

УДК 316.477: 316.444.52

КАР'ЄРА VS ПРОФЕСІОНАЛІЗМ: ТЕХНОЛОГІЇ ПРОСУВАННЯ НА ПРОТИВАГУ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

Біскуп Віталій Степанович – викладач кафедри соціальної роботи Тернопільського національного економічного університету

У статті переосмислюються підходи до розуміння понять "кар'єра" та "професіоналізація" за умов нових соціально-економічних, інформаційно-технологічних та організаційних перетворень, з'ясовуються відмінності між професіоналізацією та кар'єрою. Визначальна ідея статті полягає у необхідності акцентувати увагу як на досягненні оптимального рівня професійних вмінь, знань та навичок, так і опануванні стратегій кар'єрного просування в конкурентному середовищі фахівців, які знаходяться на однаково високому рівні професійної майстерності.

Ключові слова: кар'єра, професіоналізм, професійна компетентність, кар'єрна компетентність, конкуренція, соціальна мобільність, транспрофесіонали.

В статье переосмысливаются подходы к пониманию понятий "карьера" и "профессионализация" в условиях новых социально-экономических, информационно-технологических и организационных преобразований, выясняются различия между профессионализацией и карьерой. Определяющая идея статьи заключается в необходимости акцентировать внимание как на достижении оптимального уровня профессиональных умений, знаний и навыков, так и овладении стратегий карьерного продвижения в конкурентной среде специалистов, находящихся на одинаково высоком уровне профессионального мастерства.

Ключевые слова: карьера, профессионализм, профессиональная компетентность, карьерная компетентность, конкуренция, социальная мобильность, транспрофессионалы.

The approaches to understanding the concepts of "career" and "professionalization" in the context of new social, economic, information technology and organizational changes are reinterpreted in the article; the differences between professionalization and career are found out. The defining idea of the article is stress on the need to focus both on achieving the optimal level of professional competencies, knowledge and skills, and mastery of career advancement strategies in a competitive environment of specialists.

Keywords: career, professionalism, professional competence, career competence, competition, social mobility, transprofessionals.

Сучасне професійне середовище зазнає кардинальної трансформації, відбувається інтенсивний перехід від переважно рутинної, підтримуючої і обслуговуючої діяльності до створення нових моделей виробничих процесів та прийняття нестандартних рішень. Загалом для сучасного постіндустріального суспільства характерні: трансформація організаційних структур (в дворівневі, мережеві), гнучкість виробництва, комп'ютеризація і автоматизація, які вимагають полівалентності робочої сили [1, с. 452]. Удосконалення освітніх технологій, вільний доступ до інформаційних ресурсів, зростаюча мобільність робочої сили надають можливість людині підвищувати професійну майстерність. Мотивація на здобуття освіти є вимогою часу, оскільки саме компетентним фахівцям відкриті шляхи до високого соціального статусу, матеріального добробуту. Разом з тим, ринок праці характеризується як високодинамічний осередок, в який потрапляють як нещодавні випускники вузів, так і професіонали, які відшуковують нові шляхи для реалізації своїх потенційних можливостей. Також постійні економічні зміни та потрясіння виштовхують на пошук роботи фахівців, які з тих чи інших причин її втратили. Таким чином, проблема полягає у необхідності конкурувати за рівних професійних здібностей значній кількості фахівців, вибудовувати власний кар'єрний шлях, сповнений соціокультурних, політико-правових та економічних несподіванок. Тому проблемну тезу статті можна сформулювати таким чином: стратегічна кар'єрна компетентність на противагу професійній компетентності.

Проблематику професійного становлення, визначення закономірностей професійної діяльності, дослідження внутрішніх механізмів та зовнішніх умов професіоналізації розкрито в працях Є. І. Головахи, Є. А. Клімова, А. К. Маркової, М. Х. Тітми. Специфіку професійного розвитку на різних стадіях

професійного та життєвого циклів проаналізували Е. Ф. Зеєра, Ю. П. Поварьонкова, Н. С. Пряжнікова. Психолого-акмеологічний підхід професійного розвитку розглянуто А. А. Бодальовим, Є. О. Могільовкіним.

Кар'єрна проблематика представлена як в працях вітчизняних науковців, так і в дослідженнях фахівців закордону. Зокрема, висвітлено теоретичні, методологічні та історичні аспекти розвитку кар'єри (В. С. Савельєва, О. Л. Єськов), основи самоуправління кар'єрою (М. П. Лукашевич). Авторитетними фахівцями у галузі досліджень кар'єри в англomовному науковому співтоваристві є Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Д. Холл, В. Паттон, М. Макмахон.

