

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

В.В. Овсяннікова,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності
Запорізького національного університету

У статті розглядається феномен кар'єрного зростання з точки зору його стадіальності, виокремлюються типи кар'єри, етапи кар'єрного розвитку. Аналізуються фактори, що впливають на розвиток професійної кар'єри. Обґрунтовується, що кар'єрні цінності обумовлюють кар'єрні можливості й психологічну зацікавленість майбутніх професіоналів.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний ріст, професійна кар'єра, кар'єрні орієнтації.

В статье рассматривается феномен карьерного роста с точки зрения его стадийности, выделяются типы карьеры, этапы карьерного развития. Анализируются факторы, влияющие на развитие профессиональной карьеры. Обосновывается, что карьерные ценности обуславливают карьерные возможности и психологическую заинтересованность будущих профессионалов.

Ключевые слова: карьера, карьерный рост, профессиональная карьера, карьерные ориентации.

У контексті сучасної соціально-економічної ситуації актуальними для психологічної науки стають проблеми, пов'язані з побудовою й розвитком кар'єри, оскільки саме даний процес дає можливість людині реалізувати свої здібності, можливості та потреби. Особливий інтерес в даній сфері репрезентують задачі опису, пояснення й прогнозу вибору професії, розвитку кар'єри, особливостей її побудови.

Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних нахилів. Особливо це важливо для студентської молоді. Кар'єрні орієнтації постають як більш конкретизована стратегія самореалізації молоді людини. Одним із важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри.

У науковій психологічній літературі поняття «кар'єра» трактується як: 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; 2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини; 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; 4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії; 5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [8; 11].

Проблемі вивчення кар'єрних орієнтацій особистості останнім часом приділяється багато уваги в роботах зарубіжних і вітчизняних авторів. Що стосується сутності кар'єрних орієнтацій особистості і їх функцій, слід, насамперед, зазначити, що дослідження кар'єрних орієнтацій, започатковане в 70-80-роки минулого століття представниками американської школи організаційної психології, а саме: Е. Шейном, Д. Сьюпером, Д. Холлом. Дослідження цієї проблеми проводились як у теоретичному, так і в практичному напрямках.

Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще від лат. *carra* – віз, візок) – швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності. Кар'єра (від франц. *carrière*) – це професійний шлях до успіху службовими східцями, до престижного соціального статусу й становища в суспільстві. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості і її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [1].

За визначенням М.В. Кларіна, кар'єра — більш широке поняття, ніж просто просування по службових сходах у процесі роботи на одному підприємстві [5]. Сучасна кар'єра включає серію

різних робіт, що виконуються в результаті переміщення між різними організаціями. Кар'єра вимагає активного управління, інакше ви ризикуєте не досягнути в ній успіху.

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний, представниками якого є Б.Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер; управлінсько-менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров); соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол). Автори вищезазначених підходів висловлюють досить різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення: кар'єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

Представники соціально-психологічного напрямку визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу й відповідного рівня життя, а також досягнення визнання та слави.

Представники управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда й соціальні системи.

Представники соціально-економічного напрямку визначають кар'єру як динаміку рівня освіти й кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов'язану з накопиченням і використанням людського капіталу протягом робочого життя.

Розробкою типології кар'єри займалися як вітчизняні, так і зарубіжні автори. Слід зазначити, що кар'єру можна розглядати як інтегровану модель, що містить три складові; кар'єра розглядається як двостороння модель (зовнішня й внутрішня); кар'єра розглядається в динамічному аспекті (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»); кар'єра розглядається як ситуативний феномен [3].

Спробу класифікувати кар'єру за спрямованістю руху всередині організації зробив Н. Лукашевич та інші представники соціально-економічного напрямку, які визначили три типи кар'єри:

- по-перше, «горизонтальна кар'єра» (охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня оплати або з отриманням вищого професійного статусу);
- по-друге, «кар'єра, що зростає» (просування за ієрархією посад і кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко);
- по-третє, «стрімко зростаюча кар'єра» (отримання більшого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу з великою відповідальністю щодо прийняття рішень) [9].

