



УДК 378:316.477

DOI: 10.24045/pp.2017.4.8

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА ЛИЧНОСТИ:
КРИТЕРИИ, ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ ЭТАПОВ СТАНОВЛЕНИЯ**

Г. И. Горохова

*Аспирант, практический психолог,
ORCID 0000-0003-1764-6003,
e-mail: halina_horokhova@ukr.net,
Кировоградский государственный педагогический
университет имени Владимира Винниченко,
г. Кропивницкий, Кировоградская область,
Украина*

**AN INDIVIDUAL'S PROFESSIONAL CAREER: THE CRITERIA, THE FACTORS
AND THE CHARACTERISTIC PECULIARITIES OF THE STAGES**

H. I. Horokhova

*Postgraduate student, practical psychologist,
ORCID 0000-0003-1764-6003,
e-mail: halina_horokhova@ukr.net,
Kirovohrad Volodymyr Vynnychenko State
Pedagogical University,
Kropyvnytskyi, Kirovohrad region, Ukraine*

Abstract. There were studied the core and content of an individual's professional career as scientific pedagogical issues of the modernity. The scientific theses which the content of the "career" notion focus on were analyzed. There were determined the objective and subjective criteria of the career growth. There were observed the factors of the professional career. There were followed up and described the characteristic peculiarities of the stages which an individual has to get through in the process of his/her own career. There were formed the prospects of the further research regarding growth patterns of an individual's professional career.

Keywords: career; professional career; career pattern; professional growth; professional training.

Постановка и обоснование актуальности проблемы. В современном изменчивом мире с постоянным прогрессом, стремительным развитием технологий и инноваций, непредсказуемостью их влияния на занятость населения преобладающим аспектом в жизни человека, исходя из возможностей, которые перед ним открываются, становится понимание верного выбора будущей профессиональной деятельности и правильного управления карьерой, чтобы на выбранном пути с легкостью адаптироваться к изменчивым условиям рынка труда как нынешнего, так

и будущего, поскольку XXI век поставил суть слова «карьера» на качественно новый уровень, и построение карьеры в современном мире становится обязательным условием самореализации личности в профессиональной деятельности.

В последние годы в связи с радикальными изменениями на рынке труда существенным образом изменились и возможности человека относительно достижения карьеры. Если раньше условия карьеры диктовались внутренним рынком труда и допускали полную долгосрочную, гарантированную занятость, регулярность и



предсказуемость продвижения, преданность профессии и организации, то теперь условия определяет рынок внешний [3, с. 9]. Карьера в рыночных условиях требует эффективной самореализации и профессионализма в исполнении профессиональных действий и функций и дальнейшем карьерном росте, что, в свою очередь, обуславливает необходимость основательного изучения соответствующих психолого-педагогических аспектов профессионального роста современной личности [3, с. 9].

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами изучения особенностей самореализации, социально-профессионального становления и развития профессиональной карьеры личности занимались многие отечественные и зарубежные ученые: Е. В. Гудкова, Г. В. Дворецкая, Н. П. Лукашевич, О. М. Кокун, В. В. Радул, А. Р. Малхазов, В. Т. Лозовецкая, В. С. Бискуп, О. В. Мазяр, В. В. Кириченко, И. Б. Файнман, Л. Е. Орбан-Лембрик, Т. М. Траверсе и др.

Например, В. Т. Лозовецкая особое внимание обращает на то, что одной из составляющих развития жизни личности является ее профессиональное развитие. То, что ранее определялось как профессиональный жизненный путь, профессиональное самоопределение, профессиональная деятельность, теперь означает понятие профессиональной карьеры личности. Условия растущей конкуренции современного рынка труда повышают роль индивидуального планирования карьеры [3, с. 38].

Анализ последних публикаций доказывает, что важным аспектом управления карьерой в современном мире является возможность смены профессии. Ведь на протяжении всего времени развиваются и изменяются не только профессиональные качества личности, но и меняется рынок труда. Следует ожидать, что многие люди

будут менять профессии в течение своей жизни. Согласно данным Бюро статистики труда США, основанным на Национальном опросе молодежи, люди в возрасте от 18 до 38 лет меняют более 10 рабочих мест [6].

Анализ научных исследований в области профессионального становления личности дает право утверждать, что изучение факторов развития трудовой карьеры актуально на сегодняшний день и привлекает внимание ученых из разных стран. К примеру, лауреат Нобелевской премии Джеймс Хекман и его коллеги обнаружили, что некогнитивные навыки, такие как мотивация и настойчивость, столь же важны для будущего успеха на рынке труда, как чтение и математика [7].

