
СУРГУНД Н.А.,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної
психології та педагогіки,
Хмельницький національний
університет,
м. Хмельницький

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІВАРІАНТНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО (КАР'ЄРНОГО) РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Проведено аналіз психологічних концепцій професійного розвитку в рамках теорії вибору та розвитку кар'єри. Теорію різнобічної кар'єри розглянуто в контексті проблеми професійної мобільності особистості як фактору забезпечення особистісної конструктивності професійного руху.

Ключові слова: теорія професійного розвитку, теорія кар'єри, професійна мобільність, поліваріантна кар'єра.

Проведен анализ психологических концепций профессионального развития в рамках теории выбора и развития карьеры. Теорию поливариантности карьеры рассмотрено в контексте проблемы профессиональной мобильности как фактора обеспечения личностной конструктивности профессионального продвижения человека.

Ключевые слова: теория профессионального развития, теория карьеры, профессиональная мобильность, поливариантная карьера.

The analysis of psychological concepts of professional development in the theory of selection and career development. Theory of protean career considered in the context of professional mobility as a of factor providing of personality constructive of professional motion of man.

Key words: professional development theory, theory of career, professional mobility, protean career.

Постановка проблеми. Прискорення темпів трансформацій українського суспільства на основі євроінтеграції, а також глобального динамізму економіки на базі інформатизації сприяє виникненню до працівника нових фахових вимог бути професійно мобільним. Дані вимоги в контексті проблематики професійного розвитку сучасного фахівця визначають потребу психологічного забезпечення мобільності його інтроособистісних переходів до нового змісту / нових форм професійної діяльності, готовності до засвоєння відповідних тому знань, здатності динамічно та конструктивно реалізувати нові варіанти свого професійного розвитку (розвитку кар'єри).

Нинішні процеси модернізації соціально-економічної сфери суспільства обумовлюють нестабільність та значні динамічні трансформації на ринку праці. За даними досліджень, більшість професій протягом 5-10 років суттєво змінюється в умовах динамічного осучаснення вимог до професійної змістовності праці та компетентності фахівця, або ж стають неактуальними на ринку праці. Особливістю сучасного світу професій є зміна монопрофесіоналізму поліпрофесіоналізмом [4; 6], а також необхідність для забезпечення позитивного динамізму кар'єри протягом життя мобільно оновлювати професійно необхідні знання та перевчатися у фа-

ховій сфері, продовжувати освіту, підвищувати або змінювати кваліфікацію та професійний статус / позицію [2 ; 3; 4; 6; 7; 10; 11]. Тому проблема професійної мобільності особистості (професійної мобільності сучасного фахівця) визначається *актуальністю* в сучасний період, оскільки професійна мобільність визначає ефективну можливість самоактуалізації та поліваріантності адаптивного реагування фахівця як суб'єкта професійного розвитку на динамічні зміни, що відбуваються у сфері його професійної діяльності та кар'єри. Тож потреба вивчення даної проблематики з точки зору забезпечення особистісної ефективності працівника в процесі поліваріантного розвитку його кар'єри (як процесу професійного розвитку особистості) і обумовлює необхідність розгляду проблеми професійної мобільності сучасного фахівця в даному контексті.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблема професійної мобільності актуалізувалась у вітчизняній психології, педагогіці, соціології, акмеології та інших науках в умовах наростання динамічності соціально-економічних змін на межі ХХ-ХХІ-го століть. Професійна мобільність виступає механізмом забезпечення трансформаційних процесів як у соціумі, так і в самій особистості, забезпечуючи процеси переходів між циклами розвитку на соціально-професійному та особистісному

рівнях [3 ; 6; 10].

Професійний розвиток людини вітчизняною психологічною наукою визначається як складова частина психічного розвитку особистості (В.О. Аверін, В.О. Гринько, Е.Ф. Зеєр, Б.Ф. Ломов, С.Д. Максименко, К.К. Платонов, В.В. Рибалка та ін.). Закордонні психологічні концепції професійного розвитку (як розвитку кар'єри), базуючись на методології І.М. Кондакова [5], з точки зору загальної теорії особистості диференціюються за наступними напрямками: –психодинамічна теорія (З. Фрейд, Е. Рое, У. Мозер та ін.); –диференційно-діагностична теорія (Г. Мюнстенберг, Ф. Парсонсон та ін.); –теорії рішень (Д. Тідеман, Г. Ріс, Х. Томе та ін.); –теорії розвитку (Д. Сьюпер, У. Джейд та ін.). Як відзначають D. Jesser, D. Hall та ін. одним з важливих елементів теорії професійного розвитку є розробка теорії кар'єри (вибору та розвитку кар'єри) в напрямку досліджень варіативності кар'єрних переходів та кар'єрних змін на основі процесів професійної мобільності [8; 10 ; 11; 12].

