

УДК 316.477

## **ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАР'ЄРИ В ЗАХІДНІЙ НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ**

**Байдак Тетяна Михайлівна** – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології і політології Національного технічного університету «ХПІ» (м. Харків)

**Болотова Вікторія Олександрівна** – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології і політології Національного технічного університету «ХПІ» (м. Харків)

*Статтю присвячено питанням генези та еволюції концептуального визначення поняття «кар'єра» в західній науковій літературі. Зазначено, що теоретичні підходи до визначення кар'єри представлені двома напрямками: «суб'єктивістським» та «об'єктивістським». Для «суб'єктивістського» напрямку характерним є висвітлення кар'єри як індивідуального досвіду, пов'язаного з трудовою діяльністю конкретної людини. Такий погляд на кар'єру розкриває її сутність через призму індивідуальних устремлінь, цінностей, бажань, задоволеності життям і т. п. Для «об'єктивістського» напрямку характерним є розгляд кар'єри як об'єктивного соціального феномену, пов'язаного як з вертикальними, так і з горизонтальними переміщеннями індивіда у різних сферах його життєдіяльності, перш за все службовій та професійній. В межах теорій, які відносяться до цього напрямку, сконцентровано увагу на зовнішніх проявах кар'єрного зростання.*

**Ключові слова:** кар'єра, теоретичні підходи до кар'єри, «об'єктивістський» підхід, «суб'єктивістський» підхід.

*Статья посвящена вопросам генезиса и эволюции концептуального определения понятия «карьер» в западной научной литературе. Отмечается, что теоретические подходы к определению карьеры представлены двумя направлениями: «субъективистским» и «объективистским». Для «субъективистского» направления характерно рассмотрение карьеры как индивидуального опыта, связанного с трудовой деятельностью конкретного человека. Такой взгляд на карьеру раскрывает ее сущность через призму индивидуальных устремлений, ценностей, желаний, удовлетворенности жизнью и т. п. Для «объективистского» направления характерно рассмотрение карьеры как объективного социального феномена, который связан как с вертикальными, так и с горизонтальными перемещениями индивида в различных сферах его жизнедеятельности, прежде всего должностной и профессиональной. В рамках теорий, относящихся к этому направлению, внимание сконцентрировано на внешних проявлениях карьерного роста.*

**Ключевые слова:** карьера, теоретические подходы к карьере, «объективистский» подход, «субъективистский» подход.

*Article is devoted to the genesis and evolution of the conceptual definition of the career in the foreign scientific literature. The two theoretical approaches to defining career «subjective» and «objectivist» are considered. For the «subjective» approach it is typical to define career as an personal; experience that connected with the employment of the individual. That point of view to defining the career through the prism of individual aspirations, values, desires, satisfaction, etc. «Objectivist» approach considers a career as an objective social phenomenon associated with both vertical and horizontal mobility of the individual in different areas of life official, professional, institutional status. Theories which relate to this area focus on the external manifestations of career process.*

**Keywords:** career, theoretical approach to the definition of a career, «objectivist» approach «subjective» approach.

У сучасному суспільстві більшу частину соціального життя людина проводить в організаціях. Організаційний простір як частина соціального простору стає для людини середовищем можливого розвитку та просування за різними напрямками: професійним, посадовим, монетарним, статусним. Кожен з цих напрямів, формалізований певною мірою, містить сукупність позицій, послідовність яких складає кар'єру, яка відіграє важливу роль в житті людини, діяльності організації, а також у розвитку суспільства в

