*, якщо за швидкістю переходів випереджає нормальну кар'єру в два і більше рази;
- *бурхлива*, якщо поєднує в собі ділянки як висхідної, так і стрімко спадної кар'єри [3: 338–339].

В економічній літературі трапляється виокремлення двох видів кар'єри: *професійної* та *внутрішньоорганізаційної* (у значенні відповідно динамічної і стабільної) кар'єри [3: 339].

В. Т. Лозовецька зазначає, що *внутрішньоорганізаційна кар'єра* передбачає проходження конкретним працівником у процесі своєї професійної діяльності усіх стадій розвитку: навчання, влаштування на роботу, професійний ріст, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник проходить послідовно в межах однієї організації. Ця кар'єра може бути спеціалізованою і неспеціалізованою [1: 14].

Науковці виділяють такі напрямки внутрішньоорганізаційної кар'єри: вертикальний, горизонтальний, доцентровий.

Кар'єра вертикальна – вид кар'єри, з яким найчастіше пов'язують саме поняття ділової кар'єри, бо в цьому випадку просування найбільш зрима. Під вертикальною кар'єрою розуміється підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії (підвищення в посаді, що супроводжується вищим рівнем оплати праці) [1: 15].

Кар'єра горизонтальна – вид кар'єри, що припускає або переміщення в іншу функціональну область діяльності, або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі; до горизонтальної кар'єри можна віднести також розширення або ускладнення завдань на попередній ступені. Поняття горизонтальної кар'єри не означає обов'язковий і постійний рух нагору по організаційній ієрархії [1: 15].

Крім вертикального і горизонтального напрямків внутрішньоорганізаційної кар'єри, виокремлюється так званий доцентровий напрямок [3: 339].

Доцентрова кар'єра – це рух до ядра, до керівництва організації. Наприклад, запрошення працівника на недоступні раніше зустрічі, наради, як формального, так і неформального характеру, довірчі звертання, окремі важливі доручення керівництва [3: 340].

Розрізняють також горизонтальну і вертикальну кар'єру [1: 16].

Горизонтальна кар'єра – це зростання професійної майстерності. Вона може розвиватися у двох напрямках: поглиблення і розширення. У першому варіанті працівник буде намагатися освоїти більш складні форми роботи, і в результаті зможе виконувати такі операції, які іншим фахівцям не під силу. При цьому його будуть поважати, цінувати і керівництво, і колеги по роботі. Якщо він буде розширювати свої професійні можливості, ним можуть бути освоєні суміжні професії, що додасть незалежності від інших й універсальності при виконанні робіт. Цей шлях так само вітається і керівництвом, і колегами. Крім горизонтальної є вертикальна кар'єра, чи адміністративна – це зростання на посаді, пов'язане з умінням організувати роботу [1: 16].

Професійна кар'єра – це активні дії працівника до досягнення успіхів у професійній діяльності. Цей тип кар'єри тісно пов'язаний з професійним зростанням і майстерністю, і характеризується не стільки самою метою, скільки рухом до цієї мети. Вдалою кар'єрою виявляється в тому разі, коли людина заздалегідь не просто знає, чого вона хоче, але й навіщо їй це потрібно, і що вона буде робити, досягнувши мети [1: 17].

Правильний вибір професії значно сприяє успішності трудової діяльності, розвитку творчої активності і задоволеності працею [4: 210].

Професія (від лат. *professio* – офіційно забезпечене заняття, фах) – сталий різновид трудової діяльності, що потребує наявності певної сукупності теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання та досвіду роботи. Виникли професії в результаті поділу та кооперування праці. Поглиблення професійного поділу зумовило появу спеціальностей як різновиду трудової діяльності в межах певної професії. Нині відбувається як подальша спеціалізація (диференціація) праці, так і її універсалізація (інтеграція професій) [4: 210].

Український психолог, дійсний член НАПН України Валентин Олексійович Моляко, який є одним з провідних фахівців у галузі психології праці, запропонував свою періодизацію професійного розвитку особистості, яка опирається на кваліфікаційний розвиток особистості, здобуття нею професійної майстерності [5: 38]. *Непрофесійний рівень* свідчить про те, що особистість не готова до виконання професійної діяльності, не володіє достатнім рівнем професійних знань або їх рівень занадто низький для самостійної трудової діяльності. *Допрофесійний рівень* передбачає оволодіння працівником професійними вміннями та навичками на початковому рівні; він ще не має достатнього потенціалу для самостійної трудової діяльності, проте вже може відтворити деякі з трудових дій та виконувати професійну діяльність під керівництвом наставника або у якості його помічника. *Професійний рівень* діяльності В. О. Моляко розмежує на два підвиди: типовий (звичайний) та рівень професійної майстерності. На типовому рівні працівник може виконувати професійну діяльність самостійно завдяки накопиченим знанням і досвіду. Рамки компетенції обмежуються типовими умовами виконання завдання і типовими видами робіт. Рівень професійної майстерності свідчить про наявність у працівника високого рівня розвитку професійних здібностей і творчої діяльності, яка стає частиною професійної. Професійна майстерність проявляється у ситуаціях, які виходять за межі завдання, суперечать їм, "порушують" логіку усталеного алгоритму [5: 38].