В сучасних умовах динамізму економіки, за визначенням як вітчизняних, так і західних дослідників, професійна мобільність виступає важливим елементом системи професійного розвитку особистості – Е.Ф. Зеєр [3], процесу розвитку кар'єри людини – С. Гледдінг [2]. У той же час відзначаються певні методологічні розбіжності у межах визначення самого поняття „кар'єра” („кар'єра являє собою сукупність переміщень в організаційній структурі”, „розвиток кар'єри людини є процесом усїєї життєдіяльності”), що веде до теоретичної неузгодженості в теоріях професійного розвитку. Зважаючи на актуальність даної проблематики, *метою статті* є аналіз загальноприйнятих в світо-

вій науці психологічних концепцій та теорій професійного розвитку в рамках проблеми професійної кар'єри у контексті підходу до професійної мобільності як фактору забезпечення особистісно-конструктивної поліваріантності (множинності) траєкторій професійного руху людини.

Виклад основного матеріалу. У контексті психологічної теорії професійного розвитку Н.Р. Хакімова розглядає професійну мобільність як елемент професійного самовизначення особистості. Професійна мобільність характеризує формування готовності сучасного фахівця до конструктивних особистісно-професійних змін та психологічної перебудови вже наявної професійно обумовленої структури фахівця. При цьому професійна мобільність розглядається як прояв адаптації працівника до мінливості професійного середовища в умовах його невизначеності [7].

Професійний розвиток людини психологічною наукою визначається як складова частина психічного розвитку особистості [1; 2; 3; 7]. Професійний розвиток особистості є детермінований такими факторами розвитку як соціально-економічна ситуація, ведуча діяльність (її тип), біологічний фактор, власна активність особистості, певний збіг обставин та подій тощо. Взаємодія цих факторів відбувається на фоні вікових змін протягом *більшої частини онтогенезу людини* – Е.Ф. Зеєр [3, с. 22, 30]. Це визначає професійний розвиток на основі принципу детермінізму та індетермінізму як відкрити нерівноважну систему. В такій системі у кризові моменти розвитку (в критичних ситуаціях (точках) професійних криз, соціально-економічних змін тощо) на основі професійної мобільності відбуваються зміни вектору професійного розвитку фахівця. При цьо-

му В.О. Аверін звертає увагу, що зміни траєкторії професійного розвитку особистості забезпечують подолання тенденції її регресивного професійного розвитку [1].

Згідно з підходом Е.Ф. Зеєра, з точки зору психології „професійний розвиток – це зміна психіки в процесі засвоєння професійно-освітньої, трудової та власне професійної діяльності. Об'єктом розвитку виступає суб'єкт діяльності... Професійний розвиток людини відбувається при її взаємодії з світом професій” [3, с. 22-23].

Західні дослідники відзначають, що розвиток кар'єри людини є складним процесом, який включає особистісно-індивідуальну (внутрішню) й соціально-професійну (зовнішню) складові та відбувається протягом життєвого шляху людини в умовах мінливості перебігу її професіоналізованої діяльності, Так D. Brown звертає увагу, що розвиток кар'єри людини є процесом усієї життєдіяльності, який динамічно взаємодіє з іншими сторонами життя. Розвиток кар'єри [тобто процес професійного розвитку особистості – *H.C.*] включає в себе процеси вибору, освоєння, адаптації та просування в професії. Невід'ємною частиною цього розвитку є процеси конструктивного вирішення на особистісному рівні працівника, як прояв внутрішньої активності та мобільності, професійних проблем або кар'єрних криз, пов'язаних із змінами змістовності професійної праці (в т.ч. і професійною переорієнтацією) та відповідними до цього змінами в професійній позиції чи професійному статусі. При цьому розвиток кар'єри людини не обмежується тільки зростанням ефективності її фахової діяльності, але й включає в себе, як інтроузгодження психіки, зняття на внутрішньоособистісному рівні невизначеності при виборі варіантів роз-

витку кар'єри, адаптивність до динамічності фахової діяльності, боротьбу при цьому зі стресом тощо [8].

