

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ПРОЦЕСІВ ТА ЇХНІ ЗВ'ЯЗКИ З ПЕДАГОГІЧНОЮ НАУКОЮ Й ОСВІТОЮ

*У статті систематизовано наукові погляди на сутність кар'єри як складного соціального феномену. Вперше в педагогічній науці виділено та охарактеризовано історичні етапи розвитку кар'єрних процесів у системі суспільних і професійних відносин та встановлено їхні зв'язки з освітою.*

*Ключові слова: кар'єра, кар'єрні процеси, етапи розвитку, особливості.*

В умовах поширення гуманістичної парадигми у суспільстві утверджується теза, що успішність країни як у цілому, так і в окремих галузях господарювання, культури та освіти, все більше залежить від успішності кожної людини. Одним із найважливіших шляхів самореалізації особистості є професійно-кар'єрний.

Сучасна професійна освіта націлена на формування в майбутніх фахівців якісних професійних знань і має у вирішенні цього державного завдання суттєві успіхи. Разом із тим, сьогодні вища школа не вирішує проблему навчання випускників навчальних закладів проектуванню й успішній реалізації професійної кар'єри, а науковці докладають ще замало зусиль для обґрунтування теоретичних засад і вивчення шляхів її втілення в педагогічну практику.

Незважаючи на нерозробленість зазначеної проблеми у вітчизняній педагогічній науці, є дослідження, в яких розглядалися окремі аспекти проектування професійної кар'єри. Р. Гаджиєва, Є. Головаха, Л. Кудринська, Л. Ожигова, В. Орлова вивчали трудову зайнятість студентів, професійні якості й особливості кар'єри випускників ВНЗ, А. Бандура, О. Єськов, І. Лотова, С. Осипов, В. Савельєва досліджували планування професійної кар'єри й управління нею. Н. Гончарова, А. Чирикова розглядали проблеми кар'єри жінок, які працюють.

Активніше досліджують проблеми професійної кар'єри сучасні російські вчені: Е. Зеєр, Є. Климов, А. Маркова, Ю. Поваренков, В. Поляков, М. Пряжников, Г. Резапкіна, С. Чистякова та ін.

**Мета статті** – здійснити ретроспективний аналіз становлення та розвитку кар'єрних процесів, виявити їхні зв'язки з педагогічною науковою думкою й освітою.

Зазначена проблема є одним з аспектів науково-дослідної роботи кафедри педагогіки і методики професійного навчання Української інженерно-педагогічної академії (м. Харків) “Формування інноваційної культури інженерів-педагогів у процесі професійної освіти” (ВШ-10-8). Важливо не тільки підготувати майбутніх фахівців до здійснення професійної кар'єри, а й на основі перевірених наукових висновків сформулювати педагогічні здатності в майбутніх інженерів-педагогів до навчання проектуванню професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів, що є актуальним для їхньої подальшої педагогічної діяльності.

За радянських часів поняття “кар’єра” педагогічною наукою майже не розглядалося, а в практичній площині мало негативний відтінок, бо, на-самперед, пов’язувалося з гіршими проявами явища “кар’єризму”, яке за-суджувалося суспільством. З кінця 90-х рр. ХХ ст. погляди на кар’єру в українському суспільстві стрімко змінилися, що пов’язано з демократич-ними змінами у соціально-політичній, економічній і культурно-освітній системах нашої країни, а також прийняттям зарубіжних цінностей, серед яких однією з найважливіших є успішна реалізація кар’єри.

Поняття “кар’єра” (від італ. “carriera” – дія, життєвий шлях, поприще; від лат. “carrus” – віз, візок) має історично зумовлений характер і прийшло в наукову сферу з повсякденного життя. Найбільш загальне розуміння цього поняття ототожнює його з успішним просуванням людини у сфері профе-сійної, суспільної, службової, наукової, політичної та іншої діяльності.

Одні з найперших і найпростіших означень поняття кар’єра ми зна-ходимо у “Новому словотлумачнику” (1878 р.): “1) фр. Поприще; 2) ви-гідне світське становище (у загальному значенні)” [12, с. 345] та “Малому енциклопедичному словнику” (1907 р.): “Кар’єра (слово французького по-ходження) – швидкий успіх на службі й іншому поприщі” [11, стовб. 2033].

