

Кузьмін В. В.

кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри «Психологія»
Національного університету «Запорізька політехніка», kuzmin2v@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-4940-9395>

Стадник А. Г.

кандидат соціологічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри
психології, Національний університет «Запорізька політехніка»
a.g.stadnyk@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2986-9765>

**Кар'єрні стратегії особистості у сучасному українському
суспільстві: від професійного просування до конструювання
індивідуальної моделі успіху**

Анотація. Обґрунтовано розуміння кар'єрної стратегії як соціально зумовленого способу конструювання та реалізації індивідуальної моделі успіху. Запропоновано розмежування кар'єри, кар'єрної стратегії, кар'єрної траєкторії та кар'єрного успіху.

Ключові слова: *кар'єра, кар'єрна стратегія, кар'єрний розвиток, індивідуальна модель успіху, кар'єрна траєкторія, соціальний капітал, соціокультурне середовище.*

Kuzmin Victor

PhD in Sociology, Associate Professor, Associate Professor at the
Department of Psychology, National University "Zaporizhzhia Polytechnic"
kuzmin2v@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-4940-9395>

Alona Stadnyk

PhD in Sociology, Associate Professor, Acting Head of the Department of
Psychology, National University "Zaporizhzhia Polytechnic"
a.g.stadnyk@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2986-9765>

**Career strategies of the individual in contemporary ukrainian society:
from professional advancement to the construction of an individual model of
success**

Abstract. Career strategy is conceptualized as a socially conditioned way of constructing and implementing an individual model of success. A distinction between career, career strategy, career trajectory, and career success is proposed.

Keywords: *career, career strategy, career development, individual model of success, career trajectory, social capital, sociocultural environment.*

Трансформація соціально-трудових відносин, цифровізація, поширення гнучких форм зайнятості, зростання професійної та територіальної мобільності актуалізують необхідність переосмислення усталених уявлень про кар'єру. Особливого значення ця проблема набуває в сучасному українському суспільстві, де глобальні трансформації ринку праці поєднуються з наслідками війни, вимушеним переміщенням населення, міграційними процесами, зміною структури зайнятості та необхідністю професійної реадаптації значної частини населення.

За таких умов недостатнім видається вузьке трактування кар'єри як послідовного вертикального професійно-посадового просування. Посада, професійний статус, розмір доходу та обсяг владних повноважень залишаються важливими об'єктивними індикаторами кар'єрних досягнень, проте вони не вичерпують змісту кар'єри та не можуть виступати універсальними критеріями її успішності.

Зміна характеру кар'єри знайшла відображення в концепції «безмежної кар'єри» М. Артура та Д. Руссо [1], відповідно до якої професійна траєкторія дедалі менше обмежується межами однієї організації. Подальший розвиток цієї проблематики пов'язаний із концепцією протейної кар'єри Д. Холла [2], у якій суб'єктом управління кар'єрою виступає передусім сама особистість, а її рішення значною мірою визначаються власними цінностями та суб'єктивним розумінням психологічного успіху. Дослідження Дж. Бріско, Д. Холла та Р. ДеМута показали можливість емпіричного розмежування самоспрямованості, ціннісної орієнтації та компонентів безмежної кар'єри [3]. Це створює підґрунтя для переходу від аналізу кар'єри переважно як послідовності посад до її розгляду як складного соціального процесу взаємодії особистості із соціальним середовищем.

У цьому контексті продуктивним для аналізу кар'єрних стратегій є теоретичний підхід П. Бурд'є. Його концепція економічного, культурного та соціального капіталів, а також можливості їх накопичення і взаємної конвертації [4] дозволяє розглядати кар'єрні досягнення не лише як результат індивідуальних здібностей або професійних компетентностей. Реалізація кар'єрної стратегії відбувається в певному соціальному просторі, в якому суб'єкти володіють неоднаковими ресурсами та неоднаковими можливостями їх використання. Відповідно, кар'єрну стратегію не можна пояснити лише індивідуальним вибором особистості. Вона формується на перетині двох рівнів: суб'єктивного – цінностей, потреб, домагань, уявлень про бажане майбутнє – та соціального – структури доступних ресурсів, соціальних зв'язків, інституційних можливостей і обмежень.

Для концептуалізації цього процесу доцільно розмежувати поняття «кар'єра», «кар'єрна стратегія», «кар'єрна траєкторія» та «індивідуальна модель успіху». Кар'єру пропонуємо розглядати як процес реалізації особистістю власних життєвих і професійних орієнтирів у соціальному просторі, що супроводжується набуттям, накопиченням, використанням і конвертацією доступних ресурсів, зміною соціальних і професійних позицій та суб'єктивним оцінюванням досягнутих результатів.

Кар'єрна траєкторія характеризує фактично реалізовану послідовність соціальних і професійних позицій, ролей та переходів особистості. Відповідно, вона відображає те, як фактично складалася кар'єра, тоді як стратегія стосується спрямованості та логіки вибору.

