

ВІСНИК

Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ФІЛОСОФІЯ
ФІЛОСОФІЯ ПРАВА
ПОЛІТОЛОГІЯ
СОЦІОЛОГІЯ

ISSN 2075-7190



2021

ФІЛОСОФІЯ, ФІЛОСОФІЯ ПРАВА,
ПОЛІТОЛОГІЯ, СОЦІОЛОГІЯ

Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ВІСНИК

1

ВІСНИК

Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

№ 1 (48) 2021

ФІЛОСОФІЯ
ФІЛОСОФІЯ ПРАВА
ПОЛІТОЛОГІЯ
СОЦІОЛОГІЯ

№ 1 (48) 2021



Кузьмін Віктор Володимирович, кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної роботи та психології
Національного університету «Запорізька політехніка»,
Україна
e-mail: kuzmin2v@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-4940-9395

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТЬ «КАР'ЄРА» ТА «КАР'ЄРНІ СТРАТЕГІЇ» В РОБОТАХ ЗАРУБІЖНИХ І ВІТЧИЗНЯНИХ СОЦІОЛОГІВ

Постійний розвиток суспільства та технологій спонукає особистість до постійного саморозвитку. У працях соціологів процес саморозвитку особистості, який сприяє її просуванню професійними сходами, визначається як «кар'єра». Метою цієї статті є визначення концептуального змісту понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» на основі визначень, запропонованих дослідниками різних епох.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрні стратегії, кар'єрне просування, моделі кар'єрних стратегій.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток суспільства, який характеризується високими темпами розвитку, вимагає якісної підготовки висококваліфікованих фахівців у всіх сферах людської діяльності. Перед системою освіти постає завдання якісної підготовки висококваліфікованих фахівців, які заразом є всебічно розвиненими, високо адаптивними та цілеспрямованими особистостями. Питання становлення та розвитку кар'єри для сучасної молоді є пріоритетним, тому чимало часу вони присвячують удосконаленню власних професійних якостей та особистісних рис. Запити сучасних працедавців орієнтовані на висококваліфікованих фахівців, які не просто мають необхідний рівень теоретичних знань та сформованої професійної компетентності, а й виявляють особистісну зацікавленість власною професією та своїм майбутнім у професійній сфері, виявляють інтерес до кар'єри [1; 2]. Поняття «кар'єра» сучасні вчені характеризують як складне соціально-психологічне явище, до складу якого входять усі сфери життєдіяльності людини, процеси особистісного та професійного зростання суб'єкта, що зумовлюють її повний всебічний розвиток. Якщо розглядати поняття «кар'єра» в межах соціологічного дискурсу, то саме собою воно

є відносно новим, але його концептуальний зміст та проблема кар'єрного розвитку для соціологів не є новою, адже вона має прямий зв'язок із поняттям «праця» [1, с. 72–73].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному світі кар'єра є об'єктом дослідження різних галузей. Так, наприклад, Н. Ю. Альшевська [3], В. С. Біскуп [4] – вітчизняні соціологи, які вивчають кар'єру в напрямі соціології, розглядаючи її як соціальний феномен, досліджуючи її характерні ознаки та фактори впливу на неї. Роботи О. В. Біклої [1], В. Ф. Капіци, О. І. Орлової [2], В. В. Овсянникової [5], В. Л. Погрібної [6], В. С. Савельєвої, О. Л. Єськова [7], К. С. Чучиліна [8] присвячено соціально-психологічним основам розвитку кар'єри працівника на підприємстві, визначенню цінностей, які є значущими для кар'єри персоналу підприємств. М. П. Лукашевич [9], О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук [10], М. В. Туленков [11], А. В. Шегда [12] розглядають кар'єру в аспекті організаційно-економічної або соціально-економічної поведінки.

Російські дослідники розглядають кар'єру в напрямі визначення кар'єрних цілей – А. Я. Кібанов та О. В. Каштанова [13], досліджують механізми кар'єрного росту – А. Г. Маклаков [14], Г. І. Корчагіна та О. В. Макарова [15], аналізують поняття «кар'єра» в ракурсі психології, визначають фактори, які сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри, – М. В. Сафонова [16], а стратегії становлення молодих спеціалістів визначає О. М. Бавикіна [17].

У закордонному науковому дискурсі також чимало уваги приділено кар'єрній тематиці. Психологічну модель вибору кар'єри розглядає З. Фройд, У. Мозер, А. Маслоу, Е. Рое, Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. С'юпер розробляють теорію походження професійних інтересів, досліджують та описують теорію її розвитку. Дж. Голланд, Д. Вінтер, Д. Макклеланд висувають теорію вибору кар'єри та описують теорію мотивації кар'єри. С. Джанер'ян, Д. С'юпер визначають особливості становлення та розвитку особистості в ході кар'єрного зростання. Е. Зеєр, Є. Молл розкривають особливості взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку. Кар'єрний шлях осмислюють Д. Браун, Л. Ісааксон, Г. Картер, Дж. Свенсон, Н. Фуад, Дж. Хедж [18–20]. Стратегія досягнення кар'єрного успіху знаходиться у центрі уваги С. Брейді, Дж. Бреннан, С. Даунінг, Ф. Лебо, Л. Тейлор [21–23]. Через те, що поняття «кар'єра» та «кар'єрна стратегія» не мають однозначного трактування, актуальності набуває питання визначення концептуального змісту цих понять на основі літературного огляду праць як вітчизняних, так і закордонних науковців [24].