цілому. Вона виступає в ролі своєрідного контексту життя людини, структуруючи не тільки його трудовий досвід, але й життєвий досвід взагалі. Кар'єра вибудовує шлях розвитку людини, вносить визначеність у її життя, орієнтує людину в часі і просторі, робить для неї виразним минуле, осмисленим сьогодення та очікуваним майбутнє. Кар'єра займає важливе місце в структурі мотивів людини, впливаючи тим самим на її задоволеність працею і життям в цілому. Успішна кар'єра забезпечує людині матеріальне благополуччя, задовольняє її вищі потреби, такі, як потреба в самореалізації, в повазі й самоповазі, в успіху та владі. Кар'єра для організації – це вирішення питання заповнювання організаційного простору та його цілісності. Управління кар'єрним процесом в організації має важливе значення для її функціонування і розвитку, є фактором підвищення ефективності її діяльності, умовою стійкості і життєздатності організації в мінливому середовищі [1]. Кар'єра у контексті суспільства – це можливості, які надає соціум особистості. Ступінь задоволеності цими можливостями, а також зростанням і просуванням за кар'єрними сходами впливає на рівень соціальної напруженості. В кар'єрі, як соціальному феномені, зливаються й реалізуються на взаємовигідній основі потреби людини, інтереси організації та суспільства в цілому. Дослідження кар'єри дозволяє конкретизувати уявлення про макросоціальну динаміку.

На сучасному етапі розвитку вітчизняної та світової науці відсутня цілісна завершена концепція, яка розкривала б кар'єру як складний соціальний процес, реалізований у конкретних інституціоналізованих рамках, і визначала б ключові характеристики кар'єри як соціального явища в контексті розвитку суспільства в цілому. Також, не визначені конкретні соціальні механізми і чинники кар'єрного процесу [2].

В даний час кар'єра є об'єктом наукових пошуків представників різних сфер діяльності у всьому світі. Вітчизняні соціологи Н. Альшевська, В. Біскуп, Н. Шевченко вивчають кар'єру як соціальний феномен, визначаючи її ознаки та вплив різних чинників на її розвиток. Соціально-психологічні основи розвитку кар'єри працівника на підприємстві та цінності, що впливають на становлення кар'єри персоналу, розглядаються в роботах В. Савельєвої, О. Єськова, В. Овсяннікової. Кар'єра як форма організаційно-економічної або соціально-економічної поведінки досліджується в роботах М. Лукашевич, О. Крушельницької, Д. Мельничук, А. Шегди.

Серед російських дослідників можна виділити наступні такі дослідження кар'єри: кар'єрні цілі (А. Кибанов); механізми кар'єрного росту (С. Осипов); фактори, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (Е. Осипов Могілевкіна, М. Сафонова); становлення та розвиток особистості в ході кар'єрного просування (А. Деркач), типологізація кар'єри (А. Толста), кар'єрні орієнтації (Б. Почебут) тощо. Феномен кар'єри є об'єктом теоретичного та практичного інтересу багатьох західних авторів, серед яких С. Г'юз, В. Кузокреа, В. Майрхофер, А. Іелатчич, К. МакДеніелз, Л. Хансен, Н. Джисберс, І. Мур, Д. С'юпер, Е. Шейн, Д. Холл, Ф. Марвіс, Д. Браун, К. Чен, В. Паттон, М. МакМагон та ін. Незважаючи на численну кількість робіт, присвячених кар'єрі, поки ані в науковій літературі, ані в практиці не існує єдиного і загальноприйнятого її визначення. Відсутність такої концептуальної ясності підтримує багатозначність цього поняття. Залишається відкритим питання виділення та класифікація теоретичних та методологічних підходів до визначення поняття кар'єри та її структури.

**Мета статті** – визначити генезис та еволюцію поняття кар'єри в західній науковій літературі та виділити основні теоретичні підходи до його визначення.

