

УДК 159.922:658.3

Н.А. Гура
аспірантка кафедри психології,
Університет економіки та права «КРОК»

Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій

Стаття містить узагальнений огляд складових внутрішнього кар'єрного потенціалу: психофізіологічних, індивідуально-особистісних, кваліфікаційних. Авторка робить акцент на окремих психічних феноменах, що виступають інформативними індикаторами та прогностичними маркерами професійного просування: мотивація кар'єри, самоефективність, рівень домагань, задоволеність, копінг-стратегії, часова перспектива тощо.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний потенціал, кар'єрні орієнтації, внутрішні чинники кар'єри.

Н.А. Гура
аспірантка кафедри психології,
Університет економіки та права «КРОК»

Научные представления о внутренних факторах карьерного развития: обзор психологических теорий

Статья содержит обобщенный обзор составляющих внутреннего карьерного потенциала: психофизиологических, индивидуально-личностных, квалификационных. Автор делает акцент на отдельных психических феноменах, служащих информативными индикаторами и прогностическими маркерами профессионального продвижения: мотивация карьеры, самоэффективность, уровень притязаний, удовлетворенность, копинг-стратегии, временная перспектива и т.д.

Ключевые слова: карьера, карьерный потенциал, карьерные ориентации, внутренние факторы карьеры.

N.A. Gura
postgraduate of the department of psychology,
“KROK” University

Scientific concepts of internal factors of career development: an overview of psychological theories

The article contains a generalized overview of the components of the internal career potential: psychophysiological, personal, qualification. The author focuses on individual psychic phenomena which work by informative indicators and prognostic markers of professional advancement: career motivation, self-efficacy, level of aspiration, contentment, copings, time perspective, etc.

Keywords: career, career potential, career orientations, internal career factors.

Постановка проблеми

З'ясування системи об'єктивних і суб'єктивних чинників кар'єрного зростання – актуальна теоретична і прикладна задача. З її вирішенням пов'язана розробка конкретних інструментів просування людини до високого соціально-професійного рівня, а також підтримання його стабільності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Більшість авторів виділяють два глобальні взаємопов'язані вектори, що зумовлюють кар'єрний розвиток: внутрішній (індивідуально-психологічні чинники) та зовнішній (соціальні, організаційні чинники). Особистісні детермінанти кар'єри досить повно представлені в психології (О.О. Богатирьова, Л.М. Карамушка, Є.О. Клімов, О.М. Кокун, О.Г. Молл, О.М. Рикель, І.В. Сингаївська, Я.С. Хаммер та інші). Поряд із цим існують різноманітні дані про зовнішні чинники кар'єрного зростання, описані в межах суміжних наук: соціології, маркетингу, менеджменту, економіки. При цьому мало дослідженою залишається комплексна дія чинників кар'єрного розвитку.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

В індустріальному суспільстві життєвий шлях людини формувався переважно навколо однієї діяльності, що забезпечувала їй гідний соціальний статус і добробут. Тож кар'єра розглядалася як організаційний проект, що передбачав відповідне планування підприємством професійного просування своїх співробітників з найбільш раціональним використанням наявних ресурсів. Для сучасного постіндустріального суспільства характерна підкреслена свобода самореалізації, активна роль особистості в організації власного життя. Плуралізм життєвих сценаріїв породжує різні вектори кар'єрного розвитку. При цьому невизначеність як глобальна риса суспільства ускладнює процес соціалізації, вимагаючи від індивідів самоорганізації. Кар'єра стає особистим біографічним

проектом – індивідуальним конструктом реалізації людиною її особистісно-професійного потенціалу, елементом усвідомленої життєвої стратегії. Акцент у визначенні успіху зміщується із зовнішніх соціально-економічних критеріїв на внутрішні, психологічні. Професіоналізація відбувається протягом усього періоду життя та включає в себе неодноразове підвищення та, або навіть зміну кваліфікації (укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість водночас у декількох сферах діяльності, непередбачуваність трудових переміщень).