Автор “Тлумачного словника живої великоросійської мови” В. Даль так визначає досліджувану категорію: “Кар’єра ж., фр. [carriere] – шлях, хід, поприще життя, служби, успіхів і досягнення чого-небудь” [2, с. 153].

С. Ожегов у своєму словнику наводить такі основні характеристики поняття “кар’єра”: рід занять, діяльності; шлях до успіхів на службовому поприщі, до високого соціального статусу у суспільстві, на ниві діяльності, а також саме досягнення такого становища [3, с. 268].

Радянська наука тлумачила це поняття дещо відсторонено, як “шлях, просування кого-небудь до зовнішніх успіхів, вигод, слави, пошани, а та-кож досягнення ким-небудь благополуччя, що супроводжує ту чи іншу су-спільну діяльність у буржуазно-дворянському середовищі” [13, с. 847], і взагалі не припускала віднесення такого явища, як кар’єра до радянської дійсності.

Широковживані сучасні українські словники трактують поняття “кар’єра” у двох значеннях: “1. Швидке, успішне просування в службовій, суспільній науковій та ін. діяльності; досягнення слави, вигоди тощо. 2. Рід занять” [10; 14].

Сучасні науковці та педагоги висловлюють ширше розуміння сутно-сті поняття, яке ми досліджуємо. На думку польського вченого-соціолога Я. Щепанського, при розгляді проблеми кар’єри ми маємо справу з мобі-льністю індивідів, що полягає в проходженні встановлених сходів у будь-якій ієрархічній системі, яку називаємо особистою кар’єрою. За його розу-мінням, кар’єра включає просування індивіда ієрархічними щаблями “пре-стижу”, “влади”, “доходів” тощо.

Інший концептуальний підхід покладено в основу визначення понят-тя кар’єри В. Савельєвою та О. Єськовим, яке розглядається ними як про-цес і результат “узгодження потреби індивіда в самовираженні й інтересів

суспільства в максимальному використанні його трудового ресурсу” [6, с. 7]. Така узгодженість передбачає відповідні дії, у тому числі й щодо перспективного планування кар’єрного зростання, не лише з боку працівника, а й організації чи іншої виробничої структури.

При цьому науковці вважають, що кар’єра – не завжди влада, багатство чи просування службовими сходами, але це – завжди успіх, зростання: професійне, творче чи економічне у вигляді підвищення заробітної плати [6, с. 3].

Професійна кар’єра, на нашу думку, – це успішна реалізація професійних та особистісних можливостей фахівця в контексті соціально-виробничих відносин.

Аналіз наведених у науковій літературі визначень “кар’єри”, які склалися переважно на основі традиційних підходів, дав можливість узагальнити основні аспекти цього поняття:

- кар’єра розглядається як процес та як його результат [5, с. 346];
- вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху;
- соціальна динаміка розвитку особистості та особливостей її діяльності;
- професійне зростання й нагромадження майстерності, досвіду професійних занять і активної життєвої позиції впродовж частини життя людини, пов’язаної з професійною діяльністю;
- трудовий досвід людини, що стосується не тільки конкретної професії;
- вид діяльності, який поєднаний зі способом життя, і реалізує цілі;
- праця, робота, служба; посада; професія-покликання з об’єднанням як службової, так і неслужбової діяльності для досягнення певної мети тощо.

Нами виділено й обґрунтовано історичні етапи становлення й розвитку кар’єри на основі таких критеріїв:

- основні суспільно-політичні процеси та їхній вплив на кар’єру;
- визначальні виробничі відносини;
- характер розподілу праці;
- зв’язки з освітою як фундаментом підготовленості до здійснення кар’єри (табл. 1).