Однак незважаючи на значні здобутки в осмисленні проблем професійного розвитку особистості та технологій кар'єрного просування, поза увагою залишаються питання цілісного розгляду взаємозв'язку процесів професіоналізації та способів її реалізування в умовах структурних зрушень, зумовлених новими соціально-економічними, інформаційно-технологічними та організаційними перетвореннями.

Зазначені обставини зумовили мету дослідження, яка полягає у з'ясуванні сутнісних процесів, які відбуваються у сфері професійного становлення та самовизначення суб'єктів трудового життя і необхідності в опануванні стратегічними вміннями, навичками, які уможливають конкурентоспроможність фахівців, які знаходяться на однаково високому рівні професійної майстерності у кар'єрному просторі.

Осмислюючи особливості новітньої історії людства, Гарольд Перкін дійшов висновку, що у 1970 рр. XX ст. відбулась третя професійна революція, за якої глобальна конкуренція висуває на перший план високоосвічених людей вільних професій [2]. Таких фахівців Г. Перкін називає *транспрофесіоналами*, які повинні бути готові працювати в різноманітних професійних сферах за рахунок свого мислення і способів організації діяльності. Відбувається зміна вимог до робочої сили не тільки в професійно-кваліфікаційній сфері праці, але й в соціально-психологічній і соціально-культурних площинах. Вчений зауважує: "якщо основними морально-психологічними якостями працівника в епоху промислового капіталу були, перш за все, дисципліна, сумлінність, знання свого місця в організаційній ієрархії і технологічному процесі, то в сучасних умовах домінує орієнтація на більшу ініціативність і самостійність, здатність працювати в тимчасових робочих групах, високу мотивацію до перенавчання" [цит. за: 3, с. 38].

Формула "Одна професія – одне підприємство – одна кар'єра" в сучасних умовах є швидше архаїкою. Здебільшого теорії постіндустріального розвитку є продуктом мислителів, які безпосередньо включені у зміни, які відбуваються у їхніх суспільствах. Якщо країни Західної Європи, США, Японії впевнено перетнули межу постіндустріалізму, то Україна лише наближається до неї. Проте вищезначена формула є актуальною і для українських працівників. Випереджаюче знання є потужним інструментом у власному саморозвитку. Для роботодавців нової епохи сучасний працівник повинен володіти так званим проектним типом мислення, в основі якого лежить не прагнення до стабільної і поступової кар'єри в межах однієї організації, а зацікавленість до конкретного проекту і визнання серед колег-професіоналів [3, с. 39]. Свою кар'єру працівник творить сам, а не приймає від корпоративної бюрократії. Д. Холл обгрунтовує появу нового типу кар'єри, яку він називає "протейною" або "поліваріативною". Термін "протейна кар'єра" пов'язаний з іменем грецького бога Протея, який за бажанням міг змінювати свою форму, щоби адаптуватись до можливих загроз. Поліваріативна кар'єра, як зазначає Д. Холл, це процес, яким управляє сам індивід, а не організація. Цей процес складається з різноманітних подій, ситуацій, досвіду людини в освіті, навчанні, докладаннях зусиль в різноманітних організаціях, змінах у професійній сфері тощо. Інтегруючими елементами у житті індивіда є сукупність особистих кар'єрних виборів та пошук шляхів самореалізації. Критерієм вдалої кар'єри є внутрішній (психологічний) успіх, а не зовнішні його ознаки [4, с. 4].

У сучасній науці сформовано низку методологічних підходів та термінологічний апарат, який застосовується для опису, дослідження та аналізу професійної діяльності людини. У роботах вітчизняних вчених у галузі психології, соціології, педагогіки, фахівців з менеджменту і професійного консультування найчастіше використовуються терміни "**професійне самовизначення**" і "**професійне становлення**", у той час як ключовим терміном для англomовних досліджень у цій галузі є поняття "career" (кар'єра). Проте варто розмежовувати такі конструкти, як професіоналізм, професійна компетентність, професійний шлях і кар'єра, кар'єрна компетентність, розвиток кар'єри. Кожна з понятійних груп, якщо і має певну спільну основу, а саме стосується характеристики динамічного опису суб'єктів соціального життя, сутнісно описує різні якісні зрізи індивідуального розвитку. Адже, як показує досвід, термінологічна та семантична невизначеність призводить до методологічної плутанини, а відтак, до невірних практичних рекомендацій.

