

<https://doi.org/10.34142/23129387.2022.66.02>

УДК 159.9

ORCID 0000-0002-9516-8206

ORCID 0000-0002-6517-0858

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ У СТРУКТУРІ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ

*Денг Хуї^{1ABCDE}, Анетта В. Крижановська^{2ABCDE}
аспіранти кафедри психології і соціальної роботи,
Західноукраїнський національний університет, Україна
1 – deng.hui.zuni@gmail.com
2 – kryzanovska.anetta@gmail.com*

Актуальність дослідження. У сучасних умовах соціально-економічної кризи суспільства перед студентами гостро постають проблеми, пов'язані з плануванням власної професійної кар'єри та професійного зростання. Визначення факторів та етапів професійного зростання фахівця є нагальною проблемою у сучасній психології.

Мета дослідження – концептуалізувати особливості перебігу професійного зростання особистості у процесі її кар'єрного розвитку.

Результати дослідження. У статті концептуалізовано процес професійного зростання фахівця на різних етапах його кар'єрного розвитку.

Висновки. У результаті теоретичного аналізу визначено, що кар'єра – це не тільки успішність у професійній діяльності, а й постійне стає професійне зростання особистості, що зумовлює її самореалізацію у житті. Кар'єрне зростання фахівця є етапним процесом, що починається з оволодіння фахом і закінчується передачею досвіду новому поколінню фахівців. Професійне зростання, яке розуміється нами як процес і результат оволодіння професійною майстерністю, що забезпечується розвитком професійної компетентності та може супроводжуватись посадовим просуванням, є властивим трьом особливим етапам кар'єрного зростання – етапу професійного зростання, етапу кар'єрного

просування і етапу кар'єрних досягнень. У результаті концептуалізації особливостей перебігу професійного зростання особистості у процесі її кар'єрного розвитку було визначено, що на першому етапі кар'єрного розвитку фахівець оволодіває основними гнучкими навичками, універсальними для тієї професійної галузі, яку він обрав, крім того остаточно формується його професійна спрямованість як сукупність мотивів, ціннісних та кар'єрних орієнтацій. На другому етапі формується професійна позиція професійної компетентності та професійно важливих психологічних та психофізіологічних якостей фахівця. На третьому етапі формується професійний статус, продовжує формуватися професійна компетентність та професійно важливі якості фахівця.

Ключові слова: професійне зростання, кар'єра, кар'єрний розвиток фахівця, професійна компетентність, гнучкі навички.

The problem of professional growth in the structure of career development

Deng Hui^{1ABCDE}, Anetta V. Kryzhanovska^{2ABCDE}

graduate student of Department of Psychology and Social Work,
West Ukrainian National University, Ternopil, Ukraine

1 – deng.hui.zunu@gmail.com

2 – kryzhanovska.annetta@gmail.com

Relevance of research. In the current socio-economic crisis of society, students face acute problems related to planning their own professional careers and professional growth. Determining the factors and stages of professional growth of a specialist is an urgent problem in modern psychology.

Aim of the study is to conceptualize the features of the professional growth of the individual in the process of his career development.

Results. The article conceptualizes the process of professional growth of a specialist at different stages of his career development.

Conclusions. As a result of theoretical analysis, it was determined that a career is not only success in professional activities, but also the constant sustainable professional growth of the individual, which determines its self-realization in life. The career growth of a specialist is a milestone process that begins with mastering the profession and ends with the transfer of experience to a new generation of professionals. Professional growth,

which we understand as a process and result of mastering professional skills, which is provided by the development of professional competence and can be accompanied by career advancement, is characterized by three special stages of career growth - professional growth, career advancement and career achievement. As a result of conceptualization of the peculiarities of the professional growth of the individual in the process of his career development, it was determined that at the first stage of career development the specialist masters the basic softskills universal for the professional field, a set of motives, values and career orientations. At the second stage the professional position of professional competence and professionally important psychological and psychophysiological qualities of the specialist is formed. At the third stage, professional status is formed, professional competence and professionally important qualities of a specialist continue to be formed.