З вищеописаного слідують суттєві трансформації поведінки фахівців у соціально-професійному просторі. Це потребує теоретико-практичного аналізу нового кола проблем, адаптації методологічних засад організаційної психології, розробки технологій психологічного супроводу співробітника з урахуванням його інтересів та корпоративних цілей.

Формулювання цілей статті

Метою статті є узагальнення існуючих у психології уявлень про внутрішні чинники кар'єрного розвитку людини.

Виклад основного матеріалу дослідження

Кар'єра у сучасному суспільстві розглядається як самокерований біографічний проект людини, що, з одного боку, відображає модель її соціального просування, а з іншого – процес реалізації особистого потенціалу в професійній діяльності. Цей процес передбачає мотивовану цілеспрямовану активність у напрямі зміни професійних ролей, підвищення власної компетентності та досягнення значущих результатів діяльності. Успішно побудована кар'єра дає людині можливість реалізувати свій особистісно-професійний потенціал, досягти визнання власної самоцінності та значущості для інших людей. Ці процеси взаємообумовлені: особистісний розвиток веде до спроможності займати певні фахові позиції й успішно функціонувати в них, а кар'єрне просування стимулює особистісний саморозвиток.

Практичну реалізацію кар'єрних ресурсів образно можна представити у вигляді трикутника, сторони якого відображають поняття «я хочу», «я можу», «треба». «Хочу» – це інтереси і схильності особи. «Можу» – це здібності до швидкого освоєння і якісного виконання діяльності. «Треба» – це соціальне замовлення, потреба в працівниках певних кваліфікацій [20]. На психологічні особливості узгодження різноспрямованих вимог (розуміння кордонів соціального і особистісного) в процесі досягнення професійного успіху вказує І.В. Сингаївська (2015). Відповідно, стратегія кар'єрного розвитку має базуватися на особистій ієрархії значущих цілей, соціально прийнятних способах досягнення цих цілей, отриманні значущих результатів та особистісного задоволення від професійних досягнень [25].

У залежності від змісту професійної діяльності роль особистісних властивостей, котрі забезпечують кар'єрне зростання, суттєво відрізняється. При цьому чим

меншою кількістю зовнішніх матеріальних засобів забезпечена праця, тим важливішими виступають психологічні засоби діяльності, відповідно, і вищі вимоги до особистості працівника.

Будь-яка здатність до просування пов'язана з мобілізацією фізичних і нервово-психічних ресурсів для вирішення життєвих і професійних завдань, напруженням захисних сил. Численні дослідження демонструють значення певних особистісних чинників у кар'єрних процесах. Враховуючи праці вітчизняних і західних авторів та узагальнені огляди, що опубліковані останніми роками (Дж. Грінхаус [2], М. Вудкок, Д. Френсіс [9]; В.Й. Бочелюк [8], Е.Ф. Зеєр [12], Є.О. Клімов [22], Є.О. Могильовкін [17], О.Г. Молл [18], Л.Г. Почебут, В.О. Чикер [21], Я.С. Хаммер [30] та ін.), ми склали перелік найбільш значущих внутрішніх ресурсів, які визначають рівень кар'єрних цілей, швидкість їх досягнення і рівень задоволення при цьому.