Дослідження професійного життя та його складових компонентів в дореволюційній Росії та Радянському Союзі хоча й мали місце, проте носили дискретний, непослідовний характер, наштовхувались на перепони економічного, бюрократичного, політичного, ідеологічного характеру. В радянській науці, в силу зазначених обставин, термін "кар'єра" був маловживаним і питання вибору індивідом свого професійного шляху, особливостей просування працівників шаблями професійної ієрархії

вивчалися за допомогою таких концептів, як "життєвий шлях", "життєві перспективи", "професійне самовизначення", "трудова переміщення", "професійна мобільність" тощо.

Відаючи належне науковцям, які зробили фундаментальний внесок у розуміння закономірностей професійного життя особистості, варто звернути увагу на таку обставину. Зануривши особистість у світ професіоналізації, вони оминали особистісні прагнення не тільки "професіоналізуватися", але й відповідним чином екстеріоризувати набуті знання засобами, які забезпечили б матеріальну і соціальну незалежність, надійність та захищеність у професійному та приватному житті тощо.

Орієнтація виключно на стабільність, низька адаптованість до будь-яких суспільних зрушень, відсутність ментальної готовності займатись перевлаштуванням власної долі за радянської епохи викликали пасивність життєвих прагнень, давали поштовх або до виснажливих погуг віднайти власну нішу у підвищенні професіоналізму, або до шахрайських спроб вислизнути на вищі щаблі соціальної ієрархії. За цих обставин виникла помітна неузгодженість, яка до цих пір не була вирішена у науковому співтоваристві стосовно розуміння сутності професійного і кар'єрного життя суб'єктів соціального життя. Декларативність міждисциплінарного підходу долається спробою здійснення інтегративного розгляду взаємопов'язаних, але не тотожних між собою понять "професіоналізація" і "кар'єра".

Пафосні визначення, які стосуються сутності професіоналізму, інколи не узгоджуються з образом людини, яка конкурує з іншими професіоналами. Тенденція вбачати в професіоналізації надбання суто професійних навичок не враховує динаміки внутрішньої і міжпрофесійної конкуренції, функціонування особистості у світі стрімкого застарівання знань, миттєвих змін стандартів виробництва, розпаду організацій, їх реструктурування, перехід від прямих взаємодій до віртуальних тощо. Як слушно зауважують науковці, "сама професія все більше починає розглядатись як засіб для побудови свого життєвого успіху, а також як засіб для знаходження за допомогою професії свого місця у даному суспільстві" [5, с. 14]. Опанування технологіями кар'єрного просування, себто випереджаючої активності в освоєнні соціального простору, є вимогою часу, нехтування чим може звести нанівець намагання професіоналів ефективно функціонувати на ринку праці.

З філософсько-соціологічної точки зору професіоналізм розглядається як "... складне інтегративне соціально-психологічне поняття, що відображає рівень і характер оволодіння людиною професією. Професіоналізм – це не тільки досягнення суб'єктом діяльності високих професійних вершин, але неодмінно і наявність соціально-психологічних якостей, властивостей і таких компонентів, як свідоме ставлення людини до праці, стан її "цілераціональної" (за М. Вебером) схильності до діяльності, задоволеність нею. Професіоналізм – це вища ланка досконалості в певному виді діяльності, найвищий рівень майстерності, звершення справи в найвищому ступені" [цит. за: 6, с. 57]. Професіоналізм також розуміється як сукупність особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці [7, с. 31], інтегральна особистісна характеристика людини, яка на високому рівні опанувала норми професійної діяльності та професійного спілкування; орієнтована професійними ціннісними орієнтаціями, дотримується професійної етики; розвиває свою особистість засобами професії; збагачує досвід професії; прагне викликати інтерес суспільства до результатів своєї професії, гнучко враховує нові запити суспільства до професії [8].

Термін "професіоналізація", як динамічний показник професіоналізму, трактується як сходження до вершин майстерності, процес нелінійного професійного становлення особистості, одна зі сторін соціалізації, і, відповідно, розвитку особистості [9, с. 203]. Таким чином, професіоналізація – це процес формування спеціалізованих знань, набуття практичного досвіду, загалом, розвиток професійної компетентності. Остання розуміється як інтегрована характеристика ділових і особистісних властивостей працівника, яка відображає рівень спеціалізованих знань, вмінь і досвіду, достатніх для досягнення цілей, а також творчий потенціал особистості, який уможливує постановку цілі і вирішення необхідних завдань [1, с. 409].