Мета дослідження – дослідити концептуальний зміст понять «кар'єра» та «кар'єрна стратегія».

Виклад основного матеріалу. Говорячи про теорію кар'єри, варто розпочати з її витоків. Уперше термін «кар'єра» вводить у термінологічну базу Ф. Парсонс – американський просвітителі і реформатор XIX – поч. XX ст. Професію він характеризує як інструмент, який допомагає особистості здійснити вибір майбутнього виду діяльності та напряму професійного зростання кар'єрними сходами. Дослідник ототожнює ці поняття [25]. Д. С'юпер – представник одного із напрямів теорії професійної діяльності – запропонував більш широке концептуальне визначення поняття «кар'єра». До змісту поняття «професійна діяльність» він додав допрофесійну та післяпрофесійну активність людини, яка спрямована на досягнення високого рівня майстерності, тому є не менш важливою в інших життєвих виявах особистості. Визначення Д. С'юпера має наступну форму: «кар'єра – послідовність головних позицій, які займає людина протягом свого передпрофесійного, професійного, післяпрофесійного життя, разом із ролями, які безпосередньо пов'язані з працею – студент, працівник, пенсіонер, та ролями, зв'язок яких із працею є опосередкованим – сім'янин та громадянин» [26, с. 143]. Такі дослідники, як М. В. Атрур, Д. Т. Холл, Б. С. Лоуренс, пропонують більш стисле, порівнюючи з Д. С'юпером, визначення кар'єри, характеризуючи її як «послідовність трудового досвіду людини у часі» [27]. Наукова література XX ст. містить чимало підходів до поняття «кар'єра», але узагальнюючи їх зміст можемо сказати, що кар'єра – це форма самореалізації особистості, а праця – засіб формування самооцінки [28, с. 6]. У теорії К. МакДеніелса поняття «кар'єра» характеризується як стиль життя, який включає послідовну зміну професійної діяльності та всіх інших видів діяльності у вільний час упродовж всього життя [29, с. 32].

У кінці XX ст. чимало дослідників присвячують свої роботи поняттю «кар'єра» і спрямовані на формування єдиного визначення, яке дозволило б відобразити його концептуальну суть, тому популярності набувають і визначення, запропоновані російськими дослідниками. Відповідно до змістовної наповненості, запропонованої А. К. Марковою, поняття «кар'єра» розглядається як професійне просування (від професійного самовизначення до практичного набуття професійних навичок і т. п.) або як просування кар'єрними сходами (прагнення до певного соціального статусу в професійній діяльності, обіймання певної посади) [30, с. 123]. І. Д. Ладанов, даючи визначення поняття «кар'єра», акцентує увагу на тому, що сама людина оцінює успіх власної кар'єри «за рахунок суб'єктивно свідомих суджень про своє трудове майбутнє, шляхів самовираження, які людина прагне використовувати у власній професійній діяльності, власної свідомої позиції та поведінки, пов'язаної із набутих трудовим досвідом і результатами впродовж всієї трудової діяльності» [31]. М. С. Пряжников

розглядає кар'єру як успіх у будь-якій діяльності, але кар'єризм визначає як негативний показник кар'єри [32, с. 7]. Ф. Р. Філіппов зазначає, що кар'єра – це «...просування людини по сходинках виробничої, соціальної, адміністративної або іншої ієрархії» [33, с. 262]. Узагальнюючи всі перераховані визначення терміна «кар'єра», можемо визначити його концептуальний зміст як відображення процесу професійного просування особистості, зумовленого бажанням розвиватися та самовдосконалюватися у напрямі визначеної професійної діяльності, досягати успіху в певній сфері. Концептуальна наповнюваність поняття «кар'єра» не може бути однозначною, оскільки це поняття використовується не лише для характеристики процесу професійного становлення та зростання, воно переплітається з усіма сферами людського життя.