Теорія кар'єри має відносно невелику історію. Вона розпочинається на початку ХХ ст. і пов'язана з ім'ям Френка Парсонса – впливового американського просвітителя і реформатора. Найбільш відомі його дослідження у сфері профорієнтації, яку він розглядав як інструмент, що допомагає особистості здійснити вибір професії і будувати кар'єру. Його книга «Вибір професії» справила великий вплив на теорію та практику кар'єри. У ній він вказав на три елементи вибору професії (кар'єри): по-перше, чітке уявлення про себе, свої схильності, здібності, інтереси, ресурси, обмеження та інші якості; по-друге, знання вимог і умов для досягнення успіху, переваг та недоліків, компенсацій, можливостей і перспективи в різних напрямках діяльності; по-третє, обґрунтоване співвіднесення цих двох груп факторів [3]. За словами Ф. Парсонса, ідеальний вибір професії (кар'єри) базується на відповідності особистісних якостей (здібностей, можливостей, ресурсів, властивостей особистості) з факторами, що відносяться до роботи (заробітна плата, охорона навколишнього середовища тощо) для отримання найкращих умов професійного успіху. Принцип Ф. Парсонса згодом став основою сучасної теорії кар'єри – теорії рис та чинників.

Починаючи з Ф. Парсонса, поняття кар'єри тривалий час використовувався як синонім професії, сфери діяльності, праці. Слід зазначити, що у сучасній науковій літературі, яка присвячена кар'єрі, проводиться чітке розмежування між цими поняттями. Традиційне визначення кар'єри (за Ф. Парсонсом) з часом було піддано критиці за обмеження цього поняття тільки рамками професійного просування у процесі трудової діяльності. Деякими дослідниками, зокрема Дональдом С'юпером, представником одного із напрямків теорії професійної діяльності, було запропоновано розширене концептуальне

визначення цього терміну. Так, він включив до нього як передпрофесійну, так і післяпрофесійну активність людини, а також інші життєві ролі особистості, які співвідносяться з працею. Д. С'юпер у 1976 р. дав таке визначення кар'єри – «послідовність головних позицій, які займає людина протягом свого передпрофесійного, професійного, післяпрофесійного життя; включає ролі, які напряму пов'язані з працею, такі як студент, працівник, пенсіонер, а також ролі, які пов'язані опосередковано, – сім'янин та громадянин» [4, с. 143]. Д. С'юпер підкреслював, що кар'єра людини розкривається тільки в міру її здійснення, вона завжди розгортається навколо людини і є унікальною для кожної людини окремо, складається з того, що людина робить і чого не робить протягом свого життя. Кар'єра динамічна, що проявляється в міру її розгортання [4].

Більш стисле визначення кар'єри дали М. Атрур, Д. Холл, Б. Лоуренс: «послідовність трудового досвіду людини у часі» [5]. Н. Ніколсон і М. Вест в 1989 р. запропонували використовувати нейтральний термін «трудова історія» для визначення трудового досвіду, щоб термін «кар'єра» використовувати для визначення змісту, який люди вкладають у свій трудовий досвід.

В науковій літературі кінця ХХ ст. можна було зустріти визначення праці як засобу формування самооцінки, а кар'єри – як форми самореалізації. Але такі погляди на працю і кар'єру були піддані критиці через те, що в цьому контексті термін «кар'єра» включав мінливість вибору та привілеї. А для багатьох людей праця не є результатом вибору, вони працюють для того, щоб вижити. Така праця не потребує нічого, крім її виконання, і немає нічого спільного з самореалізацією та призначенням людини [6].

Відповідні зміни в концептуальному підході до визначення кар'єри відбувалися стосовно місця та ролі людини у кар'єрному процесі. Л. Тайлер в середині ХХ ст. стверджувала, що кожна людина робить себе сама. Кожний попередній етап нашого життя накладає обмеження на наступний етап, він залежить від того, який вибір людина робить, які засоби використовує, який досвід накопичує. Таким чином, Л. Тайлер сфокусувала увагу на важливості ролі самої людини в її кар'єрі [7].