Поняття „кар'єра” Д. Сьюпером (D.E. Super) визначається як ланцюг подій, що складають життя, як послідовність професійних занять та інших життєвих ролей, які разом виражають прихильність людини діяти у відповідності з її узагальненою моделлю саморозвитку. Загалом кар'єра як процес професійного розвитку особистості на всьому її життєвому проміжку від учня до пенсіонера містить різні професійні ролі працівника разом з іншими непрофесійними ролями. Кар'єри як багатоваріантність різних професійних ролей на різних професійних позиціях працівника концентруються навколо людини [14, р. 4]. У контексті даного підходу західних дослідників щодо визначення поняття „кар'єра”, вона [кар'єра] розглядається як поділений на певні проміжки (певні цикли) життєвий шлях людини, пов'язаний з її професійною роботою (G.W. Dawis, J.H. Greenhaus, D.L. Jessor, D.T. Hall, P.H. Mirvis, D.B. McFarlin та ін.).

Таким чином, аналізуючи дані підходи, можна зробити висновок, що західними дослідниками кар'єра узагальнено розглядається з точки зору широкого тлумачення даного поняття – як процес реалізації людиною (особистістю) себе, потенціалу своїх можливостей в умовах професійної діяльності, а не просто пов'язується з пересуванням працівника по службово-організаційних сходах. Ми поділяємо таку позицію західних науковців щодо трактування поняття „кар'єра” в даному контексті і дотримуємось її в нашому дослідженні. При цьому відзначимо, що такий підхід дозволяє методологічно узгоджувати поняття „кар'єра” (західні концепції професійної діяльності) та поняття

„професійний розвиток особистості” у вітчизняних концепціях професійної діяльності, оскільки за підходом Е.Ф. Зеєра [3], процес професійного розвитку особистості охоплює період *більшої частини онтогенезу людини* в умовах різноманітності форм її взаємодії з світом професій

Аналіз західних психологічних концепцій професійного розвитку в рамках проблеми професійної кар’єри свідчить про різноманітність поглядів та підходів науковців на проблему кар’єри. На нашу думку, змістовні фундаментальні узагальнення та систематизацію загальної теорії вибору та розвитку кар’єри (моделей кар’єри), що є притаманними західній науці, провів С.Н. Осіров (1990) [13]. Осучаснений підхід до теорії кар’єри (теорії професійного розвитку) та моделей кар’єри представили Е. Hornowska та ін. (2001) [9]. С.Н. Осіров відзначає, що більшість концепцій щодо проблем кар’єри співвідносяться з чотирма фундаментальними підходами в теорії кар’єри:

- *теорії особистісних рис*: теорія вибору кар’єри (J.L. Holland, G.D. Gottfredson, H.G. Vacer – успішність кар’єри пов’язується з відповідністю між особистістю та умовами роботи. Вибір того чи іншого варіанту траєкторії розвитку кар’єри являє собою вираз особистості та притаманного їй „Я”, а не випадковою подією) та теорія „пристосування до роботи” (G.W. Dewis, L. Lofguis, R.W. Rice та ін.) – теорія стверджує, що існує усталене співвідношення між особистісними особливостями й якостями працівника та вибором ним типа діяльності й кар’єри;
- *психоаналітичні концепції*: психодинамічна модель вибору кар’єри (Е. Bordin, В. Nachmaan,

S.S. Segel – засадами професійного вибору та розвитку визначається задоволення потреб особистості) та теорія походження професійних інтересів (А. Roe, М. Siegelman) – вибір типу та ступеня кар’єрної (професійної) активності визначається як результат генетичних відмінностей між індивідуумами (в першу чергу в інтелектуальному прояві) та способів взаємодій із різноманітними аспектами навколишнього світу та світу професій;

- *теорія соціального навчіння або „підкріплення”* (А. Bandura, G.B. Jones, J. D. Krumboltz, А.М. Mitchell, J.B. Rotter). Увага концентрується на взаємодії „особистість – робоча обстановка”. Важливим фактором визнається „соціальне оточення”. Різний досвід підкріплення та його взаємодія з біологічними особливостями індивіда та робочої обстановки формують відповідний набір установок, вмінь та навичок у людини. Одним із значущих вмінь особистості працівника визнається його самоефективність. А. Bandura розробив поняття про самоефективність як важливу особистісну якість успішного працівника, як когнітивний фактор, що дозволяє активно та гнучко керувати професіоналізованою поведінкою;
- *підхід „розвиваючої перспективи”* (D.E. Super, E. Ginzberg, J.L. Herma, N. Matlin, D.V. Tiedeman, R.P. O’Hara та ін.). Концепція „теорії розвитку” або ж „розвиваючої перспективи”, яку розробив D.E. Super та розвинули інші дослідники, базується на

двох основних аспектах: 1) стадії життя та їх вплив на розвиток людини; 2) шляхи взаємодії життєвих стадій та особистості. У контексті даної теорії професійного розвитку (розвитку кар'єри) визначається, що кожна стадія життя характеризує потребу вирішити в її рамках певні задачі розвитку, перш ніж людина зможе просунутись на наступну стадію [13].

