

УДК 316.477:316.612

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ “КАР’ЄРА” З ПОЗИЦІЙ СУСПІЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

В. С. Біскуп

*Тернопільський національний економічний університет,
вул. Грушевського, 115/14, м. Збараж, Україна, 47300,
vbiskup@gmail.com*

У статті із позицій суспільно-гуманітарних дисциплін та соціології зокрема здійснено теоретичний аналіз змісту поняття “кар’єра”, витлумачено його системне розуміння як комплексу цільового (телеологічного), креативно-праксеологічного, результативно-кумулятивного, професійного, організаційно-синергетичного компонентів, об’єднаних навколо кар’єрної компетентності як інтегративної характеристики особи-творця кар’єрного та життєвого шляху.

Ключові слова: кар’єра, кар’єрна компетентність, екстеріоризація, інтеріоризація, поняття, феномен.

Для детального і повного розуміння феномену кар’єри доречно системно проаналізувати різноманітні підходи до вивчення означеного явища і з’ясувати його зміст. Термінологічна плутанина і невизначеність унеможливають адекватне розуміння важливих складових соціального життя, обмежують цілісне бачення предмета вивчення. Вочевидь, потреба у чітких і несуперечливих категоріях не викликає сумніву. Наявність коректних дефініцій, що відображають суть предмета пізнання, вносить порядок у світ проявленої дійсності, спрощує його вивчення. Однозначність і чіткість поняттєвого апарату – це водночас ефективність пізнавальних процедур, які здійснюються над обсягом, змістом і значеннєвим наповненням відповідних понять. Міждисциплінарна інтеграція у дослідженні феномену кар’єри є вкрай важливою: поряд із філософською та психологічною інтерпретацією поняття необхідно є його препарація на конкретні, придатні для емпіричної фіксації і, відповідно, виміру соціальні факти (за останню складову відповідає саме соціологія).

Феномен кар’єри знаходиться у полі зору представників багатьох наук, зокрема психологів, економістів, соціологів. До того ж “кар’єра” – одне із центральних понять менеджменту, фахівців у галузі управління персоналом, корпоративної культури. Залежно від потреб теорії та практики кар’єру розглядають з різних позицій, які висвітлюють ті чи інші її сторони, виокремлюють складові, що вбачають важливими окремі дослідники.

Вивчення кар’єри як специфічного соціального та індивідуально-психологічного феномену у вітчизняній науці набуло поширення порівняно недавно, із моменту розпаду

Радянського Союзу. До цього часу термін “кар’єра” не входив до тезауруса спеціалістів ні у сфері психології, ні у галузі соціології чи економічної теорії. Досліджуючи особливості переміщення усупільнених індивідів у соціально-професійному просторі, механізми та специфіку зазначених процесів, науковці зазвичай оперували такими конструктами, як “професійне самовизначення”, “професійний життєвий шлях”, “професійна діяльність”, “трудові переміщення”, “професійна мобільність” тощо. На сучасному етапі відбулося значне зростання зацікавленості вчених різних наукових напрямків проблемами професійної активності, закономірностями соціальних та психологічних детермінант реалізації трудового потенціалу особистості. Незважаючи на доволі значні напрацювання у царині дослідження кар’єри, постає потреба у більш чіткому визначенні основних сутнісних характеристик цього явища. Аналіз різноманітних трактувань та визначень кар’єри свідчить про дискусійність і неоднозначність розуміння її основних складових та вихідних положень.

Сутнісний зміст поняття “кар’єра” відображає термін “просування”, тобто “рух уперед”. Для опису кар’єри як процесу використовують такі синоніми, як “зростання”, “перехід”, що відображають процес просування особи у заданому напрямі. Важливими у змістовому плані тут є показники часової перспективи діяльності людини і широта сфер її життєздійснення, а також цільовий зв’язок конкретної діяльності й активності.