Ще один підхід до визначення кар'єри, який з'явився наприкінці ХХ ст., був пов'язаний з визначенням кар'єри як процесу, а не результату. Суть підходу визначається словами «життя-це-кар'єра», а центральне твердження – «життя, не робота, це велика кар'єра» [8]. Виходячи з принципів такого підходу, кар'єра інтегрується з іншими аспектами життя людини. Такий погляд на кар'єру співвідноситься з підходом А. Колліна й А. Уоттса, в якому кар'єра розглядається як суб'єктивна конструкція окремої особистості, а не щось об'єктивне, задане ззовні, а також з підходом Е. Герра, який підкреслює, що кар'єра не створюється роботою або професією, а створюється особистістю. Дослідники Дж. Ленц, Дж. Семпсон і Г. Петерсон також, підкреслюючи процесуальний і особистісний характер кар'єри, визначають, що час, в якому кар'єра відбувається, знаходиться в межах осяжного. У визначенні М. Савицкаса до кар'єри треба відноситись як до відображення професійної поведінки, а не навпаки, до професійної поведінки, як до відображення кар'єри. Це відображення може фокусуватися, з одного боку, на самій професії (об'єктивна кар'єра), а, з іншого – на її змісті (суб'єктивна кар'єра) [9]. У схожому руслі розглядають кар'єру й інші автори. Так, К. МакДеніелз робить висновок, що кар'єра означає більше, ніж робота чи професія: це «стиль життя», який включає в себе послідовність професійної діяльності та різних видів діяльності у вільний час, до яких людина включена протягом усього життя. Л. Хансен виступає за розширене трактування поняття кар'єри, протягом якої відбувається ланцюг моментів вибору у сфері освіти роботи і сім'ї, як взаємозалежних компонентів роліової інтеграції. Н. Джісберс та І. Мур запропонували розуміння кар'єри як процесу саморозвитку індивіда протягом життя через інтеграцію ролей, оточень і подій у житті людини [10].

Представник Чикагської соціологічної школи Є. Г'юз запропонував визначення кар'єри як «аналітичного інструменту співвіднесення індивідами свого становища із загальним соціальним порядком». Зауважимо, що Є. Г'юз звертає увагу лише на той суб'єктивно присвоєний сенс, який дозволяє індивіду визначити своє положення в загальній соціальній ієрархії. В рамках даного трактування порушується проблема співвіднесення макро- і мікрорівнів соціальної реальності. Представлене визначення робить акцент на тому аспекті суб'єктивного сприйняття «кар'єри», який має найбільш виражене соціологічне трактування [2].

Високу популярність у західній теорії і практиці, особливо у середині ХХ ст., набув підхід, який базується на уявленні про кар'єру як лінійну траєкторію взаємопов'язаних робіт, що пов'язана з вертикальною мобільністю. Основне застосування терміну «кар'єра» відноситься до сфери трудової зайнятості, насамперед, до роботи, що виконується в рамках формальних організацій. Кар'єрний розвиток пов'язується з послідовним зростанням «відповідальності, статусу і влади», які накопичуються індивідом у міру його просування сходами організаційної ієрархії. Х. Віленські визначає кар'єру як «послідовність робіт, організованих в ієрархію престижності, згідно з якою індивіди рухаються в організованому, більш-менш передбачуваному порядку. Наслідком цього є те, що кар'єра інституалізована і відтворюється в рамках певної соціальної структури». Дж. Еветс підкреслював, що в рамках такого підходу увага з

індивіда як центрального елемента кар'єрного процесу була зміщена в сторону визначення людини як одного з чинників, який може впливати на кар'єрний процес, але не як складова частина кар'єрного процесу як такого. З таким підходом пов'язано «ідеалістичне» уявлення про кар'єру як про стабільний, передбачуваний шлях співробітника організації до вершин організаційної ієрархії. В цілому, науковий погляд на кар'єру як структурно обумовлену послідовність робіт, пов'язаних з висхідною мобільністю, відрізняє простота, чіткість і, що важливо, близькість до побутового розуміння поняття «кар'єра». До даного трактування кар'єри відносяться ідеї Р. Еріксон, Дж. Голдторпа, Р. Бріна, К. Стівела та інших дослідників, що розглядають кар'єру з точки зору проблем макросоціальних змін і процесів (у першу чергу, соціальної стратифікації та соціальної мобільності). Для них кар'єра – це траєкторія соціального зростання індивіда, пов'язана з трудовою діяльністю. При такому підході в поняття «кар'єра» закладається імпульс вертикального руху в соціальній ієрархії [2].