Keywords: *professional growth, career, career development of a specialist, professional competence, softskills.*

Вступ. У сучасних умовах соціально-економічної кризи суспільства перед студентами гостро постають проблеми, пов'язані з плануванням власної професійної кар'єри та професійного зростання. Активно плануючи майбутнє життя, прагнучи спрямувати кар'єру в бік максимально успішної діяльності, до реалізації своїх нахилів, здібностей, можливостей та потреб, студенти ставлять перед собою кар'єрні цілі та розробляють плани, які визначають успішність кар'єрно-професійного розвитку загалом. Перед закладами вищої освіти постає завдання з підготовки фахівця з високим рівнем професійної спрямованості, що передбачає задоволеність обраною професією, усталені професійні інтереси, реалізацію професійних здібностей та професійне зростання.

Психологічними чинниками професійного зростання особистості виступає розгалужена структура мотивів, цінностей, особистісних сенсів, здібностей, цілей, інтересів, яка являє собою мотиваційно-ціннісний компонент формування її стратегій кар'єрної розвитку.

Мета статті – концептуалізувати особливості перебігу професійного зростання особистості у процесі її кар'єрного розвитку.

Результати. Л.Г. Почебут, В.О. Чикер (2002) визначають кар'єру показником індивідуального професійного життя, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня і якості життя, виділяючи її зовнішній компонент як послідовність професійних позицій, які людина досягає, та внутрішній компонент як сприйняття людиною своєї кар'єри, способу професійного життя і власної ролі в ній.

Д. Сьюпер та співавтори (1963) розглядає кар'єру як економічний феномен, що характеризується рівнем доходу від діяльності, характеризує послідовність позицій, які займає особистість, соціологічний феномен, що передбачає послідовність ролей, які особистість виконує, характер кожної ролі, спосіб її виконання, та психологічний феномен як серія ролей, які виконує особистість і вибір яких і успіх визначаються установками, інтересами, цінностями, потребами.

О.О. Бодаєв та Л.О. Рудкевич (1997) під кар'єрою розуміють сукупність цілей, які ставить людина, виконуючи певні види діяльності, систему мотивів, які спонукають людину виконувати діяльність, а також систему цінностей, які стоять за цими мотивами, міру актуалізації здатностей, що проявляються в конкретних вчинках і справах і свідчать про досягнутий рівень професіоналізму.

Евристично плідним у нашому дослідженні є визначення кар'єри «як активного просування в освоєнні та вдосконаленні способу життєдіяльності, що забезпечує його стійкість в потоці соціального життя» (Гусева, Иглин & Лытов, 1998:17).

Поняття «кар'єра» може розумітись у декількох аспектах, як: 1) галузь занять, діяльність, кваліфікацію; 2) досягнення, успіх, положення в суспільстві, матеріальну вигоду; 3) рух на професійному шляху (Гнедина, 2005).

Сучасне розуміння кар'єри, що приводиться М.С. Пряжніковим (1996) як не тільки успішність у певній професійній діяльності, а й успішність всього життя.

Феномен кар'єри містить цільовий компонент (цілі, орієнтації, бажання, потреби, мотиви, прагнення, цінності, сенси); процесуальний компонент (способи, стратегії, тактики,

темпи, етапи, періоди); результативний компонент (досягнення, професійна компетентність, професійне і посадове зростання) (Могилівкин, 1997: 17).

Деякі дослідники, наприклад І.Д. Іванцевич та О.О. Лобанов (1993) застосовують поняття кар'єри не тільки до професійної діяльності, а й до життєдіяльності в цілому, включаючи сфери домашнього господарювання.

Узагальнюючи подані вище дослідження можна визначити кар'єру як успіх у певній діяльності. Кар'єра, пов'язана з просуванням по посадовій ієрархії або з професійним зростанням, неможлива без внутрішнього процесу саморозвитку, само актуалізації та самовдосконалення. Так, у дослідженні Т.Б. Хомуленко і К.І. Фоменко (2015) було показано, що кар'єрна спрямованість та кар'єрні орієнтації індивіда, зумовлені сукупністю мотивів діяльності та ціннісних орієнтацій, смислів життя, пов'язані із губристичними мотивами, а високий рівень кар'єрної мотивації передбачає більш високий рівень прагнення до досконалості.