Вочевидь, професіоналізм, професіоналізація та професійна компетентність – це соціально-психологічні категорії, за допомогою яких описуються якісні характеристики особистості професіонала, механізми та чинники його становлення у сфері професійного самовизначення.

Вдаємось до теоретичного осмислення поняття "кар'єра". У широкому значенні кар'єра трактується як загальна послідовність етапів розвитку особистості в основних сферах життя (сімейній, трудовій, відпочинку) [10, с. 67], активне просування людини в освоєнні і удосконаленні способу життєдіяльності, яке забезпечує її стабільність у потоці соціального життя [11, с. 17]. У вузькому значенні поняття "кар'єра" пов'язується з динамікою становища та активності особистості в трудовій діяльності, передбачуваний шлях щаблями бюрократичної ієрархії.

Вітчизняні вчені, здійснивши аналіз різних підходів до терміну "кар'єра", вдалися до таких узагальнень [12, с. 7]:

- кар'єра пов'язана як з індивідуальною, так і з соціальною основою людини та її діяльністю;
- кар'єра пов'язана із соціальною мобільністю індивіда;

Розділ 1. Теоретико-методологічні проблеми соціології

- у будь-якій ієрархії (виробничій, майновій, соціальній, адміністративній тощо) присутня кар'єра;
- кар'єра охоплює досягнення успіху в широкому діапазоні сфер діяльності: службовій, науковій, суспільній тощо;
- у всіх визначеннях терміну присутня ознака успіху: "успішне просування", "шлях до успіхів", а також результат досягнення успіху;
- важливим бачиться розуміння кар'єри і як процесу, і як результату цього процесу.

Загалом, в кар'єрі перетинаються особистісні та суспільні інтереси. Критеріями вдалої кар'єри є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивід, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, який в неї склався образ професійного життя і власна роль у ньому [13, с. 195 – 196].

Низка наведених визначень дає підстави розглядати кар'єру як складно організований комплекс соціально-психологічних, індивідуально зафарбованих оцінок у розумінні свого місця у соціальному просторі та об'єктивно заданих критеріїв, які визначають напрямок та розвиток активності індивіда.

Зіставляючи аналізовані поняття, аргументуються такі висновки. Проблеми професіоналізму та професіоналізації лежать в площині організації необхідних чинників та умов, направлених на опанування знаннями, навичками, вміннями, які охоплюють суто професійну сферу діяльності особистості. На перший план виходять питання внутрішнього осмислення свого професійного вибору, оцінка особистісних нахилів та уподобань стосовно майбутнього поля професійної діяльності, опанування обраною професією, безпосередня діяльність в межах певної спеціальності.

Стосовно терміну "кар'єра", то це, перш за все, категорія технічного плану, яка, на відміну від професіоналізації, вказує на способи, методи, сукупність індивідуальних і організаційних заходів, спрямованих на реалізацію власного потенціалу (і не тільки професійного) у соціальному середовищі. Кар'єра є немовби тією оболонкою, в межах якої відбувається вибір, становлення, розвиток життєвої лінії особистості як в горизонтальній площині (досягнення успіхів в межах своєї професійної діяльності, удосконалення своєї професійної компетентності, розширення кола спілкування тощо), так і у вертикальній (переміщення шаблями посадової ієрархії, набуття більш престижного становища у суспільстві).

Феноменологічно кар'єра пов'язана із зовнішнім світом індивіда, вибором найоптимальнішого шляху професійної та, загалом, смислотворчої траєкторії. В основі цієї траєкторії лежать соціальні шанси, як набуті від народження, так і сконструйовані власними діями, наявність об'єктивних та суб'єктивних, соціальних і психологічних бар'єрів, умови і результати соціалізації, досягнутий рівень професійної майстерності та, в цілому, життєвий досвід. Кар'єрний шлях можуть перетинати зміни у політичному житті, соціально-економічні зрушення, трансформації культурних взірців поведінки та стереотипів мислення. Як слушно зауважує В.А. Толочек, "кар'єра має власну онтологію та генезу і не зводиться ні до професійного досвіду як розпредмеченої людиною галузі суспільної практики і представлена в суб'єктивних (професія, спеціальність, спеціалізація) і об'єктивних формах (посада, робоче місце), ні до стажу – тривалості виконання людиною певної діяльності" [14, с. 357]. За нашим визначенням, кар'єра – це не тільки і не стільки пересування особистості у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна статусно-рольових позицій у ньому, а як процес накопичення та використання найоптимальнішим чином культурного, освітнього, професійного капіталів з метою особистісної самореалізації та досягнення соціально-психологічного консенсусу між внутрішніми потребами та уподобаннями і мінливими вимогами зовнішнього середовища.