Наведені особливості впливають на складність та неоднозначність пояснення феномену кар’єри, вимагають розроблення його цілісної концепції. У контексті згаданої властивості кар’єри (її інтенційності) видається за доцільне розпочати змістовий розгляд поняття “кар’єра” з його етимологічного наповнення.

Вважається, що цей термін потрапив до наукового обігу з повсякденного вжитку. Проте досі немає загальної думки про те, з якої мови прийшло до нас слово “кар’єра” – італійської чи французької. Кар’єра (італ. *carriera*) – біг, життєвий шлях, поприще, від лат. *carrus* – віз, візок – швидке й успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності [1, с. 314]. Сучасні словники трактують поняття “кар’єра” як швидке, успішне просування у службовій, науковій та іншій діяльності, досягнення слави, вигоди тощо, рід занять [2, с. 525]; кар’єра (фр. *carrière*) – просування у службовому чи іншому виді діяльності, досягнення популярності, слави, діяльність на певній ниві [3, с. 420].

Аналіз наукової літератури дає підставу трактувати поняття “кар’єра” у вузькому та широкому значеннях. У першому випадку, аналізуючи кар’єру з позицій ефективності професійної діяльності, відомий фахівець у сфері психології професіоналізму А. К. Маркова розуміє кар’єру як професійне просування, фахове зростання, як етапи сходження людини до професіоналізму, перехід від одних його рівнів, етапів, ступенів до інших, як процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, згодом закріплення професійних позицій, оволодіння майстерністю, творчістю). Результатом кар’єрного сходження у широкому розумінні є високий професіоналізм людини, досягнення професійного статусу. У більш вузькому ракурсі кар’єра – це суто посадове просування, коли мовиться не тільки про оволодіння рівнями і ступенями професійності, а й про досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, зайняття певної посади. Цей тип кар’єри починається з вибору престижної професії і охоплює досягнення в ній соціально визнаних стандартів у професійному повсякденні [4, с. 123–127].

Огляд літературних джерел показав, що у підходах до термінологічного визначення поняття “кар’єра” існують як невиправдано лаконічні та “локальні” дефініції, так і надто розширені. Прикладом першого випадку є таке визначення: кар’єра – це послідовність посад, які займає співробітник у межах однієї організації [5, с. 128]. Інші вчені використовують зазначене поняття кар’єри не тільки для позначення заняття у професійній сфері, а й для розуміння зайнятості домогосподарок, матерів, тимчасових і сезонних працівників, учнів [6, с. 428]. Варто зауважити, що за такого підходу відбувається невиправдане розмивання терміна “кар’єра” як наукового поняття. Видається аргументованим для позначення позапрофесійних ролей вживати інший термінологічний апарат. Не заперечуючи суспільної ваги множини соціальних статусів та ролей, які людина займає і виконує протягом свого життя, існує потреба у розмежуванні понять, за допомогою яких вони описуються і вивчаються.

Серед інших визначень поняття “кар’єра” у науковій та науково-популярній літературі помітні такі дефініції:

- зробити кар’єру означає досягнути престижного становища у суспільстві і більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, більшої кількості грошей; при цьому мається на увазі престижність з погляду широкої громадської думки [7, с. 5];
- кар’єра – це результат усвідомленої позиції і поведінки людини у галузі трудової діяльності, який пов’язаний із посадовим чи професійним зростанням. Кар’єру, як траєкторію свого службового просування, людина вибудовує сама, співвідносячи її з особливостями внутрішньо- і позаорганізаційної реальності та головне – зі своїми власними цілями, бажаннями та установками [8, с. 218];
- ділова кар’єра – поступове просування особистості у якій-небудь сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов’язаних з певною діяльністю; просування вперед задалегідь обраним шляхом діяльності, досягнення популярності, слави, збагачення, індивідуально усвідомлена позиція і поведінка індивіда, пов’язана з трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини [6, с. 428].