Наприкінці ХХ ст. окремо формується напрям, відповідно до якого поняття «кар'єра» трактується як процес, а не результат. Концептуальний зміст такого підходу можна виразити коротким висловом: «життя – це кар'єра» та більш широким його змістовним наповненням: «життя – не робота, це велика кар'єра» [34]. Відповідно до цього концептуального наповнення кар'єра тісно переплітається з усіма складовими людського життя. Прихильники такого підходу – А. Коллін й А. Уоттс – описують кар'єру як суб'єктивну конструкцію однієї конкретної особистості. Е. Герр наголошує на тому, що кар'єру створює особистість, аж ніяк не робота або здобута професія. Дж. Ленц, Дж. Семпсон і Р. Петерсон акцентують увагу на процесуальному й особистісному характері кар'єри, вказуючи на те, що час, у межах якого відбувається формування кар'єри, – в рамках осяжного [24]. М. Савицкас характеризує кар'єру як відображення професійної поведінки, а не навпаки. Відображення професійної поведінки може концентруватися, з одного боку, власне на професії (об'єктивна кар'єра), з другого боку – на її основному змісті (суб'єктивна кар'єра) [28].

На Заході формується і розвивається своя теорія концептуального змісту поняття «кар'єра», відповідно до якої кар'єра є лінійною траєкторією руху у вертикальному напрямі професійного зростання, залежно від того, як людина виконує свої посадові обов'язки та основну роботу, визначену її основним видом діяльності. Головним напрямом, у якому це поняття використовується, є трудова діяльність, яка є результатом роботи в рамках певної формальної організації [35, с. 312–315]. Кар'єрний розвиток сприймається як послідовне зростання «відповідальності, статусу і влади», зумовлене професійним просуванням кар'єрними сходами завдяки набутому індивідуальному досвіду.

З огляду на західну концепцію поняття «кар'єра» стає зрозумілим, що основний акцент, не дивлячись на науковий підхід, робиться на доступності цього поняття, його простоті, чіткості. Ідеї Р. Еріксона, Дж. Голдторпа, Р. Бріна,

К. Стівела базуються на тому, що концептуальний зміст поняття «кар'єра» необхідно розглядати з точки зору мікросоціальних змін, процесів, які протікають у макросередовищі. До таких процесів та явищ можна віднести соціальну стратифікацію та соціальну мобільність. У цьому аспекті кар'єра – це спрямований, закономірний рух індивіда соціальними сходами, що ґрунтується на результатах його трудової діяльності. Такий підхід дозволяє закласти в поняття «кар'єра» явище імпульсного, вертикального руху не лише у межах конкретної організації, а й соціальної ієрархії загалом [7].

К. В. Ковалевська на основі проведеного дослідження змістовного та концептуального наповнення поняття «кар'єра» узагальнила, що [36, с. 7]: кар'єра безпосередньо пов'язана із соціальною активністю людини, з її індивідуальністю; кар'єра залежить від соціальної мобільності особи; незалежно від типу ієрархії (адміністративна, соціальна, майнова, виробнича тощо) завжди присутня кар'єра; кар'єра враховує всі можливі досягнення в усіх сферах людської діяльності, в широкому її діапазоні; абсолютно всі розглянуті визначення і концептуальні компоненти поняття «кар'єра» відображають ознаку успіху, наприклад «успішне просування кар'єрними сходами»; кар'єру необхідно розглядати і як процес, і як результат процесу, адже обидві точки зору є відображенням узгодження потреб індивіда з інтересами суспільства.

Коли справа доходить до процесу кар'єрного зростання, на першому місці у людини стоять особисті мотиви, життєві цінності, переконання та інші, не менш значимі, фактори, якими вона керується під час побудови кар'єри [37, с. 428–435]. Зважаючи на власні переконання, людина формує певну модель поведінки на ринку праці, яка і стає основною в її «кар'єрній стратегії».

Нині визначають три основні підходи до інтерпретації моделей і стратегій кар'єрного зростання: 1) процесуальний підхід, що ґрунтується на визначенні кар'єрного зростання як послідовного, чітко організованого процесу поступової зміни посад, які людина обіймає в результаті власної трудової діяльності; 2) змістовий підхід, за якого кар'єрна стратегія визначається змістовим наповненням кар'єри та кар'єрного розвитку; 3) особистісний підхід, який формується на основі особистісного спрямування з урахуванням індивідуальних якостей конкретного індивіда [36].

На думку російських дослідників Ю. А. Акуніної та О. В. Ваніної, поняття «кар'єрна стратегія» є відображенням життєвої позиції особистості, рівня її активності, що залежить від самобутності і зрілості характеру (з одного боку – життя, яке залежить від обставин, стереотипне виконання соціальних ролей, з другого боку – життєтворчість, моделювання суб'єктом конкретних форм соціальної поведінки і професійної діяльності відповідно до мотиваційно-ціннісних установок) [38, с. 130].

У своїх дослідженнях В. К. Боткова визначає процес формування кар'єрної стратегії як: свідомий вибір особистості виду професійної діяльності, пріоритетної спеціалізації; визначення головних цілей, завдань, етапів кар'єрного шляху; вибір технологій досягнення визначених цілей на основі індивідуальних, статусних, соціальних і вікових можливостей; організацію способів кар'єрного зростання на основі оптимального застосування просуваючих стратегій та послаблення дії будь-яких інших факторів стримування та гальмування [36, с. 122].