В. Т. Лозовецька розглядає три основні *стадії професійної кар'єри*: ранню, середню і зрілу.

Найважчим періодом професійного становлення є ранній період особистісної зрілості. Саме в цей період і відбувається формування фахівця [1: 38].

Рання стадія кар'єри виражається в тому, що основні завдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити свій професіоналізм, майстерність, рівень кар'єрного росту і стати фахівцем [1: 34].

Середня стадія: людина прагне працювати самостійно, стати помітнішою, трудитися ефективно, максимально самоактуалізуватися в інтересах організації [1: 34].

Зріла стадія: проявляється у креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості; спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалювати свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати ефективніше, йти на ризик, розвиваючи творчий потенціал, для збереження свого запиту на ринку праці та професійної конкурентоздатності [1: 34–35].

У професійному сценарії всіх типів і рівнів професійної конкурентоздатності відбувається не тільки успіх у кар'єрному рості, але й особистісні кризи, пов'язані з пониженням рівня конкурентоздатності спеціаліста. У середині життя часто відбувається процес самоаналізу, пов'язаний з переоцінкою професійного вибору і просуванням вперед, що може привести людину до зміни напрямку своєї кар'єри. Причиною часто служать невдоволення результатами чи характером своєї професійної діяльності, що призводить до певних особистісних переживань, пов'язаних із кризою даного віку [1: 38–39].

На думку деяких дослідників, професійна кар'єра – це своєрідний турнір, пов'язаний з успіхами і невдачами, які можуть серйозно вплинути на подальший хід професійного росту. Інакше кажучи, чим довше людина знаходиться на першому щаблі кар'єрних сходів, тим менше у неї можливостей для прогресу [1: 18].

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 [1: 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 [1: 52].

Отже, професійний розвиток – це процес поетапного досягнення мети з урахуванням "людського фактора" (тобто з урахуванням закономірностей розвитку людини, особливостей психіки тощо) [1: 18].

Вчені наголошують, що кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх і завжди ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний – у вигляді підвищення заробітної плати [1: 18].

Головною передумовою кар'єри особистості є індивідуальний розвиток її професіоналізму, що зумовлює ціннісно-мотиваційний вектор особистості, максимальну реалізацію її потенціалів. Важливим чинником є активна особистісна і професійна позиція у реалізації людиною власного проекту професійної кар'єри [1: 69].

На думку Н. Пряжнікова, сучасне розуміння феномену кар'єри виходить за рамки лише професійної діяльності, передбачаючи проектування усього життєвого шляху. Причому, кар'єра це не лише успішність у професійній діяльності, але і досягнення усього життя. Поняття "кар'єра" має розглядатися як соціально-психологічний феномен щодо цільової активності, самореалізації, самооцінки людини, її позитивної "Я-концепції", реалізації особистісного потенціалу, рефлексії із суб'єктивним відчуттям успіху діяльності – дій, спрямованих на досягнення вершин "акме" у професії або кар'єрі [1: 69].

Висновки та перспективи подальшого дослідження проблеми.

Таким чином, аналізуючи вищевказане можна зробити наступні висновки:

1. Поняття кар'єри не можна пов'язувати тільки з роботою, так як життя людини поза роботою і роль, яку вона відіграє в цьому житті має істотний вплив на кар'єру, будучи її частиною.
2. Проблема кар'єри є мало досліджуваною.
3. Кар'єра має свої рушійні мотиви, які з віком і зростанням кваліфікації зазвичай змінюються [1: 22].

Актуальність вивчення явища кар'єри зумовлена переходом українського суспільства до ринкової економіки, демократизацією управління, відмовою від командно-адміністративних методів управління [3: 341].

Але, звертаючись до раніше окресленого питання щодо визначення досконалості вивчення сутності і змісту поняття "кар'єра" саме в Україні, спираючись на аналіз наукових літературних джерел, можна зробити висновок, що існує низка невирішених проблем, які суттєво впливають на успішне становлення та подальший розвиток як професійної діяльності самої особистості, так і на розвиток явища кар'єри в цілому.

Уявлення про кар'єру раніше визначалося стабільністю положення на ринку і структурою організації, уклад якої припускав можливість просування співробітників багаторівневими службовими сходами [1: 21].

Наразі вкрай змінилися обставини у сфері професійної зайнятості. Якщо раніше вона відрізнялася стабільністю, гарантованістю, довготривалістю, то тепер їй притаманний тимчасовий характер контрактів, відсутність стабільних гарантій, непередбачуваність, самоконтроль і самостійне управління своєю кар'єрою [1: 21]. На підприємствах і державних службах відсутня так звана підсистема управління кар'єрою. Немає відповідної методичної бази, не існує загальноприйнятих понять про кар'єру. Все це вимагає наукових психологічних розробок як у плані теорії, так і в сфері практичного застосування знань [1: 21].

Також, досліджуючи вікові періоди професійної діяльності, аналізуючи джерела наукової літератури щодо проблеми кар'єри індивіда, можна дійти висновку, що кар'єра і кар'єрні орієнтації особистості у здійсненні професійної діяльності ще недостатньо вивчені [1: 39].

