

УДК 159.923.2

## КАР'ЄРА ТА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ: ВИВЧЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТЬ

Перегончук Н.В., Фальчук М.П.

Вінницький державний педагогічний університет  
імені Михайла Коцюбинського

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-16>

У статті висвітлено визначення понять «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації». На основі аналізу синтезу та узагальнення наукових джерел визначено основні розбіжності між поняттями «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» та окреслено їх особливості. Розглянуто концептуальних підхід до вивчення кар'єрних орієнтацій.  
**Ключові слова:** кар'єра, кар'єрні орієнтації, «якорі кар'єри», ціннісні орієнтації, особистість.

---

**Постановка проблеми.** Сучасна динаміка соціально-економічної ситуації розвитку суспільства, вимагає висококваліфікованих та професійно спрямованих фахівців. Становлен-

ня особистості, як висококваліфікованого фахівця, є одним з ключових завдань сучасної системи освіти. А тому, і питанню розвитку та становленню кар'єри молоді люди присвячують зна-

чну кількість часу, працюючи над вдосконаленням власне професійних та особистісних рис. З огляду, на сучасні вимоги суспільства та запити працедавців, перед вишами постає завдання підготовки конкурентоспроможного фахівця, що базуватиметься не лише на формуванні високого рівня професійної компетентності, а й особистісну зацікавленість майбутньою професійною діяльністю. Особливу увагу привертають кар'єрні орієнтації особистості, її потенціал та мотивацію у досягненні високих кар'єрних цілей. Тому проблема вивчення кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів є актуальною, в умовах постійних освітніх та трансформаційних змін зафіксувати конкретний зміст знань важко, а студента потрібно навчити вчитися впродовж життя, ставити кар'єрні цілі та крок за кроком досягати їх.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В останні роки питанню кар'єрних орієнтацій присвячено немало наукових праць. Дослідження кар'єрних орієнтацій, як ключового компоненту професійного розвитку, висвітлено у працях С. Джанеряна, Ф. Зеффа, Є. Клімова, А. Маркової, Л. Почебута, С. Рубінштейна. Кар'єрні орієнтації у студентів вивчалися у працях (Ю. Бурмакова, О. Терновська); індивідуальні особливості постановки кар'єрних цілей у студентської молоді (А. Гусева, А. Кібанов), особливості розвитку кар'єрних орієнтацій особистості (Е. Шейн, Д. Холланд, Л. Карамушка, В. Чернявська); психологічні чинники успішного розвитку та становлення особистості юнака у ході кар'єрного просування висвітлено (А. Деркач, А. Маркової, Е. Молл, Д. Сьюпера).

Розкриттю психологічного змісту кар'єрних орієнтацій особистості відводиться особлива увага у працях зарубіжних (Д. Фельдман, Р. Дафт, Д. Тідеман) та вітчизняних (О. Бондарчук, М. Лукашевич, Л. Карамушка) учених.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Попри значний доробок дослідження проблеми кар'єри та кар'єрних орієнтацій, у наукових дослідженнях існує певна плутанина у трактуванні цих понять. Тому метою нашої статті теоретичний аналіз понять кар'єра та кар'єрні орієнтації та характеристика ціннісно-сміслового змісту кар'єрних орієнтацій.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» у науковій літературі виникли відносно нещодавно. Саме тому, не має поки єдиного погляду на визначення цих понять. За своїм змістовим наповненням ці поняття дещо подібні, але не є тотожними. Доцільним є уточнення змісту кожного з них.

Загальноживаним у науковій літературі є визначення поняття «кар'єра» – просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей [2].

У соціальній психології та психології професійної діяльності, кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність атитюдів і поведінки, пов'язаної з досвідом і активністю у роботі впродовж усього життя [3].

А. Кібанов визначає кар'єру як поступове просування особистості в певній сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю.

Р. Березовська розглядає кар'єру у широкому сенсі – як посадове просування, яке забезпечує професійне та соціальне самоствердження особистості відповідно до її кваліфікації, та у вузькому сенсі – як професійний рух від оволодіння професією до досягнення професійної майстерності [1].

За С. Джанерьян кар'єру трактує як вектор професійного становлення особистості, зміст якого залежить від соціально-психологічних характеристик людини [6]. І. Кар'єра це не тільки і не стільки просування по посадовим східцям, а й циклічний процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності [2; 3].