Крім того, кар'єра передбачає обізнаність про самого себе, самоконтроль і працездатність, а також успішну самореалізацію (Травин & Дятлов, 1998). О.О. Тихомандрицька, О.М. Рікель (2010) розглядають кар'єру як процес і результат накопичення об'єктивних показників і досягнень у професійному зростанні, які суб'єктивно задовольняють особистість. Г. Десслер (1997), Ю.П. Хяюрюнен (1987) розкривають кар'єру як професійний шлях людини, в процесі якого розвивається він сам. На думку Є.О. Могильовкіна (2001), І.Д. Ладанов (1997), кар'єра є процесом реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності, досягнення особистістю свого «акме».

Отже, узагальнюючи усі визначення «кар'єри», можна стверджувати, що *кар'єра* – це не тільки успішність у професійній діяльності, а й постійне стає професійне зростання особистості, що зумовлює її самореалізацію у житті.

Т. Г. Гнедіна і Т. Х. Невструева (2006) розкривають три компоненти у структурі кар'єри:

- цільовий компонент – цілі, проєкти, орієнтації, завдання, домагання, мотиви, бажання, потреби, прагнення, цінності, смисли;

- процесуальний компонент – способи, стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази;

- результативний компонент – досягнення, зміна ролей і позицій, професійна компетентність і ефективність, професійне і посадове зростання.

Отже, професійне зростання є результативним компонентом кар'єрного розвитку особистості фахівця.

З метою визначення сенситивного періоду професійного зростання фахівця у структурі його кар'єрного розвитку доцільно проаналізувати, на яких стадіях кар'єрного просування стають можливими і найбільш вірогідними піки професійного зростання.

А. Кудашевим (цит. за Фоменко, 2015) визначено шість стадій кар'єрного розвитку особистості фахівця, а саме: 1) «навчання» (0-5 років трудового стажу), на якому відбувається як адаптація до професії та пошук свого місця в організації; 2) «боротьба за визнання» (5-10 років трудового стажу), коли відбувається посадове зростання, якому можуть стояти на заваді традиції організації та конкуренція з колегами; 3) «консолідація» (10-15 років), якій відповідає розширення професійних здібностей та досягнення визнання як професіонала; 4) «переоцінка» (15-20 років трудового стажу), якій відповідає зупинка у кар'єрному розвитку, криза кар'єри; 5) «майстер управління» (20-30 років), якій відповідає прагнення підтримати молодих фахівців; 6) «досвічений консультант» (понад 30 років), якій відповідає підтримка ідеології організації. На першій стадії відбувається оволодіння професійно важливими якостями, здатностями та компетентностями, які надалі забезпечуватимуть професійне зростання майбутнього фахівця. На другій стадії відбувається нарощування професійного досвіду фахівця, відбувається посадове зростання, взаємообумовлене із професійним. На третій стадії, де відбувається розширення професійних здібностей також

реалізується нарощування професійного потенціалу, що також може розглядатись як нова стадія професійного зростання. Саме ці три перші стадії кар'єрного розвитку можуть розглядатись нами як етапи професійного зростання фахівця.

С. Паркінсоном (цит. за Фоменко, 2015) визначено десять стадій кар'єрного розвитку особистості, де найбільш вірогідними періодами для професійного зростання є третя – «висування» (10 років трудового стажу), четверта – «відповідальність» (15 років трудового стажу), п'ята – «авторитет» (18 років трудового стажу) та шоста – «досягнення» (25 років трудового стажу), оскільки на кожній з них відбувається «нова хвиля» професійного зростання, що має свою вузькопрофесійну та внутрішньоорганізаційну специфіку.

Крім того, К.І. Фоменко (2015) наводить узагальнену вікову періодизацію кар'єрного розвитку фахівця, де стадія «просування» (30-40 років), на якій відбувається накопичення практичного досвіду, зростання кваліфікації та кар'єрних прагнень, що також може розглядатись як сенситивний вік для професійного зростання особистості за умови послідовного проходження двох попередніх стадій («підготовчий» та «адаптаційний» етапи) у межах однієї професійної галузі.