Є. О. Могільовкін дотримується розуміння кар’єри з позицій психолого-акмеологічного підходу і розглядає кар’єрне зростання не тільки (і не стільки) як просування шаблями організаційної ієрархії, а як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей у професійній справі, досягнення особистістю свого “акме” [9, с. 35].

І. Г. Гнедіна описує кар’єру як особистісний проект, що складається з таких компонентів [10, с. 10]:

- 1) цільовий (цілі, проекти, орієнтації, завдання, домагання, мотиви, атитюди, бажання, потреби, прагнення, цінності, смисли);
- 2) процесуальний (засоби, стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази);
- 3) результативний (досягнення, зміни ролей і позицій, професійна компетентність та ефективність, професійне і посадове зростання).

Перевагами такого підходу до розуміння кар’єри є акцент на внутрішніх

(психологічних, внутрішньоособистісних) компонентах носіїв кар'єри, розгляд планів, мотивів, цілей їх кар'єрного просування з позицій індивідуального осмислення місця у структурі професійних відносин.

У соціологічній науці існує своя традиція розгляду кар'єри. У широкому значенні кар'єра визначається як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій, відпочинку) [11, с. 67]; як загальна схема життя, що складається з низки епізодів і подій та охоплює не тільки просування життєвим шляхом, а й усі значимі зміни на ньому [12, с. 304]; послідовність займаних індивідом робочих місць в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства, а також сам процес переміщення працівника з нижчих позицій на вищі [12, с. 306]. У вузькому витлумаченні поняття “кар'єра” пов'язується із динамікою стану та активності особистості у трудовій діяльності, тобто із прогнозованим шляхом її бюрократичного сходження.

Вітчизняні вчені [13, с. 7], проаналізувавши наявні визначення кар'єри, отримали такі узагальнення:

- кар'єра пов'язана як з індивідуальною, так і з соціальною основою людини та її діяльністю;
- кар'єра пов'язана із соціальною мобільністю особи;
- 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 та ін.;
- у всіх визначеннях аналізованого терміна присутня ознака успіху: “успішне просування”, “шлях до успіхів”, а також результат досягнення успіху;
- важливим бачиться розуміння кар'єри і як процесу, і як його результату.

Отже, проведений аналіз дав змогу обґрунтувати підхід до кар'єри як до процесу і результату узгодження потреби усупільненого індивіда в самовираженні й самореалізуванні з інтересами суспільства в максимальному використанні його трудового потенціалу.

Низка наведених визначень дає підстави розглядати кар'єру як складно організований комплекс соціально-психологічних, індивідуально забарвлених оцінок у розумінні людиною свого місця в соціальному просторі на тлі об'єктивно заданих критеріїв, які визначають напрямок та розвиток її життєактивності. Вочевидь, у кар'єрі перетинаються особистісні та суспільні інтереси. Тому критеріями вдалої кар'єри є задоволеність особи життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Відтак об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які обіймає людина, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як вона сприймає свою кар'єру, який її образ професійного життя і власної ролі в ньому.

Зазначені трактування аналізованого поняття не вичерпують усіх відмінностей, які можуть спіткати дослідника на шляху розуміння осягнення сутності кар'єри. Вчені, які працюють у сфері вивчення кар'єрних процесів, зазначають, що залежно від ракурсу погляду, феномен кар'єри щоразу позиціонується у своєрідному вимірі. Для психології кар'єра постає як проблема вибору професії, засіб самореалізації чи компонент індивідуальної життєвої структури. Для соціальної психології кар'єра –

це індивідуально опосередкована реакція на рольові вимоги, які надходять ззовні. Соціологія вивчає кар’єру в плані реалізації різноманітних соціальних ролей, економіка – як результат розподілу робочих місць і капіталу. Політологи розглядають кар’єру з позиції реалізації особистого інтересу, потреб у владі, в багатстві, у престижі чи автономії в межах існуючих політичних інститутів. Кар’єра входить у предметне поле таких наук, як історія, що вивчає взаємний вплив кар’єри видатних людей та історичних подій, і географії, передусім у ракурсі взаємозв’язку між географічними умовами та станом трудових ресурсів [14, с. 10].