О. Тіхомандріцька і А. Рікель розуміють кар'єру як процес і (або) результат накопичення об'єктивних показників і суб'єктивно задовольняють особистість досягнень у професійному та (або) посадовому розвитку [2].

Таким, чином кар'єра розглядається науковцями з одного боку і як процес, і як результат просування по кар'єрних східцях, а з іншого як спосіб реалізації себе і своїх можливостей професійної діяльності.

Розглядаючи поняття кар'єра, дослідники звертають увагу і на її структуру та компонентний склад. Так у структурі кар'єри виокремлюють рушійні мотиви, які активізують фахівця докладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей. До таких мотивів науковці відносять [5]:

- автономія. Людиною рухає прагнення до незалежності;

- функціональна компетентність. Людина прагне бути кращим фахівцем у своїй справі та вміти вирішувати найскладніші проблеми, при цьому орієнтуючись на професійне зростання.

- безпека та стабільність. Діяльність працівників управляє прагнення зберегти і зміцнити своє становище в організації, тому за основне завдання вони мають отримання посади, котра дає такі гарантії;

- управлінська компетентність. Людиною керує прагнення до влади, лідерства, успіху, що асоціюється з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою, привілеями, визнанням керівництва, швидким просуванням службовими сходами;

- креативність. Людським керує прагнення створювати або організувати щось нове, працювати творчо. Тому для них основний мотив у встановленні кар'єри – набуття необхідної для цього влади і свободи, які надаються відповідною посадою;

- потреба у першості. Людина прагне до високих кар'єрних цілей заради того, щоб завжди і всюди бути першою;

- стиль життя. Людина ставить перед собою завдання інтегруючи потреби особистості та сім'ї, наприклад, отримати цікаву, досить високо оплачувану роботу, яка надає свободу пересування, розпорядження своїм часом тощо;

- матеріальний добробут. Людським керує бажання отримати посаду, пов'язану з високою заробітною платою чи іншими факторами винагороди [4].

Для створення успішної кар'єри необхідним є поєднання мотивації особистості, ціннісних орієнтацій, здібностей, а також високий рівень загального інтелектуального та особистісного розвитку.

Отже, досить часто поняття кар'єра стосується вже зрілого працівника і включає різні показники до яких входять кар'єрні орієнтації.

Поняття «кар'єрна орієнтація» є доволі новим для вітчизняної науки. Вперше воно було використано американськими психологами, зокрема концепцію Едгара Шейна «Кар'єрні якори» вважають основною у дослідженні кар'єрних орієнтацій.

На думку О. Царіценцевой, кар'єрні орієнтації «пояснюють спрямованість особистості на певні норми і цінності в сфері кар'єри. Функцією кар'єрних орієнтацій є те, що вони виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини, висловлюючи відповідно те, що є для цього найбільш важливим та володіє особистісним змістом у професійній діяльності. Система кар'єрних орієнтацій, визначає шляхи для саморозвитку і особистісного зростання, включаючи одначасно і напрямки і способи їх здійснення» [5].

З точки зору організаційних психологів [3], кар'єрні орієнтації – це певний зміст, який особистість хоче реалізувати в момент вибору моделі здійснення власної кар'єри. Вони витікають із ціннісних орієнтацій, які, у свою чергу, формуються під впливом виховання, оточення, у якому зростає індивід та особливостей його характеру. Оскільки кар'єрні орієнтації формуються на основі вже сформованих і в процесі набуття життєвого досвіду ціннісних орієнтацій.

Д. Лушніков та А. Шаповалов визначають кар'єрні орієнтації, як уявлення особистості про майбутню кар'єру, що обумовлено їх рівнем домагань, професійними амбіціями, особливостями життєвої стратегії та ієрархії життєвих цінностей [1].

Психологи Л. Почебут та В. Чікер поняття «кар'єрні орієнтації» трактують як певний сенс, який особистість вкладає під час реалізації кар'єрних цілей, це індивідуальне поєднання та послідовність атитюдів, пов'язаних з досвідом й активністю у сфері роботи, протягом всього життя. Таким чином, система кар'єрних орієнтацій визначає шлях для саморозвитку та професійного зростання, що включає їх спрямованість та шляхи реалізації [5].

На думку Є. Зеєра кар'єрні орієнтації – це спрямованість особистості, що включає такі компоненти, як мотиви, ціннісні орієнтації, професійну позицію та самовизначення.