Класифікувати типи кар'єри за характером змін, що відбуваються з працівником, який буде кар'єру спробували представники управлінсько-менеджерського напрямку, а саме А.Н. Занковський, Є. Комаров. На їх думку існують такі типи кар'єри:

- «ситуаційна кар'єра» (залежність від ситуації, випадку);
- «залежна кар'єра» (вона залежить від стосунків особи, яка приймає рішення стосовно кар'єри працівника);
- «власноручна кар'єра» (високий рівень професіоналізму);
- «кар'єра від розвитку об'єкта» (залежить від здібностей працівника перетворювати об'єкт праці);
- «кар'єра по трупах» (кар'єризм у негативному розумінні, де працівник не зупиняється ні перед чим у прагненні пройти найкоротший шлях до бажаної посади);
- «системна кар'єра» (взаємозв'язок різних складових кар'єри, створення фундаменту для планування кар'єри) [4; 7].

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від якостей особистості, способу її життя, взаємин з оточуючими. Критерієм цієї класифікації є стабільність кар'єри.

- «Стабільна кар'єра» – просування, навчання, тренування особистості в процесі професійної діяльності.
- «Звичайна кар'єра» – найбільш поширена, бо вона пов'язана зі стадіями життєвого шляху особистості і його кризами.
- «Нестабільна кар'єра» характеризується двома або кількома спробами змінити професію.

– «Кар'єра з численними спробами» – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [14].

Американський фахівець з управління Майкл Драйвер виокремлює такі види кар'єри:

1. Лінійна кар'єра. Людина із самого початку трудової діяльності обирає певну галузь і наполегливо, крок за кроком протягом усього життя піднімається ієрархічною драбиною (наприклад, учитель -> керівник методичного об'єднання -> директор школи -> інспектор райвно й т. д.).

2. Стабільна кар'єра. Педагог, для якого характерна стабільна конфігурація кар'єри, ще в молодості обирає сферу своєї діяльності й до кінця трудового життя залишається в ній. Він підвищує свою майстерність, але не прагне просування ієрархічною драбиною.

3. Спіральна кар'єра. Така кар'єра характерна для людей, які з ентузіазмом працюють 5-7 років, а відтак втрачають інтерес до педагогічної роботи, переходять на іншу й все починають спочатку.

4. Короткочасна кар'єра. Людина часто змінює одну роботу на іншу. Випадково й тимчасово досягає незначних підвищень. Як правило, це некваліфіковані, часто недисципліновані працівники.

5. Платоподібна кар'єра. Якщо людина успішно справляється зі своїми обов'язками, її вважають гідною підвищення. Однак після кількох підвищень вона досягає рівня, що є межею її компетентності. На цьому рівні вона залишається до виходу на пенсію.

6. Кар'єра, що знижується (низхідна). Людина успішно починає свою професійну діяльність і кілька разів іде на підвищення. Однак через непередбачувані обставини (хвороба, зловживання алкоголем тощо) знижується якісний рівень її працездатності, що спричиняє повернення до найнижчого рівня кар'єри [10].

Серед зарубіжних авторів, які вивчали стадії еволюції розвитку кар'єри, слід назвати К. Крама, Д. Сьюпера, Е. Шейна та Д. Холла.

Е. Шейн розрізняє шість основних стадій кар'єрного зросту, яким відповідають різні статуси й позиції, що присвоює собі працівник:

1. Передвступна – вступна («кандидат», «пошукач»).

2. Період базового навчання – прийняття на роботу («новачок, що навчається» – «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»)

3. Перше регулярне призначення – підвищення або пониження по посаді («новий член організації»).

4. Друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації»).

5. Постійне членство – припинення роботи й вихід на пенсію;

6. Після виходу («пенсіонер») [10].

Д. Холл пропонує триступеневу модель розвитку кар'єри:

– на ранній стадії кар'єри особистість застосовує раніше отримані знання й розвиває нові навички;

– на середній стадії кар'єри особистість проходить досить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних із роботою й особистісними потребами (зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем);

– на пізній стадії кар'єри працівник починає адекватно сприймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає.

На думку Д. Сьюпера, можна виділити такі три стадії кар'єрного зросту:

– на ранній стадії працівник влаштовується в організацію;

– на середній стадії працівник спрямований на досягнення й закріплення певного статусу та позицій в організації;

– на пізній стадії особистість приділяє більше уваги діяльності за межами організації, характерний відхід від організації [14].