Таблиця 1

Внутрішні складові кар'єрного потенціалу

Психофізіологічна складова	Індивідуально-особистісна складова	Кваліфікаційна складова
вікові властивості, статеві відмінності, стан здоров'я, працездатність і витривалість; здібності у вигляді вроджених задатків, властивості нервової системи: сила, швидкість, рухливість і стійкість нервових процесів, нейродинамічний тип (темперамент), міжпівкульна взаємодія, психоемоційна стабільність тощо способи життя (наявність шкідливих звичок, ставлення до власного здоров'я, режим відпочинку та роботи і т.п.)	I. Мотиваційна сфера: - сильна і стійка мотиваційна зарядженість (конкретні індивідуальні мотиви кар'єрного просування), - ставлення до праці як самоцінної діяльності, - установки щодо успіху (орієнтація на досягнення) - високий рівень домагань, - система ціннісних орієнтацій, життєвих цілей і пріоритетів, - потреба в самореалізації. II. Комплексні особистісні властивості, що зумовлюють успіх більшості діяльностей: - самоефективність (впевненість у собі як ядро самооцінки), - інтернальний локус контролю, - вміння будувати міжособистісні відносини при збереженні відносно автономності, - відчуття незадоволеності собою навіть на фоні високих досягнень, - суб'єктна активність, що виходить за межі і вимоги ситуації, - ставлення до часу, самоорганізація, - високий рівень саморегуляції, стійкість до стресів, вміння переживати робочі навантаження, - світогляд, загальна культура. III. Індивідуальні риси, що виступають професійно-важливими якостями в конкретній сфері зайнятості	- спрямованість на певний тип професії, - індивідуальний стиль діяльності, - уявлення про професію та власне місце в ній, в професійній спільноті, - мотивація кар'єри, кар'єрні орієнтації; - рівень освіти, обсяг спеціальних знань, умінь; - досвід вирішення професійних завдань різної складності, - самостійне планування кар'єри, чіткі кар'єрні цілі та гнучка кар'єрна стратегія, - вміння навчатися в процесі діяльності, - інвестиції людини у власний розвиток, - зусилля, пов'язані з іміжевими характеристиками - кризи професійного розвитку.

Складові кар'єрного потенціалу, відображені в таблиці 1, мають різні динамічні властивості. Наприклад, пробудження і підтримка активності у вирішенні професійних завдань тісно пов'язані зі спадково обумовленими властивостями психічної діяльності, тому мало здатні до трансформації. А такі змінні, як вік або досвід, змінюються обов'язково, але в одному напрямку. Найбільш керованими і гнучкими виступають мотивації на рівні задоволення дефіцитарних потреб, кар'єрні стратегії, професійна Я-концепція.

Описаний перелік компонентів є загальним орієнтиром для подальшої роботи. Такий загальний підхід дає можливість сфокусуватись на складових особистісно-професійного успіху, операціоналізувати їх в інструментах роботи організаційного психолога. Звернемо увагу на окремі праці, в яких виявлений певний «провідний» чинник кар'єрного становлення особистості.

Широко представлені дослідження, сконцентровані на **відповідності кар'єри та особистості**. Теоретичні основи цього підходу були закладені Д. Сьюпером (1957), який запропонував поняття *професійної Я-концепції* для пояснення, наскільки робота відповідає особистості. Професійні переваги – це спроба відповісти на питання: «Хто я?». Людина приймає кар'єрні рішення та обирає шлях (часто неусвідомлено), вимоги якого передбачають роль, відповідну її уявленням про себе, свої здібності і досвід [36].

У продовження цього напряму сьогодні активно використовується концепт **«кар'єрні орієнтації»**, котрий об'єднує уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви і сенси щодо просування в професії. В поясненні кар'єрних орієнтацій найвідомішою є якірна модель Е. Шейна (1971). Якір кар'єри – центральна складова професійної Я-концепції, що виникає у процесі професійної соціалізації як результат накопичення досвіду і слугує управлінню індивідуальною кар'єрою. Це група потреб, цінностей та усвідомлюваних здібностей, реалізація яких значуща для людини. При цьому особисті характеристики не є визначальними факторами,

бо на початку кар'єри людина відкриває для себе несподівані відповідності, розбіжності між власними уявленнями та вимогами організаційного середовища, в якому працює. Досвід роботи перевіряє та реалізує інтереси, цінності, здібності особистості. Поступове прояснення образу «Я», сполученого з власними мотивами в професійній сфері, і є процесом знаходження «якоря кар'єри», що, стабілізуючись, починає діяти як провідна сила (актуалізуючись у ситуації вибору, впливаючи на вибір професійної діяльності, місця роботи і конкретних цілей кар'єри). Е. Шейн виділяє вісім провідних кар'єрних орієнтацій, відносно стабільних у часі та пов'язаних із реалізацією уявлень людини про себе: професійна і управлінська компетентність, автономія, підприємництво, виклик, стабільність, служіння, інтеграція стилів життя [35].