Отже, аналіз стадій кар'єрного розвитку фахівця дозволив визначити найбільш значущі етапи професійного його зростання:

1) *Етап професійного самовизначення*, що припадає на період оволодіння професією, зокрема навчання у виші, період пошуку роботи, працевлаштування та адаптації на новому робочому місці. Цей етап припадає на перші п'ять років трудового стажу, коли у фахівця формується професійна спрямованість, закладаються і оформлюються професійно важливі якості та компетенції, формуються гнучкі навички;

2) *Етап кар'єрного просування*, що припадає на наступні п'ять років і визначається посадовим зростанням, успішність якого залежить від організаційної культури, до якої належить фахівець та особливостей конкуренції з колегами, відбувається накопичення практичного досвіду, зростання кваліфікації та

кар'єрних прагнень. На цьому етапі формується професійна позиція фахівця, відбувається завершення процесу специфікації професійної компетентності;

3) *Етап кар'єрних досягнень*, що припадає на наступні п'ять років (на цьому етапі трудовий стаж може сягати 15 років) і визначається наявністю професійних досягнень і нагород, розширенням професійних здібностей, досягнення авторитету у професійному середовищі.

Факторами професійного зростання можна визначити ті психологічні феномени, які у дослідженні О. Лазуренко (2018) визначаються як компоненти професійних досягнень:

1) освіченість;

2) системність і аналітичність мислення (уміння прогнозувати розвиток ситуації і передбачати результат рішень, уміння мислити масштабно й реалістично одночасно);

3) комунікативні уміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії;

4) високий рівень саморегуляції як уміння керувати своїм станом, стійкість до стресів;

5) ділова спрямованість, що характеризується активністю, наполегливістю і цілеспрямованістю, спрямованістю на прийняття рішень, умінням розв'язувати нестандартні проблеми й задачі, прагненням до постійного підвищення професіоналізму;

6) деталізована Я-концепція, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, адекватна та висока самоповага (Лазуренко, 2018).

Крім того виділяють чотири особистісні складові професійного становлення фахівця (Зеер, 2007):

1) а) спрямованість особистості, яка характеризується системою домінуючих потреб, мотивів, ставлень, ціннісних орієнтацій (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо), установок, намірів, інтересів, схильностей та ідеалів, а також; б) професійна позиція, що містить ставлення до професії, установки, очікування і

готовність до професійного розвитку і в) соціально-професійний статус;

2) професійна компетентність як сукупність професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності, представлена: а) соціально-правовою компетентністю, тобто знаннями й уміннями у галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володінням прийомами професійного спілкування і поведінки; б) спеціальною компетентністю як готовністю до самостійного виконання конкретних видів діяльності, умінням вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатністю самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом; в) персональною компетентністю як здатністю до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці; г) аутокомпетентністю як адекватним уявленням про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій; г) екстремальною професійною компетентністю як здатністю діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів.

3) професійно важливі якості, під якими розуміються ті, що визначають продуктивність (продуктивність, якість, результативність та ін.) діяльності;

4) професійно важливі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо), розвиток яких відбувається вже в ході оволодіння діяльністю, причому у процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, здобувають самостійне значення.

Неабияку роль у професійному зростанні відіграють *soft skills* – гнучкі навички, тобто властивості та здатності, що сприяють успішній самореалізації та досягненню професійного успіху, або бажані для певних форм професійної діяльності якості, які не залежать від набутого знання (Anju, 2009; Jungsu, 2011). Як вдало було підкреслено S. Vasanthakumari (2019),

гнучкі навички – це те, що відрізняє задовільного кандидата на посаду від ідеального кандидата на посаду. Отже, гнучкі навички мають забезпечувати непересічні професійні здатності фахівця та сталість його професійного зростання. Зокрема для професійного зростання вагомими гнучкими навичками є (Anju, 2009; Jungsu, 2011):