Проблему типологізації кар'єри досліджувала А.Н. Толста, яка визначила дев'ять етапів еволюції індивідуальної кар'єри: 1) міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар'єру та її особливості, навчання майбутній професії; 2) освіта й тренування. Цей стан залежить від вимог щодо майбутньої професії; 3) входження особистості у світ професії, адаптація, виникнення професійної «Я-концепції»; 4) професійне навчання й подальша спеціалізація в умовах компанії, організації; 5) досягнення членства в організації, з'ясування особистісних мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення свого таланту, сили чи слабкостей; 6) якщо професійне зростання в організації неможливе, то приймається рішення про перехід до іншої

організації; 7) криза. Переоцінка себе, питання щодо правильності вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку; 8) зниження залучення до професії, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі; 9) вихід на пенсію [13].

Існують різні класифікації та способи структуризації етапів розвитку кар'єри. М.В. Кларін виділяє переважаючу емоційну складову відносно своєї роботи в будь-якій організації [5].

1. Дослідження: особистість готується до вступу в трудову діяльність і робить акцент на придбанні потрібних для цього навичок.

2. Вступ до організації: майбутній працівник готовий вибрати роботу з пропозицій, що в нього є. При ухваленні рішення необхідно враховувати свої навички й інтереси.

3. Зміцнення позицій: відбувається, коли особистість визначає переважне для себе заняття і здобуває додаткові навички, щоб мати можливість далі просуватися по службі.

4. Підтримка: на цій стадії відбувається переоцінка цілей у середині кар'єри. Працівник аналізує свої таланти й визначає потребу оволодіти новими навичками, щоб як і раніше представляти цікавість для ринку.

5. Розставання: на цій стадії акцент робиться на підготовці до відходу з організації або виходу на пенсію.

Кар'єрні орієнтації досліджували Б.Г. Почебут В.О. Чикер, Е. Шейн та ін. Однак, на сьогодні, ця проблематика залишається недостатньо вивченою.

З точки зору організаційних психологів, кар'єрні орієнтації – це певний зміст, який особистість хоче реалізувати в момент вибору моделі здійснення власної кар'єри. Вони витікають із ціннісних орієнтацій, які, у свою чергу, формуються під впливом виховання, оточення, у якому зростає індивід та особливостей його характеру.

Оскільки кар'єрні орієнтації формуються на основі вже сформованих і процесі набуття життєвого досвіду ціннісних орієнтацій, то слід окремо розглянути цю проблематику.

Згідно з поглядами А.Н. Занковського, цінності є відносно стабільними й стійкими. Одна з причин цього – процес засвоєння цінностей у ранньому дитинстві. Зрозуміло, час від часу цінності індивіда піддаються випробуванням, які можуть призвести до зміни всієї системи цінностей. Він може дійти переконання про те, що його базові уявлення стають неприйнятними, проте частіше відбувається якраз навпаки: сумніви лише підкріплюють ті цінності, які індивід вже сформував [4].

Одну з перших класифікацій цінностей запропонував Г. Олпорт та його колеги. Вони виділили шість типів цінностей:

1. Теоретичні цінності: надають більше значення раціональному мисленню й пошуку істини.

2. Економічні цінності: полягають у пріоритеті практичної користі й вигоди.

3. Естетичні цінності: вище за все ставлять красу, гармонію й мистецтво.

4. Соціальні цінності: надають найбільше значення людським взаємовідносинам – любові, дружбі, відданості й т.д.

5. Політичні цінності: надають виняткову перевагу отриманню влади й впливу.

6. Релігійні цінності: полягають у пріоритеті певної системи уявлень.

7. Важлива група цінностей особистості пов'язана з її трудовою діяльністю. Серед звичних стереотипів цінностей праці можна назвати такі, як:

- робота – заняття чоловіче, а справа жінки – будинок, сім'я, діти.

- якщо робота дає економічну стабільність, нею слід займатися, навіть якщо вона тобі не до душі.

- гроші – це головний мотив людської праці [3].

Слід відмітити, що ці уявлення в наш час постійно піддаються сумніву.

Як відзначав Є.О. Клімов, останнім часом зростає роль таких цінностей, як дозвілля, значення праці, самореалізація в професійній діяльності й можливість працівника самому визначати багато аспектів трудової діяльності (автономність) [6].

Дослідження доводять, що з віком ціннісні орієнтації змінюються. Так, молоде покоління більше значення, на відміну від їх батьків, надає особистій свободі, швидкому досягненню вагомих результатів та індивідуалізму. Старше покоління в більшій мірі спрямоване на стабільність місця роботи й досягнення вищого рівня професіоналізму.