Таблиця 1

**Основні етапи й особливості зародження та розвитку кар’єрних процесів**

№ з/п	Історичний етап	Особливості зародження та розвитку кар’єрних процесів
1	Доісторичний (епоха неоліту)	Зародження примітивної кар’єри. Різновиди: вожді племен, старійшини, жерці, інші керівники племен, родів тощо, суб’єктами яких могли бути лише чоловіки. Причини – поява додаткового продукту діяльності, який можна було привласнити. Виділилися найбільш здібні до предметної діяльності, самоуправління та управління люди. Цей етап завершується становленням процесу розподілу праці на розумову та фізичну

№ з/п	Історичний етап	Особливості зародження та розвитку кар'єрних процесів
2	Античні часи (до IVст.)	Продовжується та посилюється процес поділу праці на розумову та фізичну, що сприяє розвитку кар'єри, пов'язаної з політичною, філософською, мистецькою, військовою, риторською та іншими видами діяльності й нехтування кар'єрою, пов'язаною з фізичною працею. Однією з вимог кар'єрного зростання стає підготовленість, яку забезпечує освіта. Ці можливості доступні лише дітям аристократії
3	Середньовіччя (IV–XVI ст.)	Посилення впливу церкви на професійно-кар'єрні процеси. Найбільш популярними залишається богословська та військова (лицарська) кар'єра. Наряду зі збільшенням церковних шкіл, які гальмували професійно-кар'єрні амбіції молоді, виникають гільдійські та цехові школи, що навчають ремеслам та торгівлі й стимулюють кар'єри представників ремісничих професій і купців. Відкриваються католицькі університети та православні колегіуми, які надають ступені “бакалавра”, “магістра” і “доктора наук”, що сприяє розвитку кар'єри медиків, юристів та представників інших інтелектуальних професій
4	XVII ст. – початок XX ст.	Динамічний розвиток кар'єрних процесів (виникнення нових професій, збільшення кількості їх суб'єктів, розширення кар'єрних можливостей для вихідців з неаристократичних верств суспільства, розвиток системи професійної освіти тощо). Відділення управління від виробничих процесів викликало появу масової професії управлінця й відповідної кар'єри. Кар'єра стає все більш ієрархічною, формуються етапи її проходження в основних трудових, інтелектуальних і військових галузях
5	1917–1990 рр.	Наявність надзвичайно гострих суперечностей: декларація демократизму і його систематичні порушення; заперечення політичного детермінізму та його тотальне розповсюдження; ідеологізація кар'єрних процесів; суворі ієрархічність кар'єри (як висхідна, так і спадна) та бюрократизація, що призводило до процесів старіння керівних кадрів, застою і деградації в інтелектуальній та виробничій сферах, гальмування щодо розгортання кар'єри в часі та ін.; засудження кар'єризму як негативного індивідуалістично спрямованого явища на противагу
6	Сучасний (з 1991 р.)	Демократичні перетворення, відкритість українських суспільних, виробничих, наукових, освітніх та інших галузей для всього світу викликали значні позитивні зміни у професійних та кар'єрних процесах: перехід до світових і європейських стандартів; відповідно до цього – перегляд вітчизняних кваліфікаційних основ; висока мобільність фахівців у міжнародному професійно-кар'єрному просторі; омолодження кадрових ресурсів і створення можливостей для їхнього швидкого кар'єрного зростання; висування вимог до владних, соціальних і виробничих структур щодо покращення умов для успішної реалізації трудової діяльності та кар'єри працівників. Вища професійна освіта (у тому числі й зарубіжна) стала більш різноманітною та доступною.

		Разом з тим, на тлі розпаду старих соціальних і виробничих відносин і повільному відтворенні нових, переділу власності та конкурентно-агресивного нагромадження первинних капіталів у професійно-кар'єрній сфері сформувалися й негативні процеси, як-от: звуження кар'єрних можливостей внаслідок руйнування середовища робочих місць; зниження моральних норм у кар'єрних, професійних і трудових відносинах, загострення прагнень вирішувати конфлікти конкуренцією; зниження рівня професіоналізму та майстерності фахівців; відтік професіоналів за кордон з метою працевлаштування та здійснення кар'єри; зниження професійного рівня менеджерів, що негативно впливає на динаміку кар'єрного зростання інших працівників тощо
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Перший етап* ми відносимо до епохи неоліту, в якій за часів пізнього патріархату бере витoki кар'єра як соціальне явище. Економічною основою її виникнення стала поява у процесі розвитку знарядь праці та виробництво додаткового продукту, ефективно впливати на створення якого могли не всі, а найбільш обдаровані та досвідчені у певній трудовій галузі люди. З цієї точки зору, поняття про кар'єру може бути більш давнім, ніж поняття про професію, бо воно пов'язане не лише з успішністю у трудовій діяльності, а й з можливістю ефективного самоуправління та управління іншими людьми, яке виникло ще за первісного ладу. Ці управлінські процеси могли створювати найбільш здібні люди – вожді, старійшини, жерці та тимчасово відповідальні за певні види спільної трудової діяльності рядових членів общини. Найпростіша управлінська діяльність не лише давала можливість привласнити додатковий продукт або певною мірою користуватися ним, а й спричинила зародження примітивної кар'єри. Вона була пов'язана із зародженням інституту влади однієї або кількох осіб над іншими членами общини.