- комунікативні, включаючи обізнаність у мові жестів та особливостях невербальної комунікації;

- навички роботи у команді;

- навички тайм-менеджменту;

- копінг-стратегії, зокрема орієнтація на зміни;

- лідерські навички;

- критичне мислення;

- здатність демонструвати доброту та ввічливість;

- гнучкість та адаптивність;

- здатність підтримувати контакт очей;

- високий інтелект;

- високий емоційний інтелект;

- здатність дотримуватись професійної етики;

- здатність підтримувати добрий професійний зовнішній

вигляд;

- широкий світогляд;

- готовність слідувати інструкціям та відповідальність;

- спроможність працювати з іншими;

- готовність працювати без заохочень та промоції протягом перших шести місяців;

- здатність бути членом команди, готовність бути волонтером.

С. Наход (2018) у структурі гнучких навичок вагому роль відводить акмеологічному компоненту, представленому такими якостями, як ініціативність, самостійне цілепокладання, інтенсивна включеність у діяльність, ергічність (розумова витривалість), психологічна пластичність (здатність пристосовуватись до змін), прагнення до володіння прийомами саморегуляції (самоконтролю, самокорекції, самокомпенсації), орієнтація на саморозвиток та самовдосконалення, прагнення до

самореалізації. Усі ці гнучки навички забезпечують професійне зростання фахівця.

На рисунку 1 показано теоретичну модель професійного зростання фахівця. У моделі показано етапи кар'єрного розвитку, які є найбільш сенситивними для професійного зростання фахівця, а також фактори професійного зростання відповідно до кожного етапи кар'єрного розвитку. Так, на першому етапі кар'єрного розвитку – професійного самовизначення – особистість оволодіває основними гнучкими навичками, універсальними для тієї професійної галузі, яку він обрав, крім того остаточно формується його професійна спрямованість як сукупність мотивів, ціннісних та кар'єрних орієнтацій. На другому етапі формується професійна позиція професійної компетентності та професійно важливих психологічних та психофізіологічних якостей фахівця. На третьому етапі формується професійний статус, продовжує формуватися професійна компетентність та професійно важливі якості фахівця.

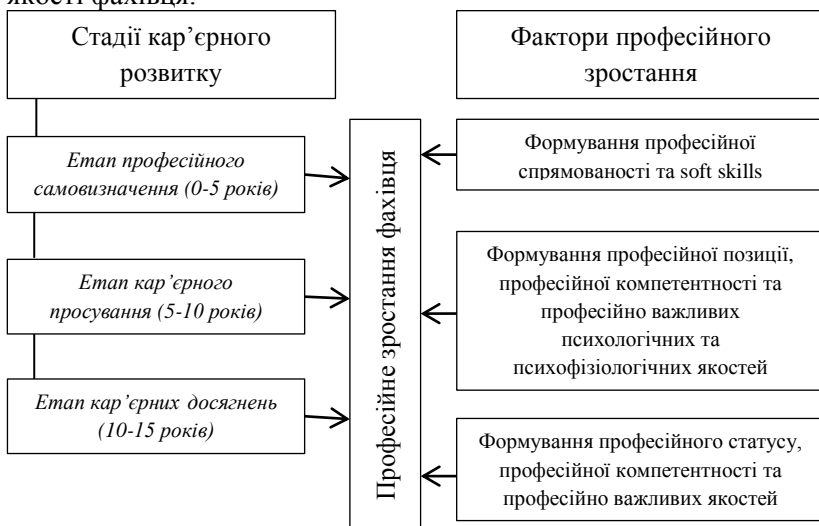


Рис. 1. Теоретична модель професійного зростання фахівця

Кожен етап професійного зростання передбачає певні сенситивні період для формування специфічних якостей та здатностей компетентності та гнучких навичок фахівця, що вимагає окремого дослідження.