Изложение основного материала исследования. Современные исследователи почти единогласно отмечают, что нарастающие темпы развития новых технологий, информационный «взрыв» и быстрое «старение» информации, резкое усложнение, автоматизация и компьютеризация производственных процессов, высокая вероятность возникновения «нестандартных» ситуаций в производственной и социальной сферах выдвигают все новые требования к специалистам. Ведь они, кроме профессиональных знаний, умений и навыков, ныне должны иметь еще и специальные способности, умения и личные качества, которые обеспечивают гибкость и динамизм профессионального поведения, креативность в профессиональной деятельности, самостоятельность в поиске и усвоении новой информации и нового профессионального опыта. Особенно подчеркивается необходимость обретения способности к принятию адекватных решений в «нестандартных» ситуациях, в условиях дефицита времени и наличие навыков оптимального взаимодействия с другими участниками производственного



процесса в общей профессиональной деятельности [2, с. 6].

Термин «карьера» появился в первой половине XX века, а как инструмент социологического анализа и описания процессов сферы труда его впервые использовал американский социолог Э. Хьюз в монографии «Люди и их работа» [1, с. 223].

Основываясь на профессиональной сущности карьеры современных специалистов, учитывая ее организационный, личностный и социальный аспект, теоретико-методологический анализ проблемы должен ориентироваться, в первую очередь, на такие научные положения:

– карьера – это процесс активного роста человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, который обеспечивает стойкость в потоке социальной и профессиональной жизни, движение человека в пространстве организационных позиций, предусматривая последовательное изменение функций статуса и социально-экономического состояния работника;

– карьера обусловлена желанием самого работника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованностью учреждения труда в профессиональном росте именно этого работника;

– карьера – это динамичное явление, процесс, который постоянно изменяется и развивается, предусматривая последовательность этапов развития человека в основных сферах как личной, так и профессиональной жизни;

– организационный аспект развития карьеры человека – это целенаправленный должностной и профессиональный рост, постепенное служебное восхождение, смена навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с качественной деятельностью работника;

– личностный аспект карьеры предусматривает рассмотрение этого явления с позиции личности, что раскрывает особенности видения карьеры конкретного работника с учетом его личных характеристик и способностей [3, с. 84].

В научной психологической литературе понятие «карьера» трактуется так: 1) вид профессиональной деятельности на отдельных этапах профессионального пути человека; 2) профессиональный рост и приобретение мастерства, профессиональных знаний и активной жизненной позиции в течение всей жизни; 3) виды деятельности, объединенные со способом жизни, которые реализуют жизненные цели и мотивы; 4) профессиональный опыт конкретного человека, который касается не только профессии; 5) труд, работа, служба; должность; профессия-призвание, включая как служебную, так и неслужебную деятельность, которые сознательно направлены на достижение определенной цели [3, с. 22].

Социологи, в отличие от экономистов, сосредотачивают основное внимание на перемещениях индивида, шансах на карьеру, а также на факт ее осознания, на целях и мотивах трудовой карьеры, а экономические явления анализируют как фактор формирования трудовых карьер [4, с. 306].

В концепциях профессионального становления личности подчеркивается, что субъект может выступать как творцом своей карьеры, так и ее объектом. В настоящее время существуют разные критерии классификации карьер, а значит, и стратегии их построения. Критерии могут быть разделены на объективные и субъективные [3, с. 12]. К объективным критериям относятся: продвижение по службе, должностной рост, число смены мест и видов работ [3, с. 12]. Субъективные критерии связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере, с его



желаниями относительно того, как она будет складываться в дальнейшем [3, с. 12].

При всем возможном разнообразии набора параметров социально-трудовой ситуации можно выделить типичные, наиболее значимые, существенные обстоятельства, которые влияют на продвижение трудовой карьеры – факторы [4, с. 325]. К факторам трудовой карьеры относятся: уровень и качество образования, в частности специального; условия первичной социализации индивида; стаж работы и приобретенный опыт [4, с. 326]. Каждый из факторов по-своему влияет на скорость деловой карьеры, ее темп. Кроме того, интенсивность и приоритеты факторов различны на разных этапах карьеры [4, с. 330].