Т. Х. Невструєва та Т. Г. Гнедіна характеризують поняття «кар'єрна стратегія» як життєвий план розвитку професійних і особистісних якостей індивіда з метою побудови успішної кар'єри. Говорячи про кар'єрне становлення та зростання, виділяють трикомпонентну структуру кар'єри, що є основою її концептуального змісту, з огляду на це кар'єрна стратегія включає в себе: 1) цілі, завдання, мотиви, прагнення, цінності, визначені індивідом; 2) процесуальні підходи, які індивід визначає самостійно та виявляє їх у власній поведінці; 3) досягнення бажаного результату, відображенням якого є професійна діяльність, компетентність та індивідуальні досягнення конкретної особистості [39].

Соціологи всього світу використовують різні підходи для класифікації процесу кар'єрного зростання на основі конкретної кар'єрної стратегії, але найбільш популярною є класифікація, запропонована Е. Шейном у 1996 р. Саме він використовує концептуальну суть поняття «кар'єрна стратегія» та пропонує вісім можливих траєкторій кар'єрного просування:

1) професійна компетентність – траєкторія, яка визначається людиною на основі прагнення проявити свої здібності та таланти в певній галузі (у наукових дослідженнях, технічному проектуванні, фінансовому аналізі тощо), на рівні, де вони будуть визнані оточуючими;

2) менеджмент – стратегія, яка базується на прагненні особистості зайняти управлінську посаду, що дає можливість управління організацією, іншими людьми, об'єднувати їх для досягнення спільної мети та нести відповідальність за кінцевий результат діяльності всієї організації і кожного її члена окремо;

3) автономність або незалежність – стратегія кар'єрного просування, яка пов'язана із прагненням особистості не бути обтяженою правилами, обмеженнями;

4) стабільність – кар'єрне просування, яке базується на безпеці і стабільності, тому розвиток кар'єри відбувається послідовно та закономірно без можливості вияву ризиків. На стабільність кар'єрного просування впливають два основних показники – стабільність місця проживання та стабільність місця роботи;

5) служіння – стратегія кар’єрного просування, що базується на прагненні індивіда служити суспільству, робити добрі справи та допомагати людству;

6) виклик – стратегія кар’єрного просування, що базується на конкуренції, прагненні перемагати інших на шляху до заданої мети, подоланні перешкод, вирішенні різних видів завдань, які виникають на кар’єрному шляху;

7) підприємництво – прагнення людини до самостійного цілеспрямованого зростання завдяки подоланню проблем та ризиків за умови ведення самостійного бізнесу, окремої власної справи;

8) інтеграція стилів життя – це стратегія, що передбачає свідоме ставлення до кар’єри як до одного із ключових компонентів власного життя, але разом із тим прагнення врівноважувати сім’ю та сімейні інтереси з особистими потребами та захопленнями. Інтеграція стилів життя [40].

Зважаючи на запропоновані визначення поняття «кар’єрні стратегії», принцип класифікації моделей кар’єрного просування, концептуальний зміст досліджуваного поняття можна узагальнити як прагнення індивіда бути визнаним оточуючими, бажання займати лідерську позицію та відповідати за себе, своїх підлеглих або бути незалежним і вільним у власних діях, мати стабільне підґрунтя або прагнути допомагати іншим, долати перешкоди на кар’єрному шляху чи мати власну справу, а можливо, все й одразу завдяки проектуванню кар’єрного просування на особистому житті. Інакше кажучи, концептуальна суть кар’єрної стратегії зводиться до власного вибору індивіда, який відображається у його поведінці під час руху кар’єрними сходами. Залежно від шляхів саморозвитку й особистісного зростання людини, стратегії кар’єрного зростання будуть різнитись як у цілях, так і у способах, визначених особистістю як продуктивних, але їх концептуальна суть залишається незмінною.

На основі проведеного аналізу можемо говорити про те, що однозначно, загальноприйнятого і затвердженого на міжнародному рівні трактування поняття «кар’єра» не існує. Так само не існує і загального концептуального змісту цього поняття. Із плином часу через зміну загального підходу до поняття «кар’єра» у концептуальному сенсі відбувся перехід від «кар’єра – просування в професійній сфері» до «життя – це кар’єра». Плин часу відображається на концептуальній суті підходу дослідників. Так, українські та російські соціологи визначають «кар’єру» і «кар’єрну стратегію» як рух по сходинках, спочатку – у професійній сфері, а потім – у житті загалом, а от західні науковці визначають кар’єрний рух як рух по вертикальній прямій. Ураховуючи цю особливість, Е. Шейн розробив систему класифікації кар’єрних стратегій, яка використовується більшістю соціологів світу і є загальновизнаною. На основі цієї системи класифікацій та визначених особливостей можна говорити про те, що концептуальна суть кар’єрної стратегії – це вибір індивіда, спрямований на успіх у професійній діяльності та в житті загалом.