Кар'єра і професіоналізація у багатьох своїх сутнісних рисах мають спільні ознаки, проте аж ніяк не стоять в одному синонімічному ряду. У своїх крайніх проявах кар'єра і професіоналізація можуть розходитись і, подекуди, суттєво. Індивіди можуть досягти високого соціального становища, зайняти престижне місце в системі соціальної ієрархії за відсутності відповідного рівня професіоналізму у виконуваний діяльності. І навпаки, висококласний фахівець, реалізуючи поставлені перед собою професійні цілі та задуми, у кар'єрному зростанні може зазнавати певних труднощів і залишатись невизнаним майстром у своїй справі. В ідеалі професійне та кар'єрне зростання повинні співпадати у часі, але на практиці вони асинхронно супроводжують один одного.

Вочевидь, наявність професіоналізму є константою для людини сучасної цивілізації та імпліцитно пов'язана з включенням особистості у суспільне життя. Проте досягнутий рівень професійної майстерності є лише стартовою можливістю до висхідної мобільності, сприятливим шансом інтегруватись у професійне середовище нового, мереживого, типу. Поряд з розвитком професійної компетентності сучасний працівник має оволодівати і кар'єрною компетентністю. Успішність сходження особистості шаблями соціальної ієрархії, окрім об'єктивно-стратифікаційних параметрів соціального простору, якісних показників набутих професійно важливих якостей, визначається вмінням конструктивно

підходити до оцінки особливостей саме кар'єрного простору, враховувати закономірності ринку праці, миттєві зміни у власній професії, зважати на об'єктивні перепони і суб'єктивні уподобання у сфері професійного життя. Комплекс таких навичок знаходить своє втілення у *кар'єрній компетентності*, під якою розуміють інтегральну характеристику суб'єкта кар'єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях. Названа компетентність – багатовимірне утворення, яке складається з окремих компетенцій, втілюваних в індивідуально-особистісних, соціально-комунікативних та професійних особливостях і навичках, важливих для досягнення успіху в реалізації кар'єрної програми.

Резюмуючи результати теоретичних пошуків, нами було встановлено, що за доби масової професіоналізації населення шанси на висхідну вертикальну мобільність прямо корелюють не стільки із тривалістю навчання та якістю набутих професійних знань, скільки із вмінням стратегічно вибудувувати траєкторію свого професійного шляху, прагненням до поліпрофесіоналізації як до методу кар'єроорієнтованої тактики саморозвитку. Напрямки подальших досліджень вбачаються у з'ясуванні ролі професіоналізації особистості у контексті зростаючої конкуренції між рівносильними фахівцями, впровадженні інституційних механізмів регулювання кар'єрних процесів як на мікро-, так і макрорівнях соціальної організації суспільного життя.

Література:

1. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.
2. Perkin Harold. The Third Revolution. Professional Elites in the Modern World / Н. Perkin – London: Routledge, 1996. – 272 p.
3. Авраамова Е. М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е. М. Авраамова, Ю. Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37 – 46.
4. Hall D. T. Careers in and out of organizations. / D. T. Hall – Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2002 – 368 p.
5. Профориентация: учеб пособие для студ высш учеб заведений / Е.Ю Пряжникова, Н.С. Пряжников. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр "Академия", 2007. – 496 с.
6. Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. / А.К. Маркова – М: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308 с.
8. Маркова А. С. К вопросу о путях формирования профессионализма [Электронный ресурс] / А.С. Маркова // Интернет-журнал "Образование: исследовано в мире". – Режим доступа: [http:// www.oim.ru/reader@номер=267.asp](http://www.oim.ru/reader@номер=267.asp).
9. Психология среднего возраста, старения, смерти. Под редакцией члена-корреспондента РАО А.А. Реана – СПб.: "прайм-ЕВРОЗНАК", 2003. – 384 с.
10. Социальное управление: Словарь / Под ред. В.И. Добренькова, И.М. Слепенкова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 208 с.
11. Служебная карьера / Под общ. ред. Е.В.Охотского. – М.: ОАО "Изд-во "Экономика", 1998. – 304 с.
12. Савельева В.С. Управління діловою кар'єрою Навч. пос. / В.С. Савельєва, О.Л.Єськов – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
13. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие. / Л.Г.Почебут, В.А.Чикер – СПб.: Изд-тво "Речь", 2002. – 298 с.
14. Толочек В.А. Современная психология труда: Учеб. пособие / В.А.Толочек – СПб.: Питер, 2006. – 479с.