Этапы карьеры – это отдельные моменты, стадии процесса перемещения работника на очередные позиции в иерархии рабочих мест [4, с. 330]. Практически все исследования признают, что в процессе своей карьеры человек проходит через разные, но взаимозависимые этапы [4, с. 330]. Выделяют такие этапы карьеры:

1. Предыдущий: 1) возраст: до 25 лет; 2) потребности в достижении цели: обучение, испытание на разных работах; 3) моральные потребности: начало самоутверждения; 4) физические и материальные потребности: безопасность существования;

2. Становление: 1) возраст: до 30 лет; 2) потребности в достижении цели: освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя; 3) моральные потребности: самоутверждение, начало достижения независимости; 4) физические и материальные потребности: безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда;

3. Продвижение: 1) возраст: до 45 лет; 2) потребности в достижении цели: про-

движение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, повышение квалификации; 3) моральные потребности: рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения; 4) физические и материальные потребности: здоровье, высокий уровень оплаты труда;

4. Сохранение: 1) возраст: до 60 лет; 2) потребности в достижении цели: пик совершенствования квалификации специалиста или руководителя, повышение своей квалификации, обучение молодежи; 3) моральные потребности: стабилизации независимости, рост самовыражения, начало заслуженного уважения; 4) физические и материальные потребности: повышение уровня оплаты труда и интереса к другим источникам дохода;

5. Завершение: 1) возраст: после 60 лет; 2) потребности в достижении цели: подготовка к выходу на пенсию, подготовка своей смены, а также к новому виду деятельности на пенсии; 3) моральные потребности: стабилизация самовыражения, рост уважения; 4) физические и материальные потребности: сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода;

6. Пенсионный: 1) возраст: после 65 лет; 2) потребности в достижении цели: новый вид деятельности; 3) моральные потребности: самовыражение в новом виде деятельности, стабилизация уважения; 4) физические и материальные потребности: размер пенсии, другие источники дохода, здоровье [4, с. 331–334].

Одним из факторов развития карьеры является трудовая мотивация. Ее изучают теории, ориентированные на содержание, и теории, ориентированные на процесс. Первая группа теорий научно исследует как базовые человеческие потребности и мотивы, так и мотивы более высокого порядка, наличие и развитие которых, по



А. Маслоу, предусматривает самоактуализацию личности. Процессуальные теории или теории мотивации достижения изучают процесс выбора линии поведения, связанной с надеждами индивидуума, и субъективную оценку последствий своих действий на рабочем месте. Недостаточно изучен механизм влияния определенных потребностей и мотивов на формирование определенного поведения. Однако, следует отметить, что исследовательским путем установлено наличие связи между потребностями, мотивами, эмоциями, с одной стороны, и постановкой цели саморегулирующей трудовой поведения – с другой [3, с. 37].

Не менее важным фактором ориентированного на карьеру развития личности является такой признак, как удовлетворение от работы [3, с. 37]. Ирис К. Баретт проведено исследование двух групп техников. Одну из них составили работники, которых удовлетворяла работа, а другую – те, кого не удовлетворяла. Все испытуемые заполняли одинаковый тест, в котором их просили оценить важность выполняемой ими работы и ответить на вопросы, касающиеся удовлетворения работой и жизнью в целом. Результаты исследований доказали, что именно удовлетворение от работы является необходимой составляющей полного удовлетворения жизнью, а не наоборот. Эта закономерность наиболее четко прослеживалась у работников, убежденных в чрезвычайной важности своего труда [3, с. 37–38]. Таким образом, человека могут удовлетворять одни аспекты его работы и не удовлетворять другие. Это может касаться, например, условий труда. Фактором же, который определяет степень удовлетворения работой, являются надежды и потребности человека на пути своего личностного развития. Позитивные тенденции ориентированного на карьеру развития личности повышают са-

мооценку, уровень мотивации индивида и его преданность делу [3, с. 38].

Важной составляющей планирования карьеры личности является правильный выбор профессионального пути. Профессиональная ориентация берет на себя функцию проводника в психологической подготовке к трудовой деятельности. Проведением профориентационной работы занимаются школьные и внешкольные учебно-воспитательные учреждения, высшие учебные заведения, центры занятости населения.

В целом профориентационная работа, которая проводится в образовательных учреждениях, настраивает будущего работника на осознанный выбор специальности. Формируется общая личностная тенденция следовать образу и способу жизни еще не до конца освоенного профессионального «Я» [5, с. 99]. Можно отметить увеличение функционального веса «внеобразовательных» социальных институтов в процессе профориентационной работы из-за специфики современных социально-экономических условий и общемировой глобализации, которые «вынуждают» искать себя в профессии на протяжении всей жизни [5, с. 97].