Суб'єктами таких примітивних кар'єрних процесів як у ці далекі часи, так і впродовж тривалого часу аж до початку ХХ ст. були тільки чоловіки, і кількість їх була незначною. Вже в період розпаду первісного ладу (6–7 тис. років тому) виникає майнова й станова нерівність, що обмежує можливості заняття рядовими общинниками керівних рівнів. Навчання тільки дітей знаті в перших школах, які виникли ще в часи родової общини як загальнодоступні й мали назву “будинки молоді”, посилювало таку обмеженість.

*Другий етап* розвитку кар'єри пов'язаний з Античним світом, прикладом якого можуть бути Давні Греція, Рим, Китай та інші цивілізації. Класовий поділ суспільства, рабовласницькі відносини, майнова нерівність посилювали й розширювали кар'єристичні прояви: прагнення зайняти вищу сходинку в ієрархії влади, а отже, й більші можливості до привласнення додаткового продукту. Це було доступно тільки дітям аристократичних і багатих родин. Але крім наявності сприятливих матеріальних і соціальних чинників, відповідних особистісно-індивідуальних якостей та досвіду

діяльності на часі постала нова вимога до кандидатів на покращення кар'єри – підготовленість, яка реалізувалася через освіту.

Цьому сприяло виникнення шкіл різних рівнів і напрямів, а також певні вимоги щодо відбору кандидатів на посади. Так, спартанські юнаки, переважно діти рабовласників, навчалися читанню, письму, обчисленням, хоровому співу, але найбільше – військовій майстерності. У двадцятирічному віці вони склали іспит, який визначав їхню подальшу військову кар'єру, пріоритетність якої у спартанському суспільстві не підлягала сумніву.

Діти афінян, отримавши раннє домашнє виховання, потім навчалися музиці, співам, декламації у школах граматистів і кіфаристів, підлітки займалися гімнастикою та п'ятиборством у школі боротьби – палестрі, юнаки в гімнасіях вивчали філософію, літературу та політику, а найвищий рівень освіти давала ефебія – школа, у якій навчали політичним наукам, правовим законам, професійній військовій підготовці. Якщо ж юнак прагнув до кар'єри найбільш високого рангу (сенатора, видатного філософа, риторика, військового та ін.), він мав ще близько 10 років навчатися у школах філософів і риторів (наприклад, в Академії, яку започаткував Сократ) [8, с. 85–87].

У Давньому Римі найбільш шанованою була кар'єра військового та управлінця, який був на державній службі. З часів підкорення Греції (II ст. до н. е.) Рим перейняв грецьку культуру та систему освіти й підготовки до реалізації кар'єрного поприща. Поступово різні види шкіл були перетворені на державні, котрі займалися підготовкою державних службовців різних рівнів, яких імперія потребувала у величезній кількості. Згодом були утворені спеціальні школи для підготовки лікарів, архітекторів (інженерів-будівельників) та інших фахівців, а також вища школа університетського типу (Атенеум), випускники якої мали всі можливості для здійснення найвищих кар'єрних планів.

Отже, основами кар'єри в Античному світі були: матеріальна забезпеченість, високий соціальний статус батьків, сім'ї, власні задатки й здібності та освіта. Слід зазначити, що останній чинник почав відігравати все більшу роль у розвинутих країнах, тоді, як в країнах, які знаходилися на нижчих рівнях розвитку, навчання залишалося у примітивному стані.