На початку 90-х років ХХ ст. Мері Річардсон звернула увагу на необхідність розмежування понять «праця», «робота» та «кар'єра». Під працею, у широкому визначенні, вона запропонувала розуміти людську діяльність, яка ініціюється потребою в індивідуальному успіху та досягненні, бажанням заробити собі на життя, самоствердитися, об'єднатися з іншими людьми заради досягнення соціального блага. М. Річардсон і К. Шеффер запропонували новий погляд на кар'єру. Вони відзначили, що прямий зв'язок між працею, яка оплачується, і кар'єрою є артефактом раннього капіталізму. У сучасному суспільстві існує багато видів праці, за яку люди не отримують грошей. Тому вказані автори запропонували подвійну модель праці, що включає як ринок праці, так і неоплачувані її види. Обидва види праці однаково важливі для суспільства. Подвійна модель праці кидає виклик загально прийнятому розумінню, що кар'єру можливо робити тільки на ринку праці. Тому при визначенні поняття «кар'єра», окрім оплачуваної праці, необхідно враховувати неоплачувану працю [6].

Д. Бластейн також піддав критиці традиційне уявлення про безпосередній зв'язок між роботою і кар'єрою, вказуючи на те, що більшість жінок та чоловіків працюють не для того, щоб отримати привілеї, просунутися соціальними сходами, самореалізуватися, а для того, щоб забезпечити себе та свою сім'ю необхідним. Він підкреслив, що взагалі люди знаходяться під впливом низки факторів, які можуть обмежувати трудову діяльність і впливати на кар'єру – це стать, соціальний клас, сімейне походження, культурні особливості та ін. [11].

Концептуальне визначення поняття кар'єри знаходиться під впливом змін, які відбуваються у суспільстві (політичних, економічних, технологічних, демографічних, організаційних, змін у характері та змісті праці). Ці зміни впливають на розуміння ролі людини в організації, її кар'єри. М. Артур, Д. Холл та інші дослідники стверджують, що кар'єра за таких умов може бути пов'язана як з підвищенням, так і з пониженням (або втратою) доходу, як з вертикальною, так і з горизонтальною мобільністю, як із зайнятістю в рамках однієї організації, так і з переходом в іншу компанію або ж, роботою в умовах вільного найму (так званого «фрілансу»). Сутнісний зміст кар'єри полягає, передусім, у підтримці працівником своєї «здатності мати роботу, трудову зайнятість» і виражається в розвитку індивідами своїх здібностей, «портфолію навичок», що передбачає вміння швидко знаходити їм застосування відповідно до вимог мінливого середовища [12].

Сьогодні деякі дослідники (Ш. Салліван та М. Артур), враховуючи середовище, яке постійно змінюється, говорять про багатогранну кар'єру. «Багатогранна кар'єра» означає те, що для того, щоб адаптуватися та вижити в мінливому світі, людині необхідно бути багатогранною особистістю, тобто бути готовою для постійного навчання і розвитку підприємницьких вмінь та навичок. Багатогранна кар'єра витісняє поняття лінійної та вертикальної кар'єри і визнає гнучку, різноспрямовану кар'єру. Такий підхід до кар'єри передбачає урахування всіх аспектів життя людини. Поняття багатогранної кар'єри тісно пов'язане з поняттям «безмежна кар'єра» («пост-корпоративна кар'єра», «калейдоскопічна кар'єра») [6]. Таке уявлення про кар'єру визначає індивідів як самостійних творців своєї кар'єри, необтяжених обмеженнями, що накладаються соціальною структурою. При цьому зміни, які відбулися у змісті й умовах здійснення кар'єри, трактуються як щось позитивне.