Висновки. У результаті теоретичного аналізу визначено, що кар'єра – це не тільки успішність у професійній діяльності, а й постійне стає професійне зростання особистості, що зумовлює її самореалізацію у житті. Кар'єрне зростання фахівця є етапним процесом, що починається з оволодіння фахом і закінчується передачею досвіду новому поколінню фахівців. Професійне зростання, яке розуміється нами як процес і результат оволодіння професійною майстерністю, що забезпечується розвитком професійної компетентності та може супроводжуватись посадовим просуванням, є властивим трьом особливим етапам кар'єрного зростання – етапу професійного зростання, етапу кар'єрного просування і етапу кар'єрних досягнень. У результаті концептуалізації особливостей перебігу професійного зростання особистості у процесі її кар'єрного розвитку було визначено, що на першому етапі кар'єрного розвитку фахівець оволодіває основними гнучкими навичками, універсальними для тієї професійної галузі, яку він обрав, крім того остаточно формується його професійна спрямованість як сукупність мотивів, ціннісних та кар'єрних орієнтацій. На другому етапі формується професійна позиція професійної компетентності та професійно важливих психологічних та психофізіологічних якостей фахівця. На третьому етапі формується професійний статус, продовжує формуватися професійна компетентність та професійно важливі якості фахівця.

Перспективами дослідження є визначення основних новоутворень професійного зростання особистості фахівця на різних етапах його кар'єрного розвитку.

Література:

Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. (1997). О содержательном наполнении понятия «карьера» и ее вариантах. *Как становятся великими или выдающимися?* М.: КВАНТ. 53–57.

Гнедина Т.Г., Невструева Т.Х. (2006). Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС.

Гнедина Т. Г. (2005). Динамика карьерных ориентации личности руководителя : Автореф. дис. канд. психол. наук. Хабаровск.

Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В. (1998). Служебная карьера М.: ОАО Изд-во «Экономика».

Десслер Г. (1997). Управление карьерой. *Управление персоналом*. М.: Издательство БИНОМ», 226 – 241.

Зеер Е. Ф. (2007). Психология профессионального развития: уч. пособие для студ. высш. уч. Заведений. М.: Издательский центр «Академия».

Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. (1993). Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 214–239.

Ладанов И.Д. (1997). Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. М.: Перспектива.

Лазуренко О.О. (2018). Психолого-педагогічні особливості моделювання професійної компетентності студентів-медиків у процесі професійного становлення. *Психологічний часопис 3 (13)*. 67-85 <https://doi.org/10.31108/2018vol13iss3pp67-85>

Могилёвкін Е.А. (2001). Карьера как путь к «акме». Общая и прикладная акмеология: Учеб. пособие. 4.1. М.

Могилёвкін Е.А. (2007). Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. СПб.: Речь.

Наход С.А. (2018). Значущість Softskills для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи*. 63. 131–135.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. (2002). Организационная социальная психология. СПб.: Речь.

Пряжников Н.С. (1996). Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии».

Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. (2010). Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] *Психологические исследования: электрон. Науч. Журнал*. 2 (10) / URL : [http:// psystudy.ru](http://psystudy.ru) (дата обращения: 01.07.2012.)

Травин В.В., Дятлов В.А. (1998). Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело.

Фоменко К.І. (2015). Психологія успіху: навч.-метод. посіб. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди.

Хомуленко Т.Б., Фоменко К.І. (2015). Губристична мотивація у структурі кар'єрної спрямованості особистості. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Випуск 51*. 256-266.

Хяюрюнен О.П. (1987). Некоторые проблемы лонгитюдного исследования жизненного пути и профессиональной карьеры // Психология личности и образ жизни / Под ред. Е. В. Шороховой. – М.

Anju A. (2009). A Holistic Approach to Soft Skills Training. *IUP Journal of Soft Skills*, 3(1), 7-11.

Jungsun K, Mehmet E, JeoungWoo B and Hwayoung J. (2011). Training soft skills via e-learning, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 739-763.

Super D.E., Starishevsky R., Matlin N., Jordaan J.P. (1963). Career development: A self-concept. New York: College Entrance Examination Board.

Vasanthakumari S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 2. DOI: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>

Оригінальний рукопис отриманий 4 квітня 2022 року

Стаття прийнята до друку 11 квітня 2022 року