Спроба об’єднання різних методологічних підходів до розуміння сутності кар’єри, зокрема об’єктивістської та суб’єктивістської парадигм, належить російському досліднику В. К. Шаповалову. Вчений зазначає, що кар’єра – це “рух та становище (статус) людини як суб’єкта трудової діяльності у системі соціальних, економічних, ділових, майнових та інших відносин, які зумовлені співвідношенням між її особистісними позиціями, ресурсами і соціально-економічною ситуацією (зовнішніми умовами, обставинами, які складаються в конкретний період життєвого шляху) [15, с. 153]. Конкретизуючи окреслений підхід, учений доходить висновку, що кар’єра представляє собою різною мірою збалансоване співвідношення, взаємодію двох процесів. Перший з них – це процес внутрішнього розвитку людини (професійне та особистісне зростання, зміна особистісних ресурсів, зростання суб’єктивності в ситуаціях змін кар’єри тощо), який відбувається протягом реалізації кар’єри. Другий – процес зовнішнього руху носія кар’єри в освоєнні соціального простору в широкому значенні і кар’єрного простору зокрема.

У доповнення до вищесказаного у структурне поле кар’єри науковці включають різноманітні блоки, виокремлюють певні структурно-функціональні одиниці. Так, Я. А. Чернишов, проаналізувавши низку підходів до пояснення внутрішньої побудови кар’єри, обґрунтовує такі її компоненти: особистісна організація, особистісно-діяльнісне втілення, соціокультурний простір та професійне довкілля [16, с. 20–21]. На думку інших учених, до найбільш значимих складових кар’єри як об’єкта управління відноситься сама особа (передусім її психофізіологічні та особистісні особливості), її кар’єрні цілі і можливі шляхи їх досягнення, а також зовнішнє оточення, яке постійно впливає на носія кар’єри [17, с. 12].

Критична рефлексія окресленої сукупності визначень поняття “кар’єра” дає підстави обґрунтувати сутнісні компоненти та змістові блоки, що у взаємодоповненні описують феномен кар’єри як процес і результат діяльності людини з освоєння соціального простору.

Схематично функціональні складові кар’єри як багатокомпонентного феномену індивідуального та суспільного життєреалізування особистості зображено на рис 1.

Перший компонент описує **цільову (телеологічну) складову** кар’єрного процесу. Кар’єра, як активна, діяльнісна складова людського життя, формується і реалізується через постановку опрацьованих людиною цілей, планів, орієнтирів, етапних і фінальних задумів. До системи її уявлень про майбутнє долучаються й інші компоненти, серед яких, з одного боку, мрії, фантазії, які становлять бажану, але не обов’язкову картину майбутнього, а з іншої – переживання і тривоги, очікування неприємних подій, які,

ймовірно, можуть відбутись у житті кожного і яких, наскільки це можливо, потрібно уникнути [18, с. 16]. При цьому постановка цілей, конструювання планів, визначення орієнтирів – феномени свідомості, котрим властива динамічність, себто змінність упродовж людського життя, зважаючи як на досвід пережитого, так і на перспективи майбутнього. Тому зовсім не обов'язково, щоб людина відразу ставила перед собою всі цілі, яких вона потім досягає на своєму життєвому шляху. Зазвичай люди коректують й уточнюють свої прагнення (цілі), зважаючи на мінливість буденних ситуацій, зовнішніх умов, власного досвіду.