Під кар'єрною стратегією пропонуємо розуміти соціально зумовлену, відносно стійку та водночас адаптивну систему довгострокових орієнтирів, цілей, рішень і способів дії особистості, спрямованих на конструювання та реалізацію індивідуальної моделі успіху шляхом використання, накопичення та конвертації доступних їй ресурсів і можливостей у конкретних соціокультурних умовах.

Індивідуальну модель успіху пропонуємо визначати як сформовану в процесі соціалізації та подальшої соціальної взаємодії систему уявлень особистості про бажаний результат власної життєвої та професійної реалізації, а також сукупність критеріїв, відповідно до яких цей результат оцінюється нею як успішний.

Отже, формально однакові професійні позиції можуть мати різне кар'єрне значення для різних людей. І навпаки, відсутність посадового підвищення не обов'язково свідчить про відсутність кар'єрного розвитку.

Таке положення є розмежуванням об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху. У метааналізі Т. В. Г. Нг, Л. Ебі, К. Соренсен та Д. Фельдмана [5] як показники об'єктивного кар'єрного успіху використовувалися, зокрема, заробітна плата та просування, тоді як суб'єктивний вимір був представлений задоволеністю кар'єрою. Подальші дослідження підтвердили необхідність диференційованого аналізу об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху [6].

Водночас запропоноване нами поняття індивідуальної моделі успіху є ширшим за суб'єктивну задоволеність кар'єрою. Йдеться не лише про оцінювання вже досягнутих результатів, а й про своєрідну систему координат, через яку особистість визначає, чого саме вона прагне досягти, які результати вважає значущими та яку конфігурацію професійного, соціального, матеріального і особистого життя визначає для себе як успішну.

У цьому сенсі між соціокультурним середовищем і реальною кар'єрною поведінкою особистості існує опосередковувальний механізм: суспільство пропонує певний набір уявлень про успіх, особистість інтерпретує та співвідносить їх із власними цінностями і ресурсами, після чого формує відповідні кар'єрні орієнтири та способи їх досягнення.

Концептуально цей процес можна представити таким чином:



Принципово важливо, що ця модель має не лінійний, а циклічний характер. Особистість здатна неодноразово переглядати як засоби реалізації кар'єрної стратегії, так і саму індивідуальну модель успіху.

Особливо виразно це проявляється в сучасному українському суспільстві. Війна, вимушена міграція та внутрішнє переміщення, зміна місця проживання, втрата або трансформація робочих місць, релокація організацій, зміна соціального оточення та поширення дистанційної зайнятості можуть спричиняти не просто коригування попередніх професійних планів, а глибше реконструювання кар'єрних стратегій.

У таких умовах змінюються і критерії успіху. Стабільність зайнятості, безпека, можливість працювати незалежно від територіального розташування, професійна мобільність, збереження доходу, можливість залишатися разом із сім'єю або швидко адаптувати професійні компетентності до нового середовища можуть набувати більшої суб'єктивної значущості, ніж традиційне посадове підвищення.

Отже, зовнішня соціальна трансформація може спричиняти зміну індивідуальної моделі успіху, яка, своєю чергою, зумовлює реконструювання кар'єрної стратегії. Запропонований підхід має практичне значення для кар'єрного консультування. Якщо кар'єра не зводиться до вертикального професійного просування, завдання кар'єрного радника також не може

обмежуватися вибором професії, пошуком вакансії або плануванням посадового зростання.

Список використаних джерел

1. Arthur M. B., Rousseau D. M. (eds.). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York : Oxford University Press, 1996. ISBN 978-0-19-510014-3. DOI: 10.1093/oso/9780195100143.001.0001.
2. Hall D. T. The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 65, No. 1. P. 1–13. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
3. Briscoe J. P., Hall D. T., DeMuth R. L. F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69, No. 1. P. 30–47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003.
4. Bourdieu P. The forms of capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* / ed. by J. G. Richardson. New York : Greenwood Press, 1986. P. 241–258. ISBN 0-313-23529-5.
5. Ng T. W. H., Eby L. T., Sorensen K. L., Feldman D. C. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 2005. Vol. 58, No. 2. P. 367–408. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x.
6. Spurk D., Hirschi A., Dries N. Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*. 2019. Vol. 45, No. 1. P. 35–69. DOI: 10.1177/0149206318786563.
7. Ng T. W. H., Feldman D. C. Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol. 85, No. 2. P. 169–179. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.06.001.
8. Wiernik B. M., Kostal J. W. Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*. 2019. Vol. 66, No. 3. P. 280–307. DOI: 10.1037/cou0000324.

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу конференції використовувалася система ChatGPT (OpenAI) як допоміжний інструмент для форматування посилань, пошуку та перекладу. Grammarly AI використовувався для виправлення граматики та пунктуації. Концепція дослідження, постановка наукової проблеми, авторські визначення понять «кар’єрна стратегія» та «індивідуальна модель успіху», інтерпретація результатів теоретичного аналізу та остаточна редакція матеріалу належать авторам. Автори перевірили використані джерела та несе відповідальність за зміст і достовірність поданого матеріалу.