Висновки. Концептуальний зміст поняття «кар'єра», яке є відносно новим у соціології, не є однозначно визначеним, хоча проблема кар'єрного просування для соціологів не нова. На основі аналізу визначень понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії», запропонованих світовими та вітчизняними соціологами, маємо можливість визначення концептуальної суті даних понять. Аналіз наукових видань і наукових праць дозволяє характеризувати термін «кар'єра» у концептуальному сенсі у двох ракурсах, перший з яких сформований на основі визначень, запропонованих класиками соціології, і характеризує її як процес професійного зростання, що зумовлює загальну необхідність саморозвитку та самовдосконалення, а з іншої точки зору, яка визначена як закордонними, так і вітчизняними соціологами ХХ ст., життя – це кар'єра, це безперервний рух у певному напрямі професійного та особистісного зростання. «Кар'єрна стратегія», відповідно до узагальнених означень, – це модель поведінки індивіда під час його руху кар'єрними сходами, яка і зумовлює швидкість розвитку індивіда, можливість досягнення ним успіху в кар'єрному напрямі та особистому житті.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бікла О. В., Бурега В. В. Соціологія кар'єри і лідерства: модуль «соціологія кар'єри»: навч.-метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Донец. держ. ун-т упр. Донецьк: ДонДУУ. 2009. 146 с.
2. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К. В. Професійна кар'єра успішного фахівця: монографія. Кривий Ріг: Вид. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.
3. Альшевская Н. Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технологии построения. *Социология: теория, маркетинг*. 2000. №2. С. 106–112.
4. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2012. Вип. 6. С. 217–226.
5. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. №1. С. 91–104.
6. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія. Київ: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. 336 с.
7. Савельєва В. С., Єськов К. Л. Управління діловою кар'єрою. Київ: Центр учб. літ., 2007. 176 с.
8. Чучиліна К. С. Чинники професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві: автореф. дис. ... канд. соціол. наук. Харків, 2016. 20 с.
9. Лукашевич Н. П. Социология труда: учеб. пособие. 2-е изд., доп. и испр. Киев: МАУП, 2007. 368 с.
10. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ: Кондор, 2003. 296 с.

11. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціологія. Загальний курс: підручник. Київ: Каравела, 2004. 456 с.
12. Шегда А. В. Основы менеджмента: учеб. пособие. Киев: Знання, 1998. 511 с.
13. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учеб.-практ. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2014. 56, [1] с.
14. Маклаков А. Г. Общая психология: учеб. пособие. Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2014. 582 с.
15. Корчагина Г. И., Макарова Е. В. Понятие карьеры в психологических исследованиях. *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2016. Т. 32. С. 94–106.
16. Сафонова М. Б. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 1999. 233 с.
17. Бавыкина Е. Н. Карьерные стратегии молодых специалистов, оказывающие влияние на качество трудовых ресурсов, как одного из факторов экономического роста России. *Мир науки, культуры, образования*. 2012. №. 6. С. 117–119.
18. Career pathways: from school to retirement / edited by Jerry W. Hedge, Gary W. Carter. New York: Oxford University Press, 2020. xii, 351 p.
19. Isaacson L. E., Brown D. Career information, career counseling, and career development. 7th ed. Boston, Mass.: Allyn and Bacon, 2000. xviii, 526 p.
20. Swanson J. L., Fouad N. A. Career theory and practice: learning through case studies. Fourth ed. Los Angeles: SAGE, 2020. xix, 291 p.
21. Brady S. Mastering your inner critic and 7 other high hurdles to advancement: how the best women leaders practice self-awareness to change what really matters. New York: McGraw-Hill, 2019. xx, 246 p.
22. Downing S., Brennan J. On course: strategies for creating success in college, career, and life. Ninth ed. Boston, MA: Cengage, 2020. xxvii, 340 p.
23. Taylor L., Lebo F. The talent revolution: longevity and the future of work. Toronto; Buffalo; London: University of Toronto Press, 2019. xiii, 228 p.
24. Кузьмін В. В. Феномен кар'єри в роботах класиків соціологічної думки. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2019. Вип. 13. С. 73–81.
25. Parsons F. Choosing a vocation. Broken Arrow, OK: National Career Development Association, 2005. xvi, 166 p.
26. Super D. E. Career education and the meaning of work. Washington: U. S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U. S. Govt. Print. Off., 1976. iv, 47 p.
27. Handbook of career theory / edited by Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence. Cambridge, England; New York: Cambridge University Press, 1989. xix, 549 p.
28. Savickas M. Career construction: Developmental theory of vocational behavior. *Career choice and development* / Duane Brown and associates. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002. P. 149–205.