Рис. 1. Змістові компоненти поняття "кар'єра"

Креативно-праксеологічний компонент кар'єри зосереджується навколо ідеї про те, що тільки активна, творча, організована діяльність особистості забезпечує досягнення поставлених цілей та заздалегідь спланованих заходів. Кар'єра не формується сама по собі, а постає як безперервний процес реалізації задуманих особистісних стратегій, тактик, заходів, наслідком яких є досягнення бажаного результату. О. В. Авілов підкреслює, що праксеологічно людські прагнення – це завжди "прагнення до змісту, подолання складності, розвитку, цілісності, вмотивованості, володіння, діяльності, і навіть до рефлексії" [19, с. 174]. І кар'єрний процес спроможний їх активізувати, адже він вимагає доцільної діяльності з перетворення та зміни особистісних якостей та соціального простору за допомогою освоєння широкого кола продуктивних кар'єрних стратегій, тактик та методів. Отже, названий компонент охоплює вибір і реалізацію суб'єктами кар'єри ефективних та дієвих кроків і практично зорієнтованих методів, які сукупно гарантують успішну реалізацію поставлених цілей і завдань.

Професійно-змістовий компонент охоплює сукупність достатніх для виконан-

ня робочих завдань знань, норм, умінь, навичок, цінностей, набутих особою протягом спеціального навчання та у процесі трудової діяльності, а відтак забезпечує реалізацію кар’єрних цілей, сприяє її просуванню щаблями власне професійної, соціальної, адміністративної, майнової ієрархії. Загалом, наявність професіоналізму є константою для людини сучасної цивілізації та імпліцитно пов’язана із її особистісним задіянням до активного суспільного життя. Проте досягнутий рівень професійної майстерності – це лише стартова можливість до висхідної мобільності, сприятливий шанс інтегруватись у професійне довкілля нового, мереживного, типу. Поряд із розвитком фахової компетентності сучасний працівник має оволодівати і кар’єрною компетентністю. Успішність його сходження щаблями соціальної ієрархії, окрім об’єктивно-стратифікаційних параметрів соціального простору та якісних показників набутих професійно важливих якостей, визначається вмінням конструктивно підходити до оцінки особливостей саме кар’єрного часопростору, враховувати закономірності ринку праці, миттєві зміни у власному професійному повсякденні, зважати на об’єктивні перепони і суб’єктивні уподобання у різних сегментах суспільного виробництва.

Організаційно-синергетичний компонент характеризує ту обставину, що кар’єра здійснюється не у вакуумі, а зумовлена сукупністю різнонаправлених, подекуди амбівалентно спрямованих траєкторій розвитку. Для здійснення кар’єри необхідні як індивідуально-особистісні (психомоторні, темпераментні, характерологічні), так і зовнішньо впорядковані (організаційні, управлінські, структурні) чинники та умови. Загалом, кар’єрний процес – це соціально орієнтований, організаційно упорядкований шлях просування особистості в системі координат соціального простору. Вчені, які вивчають і досліджують кар’єру, ведуть мову про існування особливого виду соціального простору – кар’єрного. У предметному виразі кар’єрний простір – це ієрархія посадових, професійно-кваліфікаційних, формальних і неформально-рольових статусів [20, с. 44]; сукупність посад в організаційній структурі, які задають необхідні умови для реалізації професійного досвіду спеціаліста [9, с. 314]. На нашу думку, саме організаційний компонент поєднує в собі прагнення особистості до самореалізації та сукупність тих об’єктивних, незалежних від конкретних носіїв кар’єри умов, які їй сприяють чи перешкоджають у досягненні цілей. Отож адекватна, цілеспрямована діяльність зі створення сприятливого кар’єрного простору як зі сторони носіїв кар’єри, так і самої організації, є суттю названого компонента кар’єри.