Л.Г. Почебут, В.О. Чикер (2002) розглядають кар'єрні орієнтації як певний сенс, котрий людина хоче реалізувати при виборі і здійсненні своєї кар'єри [21]. В.Й. Бочелюк (2014) пише про *ієрархію кар'єрних орієнтацій*, як про результат взаємодії індивідуальних властивостей та процесу професійно-організаційної соціалізації особистості. При цьому професійна соціалізація відображає привласнення цінностей, норм, сенсів професійної культури, а організаційна – норм регулювання поведінки в конкретній організації [8].

Ю.В. Сафіулліна (2013) розглядає *професійні установки* як систему орієнтацій суб'єкта на соціальні потреби. Це психологічні новоутворення професійної діяльності, що можуть мати як позитивний аспект, забезпечуючи спрямованість на реалізацію особистих цінностей, так і негативний – консерватизм, «блокування» нових професійних цінностей [24]. У роботах Л.І. Березовської (2016), О.В. Житник (2004), О. Є. Могильовкіна (2007) показана сучасна тенденція зміни системи цінностей працівників: перехід від мотивації матеріального стимулювання до інтересу щодо такої діяльності в організації, яка забезпечує самореалізацію і професійне зростання [4; 11; 17].

Серед спроб типологізувати кар'єру відповідно до типу особистості, слід також виділити роботи Дж. Голланда (J. Holland, 1966) та Є.О. Клімова (1996). Кожен з цих авторів запропонував зручні діагностичні інструменти, що широко використовуються у професійному консультуванні.

Теорія Дж. Голланда проголошує, що поведінка людини визначається не тільки особистісними рисами, але й оточенням, в якому вона проявляє свою активність. Виділені шість типів провідної орієнтації особистості: реалістичний (професії з чіткими завданнями і результатами), дослідницький (орієнтація на пошук, вирішення інтелектуальних завдань), артистичний (інтуїтивно-емоційне сприйняття дійсності, орієнтація на самопрезентацію), соціальний (орієнтація на взаємодію), підприємницький (потреба у визнанні, енергія, ентузіазм, пов'язані з керівництвом і просуванням ідей), конвенціональний (чітке дотримання існуючих інструкцій) [34].

Класифікація Є.О. Клімова зорієнтована на предмет праці: «людина – жива природа», «людина – техніка та нежива природа», «людина – людина (соціальна система)», «людина – знакова система», «людина – художній образ». Дана класифікація передбачає, що розвиваючись в певному напрямі, суб'єкт може змінювати сферу діяльності і предмет праці. Цікавим є другий ярус психологічної класифікації професій – за метою праці (гностичні, перетворювальні, пошукові види діяльності) [22].

Отже для кар'єрного успіху важливо знайти конкретну сферу діяльності та середовище, що відповідають рисам особистості, сприяють найповнішому розкриттю здібностей та можливостям виразити цінності. Професійні орієнтації як частина Я-концепції є комплексною змінною, що, на відміну від окремих характеристик, демонструє узагальнені чинники успішності кар'єрних процесів. Відповідність кар'єрної орієнтації виконуваним професійній діяльності виступає одним із найбільш важливих предикторів внутрішньої успішності.

У низці робіт 1990-х рр. було показано,

що провідна роль у досягненні життєвої успішності належить *емоційному і соціальному інтелекту*, що відображає вміння людини адекватно діяти в системі міжособистісних відносин (D. Goleman [33], Д.В. Ушаков [28] та ін.)

Найуважнішого розгляду потребує феномен *незадоволеності власною діяльністю*, що стимулює потребу в особистісно-професійному зростанні. На комплекс неповноцінності як джерело саморозвитку особистості звертав увагу ще А. Адлер на початку минулого століття. Ця теза підтримується в окремих сучасних публікаціях. Так, на думку Е.Ф. Зеєра (2007), прогресивний розвиток забезпечує низька самооцінка, яка ініціює почуття незадоволеності собою навіть на тлі високих професійних досягнень. В силу цього на вершині професіоналізму рідко виявляються люди, цілком задоволені собою та досягнутим [12]. О.О. Богатирьова (2009) стверджує, що чим більш ненасичуваною є потреба у самовдосконаленні, тим більше поєднуються кар'єрні, професійні і особистісні цінності людини. В осіб, які успішно проходять організаційну соціалізацію, відсутня задоволеність працею і психологічний комфорт. Внутрішня незадоволеність виконує мотивуючу функцію, спонукає людину до більш інтенсивної та ефективної трудової діяльності, до активності, яка дає змогу конструювати бажаний соціальний контекст і веде до кар'єрного зростання [6]. В цьому контексті слід згадати теорію А. Маслоу, згідно з якою мотивація розвитку є ненасичуваною – задоволення потреби не послаблює її, а навпаки, спонукає до нових досягнень. Тому людям, у яких вона переважає, не властиве прагнення до спокою. Вони «піднімаються над самими собою» і замість того, щоб хотіти менше, хочуть все більше і більше [16].