29. McDaniels C., Gysbers N. C. Counseling for career development: theories, resources, and practice. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1992. xix, 463 p.
30. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
31. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. Москва: УЦ «Перспектива», 1997. 288 с.
32. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учеб.-метод. пособие. 2-е изд., стер. Москва: Моск. псих.-социал. ин-т; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. 392 с.
33. Филиппов Ф. Р. Карьера. *Социологический энциклопедический словарь*: на рус., англ., нем., фр. и чеш. языках / ред. – координатор Г. В. Осипов; Ин-т соц.-полит. исслед. Рос. акад. наук, Ин-т социологии Рос. акад. наук. Москва: Норма: НОРМА-ИНФРА, 2000. С. 262–263.
34. Handbook of career development: international perspectives / Gideon Arulmani, Anuradha J. Bakshi, Frederick T. L. Leong, A. G. Watts, editors. New York: Springer, 2014. xxxiii, 771 p.
35. Філософія: підруч. для вищ. шк. / М. І. Горлач, В. Г. Кремень, Є. М. Мануйлов та ін. Харків: Прапор, 2004. 736 с.
36. Ковалевская Е. В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. Москва: Мир науки, 2015. 126 с.
37. Соціологія: підруч. для вищ. шк. / В. І. Волович, М. І. Горлач, В. Г. Кремень та ін. Харків: Фактор, 2006. 768 с.
38. Акунина Ю. А., Ванина О. В. Технология личностного брендинга в процессе подготовки современных специалистов социально-культурной сферы. *Приоритеты социально-культурного образования в условиях модернизации российского общества*: сб. науч. ст. по материалам науч.-практ. конф., посвящ. 60-летию фак. социал.-культур. деятельности (28 окт. 2009 г., Москва). Москва: МГУКИ, 2009. С.129–136.
39. Невструева Т. Х., Гнедина Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. *Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке*. 2006. № 1(9). С. 51–59.
40. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / [пер. с англ. С. Жильцов]. Москва [и др.]: Питер, 2011. 330 с.

REFERENCES

1. Bikla, O. V., & Bureha, V. V. (2009). *Sotsiologhiia kar'ier i liderstva: modul «sotsiologhiia kar'ier»* [Sociology of Career and Leadership: Module «Sociology of Career»]: navch.-metod. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. / Donetskyy derzh. un-t upravlinnia. Donetsk: DonDUU [in Ukrainian].
2. Kapitsa, V. F., Orlova, O. I., & Shurupova, K. V. (2013). *Profesiina kar'iera uspishnoho fakhivtsia: monohrafiia* [Professional career of a successful specialist: monograph]. Kryvyi Rih: Vydav. tsentr DVNZ «KNU» [in Ukrainian].

3. Al'shevskaja, N. (2000). Kar'era kak social'nyj fenomen: sushhnost', priznaki, tehnologii postroeniya [Career as a social phenomenon: essence, features, construction technologies]. *Sociologiya: teoriya, marketing – Sociology: theory, marketing*, 2, 106–112 [in Russian].
4. Biskup, V. S. (2012). Teoretychnyi analiz zmistu poniattia «kar'iera» z pozytsii suspilno-humanitarnykh dystsyplin [Theoretical analysis of the meaning of the concept of «career» from the standpoint of social sciences and humanities]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya sotsiologichna – Bulletin of Lviv University. Sociological series*, 6, 217–226 [in Ukrainian].
5. Ovsiannikova, V. V. (2013). Osoblyvosti profesiinoi kar'ieri osobystosti [Features of a professional career]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology*, 1, 91–104 [in Ukrainian].
6. Pohribna, V. L. (2008). *Sotsiologhiia profesionalizmu: monohrafiia* [Sociology of professionalism: monograph]. Kyiv: Alerta: KNT: TsUL [in Ukrainian].
7. Savelieva, V. S., & Yeskov, K. L. (2007). *Upravlinnia dilovoiu kar'ieroiu* [Business career management]. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury [in Ukrainian].
8. Chuchylina, K. S. (2016). *Chynnnyky profesiinoho uspikhu molodykh fakhivtsiv u suchasnomu ukrainskomu suspilstvi* [Factors of professional success of young specialists are in modern Ukrainian society]: abstract of the dissertation of the candidate of social sciences. Kharkiv [in Ukrainian].
9. Lukashevich, N. P. (2007). *Sociologiya truda* [Sociology of Labor]: ucheb. posobie. 2-e izd., dopoln. i ispr. Kiev: MAUP [in Russian].
10. Krushelnyska, O. V., & Melnychuk, D. P. (2003). *Upravlinnia personalom* [Management a personnel]. Kyiv: Kondor [in Ukrainian].
11. Lukashevych, M. P., & Tulenkov, M. V. (2004). *Sotsiologhiia. Zahalnyi kurs: Pidruchnyk* [Sociology. General course: Textbook]. Kyiv: Karavela [in Ukrainian].
12. Shegda, A. V. (1998). *Osnovy menedzhmenta: uchebnoe posobie* [Fundamentals of Management: Textbook]. Kiev: Znannja [in Russian].
13. Kibanov, A. Ja., & Kashtanova, E. V. (2014). *Upravlenie delovoy kar'eroj, sluzhebno-professional'nym prodvizheniem i kadrovym rezervom: uchebno-prakticheskoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij, obuchajushhihsja po special'nostjam «Upravlenie personalom» i «Menedzhment organizacii» / pod red. A. Ja. Kibanova*. Moskva: Prospekt [in Russian].
14. Maklakov, A. G. (2014). *Obshhaja psihologija: uchebnoe posobie* [General psychology: study guide]. Sankt-Peterburg: Piter Press [in Russian].
15. Korchagina, G. I., & Makarova, E. V. (2016). Ponjatie kar'ery v psihologicheskikh issledovanijah. *Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept» – Scientific-methodical electronic journal «Koncept»*, 32, 94–106 [in Russian].
16. Safonova, M. B. (1999). *Social'no-psihologicheskie osobennosti zhenshhin, uspeshnyh v kar'ere* [Socially-psychological features of women successful in a career]. Dissertation of the candidate of psychological sciences. Sankt-Peterburg [in Russian].
17. Bavykina, E. N. (2012). Kar'ernye strategii molodyh specialistov, okazyvajushhie vlijanie na kachestvo trudovyh resursov, kak odnogo iz faktorov jekonomicheskogo rosta Rossii [Career strategies of young specialists that influence the quality of labor

