

Тиченко М. Є.
доктор філософії (PhD) в галузі психології,
викладачка, керівниця центру студентської кар'єри, Український католицький
університет
m.tychenko@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5010-7998

Особистість крізь призму професійної діяльності та кар'єри

Анотація. Грунтуючись на напрацюваннях науковців окреслено теоретичний аспект особливостей професійної діяльності та професійної кар'єри. Визначено специфіку пов'язаних понять, а саме професійного самовизначення та професійного становлення. Окрім того, виділено специфіку організаційного контексту професійної кар'єри, вказані кілька підходів до аналізу теорії кар'єри.

Ключові слова: особистість, професійна діяльність, професійна кар'єра, професійне самовизначення, професійне становлення

Personality through the prism of the professional activity and professional career

Tychenko M. Y.
PhD in Psychology
Lecturer, Head of the Student Career Centre, Ukrainian Catholic University
m.tychenko@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5010-7998

Abstract. Based on scientists' work, the theoretical aspects of professional activity and professional career are outlined. The specific nature of related concepts is defined, particularly professional self-determination and professional becoming. Moreover, the specifics of the professional career's organizational context are highlighted, and several approaches to analyzing career theories are mentioned.

Keywords: personality, professional activity, professional career, professional self-determination, professional becoming

Текст тез

В сучасному світі теза про комплексну та поліаспектну специфіку професійного розвитку фахівця є доволі аксіоматичною. Українська дослідниця Н. Гура (2019) у своїй праці підкреслює особливості вивчення особистості як суб'єкта професійного розвитку. Так, в понятті *професійного становлення* відображається та зміна, якої набуває людина в контексті опанування професією. Це, на думку науковиці, стосується загальних та професійних цілей, домінуючої

діяльності, переорієнтації особистісної структури. Саме по собі професійне становлення особистості є складовою унікального шляху людини, де спочатку лише виникають уявлення, пов'язані з тією чи іншою професією, їх розвитку, власне діяльності і її завершення. Таким чином, підкреслено взаємопов'язаність різного досвіду людини - особистісного та професійного. Вважаємо істотною тезу про те, що розвиток особистісних якостей посилює чи то, як пише дослідниця, «підтягує за собою» як «професійні цілі», так і «готовність до виконання нових соціальних та професійних ролей», а це і є сутністю професійної кар'єри. В свою чергу професійна діяльність «обумовлює психічні новоутворення дорослості» (Гура, 2019). Ми розуміємо важливість тези, що особистісний та професійний розвиток є взаємообумовленими, а людина має усвідомити себе в професії, водночас вважаємо за необхідне чітко окреслити та визначити поняття професійної кар'єри з-поміж інших. Передусім ми розглядаємо кар'єру саме в професійній діяльності, тому поділяємо тезу, що в такому випадку варто використовувати формулювання саме «професійна кар'єра», адже без такого означення її можна зводити до інших сфер життя людини (Горенко, 2016). Цей концепт тісно поєднаний з іншими поняттями як власне професійний та особистісний розвиток, зростання, професійний шлях людини загалом (Ортікова, 2020; Тиченко, 2022). Дослідники слушно зауважують міждисциплінарну специфіку професійної кар'єри. Її обов'язковою умовою є професійна діяльність, що має активний характер та передбачає здобуття знань, навичок та досвіду та адаптацію до нових умов чи змін. При цьому подальший розвиток професійної кар'єри неможливий без здобутих результатів в конкретній професійній діяльності, а професійна кар'єра в свою чергу розширює можливий діапазон функціоналу, який може виконувати працівник, рівень її складності та межі відповідальності (Алексєєва & Стешенко, 2024).

Варто чіткіше диференціювати і таке поняття як *професійне самовизначення*, сутність якого складають ті вибори, які робить людина, та в основі яких є Я-концепція. Це поняття пов'язане не лише з професійною діяльністю, що обрала людина, але й перманентним пошуком сенсу в тій роботі, яку вона виконує. Продовжуючи цю думку науковиця М. Горенко (2016) слушно розглядає це поняття як складову професійної кар'єри, яку можна трактувати як «індивідуально усвідомлену позицію людини», «траєкторію руху», яку вона вибудовує з урахування зовнішнього контексту, власних особливостей - в тому числі ціннісно-мотиваційної сфери як-от цілей та прагнень, здібностей як індивідуально-психологічних особливостей (Алексєєва & Стешенко, 2024).