*Третій етап* розвитку кар'єри збігся із Середніми віками (IV–XVI ст.), які характеризувалися посиленням соціальної нерівності, пануванням релігії. Збільшилася кількість представників привілейованих класів, які здійснювали богословську та військову кар'єру, що відповідало пануючим християнському та лицарському ідеалам. У школах при церквах (парафіяльних, монастирських, соборних) вчили смиренню, чим гальмували кар'єрні амбіції молодих людей.

У Західній Європі, а пізніше – й в Україні, – створюється значна кількість цехових, братських та гільдійських шкіл, де навчали ремеслам і торгівельній справі, що давало поштовх кар'єрам здібної молоді, пов'язаної з цими видами діяльності. У відкритих католицьких університетах надавали вищу освіту та ступені “магістр мистецтв” (після закінчення артистичного

загальноосвітнього факультету) і “доктор наук”, що стало суттєвим підґрунтям для успішної медичної кар’єри (після закінчення медичного факультету), кар’єри юриста (після закінчення юридичного факультету) та представників інших інтелектуальних видів діяльності. Ступінь “бакалавра” та “магістра” отримували й випускники православних колегіумів. Успішні кар’єрні реалізації на основі здобутої освіти здійснювали, переважно, збіднілі представники панівних верств населення та поодинокі вихідці з інших соціальних прошарків, які змогли скористатися власними здібностями, опікою багатих спонсорів та іншими сприятливими обставинами.

Але серед значної частини вищої аристократії превалювало зневажливе ставлення до освіти. Насамперед це стосувалося тих чоловіків, які реалізовували військову кар’єру або обіймали певні управлінські посади при панівних дворах. Їхні дружини часто отримували кращу домашню освіту, але могли займатися, як і раніше, лише домашнім господарством. Держава (на прикладі царської Росії) не мала власної системи освіти, а отже, не приділяла уваги спеціальній підготовці й становленню кар’єри майбутніх фахівців.

Протилежне ставлення щодо підготовки молодих людей до здійснення кар’єри було в Середньовічному Китаї. Ще під час правління династії Мін (1368–1644 рр.) сформувалася система приватних і державних шкіл, яка проіснувала до початку ХХ ст. Вона включала такі типи навчальних закладів: “шесюе” – сільські початкові школи першого ступеня; “сянсюе” – повітові школи другого ступеня, “фусюе” – обласні школи; “шюань” – “книжкові будинки” в провінціях; “гоцзицзянь” – вищі школи для людей особливого статусу, які пройшли систему іспитів [9, с. 90–91].

Завданням освіти була підготовка учнів до системи державних іспитів, проходження яких надавало широкі можливості для отримання високих державних посад і здійснення кар’єри службовця [10]. Процедура складання іспитів була надзвичайно складною, ієрархізованою, знаходилася під контролем держави. Успішне складання повітових іспитів давало звання “туншен” і допуск до наступних випробувань трьох рівнів: ті, хто не пройшов перший етап, отримували право працювати шкільними вчителями і можливість повторення його через рік. Достойні отримували ступінь “сюцай” (“квітучий дар”) і допускалися до проходження наступного етапу; другий (провінційний) етап проводився один раз на три роки й надавав ступінь “цзяюйжень” (“показна людина”, “кандидат наук”); третій (столичний) етап також мав трирічну періодичність і давав можливість успішним кандидатам отримати ступінь “цзиньши” (“прогресуючий вчений” або “вчений доктор”) та зарахування до Придворної академії при Палаті вчених.

Така система іспитів проіснувала більше ніж 1300 років, слугувала стимулом до самовдосконалення на кар’єрному шляху та сприяла розвитку китайської системи освіти, політики, економіки, управління.

*Четвертий етап* розвитку кар’єри (XVII – початок ХХ ст.) відзначався значною динамікою змін і впливів на кар’єрні процеси. Розпад феода-

льних відносин, зародження та зміцнення класу буржуазії, бурхливий розвиток виробництва, засобів праці, науки, техніки, культури, розширення суспільного поділу праці спричинили виникнення нових професій (підприємець, інженер, технік та ін.) і нових кар'єрних можливостей. Наряду із системою академічної освіти створювалася система професійної освіти, що потенційно розширило шляхи розбудови кар'єри. Відбулося повне відділення управління від трудової діяльності і, як наслідок, – поява найманих управлінців, менеджерів, у яких прагнення до кар'єрного зростання були яскраво виражені.