У контексті проблематики професійної мобільності охарактеризуємо на основі підходу М.І. Кондакова [5] „теорію розвитку” („теорію розвиваючої перспективи”) як теорію професійного розвитку Д. Сьюпера (D.E. Super), У. Джейда, Д. Шпангера та ін. Її основними положеннями є:

- протягом життя змінюються умови розвитку, що обумовлює велику різноманітність вибору професій та зміни професійного статусу / професійних позицій;
- -професійний розвиток має ряд стадій та фаз, що описуються різними траєкторіями професійного розвитку. При цьому зміни траєкторій професійного руху відбуваються в кризових точках [точки біфуркацій – Н.С.], що визначає можливості реалізації множинності траєкторій професійного розвитку фахівця як у межах фаз і стадій розвитку, так і при переходах між ними;
- стадіями професійного розвитку можна керувати;
- задоволеність роботою визначається можливостями особистості реалізовувати свої інтереси та здібності в професійних ситуаціях [5].

Як відзначає Е. Hornowska у контексті положень психології праці, у відповідності до концепції Д. Сьюпе-

ра (D.E. Super) кар'єра розглядається з індивідуальної точки зору як упорядкований опис послідовних життєвих (професійних) рішень і базується на таких поняттях як розвиток, значення, участь, самооцінка, самоефективність тощо. Професійні образи та їх зміни в процесі розвитку формуються на основі багатоваріантності досвіду спостережень та ідентифікації з іншими працівниками протягом усього життя, що й визначає мобільну різноманітність варіантів переходів індивіда до нових професійних образів в межах динаміки руху до наступного рівня розвитку кар'єри [9].

Необхідно зауважити, що в останній час теорія кар'єри та уявлення про її сутність були суттєво доповнені концепцією „багатогранної” (поліваріантної) кар'єри (*protean career*). Її автором є американський дослідник Дуглас Холл (D.T. Hall), який у співпраці з багатьма провідними західними науковцями, починаючи з 1976 року, її плідно розвинув, перетворивши протягом останніх десятиліть її на загальноприйнятну в світовій науці теорію поліваріантної кар'єри [11 ; 12]. Особливістю даної теорії є те, що підхід до проблеми розвитку кар'єри відбувається на основі визнання унікальності поліваріантного кар'єрного шляху (траєкторії професійного розвитку) кожного працівника. D.T. Hall та P.H. Mirvis стверджують, що відображення динаміки та змістовності кар'єри кожної людини протягом її життя є таким же унікальним та неповторним, як і її відбитки пальців (*career finger-print*) [12].

Концепція поліваріантної кар'єри передбачає, що працівники повинні володіти не конкретним набором обмежених навичок і вмінь, а свого роду метавміннями, серед яких найголовнішими визначаються здатності до швидкої адаптації при мінливості

соціально-професійних умов та здатності до ефективного самонавчання. Теорією поліваріатної кар'єри важливе значення у визначенні передумов успішності працівника відводиться необхідності розвитку самоефективності його особистості, його „Я”. При цьому підкреслюється, що для людини в якості критерію успішності такої кар'єри переважне значення має суб'єктивне (інтернальне) усвідомлення власної успішності та ефективності. За визначенням авторів теорії, даним критерієм успішності кар'єри працівника є поняття його психологічного успіху (*psychological success*). При цьому кар'єра розглядається як процес професійного розвитку, ініціатива в керуванні яким належить самій людині на основі самоефективної активності в реалізації певного варіанту власного життєво-кар'єрного вибору. Теорія поліваріатної кар'єри реалізує гуманістичний принцип забезпечення інтрособистісної конструктивності змін психіки людини в динамічних умовах мобільності її переходів на нові траєкторії професійного руху [11 ; 12].