- resources as one of the factors of economic growth in Russia]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovanija – The world of science, culture, education*, 6, 117–119 [in Russian].
18. Hedge, J. W., & Carter, G. W. (Eds.) (2020). *Career pathways: from school to retirement*. New York: Oxford University Press.
 19. Isaacson, L. E., & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling, and career development*. 7th ed. Boston, Mass.: Allyn and Bacon.
 20. Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2020). *Career theory and practice: learning through case studies*. Fourth ed. Los Angeles: SAGE.
 21. Brady, S. (2019). *Mastering your inner critic and 7 other high hurdles to advancement: how the best women leaders practice self-awareness to change what really matters*. New York: McGraw-Hill.
 22. Downing, S., & Brennan, J. (2020). *On course: strategies for creating success in college, career, and life*. Ninth ed. Boston, MA: Cengage.
 23. Taylor, L., & Lebo, F. (2019). *The talent revolution: longevity and the future of work*. Toronto; Buffalo; London: University of Toronto Press.
 24. Kuzmin, V. V. (2019). Fenomen kar'ieri v robotakh klasykiv sotsiologichnoi dumky [Phenomenon of career in works of classics of sociological idea]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriiia sotsiologichna – Bulletin of Lviv University. Sociological series*, 13, 73–81 [in Ukrainian].
 25. Parsons, F. (2005). *Choosing a vocation*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
 26. Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington: U. S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U. S. Govt. Print. Off.
 27. Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.) (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge, England; New York: Cambridge University Press.
 28. Savickas, M. (2002). Career constriction: Developmental theory of vocational behavior. Brown, D. (Ed.). *Career choice and development*, Pp. 149–205. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
 29. McDaniels, C., & Gysbers, N. C. (1992). *Counseling for career development: theories, resources, and practice*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
 30. Markova, A. K. (1996). *Psihologija professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moskva: Mezhdunar. gumanitar. fond «Znanie» [in Russian].
 31. Ladanov, I. D. (1997). *Psihologija upravljenja rynochnymi strukturami: Preobrazujushhee liderstvo* [The Psychology of Managing Market Structures: Transformative Leadership]. Moskva: UC «Perspektiva» [in Russian].
 32. Prjazhnikov, N. S. (2003). *Metody aktivizacii professional'nogo i lichnostnogo samoopredelenija* [Methods for enhancing professional and personal self-determination]: uchebno-metodicheskoe posobie. 2-e izd., ster. Moskva: Moskovskij psihologo-social'nyj in-t; Voronezh: NPO «MODJeK» [in Russian].
 33. Filippov, F. R. (2000). Kar'era. Osipov, G. V. (Ed.). *Sociologicheskij jenciklopedicheskij slovar'* [Sociological encyclopedic dictionary], Pp. 262–263: na rus., angl., nem., fr. i chesh. jazykah / In-t soc.-polit. issled. Ros. akad. nauk. In-t sociologii Ros. akad. nauk. Moskva: Norma: NORMA-INFRA. M [in Russian].

34. Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong, F. T. L., & Watts, A. G. (Eds.) (2014). *Handbook of career development: international perspectives*. New York: Springer.
35. Horlach, M. I., Kremen, V. H., Manuilov, Ye.M. at al. (2004). *Filosofia: Pidruchnyk dlia vyshchoi shkoly* [Philosophy: A textbook for high school]. Kharkiv: Prapor [in Ukrainian].
36. Kovalevskaja, E. V. (2015). *Kar'ernoje samoopredelenie na nachal'nom jetape: strukturno-soderzhatel'naja harakteristika i formirovanie* [Career self-determination at the initial stage: structural and content characteristics and formation]. Moskva: Mir nauki [in Russian].
37. Volovych, V. I., Horlach, M. I., Kremen, V. H. at al. (2006). *Sotsiologhiia: Pidruchnyk dlia vyshchoi shkoly* [Sociology: A textbook for high school]. Kharkiv: Faktor [in Ukrainian].
38. Akunina, Ju.A., & Vanina, O. V. (2009). Tehnologija lichnostnogo brendinga v processe podgotovki sovremennyh specialistov social'no-kul'turnoj sfery [Personal branding technology in the process of training modern specialists in the social and cultural sphere]. *Prioritety social'no-kul'turnogo obrazovanija v uslovijah modernizacii rossijskogo obshhestva: sbornik nauchnyh statej po materialam nauchno-prakticheskoy konferencii, posvjashhjonnoj 60-letiju fakul'teta social'no-kul'turnoj dejatel'nosti (28 oktjabrja 2009 g., Moskva) – Priorities of social and cultural education in the context of the modernization of Russian society: a collection of scientific articles based on the materials of a scientific and practical conference dedicated to the 60th anniversary of the Faculty of Social and Cultural Activities (October 28, 2009, Moscow)*, Pp. 129–136. Moskva: MGUKI [in Russian].
39. Nevstrueva, T. H., & Gnedina, T. G. (2006). Dinamika kar'ernyh orientacij lichnosti rukovoditelja [Dynamics of career orientations of a leader's personality]. *Social'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke – Social and Human Sciences in the Far East, I(9)*, 51–59 [in Russian].
40. Shejn, Je. (2011). Organizacionnaja kul'tura i liderstvo [Organizational culture and leadership] / [per. s angl. S. Zhil'cov]. Moskva [at al.]: Piter [in Russian].

Кузьмин Виктор Владимирович, кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социальной работы и психологии
Национального университета «Запорожская политехника», Украина

КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЙ «КАРЬЕРА» И «КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ» В РАБОТАХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ СОЦИОЛОГОВ

В современном мире, который активно меняется и совершенствуется с помощью технологий, человек постоянно стремится к саморазвитию. В работах социологов процесс саморазвития личности, который способствует ее продвижению

по карьерной лестнице, определяется как «карьера». Цель данной статьи заключается в определении концептуальной сути понятий «карьера» и «карьерные стратегии» за счет проведения анализа определений, данных исследователями разного времени.

Ключевые слова: карьера, карьерные стратегии, карьерное продвижение, модели карьерных стратегий.

Kuzmin Viktor Volodymyrovych, PhD in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Work and Psychology of the National University «Zaporizhzhya Polytechnic», Ukraine

CONCEPTUALIZATION OF THE CONCEPTS OF «CAREER» AND «CAREER STRATEGIES» IN THE WORKS OF FOREIGN AND DOMESTIC SOCIOLOGISTS

Problem setting. *The development of society is constant. New technologies require the formation of skills that affect both professional and domestic activities of people. Employers seek to select employees who will be interested in their professional activities, which will contribute to the personal development of the individual and will have a positive impact on the work of the enterprise.*

Recent research and publications analysis. *In the works of sociologists, the process of self-development of the individual, which contributes to his promotion by professional ladder, is defined as a «career». The analysis of literature sources shows that over time, the interpretation of this concept changes somewhat, acquires new approaches, but its conceptual essence, however, is not definitively defined.*

Paper objective. *This article aims to define the conceptual meaning of the concepts of «career» and «career strategies» based on the definitions proposed by researchers from different eras.*

Paper main body. *The analysis allowed to identify two main conceptual approaches to the concept of «career», according to which the conceptual essence of career is the individual's desire for professional self-development, which is reflected in his professional activities, on the one hand, and on the other, life – this is a career, so the standard of living and success directly depend on the level of activity of the individual, his desire to develop.*

Career strategy is a model of behavior that an individual chooses during professional growth. The literature offers many variations of this definition and classification of models of career strategies, but the most complete and generalized is the classification proposed by E. Shane and the conceptual essence of the concept of «career strategy» is reduced to a conscious choice of behavior by the individual both in the professional sphere and in life in general. Sociological research shows that the model of career strategy is a direct reflection of the behavior and lifestyle of the individual in his professional activities, which affects and determines the rate of career growth.

Conclusions of the research. *Analysis of scientific publications and scientific works allows to characterize the term «career», in a conceptual sense, in two perspectives, the first of which is formed on the basis of definitions proposed by the classics of sociology, and characterizes it as a process of professional growth. and from another point of view, which is defined by both foreign and domestic sociologists of the twentieth century, life is a career, it is a continuous movement in a certain direction of professional and personal growth. «Career strategy», according to the generalized definitions, is a model of an individual's behavior during his movement up the career ladder, which determines the speed of the individual's development, the ability to succeed in his career and personal life.*

Keywords: *career, career strategies, career advancement, models of career strategies.*