Результативно-кумулятивний компонент постає як підсумковий і водночас як перехідний етап у змінах та перетвореннях у процесі кар’єрного розвитку особистості. За змістом він відображає набір досягнутих вершин та значимих переходів, які були здійснені особою у професійному і приватному житті. Причому результат кар’єри – це завжди динамічна змінна, оскільки кожне досягнення або продукує інші здобутки, або нівелюється історичним часом. Він має подвійну природу – внутрішню, суб’єктивно-осмислену сторону та зовнішню, об’єктивну (спостережувану). Перша характеризується змінами в соціальному статусі, збільшенням матеріальної винагороди, професійним та посадовим зростанням, розширенням сфери ділового впливу. Натомість друга складова результативності кар’єри головно зводиться до сумарного примноження різних видів капіталу (соціального, культурного, людського, монетарного), який вільно спрямовується особою на задоволення різноманітних потреб (як

базових, вітальних, так і у самозростанні та самоактуалізації), на отримання цінного досвіду, який становить підґрунтя для наступних переміщень, на утвердження власного соціального самопочуття, тобто на “емоційно-оцінкове ставлення індивіда до системи соціальних відносин і до свого місця в даній системі” [21, с. 20].

Підсумовуючи вищенаведений огляд підходів до розуміння змісту поняття “кар’єра”, пропонуємо таке визначення: кар’єра – одна з форм життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів та результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, зокрема професійного. Результатом кар’єри є досягнення поставлених цілей у відповідних сферах життєдіяльності. Кар’єра постає не просто як пересування особи у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна позицій у ньому, а головню як найоптимальніше використання нею культурного, освітнього, професійного капіталів за умов стрімкої зміни вимог і зростаючої конкуренції на ринку праці.

Системним компонентом, який поєднує між собою різноманітні структурні утворення кар’єри, сприяє їх прояву та реалізації, є кар’єрна компетентність. Аналіз наукових джерел та наші особисті розвідки у сфері кар’єрної проблематики дають підстави розуміти під кар’єрною компетентністю 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, під якими розуміються індивідуально-особистісні, соціально-комунікативні та професійні особливості і навички, важливі для досягнення успіху в реалізації кар’єрної програми [22, с. 86].

Варто зазначити, що кар’єрна компетентність не тотожна окремим знанням, умінням, навичкам, мотиваційним та ціннісним характеристикам індивідів. Кар’єрна компетентність – це, насамперед, особлива конфігурація зазначених елементів, комбінування яких відбувається не стільки в процесі їх отримання, скільки завдяки їх активному засвоєнню через практичну діяльність. Використовуючи формалізований науковий апарат, співвідношення процесу набуття компетенцій з результатом, яким виступає компетентність, можна сформулювати так. Інтеріоризовані та відповідно скомпоновані у власному досвіді індивіда кар’єрні компетенції через процес їх практичного засвоєння екстеріоризуються у вигляді кар’єрної компетентності як готовності і здатності діяти у різноманітних площинах кар’єрного простору.

Зважаючи на наведені вище думки та аргументи, кар’єрна компетентність характеризує особистість з позиції її внутрішньої здатності зустрітися з кар’єрним середовищем та ефективно функціонувати у ньому. Кар’єрна компетентність є поняттям, яке віддзеркалює результат формування кар’єрного потенціалу, що складається з необхідних знань, умінь і є наслідком попереднього досвіду, усвідомленого впливу на власне життя, з однієї сторони, та цілеспрямованого впливу зовнішніх чинників, з іншої. За такого розуміння, кар’єрна компетентність входить в систему готовності особистості до кар’єри як результуючий елемент послідовного набуття низки кар’єрних ресурсів (необхідних ментальних та поведінкових властивостей), які трансформують потенційну готовність до кар’єри в актуальну.

Напрямки подальших розвідок вбачаємо у більш детальному дослідженні компонентів кар’єрної компетентності, емпіричних показників кар’єрної компетентності