Таким чином, **перспективами подальших розвідок** визначено дослідження особливостей формування кар'єрних орієнтацій особистості в процесі професійної соціалізації.

Наразі з тим варто зазначити, що в умовах нестримного розвитку і наближенням України до світових стандартів у сфері професійної зайнятості населення, намічені позитивні зрушення у вивченні сутності кар'єрних процесів і значення явища професійної кар'єри як надважливого об'єкта дослідження різних галузей науки, зокрема з точки зору вивчення професійної кар'єри як психолого-педагогічної проблеми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : [монографія] / В. Т. Лозовецька. – Київ : 2015. – 279 с.
2. Полторац І. С. Соціологія : [навч. посіб.] / І. С. Полторац, Л. О. Колісник, Я. О. Лаптурова. – Дніпропетровськ : НГУ, 2008. – 116 с.
3. Лукашевич М. П. Соціологія праці : [підручник] / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
4. Дворецька Г. В. Соціологія праці : [навч. посібник] / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.
5. Мазяр О. В. Психологія праці : модульний курс : [навчальний посібник] / О. В. Мазяр, В. В. Кириченко. – Житомир : Вид.-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Lozovetska V. T. Profesiina kar'era osobystosti v suchasnykh umovakh [The Individual's Professional Career In the Contemporary World] : [monografiia] / V. T. Lozovetska. – Kyiv : 2015. – 279 s.

2. Poltorak I. S. Sotsiologiya [Sociology]: [navch. posib.] / I. S. Poltorak, L. O. Kolisnyk, Ya. O. Lapturova. – Dnipropetrovs'k : NHU, 2008. – 116 s.
3. Lukashevych M. P. Sotsiologiya pratsi [The Sociology of Labour]: [pidruchnyk] / M. P. Lukashevych. – K. : Lybid', 2004. – 440 s.
4. Dvoret'ska H. V. Sotsiologiya pratsi [The Sociology of Labour]: [navch. posibnyk] / H. V. Dvoret'ska. – K. : KNEU, 2001. – 244 s.
5. Maziar O. V. Psikhologiya pratsi: modul'nyi kurs [The Psychology of Labour: Modular Course: tutorial]: [navchal'nyi posibnyk] / O. V. Maziar, V. V. Kyrychenko. – Zhytomyr: Vyd.-vo ZHDU im. I. Franka, 2014. – 190 s.

Горохова Г. И. Психолого-педагогические аспекты профессиональной карьеры личности.

В статье раскрывается содержание понятия "профессиональная карьера" и суть психолого-педагогических аспектов профессионального развития личности. Рассматриваются виды карьеры и уровни профессионального мастерства, направления внутренне-организационной карьеры и стадии профессиональной карьеры. Также особенное внимание отводится рассмотрению периодизации профессионального развития личности. Определяется, что проблемы динамики развития профессиональной карьеры современной личности связаны с недостаточным развитием ее карьерных ориентаций относительно активной профессиональной самоактуализации, осознание особенностей собственного личностного и профессионального потенциала. Выявляется и нить нерешенных проблем, которые существенно влияют на успешное становление и дальнейшее развитие, как профессиональной деятельности самой личности, так и на развитие явления карьеры в целом.

Ключевые слова: карьера, профессиональная карьера, профессиональное развитие, самореализация, карьерные ориентации.

Horokhova H. I. The Psychological Pedagogical Aspects of an Individual's Professional Career.

The research consists in the exposure of a core of the individual's professional career psychological pedagogical aspects along with the theoretical analysis of the 'professional career' notion. There are studied the career types, intra-organizational career directions, professional excellence levels and professional career stages. Special attention is paid to consideration of the individual's professional development periodization. As a result of the research, it was determined that one of the individual's life boost factors is his/her own professional growth. That what has been identified as a professional life way, professional self-determination, professional activity before means the notion of an individual's professional career now. The increasing competitive conditions of the modern labor market enlarge the role of individual career planning. There is studied a fine line between the development of a particular personality as a careerist and social interests. Career development implies professional socialization and professional individualization of a personality. Professional development in a selected profession takes place on the basis of professional activity, professional maturity, real self-concept, 'Me-concept' formation according to expectance and achieved results at all stages, phases and periods of individual's professional development. It is also quite essential to take into account individual and social factors concerning the accordance of person's career development with real social economic requirements and needs in the context of effective interaction with social and professional surroundings, depiction of corresponding goals and motives.

The research materials gave an opportunity to define that the development dynamics problems of a modern individual's professional career are connected with insufficient advance of his/her career orientations regarding active professional self-actualization, awareness of one's own identity and professional potential peculiarities. The research methods used in the process of theoretical study are the analysis, synthesis, concrete definition, comparison. The research results also gave a chance to find out that there is a range of unsolved issues which have a significant impact on successful formation and further development of an individual's professional activity as well as career phenomenon development in general. Thus, the prospects of further research surveys are considered to be the research of the formation peculiarities of career orientations in the process of professional socialization.

Key words: career, professional career, professional development, self-realization, career orientations.