Теорія поліваріатної кар'єри (*protean career*) відходить від традиційної моделі кар'єри фахівця як фіксованого лінійно-послідовного просування знизу вгору по позиціях (службових, посадових, статусних та ін.) організаційної ієрархії, по так званих „кар'єрних сходах”. Новий погляд на специфіку професійного розвитку визначає процес розвитку кар'єри як динамічне поліваріантне проходження людиною не одного, а сукупності кар'єрних циклів, кожний з яких складається з міні-стадій професійного розвитку (входження – освоєння – досягнення майстерності – відхід) і чергується з короткими інтенсивними періодами навчання. Весь цей процес протягом періоду життєво-професійної активності може

розгортатися в просторі не тільки однієї професії, а різних сфер діяльності, різних організацій, відмінності функціональних завдань, змін змісту праці тощо. Теорія поліваріатної кар'єри визначає можливість існування множинності піків розвитку та спадів [криз професійного розвитку – *H.C.*] на траєкторії професійного руху, тимчасових повернень на попередній рівень як змін вектору професійного розвитку, динамічних змін місця, статусу, виду та змістовності фахової діяльності [на нашу думку, така поліваріантна динаміка кар'єрного розвитку забезпечується в моменти переходів від однієї траєкторії професійно-кар'єрного руху до іншої на основі процесів професійної мобільності особистості – *H.C.*].

У контексті мобільності кар'єри Д. Джессером (*D.L. Jesser*) відзначалося, що в ринкових умовах середньостатистична людина змінює місце роботи до п'яти разів протягом періоду працездатності, реалізуючи тим самим на практиці концепцію множинності (поліваріантності) кар'єр сучасного працівника. Зміни місця роботи як прояв професійної мобільності у процесі розвитку кар'єри визначаються закономірностями процесу зняття невідповідності між людиною (на основі активності внутрішнього „Я”) та робочим середовищем як умовами соціально-професійної діяльності [10].

Отже, аналіз та узагальнення вищенаведених підходів свідчить, що процес професійного розвитку особистості розглядається дослідниками як розвиток усієї професійно-життєвої кар'єри працівника. Професійний розвиток особистості як розвиток кар'єри визначається на основі внутрішньої активності „Я” та здатності до особистісно-професійного саморозвитку в контексті множинності шляхів

професійного розвитку (поліваріантності кар'єр). В умовах динамічності сучасної економіки концепція особистісно-конструктивної поліваріантності кар'єри працівника реалізується

на основі професійної мобільності як активної здатності до самоефективного інтроузгодженого переходу психіки особистості на нові траєкторії професійного розвитку фахівця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аверин, В. А. Принципы психического развития / А. В. Аверин // Психология человека от рождения до смерти ; [под. ред. А. А. Реана]. – СПб., 2002. – С.37-41.
2. Глэддинг, С. Психологическое консультирование. 4-е изд. – [пер. с англ.] / С. Глэддинг. – СПб.: Питер, 2002. – 736 с.
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э. Ф. Зеер. – М.: Издательский дом „Академия”, 2006. – 480 с.
4. Іванченко, Є. А. Професійна мобільність майбутніх фахівців. – Одеса: СМІЛ, 2004. – 120 с.
5. Кондаков, И. М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С.158-164.
6. Пріма, Р. М. Теоретико-методичні засади формування професійної мобільності майбутнього фахівця початкової освіти: дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 / Пріма Раїса Миколаївна. – Луцьк, 2010. – 466 с.
7. Хакимова, Н. Р. Профессиональное самоопределение личности и психологические условия его реализации в ситуации смены профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Хакимова Нурия Равельевна. – Кемерово, 2005. – 179 с.
8. Brown, D. Career counseling techniques / D. Brown, L. Brook. – Boston: Allyn & Bacon, 1991. – P.5-7.
9. Hornowska, E. Rozwój zawodowy – podstawowe założenia // E. Hornowska, Wł. J. Paluchowski // T. Listwan, St. Witkowski (red.). Sukces w zarządzaniu: Problemy organizacyjno-zarządcze i psychospołeczne. Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Nr 900. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław. – 2001. – S.230-256.
10. Jesser, D. L. Career education: Challenges and issues / D. L. Jesser // Journal of Career education. – 1983. – vol.10. – P.70-79.
11. Hall, D. Tim. The protean career: A quarter-century journey / D. T. Hall // Journal of Vocational Behavior – 2004. – vol.65. – P.1-13.
12. Hall, D. Tim. Psychological success and the boundaryless career / D. T. Hall, P. H. Mirois // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – vol.15. – P.365-380.
13. Osipov, S. H. Convergence in theories of career choice and development: review and prospect / S. H. Osipov // Journal of Vocational Behavior. – 1990. – Vol.36. – P.122-131.
14. Super, D. E. Career education and the meaning of work / D. E. Super. – Washington, DC: U.S.Department of Health, Education and Welfare, Office of Education. U.S.Government Printing Office, 1976. – 47 p.