Водночас у психології авторитетно представлена думка, що професійно успішні особи переважно задоволені власними досягненнями (В.С. Біскуп [5]; О.М. Кокун [14]). На думку Е.О. Клімова, результатом відповідності людини трудовому посту є її успішність і задоволеність обраним кар'єрним шляхом. Задоволеність

виражається у сприятливих душевних станах у процесі діяльності (бадьорість, приємні емоції від контактів з предметним і суспільним середовищем). Незадоволеність роботою спричиняє ефект часткової профнепридатності: людина «може», але «не хоче», що впливає як на успішність діяльності, так і на її професійний розвиток [13]. Очевидно, що зв'язок між задоволеністю та кар'єрним зростанням не є лінійним або постійним.

З відчуттям незадоволеності пов'язаний **рівень домагань** – компонент самосвідомості, що презентує мотивацію досягнення у процесі діяльності. Рівень домагань визначає соціальні й особисті межі вчинку, який дозволяє собі зробити людина. Це узагальнене уявлення про те, на що претендує, сподівається, чого очікує людина від життя, чого вона хоче і, як вважає, гідна отримати [1]. Його суть полягає у встановленні мети такої складності, яка відповідає можливостям та досвіду, призводить до переживання успіху та задоволення. Водночас, інтенсивністю і стійкістю рівня домагань визначається «ціна» у вигляді витрат часу, цілеспрямованої напруженої праці, яку людина може «заплатити», щоб виконати задумане [7].

Серед внутрішніх детермінант кар'єрної успішності часто згадується **само-ефективність** (А. Бандура [31]; М. Герхарт [32], О.О. Богатирьова [6], Р.Л. Кричевський [15]). Це поняття означає дієвий самоприпис – віру людини в ефективність власних дій та зусиль, переконання щодо здатності управляти подіями, які впливають на її життя. Ці переконання впливають на те, який спосіб дії обере людина, наскільки багато докладатиме зусиль, як довго буде «триматися на ногах», зустрічаючись із перешкодами. Сприйняття власної компетентності обумовлює вибір діяльності і середовища. Чим твердіше впевненість людини у власній ефективності, тим більше варіантів кар'єри вона розглядає в якості можливих до реалізації. Коли люди прогнозують успіх діяльності, зростає планка встановлених цілей, стимулюючи зусилля для кар'єрного зростання.

Рівень самоефективності в поєднанні з умовами навколишнього середовища зумовлює *варіанти кар'єрних прогнозів*. Коли самоефективність висока й умови середовища сприятливі, найбільш вірогідний успіх. Якщо низька ефективність поєднується зі сприятливими умовами, людина може впасти в депресію, спостерігаючи, як інші досягають успіху у справах, що для неї здаються занадто складними. Коли люди з високою самоефективністю зустрічаються з несприятливим середовищем, вони множать свої зусилля, намагаючись змінити ситуацію (або шукають більш сприятливого середовища). Якщо низька самоефективність поєднується з несприятливим середовищем, людина відчуває апатію і безпорадність, змиряється зі своїм становищем [29].