Таким чином, представлені вище теоретичні підходи до визначення кар'єри формують два напрями в теорії кар'єри: «суб'єктивістський» та «об'єктивістський». Для «суб'єктивістського» характерно висвітлення кар'єри як індивідуального сприйнятого досвіду, пов'язаного з трудовою діяльністю конкретної людини. З цієї точки зору кар'єра розглядається через призму індивідуальних устремлень, цінностей, бажань, задоволеності тощо. (Д. С'юпер, А. Міллер-Тідман, А. Коллін, А. Уоттс, К. МакДеніелз, Е. Содерленд, С. Г'юз, Дж. Семпсон, Г. Петерсон, В. Паттон, М. МакМагон та ін.). Для «об'єктивістського» підходу характерно розглядати кар'єру як об'єктивний феномен, пов'язаний з горизонтальним та/або вертикальним рухом індивіда за етапами свого професійного зростання. Вирішальне значення в об'єктивістських підходах має саме зовнішній прояв кар'єрного розвитку: зміна

трудова обов'язків, сфери діяльності, заробітної плати і т. ін. В рамках об'єктивістського підходу можна виділити дві течії трактування кар'єри. Перша допускає існування «кар'єри» навіть в умовах, коли в індивіда відсутнє не тільки вертикальне просування, але навіть включеність в організаційну структуру (М. Артур, Д. Холл, Ш. Салліван та ін.). Друга течія є більш вузькою і припускає вертикальний характер кар'єри як форми індивідуального просування (Х. Віленські, Дж. Еветс, Р. Еріксон, Дж. Голдторп, Р. Брін, К. Стівел та ін.). Кожний з цих напрямів має свої позитивні та негативні сторони. В суб'єктивістських підходах розширене тлумачення кар'єри і надмірний акцент на її суб'єктивному прояві, з одного боку, не сприяє просуванню до більш повного розуміння макросоціальних змін і процесів у сучасному суспільстві, а з іншого, завдяки зверненню уваги на суб'єктивну сторону кар'єри істотно розширює та поглиблює розуміння кар'єрного процесу як соціального феномену. В об'єктивістських підходах увага сфокусована на зовнішніх проявах кар'єри (зміна рівня оплати праці, посади, сфери діяльності тощо), що дозволяє краще розуміти сутність соціальних змін. Але виходячи з логіки «горизонтальних кар'єр», кар'єрний процес позбавляється його структурної укоріненості, а при розгляді кар'єри не враховується її організаційна, інституційна (в першу чергу, формальна) обумовленість. По суті, єдиною необхідною і достатньою ознакою для ствердження про існування у індивіда кар'єри стає «здатність бути зайнятим». Подібне визначення кар'єри, знижує перспективність даного поняття для вивчення вертикальних соціальних переміщень в сучасному суспільстві, які, як правило, обмежені формальними організаціями.

### **Література:**

1. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание / В. Ю. Иванов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 5.
2. Сорокин П. С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление [Электронный ресурс] / П. С. Сорокин. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2013/05/20/1297246700/dis.sorokin.pdf>
3. Parsons F. Choosing a vocation [Электронный ресурс] / F. Parsons. Режим доступа: <https://archive.org/stream/>.
4. Super D.E. Career education and the meaning of work./ D.E. Super Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 1976.
5. Arthur M. B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of career theory. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press / M. B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, 1989.
6. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory [Электронный ресурс] / W. Patton, M. McMahon. – Режим доступа: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systems-theory.pdf>.
7. Tyler Leona E. Toward a workable psychology of individuality. [Электронный ресурс] / Leona E. Tyler. – Режим доступа: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-03597-001>
8. Bimrose J. Institute for Employment Research [Электронный ресурс] / J. Bimrose. – Режим доступа: <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/new-theories/life-is>
9. Savickas M. Career construction: Developmental theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey-Bass, 2002
10. Минаев О.К. Менеджмент деловой карьеры в современном мире [Электронный ресурс] / О.К. Минаев. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/menedzhment-delovoy-kariery-v-sovremennom-mire>
11. Blustein D. L. (2006). A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.
12. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundaryless career world / M. B. Arthur, S. N. Khapova, C. P. Wilderom // Journal of organizational behavior. – 2005. – Vol. 26. – №. 2.