(виділення яких є передумовою соціологічної фіксації рівня професійної компетентності), діагностиці суб’єктів кар’єри на предмет володіння ними необхідними знаннями, навичками, вміннями, які сукупно уможливають ефективну реалізацію кар’єрних планів і життєвих задумів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Словник іншомовних слів / [за ред. члена-кореспондента АН УРСР Мельничука О. С.] – К. : Головна редакція УРЕ, 1977. – 776 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. і голов. ред. Бусел В.Т.] – К. ; Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2005. – 1728 с.
3. Большой толковый словарь русского языка. / [сост. и гл. ред. Кузнецов С.А.] – СПб. : “Норинт”, 2000. – 1536 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А. К. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
5. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие / Шекшня С. В. – Изд. 5-е, перераб. и доп. – М. : ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2002. – 368 с. – (Серии “Библиотека журнала Управление персоналом”).
6. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. / Кибанов А. Я. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 638 с.
7. Поляков В. А. Технологий карьеры : практическое руководство / В. А. Поляков. – М. : Дело ЛТД, 1995. – 128 с.
8. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
9. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинги : монография / Могилевкин Е. А. – СПб. : Речь, 2007. – 339 с.
10. Гнедина Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: На примере Забайкальской железной дороги : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Т. Г. Гнедина. – Хабаровск, 2006. – 277 с.
11. Социальное управление : словарь / [под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова]. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 208 с.
12. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник / Лукашевич М. П. – К. : Либідь, 2004. – 404 с.
13. Савельєва В. С. Управління діловою кар’єрою: навч. посібн. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
14. Handbook of career theory / [Michael V. Arthur, Douglas T. Hall and Barbara S. Lawrence]. – Cambridge University Press, Cambridge, 1989. – 549 p.
15. Шаповалов В. К. Социологическая интерпретация карьеры как социального процесса / В. К. Шаповалов // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2011. – № 3 (28). – С. 151–156.
16. Чернышов Я. А. “Акмеологическое ядро” в структуре профессиональной карьеры субъекта / Я. А. Чернышов // Акмеология. – 2007. – №4. – С. 17–26.
17. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М. : Издательский центр “Академия”, 2007. – 256 с.
18. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Головаха Е. И. – К. : Наукова думка, 1988. – 144 с.
19. Авилов А. В. Рефлексивное управление. Методологические основания / Авилов А. В. – М. : ГУУ, 2003. – 202 с.

20. Службная карьера / [А. С. Гусева, В. А. Иглин, Б. В. Лытов и др.]; под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : ОАО “Издательство “Экономика”, 1998. – 302 с.
21. Головаха Е. И. Интегральный индекс социального самочувствия (ИИСС): конструирование и применение социологического теста в массовых опросах / Е. И. Головаха, Н. В. Панина. – К. : Ин-т социологии НАН Украины, 1997. – 64 с.
22. Біскуп В. С. Декомпозиційна структура інтегральної кар’єрної компетентності та її складові / В. С. Біскуп // Психологія і суспільство. – 2010. – №4. – С. 82–91.

Стаття прийнята до редколегії 17.05.2012

Прийнята до друку 25.06.2012

THEORETICAL ANALYSIS OF THE NOTION OF “CAREER” FROM A POSITION OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

V. Biskup

*Ternopil National Economic University,
Hrushevsyki Str., 115/14, Zbarazh, Ukraine, 47300,
vbiskup@gmail.com*

The paper is a theoretical analysis of the notion of “career”, it is interpreted as a systematic understanding of the complex target, praxeology, efficient, professional and organizational components that are grouped around a career competence as an integrative characteristic of the individual creator of career and life path.

Key words: career, career competency, externalization, internalization, notion, phenomenon.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ “КАРЬЕРА” С ПОЗИЦИИ ОБЩЕСТВЕННО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

В. Бискуп

*Тернопольский национальный экономический университет,
ул. Грушевского, 115/14, г. Збараж, Украина, 47300,
vbiskup@gmail.com*

В статье с позиций общественно-гуманитарных дисциплин и социологии в частности осуществляется теоретический анализ содержания понятия “карьера”, истолковывается его системное понимание как комплекса целевого (телеологического), креативно-праксеологического, результативно-кумулятивного, профессионального, организационно-синергетического компонентов, объединяемых вокруг карьерной компетентности, как интегративной характеристики личности-творца карьерного и жизненного пути.

Ключевые слова: карьера, карьерная компетентность, интериоризация, экстериоризация, понятие, феномен.