Найчастіше в центрі досліджень внутрішньої сторони кар'єри опиняється мотиваційна сфера людини (виразність мотиву досягнення, наявність чітких цілей, система ціннісних орієнтацій тощо). **Мотивація кар'єрного розвитку** – не просто предмет теоретичного інтересу, саме цей параметр вносить найвагоміший внесок у визначення індивідуального кар'єрного шляху. Задоволення потреб, продиктованих тими чи іншими мотивами, безпосередньо впливає на суб'єктивно-особистісне відчуття успішності [23; 26]. Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі кар'єри: потреба влади (бажання впливати на інших людей), потреба успіху, потреба у причетності (можливість соціального спілкування, налагодження дружніх стосунків, надання допомоги іншим) [цит. за 21]. Представники акмеологічного підходу запевняють, що характер мотивації чинить визначальний вплив на «калібр акме» людини, на зміст і форми його вираження, на сам процес досягнення, на тривалість періоду вершинного розвитку, на стан і поведінку людини, коли етап акме виявляється пройденим. Перевага в цьому випадку надається гуманістичній мотивації, пошуку істини і глибокій переконаності у важливості своєї справи [2; 15].

О.В. Житник (2004) підкреслює важливість вивчення мотивації трудової ді-

альності не тільки у стабільному трудовому середовищі, але в ситуаціях конфліктних (потенційно-конфліктних). Стабільна ситуація характеризується максимальним співпадінням міри актуальності та ступеня задоволеності основних загальножиттєвих і робочих мотивів. Втрата (розпад) узгодження між ними – це психологічний поштовх до зміни місця роботи [11].

В.О. Чикер (2002) вказує на існування *неконструктивних установок* щодо досягнень: боязкість успіху, боязкість невдачі, нереалістичність цілей, уникнення ризику, переважання у структурі особистості спрямованості на себе, а не на справу [21]. Розповсюдженою психологічною ознакою сучасного фахівця є *трудоголізм* – надмірна відданість трудовим обов'язкам, яку супроводжують численні невротичні ознаки. Неоднозначний феномен – професійний *перфекціонізм* (прагнення доводити результати діяльності до найвищих стандартів, до неперевершеності), за яким може приховуватися «комплекс нікчемності» особистості. У поведінці перфекціоніста часто зустрічаються явні та приховані конкурентні відносини внаслідок постійного порівняння себе з оточуючими. Ці феномени є наслідком впливу соціально-економічних умов на поведінку людини у професійному середовищі.

Важливим внеском у вивчення внутрішніх факторів кар'єри є поняття *локусу контролю* (Дж. Роттер, 1966), що представляє схильність людини приписувати відповідальність за події в житті і результати своєї діяльності зовнішнім силам (екстернальний локус) або власним здібностям і зусиллям (інтернальний локус) [цит. за 30]. Прямий вплив інтернального локусу контролю на успішність кар'єрних процесів знаходив підтвердження в дослідженнях (Л.Г. Почебут [21], Я.С. Хаммер [30], Є.О. Могильовкін [17]).

Згадаємо з цього приводу концепцію К.О. Альбуханової-Славської (1991), в якій типи людей розташовані між двома полюсами – способами організації життя. На одному полюсі відбувається екстенсив-

на експлуатація людиною власних ресурсів: неадекватне витрачання активності і здібностей, розтрата душевних сил. Неоптимальні життєві стратегії, що невідповідні з соціальними умовами, виявляють відсутність гармонії особистості, її невідповідність самій собі, внутрішній розлад. На іншому полюсі – інтенсивний спосіб життя, плідне застосування здібностей і душевних сил. За оптимального співвідношення своїх можливостей та життєвих завдань відбувається її не постійне відновлення, примноження [1].

О.О. Бодальов, Л.А. Рудкевич (2003) розглядають фактори просування через типологію побудови життєвої перспективи особистості: стратеги, тактики, операціоналісти. На найнижчому рівні життєвого планування людиною рухають прості дефіцитарні потреби. Для досягнення масштабних цілей характерне інтегроване використання індивідних, особистісних і діяльнісних характеристик людини. Важливо, що великі цілі зазвичай не мають абстрактного характеру. Вони конкретизуються залежно від якостей значущої спільноти, в якій людина прагне завоювати авторитет, а також зумовлені специфікою галузі, в якій вона хоче досягти майстерності. Коли досягаються стратегічні цілі, процес саморозвитку найчастіше здається досить простим, необтяжливим, навіть зумовленим ситуативними впливами. Могутня мотиваційно-емоційна складова, впевненість у важливості поставлених цілей, передчуття успіху дають можливість витрачати значні зусилля без помітної напруги [7]. Самореалізація у контексті життєвої перспективи особистості докладно досліджена Є.І. Головахою (2003). Цілісна картина майбутнього формується у суперечливому взаємозв'язку програмованих та очікуваних подій, з якими людина пов'язує соціальну цінність й індивідуальний сенс свого життя. Життєва перспектива створюється особистістю, змінюється й уточнюється протягом життя, проходячи у своєму плині напружено-кризові моменти. Цікаве у цьому сенсі дослідження так званих *відмінних альтернатив* на життєвому шляху [10].