Професійна спрямованість особистості також тісно пов'язана з її життєвою позицією. Американський вчений Е. Берн висунув гіпотезу про те, що особистість формує свої основні життєві позиції, ухвалюючи важливі рішення відносно себе й інших людей. Ці рішення мають

фундаментальний вплив на весь хід її життя. Відповідно до типології Берна, особистість може бути задоволена собою й вважати себе успішною (зі мною все — «ОК», «я — у порядку») або, навпаки, бути незадоволеною собою («я — не в порядку») і сприймати себе невдахою.

Як ми вже з'ясували, значущість саморозвитку особистості в професійній сфері щороку зростає. Для того, щоб успішно реалізовувати свій потенціал у кар'єрі необхідно правильно обрати професію, враховуючи власні інтереси й очікування. Саме тому, у наукових дослідженнях останнім часом зростає зацікавленість питанням кар'єрного орієнтування молоді.

Ця проблематика в більшій мірі досліджується зарубіжними авторами. Отже, згідно з поглядами американських психологів, кар'єрні орієнтації можна поділити на два типи: стійкі й змінні.

За класифікацією Е. Шейна існує вісім видів кар'єрних орієнтацій [3]:

1. Професійна компетенція. Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Особистості з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них особливо важливий успіх у професійній сфері, але швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дає можливості розвивати свої професійні здібності. Одночасно вони шукають визнання своїх талантів, яке має виражатися в статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими в межах своєї компетенції, але управління не становить для них особливого інтересу. Більшість розглядає управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

2. Менеджмент. Особливість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Особистість із цією кар'єрною орієнтацією буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не отримає посаду, на якій стане управляти різними сферами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажем.

3. Автономія (незалежність). Особистість прагне звільнення організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така особистість не хоче підкорятися правилам організації, готова відмовитися від просування по службі й інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Вона готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не буде відчувати відданості організації та відхилитиме всі обмеження її автономії.

4. Стабільність. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці й стабільності для того, щоб майбутні життєві події можна було передбачити. Існує два типи стабільності:

- стабільність місця роботи передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про своїх працівників-пенсіонерів, виплачує великі пенсії, є надійною у своїй галузі. Особистість із такою орієнтацією – її часто називають «людиною організації» – відповідальність за керування кар'єрою повністю покладає на наймача. Вона буде здійснювати будь-які «географічні пересування», якщо того буде потребувати компанія;

- стабільність місця проживання складається в тому, що особистість пов'язує себе з географічним регіоном, вкладає збереження у свій будинок, змінює роботу тільки тоді, коли це не супроводжується її «зривами з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати високі посади в організації, але, як такі, що надають перевагу стабільній роботі й життю, вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями навіть у випадку широких можливостей, які відкриваються.

5. Служіння. Головні цінності такої людини – це люди та робота на їх благо. Особистість такої орієнтації не буде працювати в організації, яка має цілі й цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи й просування по службі, якщо зможе реалізувати головні цінності життя.

6. Виклик. Основне для такої людини – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Особистість немов би «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв-виграв». Процес боротьби й перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність і виклик – це основні цінності, якщо ж усе дуже просто, вона нудиться.

7. Інтеграція стилів життя. Особистість орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток, тому намагається все це збалансувати. Така особистість більше цінує своє життя в цілому – де живе, як удосконалюється, – ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію.

8. Підприємництво. Особистість прагне створити щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу, фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію чи організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої, вкласти туди душу. Вона буде продовжувати справу, навіть тоді, коли її спочатку будуть переслідувати невдачі й вона буде змушена ризикувати.

На думку А.Т. Ростунова, більшість теорій професійного розвитку й відповідно професійного самовизначення особистості можна поділити на п'ять основних напрямків [12]:

1. Диференційно-діагностичний напрямок передбачає, що професійний вибір вирішується взаємодією, взаємовпливом двох структур: особистості й структури професійних вимог.

2. Психоаналітичний напрямок (З. Фрейд і його послідовники) професійний вибір і професійну діяльність розуміли як пряме або непряме задоволення потреб і як процес сублімації.

3. У теоріях рішень професійний вибір виступає як аналіз системи задоволення потреб і як процес сублімації орієнтирів у різноманітних професійних альтернативах, що дає змогу прийняти остаточне рішення щодо тієї чи іншої професії.