Выводы и перспективы исследования. Данная статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме исследования профессиональной карьеры личности. Для современного мира построение карьеры рассматривается как обязательное условие самореализации личности в профессиональной деятельности.

В связи с развитием науки, техники, технологий, общественного устройства, организации труда, личного мастерства работников постоянно происходит смена мира профессий [5, с. 97]. Следовательно, планируя индивидуальную карьеру, важно учитывать результаты исследований отечественных и зарубежных ученых, занимающихся изучением современного рын-



ка труда. Ключевыми навыками в управлении карьерой являются: способность оценивать профессиональную подготовку на любом этапе развития карьеры, способность анализировать ситуацию, вносить коррективы и совершенствовать умения и навыки профессиональной подготовки в соответствии с запросами рынка труда.

Основываясь на результатах научных исследований, мы делаем вывод, что, планируя профессиональную карьеру, следует учитывать природные таланты, социальное взаимодействие, индивидуальные стиль работы, знание собственных преимуществ и недостатков, баланс между работой и жизнью, согласованность достижений в работе с личными ценностями.

Разработки по теории мотивации дали возможность ученым установить наличие связи между потребностями, мотивами, эмоциями, с одной стороны, и постановкой целей, саморегуляцией – с другой. Такой подход может существенно повлиять на точность прогнозирования удовлетворения человека трудом или результатами проделанной работы [3, с. 37]. Соответственно, карьера – это предсказуемая и прогнозируемая составляющая жизненного пути человека, несмотря на быстрые темпы экономических и технологических изменений, и управление карьерой является ответственностью самого человека, а не организации и работодателя.

Таким образом, основываясь на анализе научных исследований отечественных и зарубежных ученых, статья подводит итоги изучения профессиональной карьеры, ее критериев, факторов, этапов развития, и открывает перспективу дальнейших исследований становления профессиональной карьеры личности. Важными аспектами дальнейших исследований профессиональной карьеры являются:

– разработка диагностического инструментария с целью исследования про-

фессионального уровня подготовки специалистов;

– создание соответствующих педагогических условий профессиональной социализации личности, содействующих развитию на уровне общего профессионализма как способности исполнять определенную профессиональную деятельность, так и на уровне мастерства, что предусматривает накопление и синтез опыта, дающего возможность выполнять задание на высоком уровне при любых условиях;

– дальнейшая разработка видов поддержки карьеры: информация о карьере и выборе профессии, разработка профессиональных ориентационных тестов, консультации по развитию и становлению карьеры, карьерное образование.

Данные исследования позволят усовершенствовать профессиональную подготовку специалистов, вооружить достаточным уровнем знаний и умений для самостоятельного планирования и успешного построения карьеры в современном изменчивом мире профессий.

Библиографический список

1. Дворецька Г. В. Соціологія праці: Навч. Посібник. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.
2. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
3. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. – Київ, 2015. – 279 с.
4. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
5. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навчальний посібник. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
6. Career. Careers-Jobs.EU URL: <http://www.careers-jobs.eu/career/>
7. United States Department of Labor URL: <https://blogs.bls.gov/blog/2015/04/02/why-this-counts-tracking-labor-market-experience-over-a-lifetime>.



Bibliografickij spisok

1. Dvorec'ka G. V. Sociologija praci: Navch. Posibnik. – K. : KNEU, 2001. – 244 s.
2. Kokun O. M. Psihologija profesijnogo stanovlennja suchasnogo fahivcja : monografija. – K. : DP «Inform.-analit. agentstvo», 2012. – 200 s.
3. Lozovec'ka V. T. Profesijna kar'era osobnosti v suchasnih umovah: monografija. – Kiïv, 2015. – 279 s.
4. Lukashevich M. P. Sociologija praci: Pidruchnik. – K. : Libid', 2004. – 440 s.
5. Mazjar O. V., Kirichenko V. V. Psihologija praci: modul'nij kurs: navchal'nij posibnik. – Zhitomir : Vid-vo ZhDU im. I. Franka, 2014. – 190 s.
6. Career. Careers-Jobs.EU URL: <http://www.careers-jobs.eu/career/>
7. United States Department of Labor URL: <https://blogs.bls.gov/blog/2015/04/02/why-this-counts-tracking-labor-market-experience-over-a-lifetime>.

© Гогохова Г. И., 2017.