Для вітчизняної психології важливим є питання смислоутворення як рушійної сили функціонування професійної свідомості (Г.О. Балл, 2014). Професійні смисли знаходять вираз у побудові образу світу, в інтересах, цілях, через особистісне прийняття цінностей і принципів професійної діяльності. Вони вбирають у себе особисте професійне знання, ставлення до інших суб'єктів діяльності, професійні ідеали і норми, смислотворні мотиви діяльності [3]. Згідно з позицією наукової школи Л.М. Карамушки саме професійні смисли визначають професійну стійкість особистості. Суттєвим моментом становлення професійної свідомості є процес смислоутворення з позиції професійного майбутнього [27]. В теорії О.Р. Охременко (2010) професійні смисли забезпечують пізнання суб'єктом професійної реальності, існування в ній, а також формують єдність з іншими суб'єктами – носіями схожого досвіду. Вони продукуються у комунікації як творення спільної професійної реальності. Сукупність професійних смислів і установок утворює *професійну концептосферу*, що визначає динаміку професіоналізації особистості та її внутрішню єдність. Найбільше вона проявляється в ефективній діяльності та стратегії вирішення професійних проблем [19].

Кар'єрний розвиток передбачає послідовне наполегливе слідування меті, всупереч зовнішнім обставинам та власним слабкостям. Від того, чи обирає людина позицію активного суб'єкта власної долі або ж об'єкта впливу суспільства, залежить, якого роду потенціал буде реалізований [1; 7]. Отже, серед внутрішніх

факторів кар'єрного просування неабияку роль відіграє *уміння протистояти несприятливим обставинам* та всупереч ним здійснювати власні задуми. Особливості подолання стресів та копінг-стратегії достатньо досліджені в психології, проте їхню роль у кар'єрному розвитку слід з'ясувати. Копінг-ресурси (фізіологічні, особистісно-рольові та організаційно-статусні) тісно пов'язані з професійним здоров'ям.

Висновки і перспективи подальшого дослідження теми

Таким чином, на кар'єрні процеси впливає велика кількість внутрішніх чинників, часто взаємозумовлених, пов'язаних між собою та із зовнішніми чинниками. Найбільш цінними з прогностичної та пояснювальної точки зору є комплексні конструкти – самоефективність, кар'єрні орієнтації тощо. Незважаючи на численні ґрунтовні та багатосторонні дослідження внутрішніх факторів кар'єри, існує виразна прогалина у вивченні ресурсних ознак особистості, що визначають ефективність кар'єрного просування. Це стосується рефлексії кар'єрних цілей та смислів, мотивуючої ролі незадоволеності власними досягненнями, особливостей копінг-поведінки. Як загальний внутрішній чинник ми розглядаємо внутрішню здатність людини до змін – багатовимірний комплексний чинник, споріднений з такими концептами, як професійна мобільність, толерантність до невизначеності, гнучкість адаптації, стійкість до стресів та конструктивні стратегії подолання труднощів. У цьому бачимо перспективи нашого подальшого дослідження.

Література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Акмеологія з основами психології кар'єри / уклад. О.М. Гавалешко, В.В. Пасніченко, Т.А. Кривко. – Чернівці : Рута, 2004. – 84 с.
3. Балл Г.О. Категорія культури у дослідженні професійної діяльності / Г. Балл // Я-концепція академіка Неллі Ничкало у вимірі професійного розвитку особистості : зб. наук. пр. – К. : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, 2014. – С. 55–62.
4. Березовська Л.І. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів / Л.І. Березовська // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2016. – № 1. – С. 105–113.
5. Біскуп В.С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних

дисциплін / В.С. Біскуп // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2012. – Випуск 6. – С. 217-226.