4. Типологічна теорія або «теорія професійного оточення» була запропонована Д. Холландом. Згідно з цією теорією, особистість обирає вид професійної діяльності, який найбільше відповідає типові її особистості.

5. Теорія розвитку розглядає професійне становлення й професійне самовизначення в контексті онтогенетичного розвитку особистості. Професійний вибір розглядається як довготривалий процес (тривалість понад 10 років), і містить у собі низку взаємопов'язаних рішень (Е. Гінзберг).

Таким чином, автори вищезазначених теорій розглядають процес професійного самовизначення, враховуючи індивідуально-психологічні особливості особистості, вимоги професії до психологічної сфери суб'єкта вибору, особливості особистісного розвитку тощо. Основна відмінність полягає в спрямованості своєї уваги на різні складові елементи процесу професійного самовизначення особистості, що зумовлюється традиціями психологічних шкіл до яких вони відносяться.

Оскільки кар'єрне самовизначення – багатомірний і багатоступінчастий процес, то він має багато чинників, що впливають на його розвиток. Загалом, можна виділити зовнішні чинники: макро- і мікросоціум; і внутрішні: особистісні мотиви, індивідуально-типологічні особливості, особливості ціннісно-сислової сфери, особливості «Я-концепції» особистості (І.С. Кон, Ф. Райс, Г. Крайг, М.І. Шевандрін).

Згідно з науковими розробками лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України, у рамках соціально-психологічного напрямку дослідження кар'єри доцільно виділити три рівні факторів, що впливають на розвиток професійної кар'єри:

Перший рівень – мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник).

Другий рівень – мезорівень – це фактори, що пов'язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації).

Третій рівень – макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.) [3].

Інші організаційні психологи, такі як А.Н. Занковський та Е.В. Комаров, теж розрізняють фактори й за трьома категоріями, які умовно можна окреслити, як зовнішні, внутрішньоорганізаційні та індивідуальні [4; 7]. Це певною мірою збігається з попередньою класифікацією. До зовнішніх відносять профспілку, державні установи, економічні умови, конкуренцію, склад виробничих сил; до внутрішньо-організаційних – цілі, організаційні норми, особливості взаємодії зі співробітниками й керівництвом та ін.; до індивідуальних факторів відносять вплив індивідуальних якостей працівника на його професійне становлення, особливості мотивації й адаптації в організації.

Аналіз періодичних видань вказує на те, що окрім вищезазначених факторів, які впливають на вибір майбутньої професії (кар'єрні орієнтації) і на розвиток професійної кар'єри необхідно виділити гендерні чинники.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки менше ніж чоловіки зацікавлені в просуванні по службовій сходах і підвищенні освітнього рівня, вони більше орієнтовані на престиж, заробітну платню, у них менше почуття відповідальності. Але відомим є той факт, що жіночій кар'єрі об'єктивно заважає природна, біологічна роль, яка пов'язана з необхідністю об'єднання професійних, подружніх і батьківських функцій.

Таким чином, ми розглянули основні особливості професійної кар'єри, її типологію й етапи розвитку. Слід зазначити, що ця проблематика є комплексною та багатогранною, не зважаючи на досить короткий термін її дослідження. Також ми з'ясували, що на професійне визначення й становлення особистості впливає чимало факторів, як зовнішніх, пов'язаних з умовами середовища в організації, так і внутрішніх, обумовлених рисами характеру працівника та його адаптованістю. Також впливовими є гендерні чинники.

Література

1. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий. – Мн.: Вища школа, 2001. – 302 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – Мн.: Современный литератор, 2004. – 448с.
3. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие. / Г.Я. Гольдштейн. – 2-е изд., дополн. и перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 250 с.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: учебн. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МСПИ, 2000. – 648 с.
5. Кларин М.В. Современная карьера / М.В. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – №2. – С. 34–47.
6. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996 – 400 с.
7. Комаров Е. Управление карьерой / Е. Комаров // Управление персоналом. – 1999. – № 1. - С. 37-42.
8. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – №5. – С. 35–38.
9. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1998. – №1. – С. 46–53.
10. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії / Г.М. Мешко. – К.: Видавництво: Академвидав, 2010. – 200 с.
11. Психология: Словарь / [под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
12. Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности / А.Т. Ростунов. – М.: Просвещение, 1984. – 176 с.
13. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления: учебное пособие / [под. ред. Федотова]. – Л.: ЛГТУ, 1991. – С. 49–62.
14. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261.