З точки зору суб'єктивно-діяльнісного підходу «кар'єрні орієнтації» науковці розглядають як ціннісні орієнтації у професійній діяльності, якими суб'єкт керується при виборі та моделюванні свого професійного шляху [3].

Є. Молл розглядає кар'єрні орієнтації як структурний елемент професійної кар'єри особистості, що включено до цільового компоненту структури індивідуальної кар'єри та виступає як один із ресурсних механізмів професійного розвитку. Також кар'єрні орієнтації базуються на особистих цілях та соціальних установках особистості, що визначають оцінююче відношення до вибору кар'єри.

Розвиток кар'єрних орієнтацій – це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості індивіда. Ці зміни пов'язані з віком дитини, життєвим досвідом, соціальними умовами та індивідуальними особливостями психіки [5]. Так, Є. Карабліна

підкреслює, що у процесі навчальної діяльності відбувається активне формування уявлень про особливості та перспективи професійного майбутнього. Проте стабільність та нормована трансформація цього процесу в динамічну, загальну систему розвинених кар'єрних орієнтацій, залежить від особливостей навчального процесу, мотивації та ціннісних орієнтацій особистості.

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості, то багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідом кар'єрного шляху, як такого, що приносить моральне задоволення і дає можливість максимально реалізувати особистісний потенціал [5]. При цьому виявляються індивідуально-типові варіанти поєднань кар'єрних переваг, також у різноманітних формах співвідносять із спрямованістю до навчання, що проявляється в поведінці й особливостях навчальної діяльності.

Американський дослідник Д. Огстуд виділяє сім етапів трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтацій й установок [6]:

1. Ідеалізація дійсності. Для цього початкового етапу кар'єри характерні більші надії, очікування й ентузіазм.

2. Катастрофа надій. У людини виникає усвідомлення розриву між перебільшеними очікуваннями й бажаннями, з одного боку, і реальними обставинами – з іншої. З'являється почуття тривоги й занепокоєння.

3. Виклик усьому й непокоєра (сховані і явні). Переживши етап катастрофи надій, людина приходить до висновку, що справи, мабуть, не підуть так, як хотілося б, якщо вона не почне діяти.

4. Відхід від справ. Цей етап настає тоді, коли людина відчувати, що більше не має змісту навіть намагатися якимось змінити хід подій.

5. Усвідомлення. Цей етап характеризується почуттям відповідальності й бажанням змінити щось у собі.

6. Рішучість. Вольове зусилля дозволяє на цьому етапі перейти до реальних дій.

7. Переконаність. Основна характеристика цього етапу – активне, постійне бажання поліпшити стан справ.

Таким, чином кар'єрні орієнтації розглядається науковцями з одного боку як спрямованість діяльності на реалізацію посадових та професійних цілей, а з іншого як основний чинник розвитку кар'єри.

Найбільш розробленою дослідженням кар'єрних орієнтацій є концепція Шейна «Кар'єрні якори».

Дослідження кар'єрних орієнтацій Е. Шейна показало їх залежність від особистісних цінностей, які активно впливають на трудову діяльність. Усвідомлення таких цінностей впливає на узгодження професійної діяльності, задоволеність нею. Е. Шейном виділено вісім основних цінностей роботи, які були названі автором «кар'єрними якорями» і які передбачають відповідні кар'єрні мотиви.

Е. Шейн виділяє вісім таких цінностей («кар'єрних якорів») [7]:

1. Техніко-функціональний якор («професійна компетентність»). Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений у тій, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, це людина з техніко-функціональним яко-

рем або цінністю. Така людина буде мало цікавитися роботою, що припускає загальне керівництво, якщо тільки в неї не буде можливості докладно вивчити спеціальність. Людина техніко-функціональної спрямованості відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що є умілим фахівцем-практиком у своїй галузі. Найбільшим мотиватором є зміст виконуваної роботи; кар'єра в їхньому уявленні – це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. Загальне керівництво («менеджмент»). У співробітника, що має схильність до загального керівництва, сильна мотивація буде виникати в таких ситуаціях, де він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом. Потреба в належності до своєї вихідної професії є практично відсутньою. Вона скоріше прагне підніматися на більш високі рівні організаційного контролю й керівництва. Вони люблять аналізувати та вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від влади над іншими людьми. Найбільше задоволення їм приносить робота на управлінських посадах лінійного характеру, особливо у великих і престижних фірмах з гарними можливостями службового росту.