Важливим є і контекст розвитку професійної кар'єри в межах організації. За Е. Schein (1996) в умовах фундаментальних змін в контексті розвитку організацій можна виокремити поняття «внутрішньої» та «зовнішньої» кар'єри. Перша більшою мірою стосується внутрішнього суб'єктивного розуміння людиною напрямку для власного професійного зростання. А зовнішня - стосується власне політик, правил та специфіки конкретної організації. На нашу думку, таке тлумачення тісно пов'язане з цитованим у науковій літературі розумінням професійної кар'єри як такої, що описується у двох основних вимірах - широкому крізь призму всього професійного життя та вузькому як просування в

межах відповідного організації, здобуття нових посад (Ортікова, 2020; Тиченко, 2022).

Наш короткий огляд буде неповним, якщо не згадати цитовані в науковій літературі класифікації теорій кар'єри. Українська науковиця О. Шатілова (2019) детально описала підхід, відповідно до якого теорії кар'єри об'єднані у різні підгрупи, а саме: змістовні, процесуальні, змістовно-процесуальні, конструктивістські та більш широкі теорії. Тут також описана історична послідовність розвитку різних теорій. Так, змістовні теорії ґрунтуються на аналізі особистісних особливостей та характеристик людини. Натомість процесуальні характеризуються розглядом кар'єри упродовж різних етапів кар'єри з плином часу впродовж життя людини. В залежності від конкретної теорії описані «стадії професійного вибору», чи «етапи професійного шляху», чи «стадії професійних устремлінь», чи, приміром «фази прийняття рішення». Змістовно-процесуальні теорії, як аналізує О. Шатілова (2019) фокусується на чинниках кар'єри їх розгортання з плином часу. Так звані «теорії широкого пояснення» мають на меті вивчення особливостей кар'єри крізь призму статі, етносу, соціального стану тощо. Конструктивістські теорії мають на меті розглянути кар'єру з урахуванням особливостей середовища, систем тощо (Шатілова, 2019). Варто згадати і про підхід, в рамках якого розглянуто 40 різних теорій, де критерієм поділу є ключові поняття та центральна тема кожної з теорій. Автори розділили їх на 4 великі кластери: «ідентичність», «середовище», «кар'єрне навчання», «психологічні кар'єрні ресурси». Особливістю цього підходу є власне переплетеність та послідовність поєднання концептів (Yates, 2020). Як бачимо, навіть на основі цих прикладів, в науковій літературі є чимало різних підходів та комплексних досліджень.

Таким чином, професійна діяльність та професійна кар'єра є поняттями, які важливо розглядати у їх повноті та взаємозв'язку. Безумовно, що психологічне розуміння їх специфіки є засадничим в контексті діяльності кар'єрних радників у сфері освіти з кар'єрного консультування та власне власне працівників як суб'єктів діяльності, їх подальшого професійного розвитку.

Список використаних джерел

1. Алексеева, С. В., & Стешенко, О. (2024). Професійна кар'єра як сучасний феномен успішності: від планування до реалізації. *Věda a perspektivy*, 5(36), 178-188.
2. Горенко, М. В. (2016). Теоретичний аналіз сутності професійної кар'єри: психологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України*, 1(47), 13-19.
3. Гура, Н. А. (2019). *Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри* [Дис. канд. психол. наук, Університет економіки та права «КРОК»].
4. Ортікова, Н. В. (2020). *Психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості* [Дис. д-ра психол. наук, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України].

5. Тиченко, М. (2022). Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 102-108. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11>
6. Шатілова, О. С. (2019). Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*, (4), 151-158.
7. Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 80-88.
8. Yates, J. (2020). Career development: An integrated analysis. In P. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development* (pp. 131–142). Oxford University Press.

ДЕКЛАРАЦІЯ **про використання систем штучного інтелекту**

Під час підготовки матеріалу конференції використовувався Grammarly AI для виправлення граматики та пунктуації.