Кар'єра у сфері виробництва формально поділялася на управлінську, виробничу та фінансову. Відбулася тотальна бюрократизація управлінського апарату [3, с. 8], кар'єра управлінця стала найпрестижнішою та досить масовою. До управління залучається широке коло представників аристократії, насамперед збіднілої, а також нового класу – буржуазії. За своїм характером кар'єра стає все більш ієрархічною, формуються етапи її проходження в рамках основних трудових, інтелектуальних і військових галузей.

Масштаби здійснення кар'єри значно розширюються: це явище стає більш масовим, швидко розвивається в часі, виникають нові шляхи та можливості кар'єрного зростання. Характерною ознакою кар'єри на цьому етапі стає динамізм, що особливо інтенсивно спостерігається при зміні соціально-економічних умов зі сприятливих на несприятливі та навпаки. Такі зміни супроводжували, як правило, буржуазні та соціальні революції, загартницькі війни з метою переділу світу, створення нових ринків збуту, науково-промислової революція та інші бурхливі процеси.

*П'ятий етап* розвитку кар'єри у нашій країні пов'язаний з радянськими часами (1917–1991 рр.). Він відзначається наявністю надзвичайно гострих суперечностей: декларацією демократизму (всі мають рівні можливості) і його порушеннями; запереченням політичного детермінізму та його тотальним розповсюдженням (на високі кар'єрні посади могли претендувати лише члени комуністичних партій); ідеологізацією кар'єрних процесів (службові підвищення були доступні лише фахівцям, які підтримували панівну ідеологію); сувора ієрархічність кар'єри (як висхідна, так і спадна) та бюрократизація, що приводило до процесів старіння керівних кадрів, застою та деградації в інтелектуальній та виробничій сферах, гальмування щодо розгортання кар'єри в часі тощо; засудження кар'єризму як негативного індивідуалістично спрямованого явища на противагу закликам до успішної праці для загального блага. До професійної діяльності та кар'єрних процесів масово залучаються жінки, які отримали рівні права з чоловіками, але фактично їх кар'єрне зростання та розміри винагороди за працю з різних причин гальмуються суспільством.

Значення освіти, а на кінець ХХ ст. – професійної освіти, у кар'єрному зростанні працівника стає надзвичайно істотним, наближаючись до ультимативного. Кар'єрні процеси стають масовими, що вперше викликає інтерес різних наук до цих явищ: соціології, психології, соціаль-



ної психології, соціоніки, менеджменту людських ресурсів, менеджменту організацій, педагогіки та ін.

Аналіз розуміння сутності кар'єри різними науками засвідчує, що вони виділяють дві суттєві домінанти:

– індивідуальну, яка пов'язана з актуалізацією потреб, мотивів і цілей індивіда щодо його життєдіяльності, створення благополуччя та безпечних умов існування, а також з пізнанням себе як індивіда й особистості та самовираженням і самореалізацією;

– соціальну, яка полягає у зростанні ролі людського фактора в соціальних та економічних процесах, у поєднанні кар'єрних інтересів індивіда та суспільства.

*Шостий етап* (з 1991 р.) ми ототожнюємо в часі з початком демократичних перетворень у нашій країні, які викликали значні зміни у професійних і кар'єрних процесах.

Позитивним стало те, що відкритість українських суспільних, виробничих, наукових, освітніх та інших галузей для всього світу та перехід у цих сферах до світових і європейських стандартів зумовили перегляд вітчизняних кваліфікаційних основ, а також високу мобільність фахівців у міжнародному професійно-кар'єрному просторі (багато наших співвітчизників зробили або роблять кар'єру в інших країнах), омолодження кадрових ресурсів і створення можливостей для їхнього швидкого кар'єрного зростання, висування вимог до владних, соціальних та виробничих структур щодо покращення умов для успішної реалізації трудової діяльності та кар'єри працівників. Вища професійна освіта, яка все більше перебудовується на принципах демократизму, гуманізму, диверсифікації, стала більш різноманітною та доступною для більшості молодих людей.