3. Самостійність і незалежність («автономія»). Даний співробітник намагається все робити по-своєму, у своєму стилі й манері. Він не потребує зовнішніх структурних рамок, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися визначених строків. Під час роботи у команді може мати певні труднощі, оскільки має свої підходи до роботи, і часто є не командним гравцем. Вони найчастіше вибирають роботу у дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед «вільних художників», а великого бізнесу та державних установ зазвичай уникають.

4. Почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання»). Ця людина відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі, часто для неї головною метою є збереження робочого місця на тривалій строк. Такі фахівці прагнуть працювати в складі команди в урядовому секторі. Вирішення проблем, робота у новій ролі й новаторські рішення їх не цікавлять. Для них головне – не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя; заради цього вони можуть погоджуватися на нижчу оплату праці в порівнянні з тим, що могли б одержувати в компанії з іншим рівнем ризику.

5. Підприємницька жилка («підприємництво»). Така людина буде прагнути створювати нові підприємства та шукати таку ситуацію, у якій ймовірність розробити свою справу і потім втілити у реальність була б досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли мають можливість застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони відчують занепокоєння, виконуючи рутинні або передбачувані завдання.

6. Прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»). Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність, тобто «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Незалежно від вибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим.

7. Випробування сил у чистому виді («виклик»). Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання і виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні (і особистісні) проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, вирішувати критичні ситуації. Для них головне – виграти та перемагати.

8. Стиль життя («інтеграція стилів життя»). Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, для таких співробітників головним життєвим пріоритетом – жити відповідно до власного ідеального стилю життя. Для них особистий час має велику вагу. Для них головне – це баланс між роботою й особистим життям. Вона буде високо цінувати організаційну гнучкість роботи, тобто гнучкий робочий день або використання в роботі засобів телекомунікації.

**Висновки і пропозиції.** На основі аналізу та узагальнення наявного у науково-психологічній літературі матеріалу та теоретико-методологічного обґрунтування проблеми дослідження кар'єрних орієнтацій особистості, нами було сформульовано наступні висновки: кар'єрні орієнтації обумовлені вимогами особистості, які він висуває до себе як до професіонала в обраній ним сфері професійної діяльності; відтак функції кар'єрних орієнтацій виявлено в тому, що вони виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей особистості. Тому, кар'єрні орієнтації є психологічним чинником побудови власної кар'єри та важливими компонентом професійного становлення особистості.

## Список літератури:

1. Березовская Р.А. Психология профессиональной карьеры / Р.А. Березовская. – СПб., 2012. – 152 с.
2. Бодалев А.А. О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах / Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. // Как становятся великими или выдающимися? – М.: КВАНТ, 1997. – С. 53-57.
3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д. Организация: поведение, структура, процессы / Гибсон Дж.Л. и др. – М.: ИНИОН, 2000. – 78 с.
4. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. – 2-е изд., дополн. и перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 250 с.
5. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением. Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2014. – 60 с.
6. Кларин М.В. Современная карьера / М.В. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – № 2. – С. 34-47.
7. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

**Перегончук Н.В., Фальчук М.П.**

Винницкий государственный педагогический университет  
имени Михаила Коцюбинского

## **КАРЬЕРА И КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ: ИЗУЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЙ**

### **Аннотация**

В статье освещены определения понятий «карьера» и «карьерные ориентации». На основе анализа синтеза и обобщения научных источников определены основные разногласия между понятиями «карьера» и «карьерные ориентации» и обозначены их особенности. Рассмотрены концептуальных подход к изучению карьерных ориентаций.

**Ключевые слова:** карьера, карьерные ориентации, «якоря карьеры», ценностные ориентации, личность.

**Peregonchuk N.V., Falchuk M.P.**

Vinnitsia State Pedagogical University  
named after Mikhail Kotsyubinsky

## **CAREER AND CAREER ORIENTATION: STUDY CONTENT CONCEPTS**

### **Summary**

The article highlights the definitions of the concepts "career" and "career orientation". Based on the analysis of synthesis and synthesis of scientific sources, the main differences between the concepts of "career" and "career orientation" are identified and their features are identified. The conceptual approach to the study of career orientations is considered.

**Keywords:** career, career orientations, career anchors, value orientations, personality.