6. Богатырева О.О. Личностные факторы профессиональной самореализации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Богатырева Ольга Олеговна. – М., 2009. – 25 с.

7. Бодалев А.А. Как становятся великими или выдающимися? / А.А. Бодалев, Л.А. Рудкевич. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. – 287 с.

8. Бочелюк В.Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу / В.Й. Бочелюк // Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. – 2014. – С. 16-23.

9. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис ; пер. с англ. – М. : Дело, 1991. – 320 с.

10. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности / Е.И. Головаха // Психология личности. – СПб. : Питер, 2003. – С. 256-268.

11. Житник О.В. Психологічні чинники мотивації вибору особистістю нової роботи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / О.В. Житник. – К., 2004. – 19 с.

12. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учебн. пособ. / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд. – М. : Академия, 2007. – 240 с.

13. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) / Е.А. Климов. – М. : МПСИ, Флинта, 2003. – 320 с.

14. Кокур О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокур // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1-5.

15. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – №1. – С. 13-21.

16. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу ; пер. с англ. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.

17. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилёвкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.

18. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. – СПб. : Питер, 2012. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/46402/ogl.shtml>

19. Охременко О.Р. Теоретичні підходи до аналізу професійної концептосфери / Охременко О.Р. // Вісник Національної академії оборони України. – 2010. – № 2. – С.119-123.

20. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем: искусство самомаркетинга / П.Г. Перерва. – Х. : Фактор, 2009. – 480 с.

21. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учебн. пособие / Л.Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.

22. Психологическая диагностика в управлении персоналом : пособ. для сотrud. кадровых служб / под ред. Е.А. Климова. – М. : РПО, 1999. – 184 с.

23. Рикель А.М. Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций / А.М. Рикель, О. А. Тихомандрицкая // Психол. исследован. – 2013. – Т. 6, № 28. – С. 10.

24. Сафіулліна Ю.В. Соціально-психологічні особливості професійних установок та відповідальності особистості / Ю.В. Сафіулліна // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 42-47.

25. Сингаївська І.В. Психологічні особливості узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності викладача / І.В. Сингаївська // Проблеми сучасної психології. – Кам'янець-Подільський: КПНУ імені Івана Огієнка, 2015. – Вип. 30. – С. 574-588.

26. Сингаївська І.В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності / І.В. Сингаївська // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 168-176.

27. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКOS, 2005. – 366 с.

28. Ушаков Д. В. Социальный и эмоциональный интеллект: надежды, сомнения, перспективы / Д.В. Ушаков // Социальный и эмоциональный интеллект: от процессов к измерениям. – М. : ИП РАН, 2009. – С. 11-30.

29. Фрейдджер Р. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Р. Фрейдджер, Д. Фэйдимен ; пер. с англ. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2004. – 608 с.

30. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я.С. Хаммер // Вопросы психологии. – 2008. – N 4. – С. 147-153.
31. Bandura A. Social cognitive theory of self-regulation / A. Bandura // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 1991. – V. 50. – P. 248-287.
32. Gerhard M. W. Individual differences in self-efficacy development: The effects of goal Orientation and affectivity / M. W. Gerhard, K. G. Brown // Learn. Individ. Diff. – 2006. – V. 16. Iss. 1. – P. 43-59.
33. Goleman D. Working with Emotional Intelligence / Daniel Goleman. – NY : Bantam Books, 1998. – 383 p.
34. Holland J. L. The Psychology of Vocational Choice / John L. Holland. – Waltham, Mass. : Blaisdell. 1966. – 132 p.
35. Schein E. Career anchors: self-assessment / E. Schein. – 3rd ed. – San Francisco : Pfeiffer, 2006. – 24 p.
36. Super D. E. A life-span space approach to career development / D. Super // Career choice and development. – Hillsdale, NJ : Erlbaum, 1990. – P. 197-261.