На жаль, на тлі руйнування старих соціальних і виробничих відносин, переділу власності й конкурентно-агресивного нагромадження первинних капіталів у кар'єрній сфері сформувалися й негативні процеси, як-от:

– руйнування середовища робочих місць, що звузило широкі можливості працевлаштування та кар'єрної реалізації для значної кількості працівників;

– зниження моральних норм у кар'єрних відносинах між працівниками та керівництвом. Загострення прагнень вирішувати конфліктні ситуації стилем конкуренції;

– зниження рівня професіоналізму та майстерності фахівців. Відтік професіоналів з різних галузей за кордон з метою працевлаштування або їхня професійна переорієнтація;

– зниження професійного рівня управлінців та менеджерів багатьох соціальних і виробничих структур, що негативно впливає на динаміку кар'єрного зростання працівників та ін.

Разом з тим, останніми роками в нашій країні уявлення про кар'єру радикально змінилося. Сьогодні воно розглядається як таке, що дає людині змогу осмислити свій професійний розвиток, оцінити індивідуальні можливості та використати їх для реалізації кар'єрної мети.

Узагальнені нами в табл. 1 результати дослідження виникнення та генези кар'єри створюють можливості для визначення таких загально-історичних особливостей і тенденцій у кар'єрних процесах:

- охоплення кар'єрою все нових сфер діяльності людей та все ширших мас працівників;
- розширення можливостей людей щодо задоволення їхніх кар'єрних потреб, цілей і прагнень;
- гуманізація та демократизація кар'єрних процесів і відносин;
- наростання ієрархічності кар'єри;
- зростання впливу освіти на успішність кар'єрних процесів;
- залежність успішності кар'єри від уміння планування, адаптування, корегування кар'єри.

Як показав аналіз досліджень зарубіжних учених у галузі кар'єри (М. Артур, С. Барлі, Л. Ізабелла, Р. Кантер, К. Крем, Дж. Ван Мален, Е. Мейо, Н. Ніклсон, С. Ористайн, П. Сперей, Д. Супер, М. Уест, Дж. Холленд, Е. Шейн та ін.), загострення конкурентної боротьби між виробничими структурами та між самими працівниками, посилення вимог до результативності праці, якості продукту та послуг, зростання ролі й відповідальності особистості за успішну реалізацію власної кар'єри суттєво змінили умови протікання кар'єрних процесів у сучасних умовах. Дія змінених і нових чинників, як показав П. Херріот у праці “Кар'єра” [11, с. 659], суттєво впливає на оновлення змісту поняття “кар'єра”. Ми адаптували запропоновані автором старі та змінені чинники до особливостей прояву кар'єрних процесів в умовах, які були та існують нині у нашій державі (табл. 2).

Таблиця 2

### Традиційні, нові та змінені чинники впливу на кар'єрні процеси

№ з/п	Традиційні чинники впливу	Нові та змінені чинники впливу
1	Повна довгострокова зайнятість	Тимчасові контракти, що можуть пропонувати й неповну зайнятість
2	Гарантована державою зайнятість	Незабезпеченість зайнятістю з боку держави або приватного бізнесу
3	Вузька, але визначена колія кар'єрного зростання	Зміни в кар'єрі, що можуть повторюватися
4	Одна професія на все життя	Кілька сфер професійної діяльності
5	Одне місце працевлаштування на все життя чи на досить тривалу його частину	Зміна місць працевлаштування або самостійна діяльність на основі приватної власності
6	Регулярні кар'єрні переміщення	Підтримка здатності до постійної забезпеченості себе зайнятістю
7	Багаторівнева організаційна ієрархія	Піраміда з нечітко вираженими рівнями
8	Передбачувані трудові переміщення	Непередбачуваність трудових переміщень
9	Внутрішній ринок праці	Внутрішній і зовнішній ринки праці
10	Кар'єрним зростанням працівника управляла виробнича структура	Працівники самі управляють своєю кар'єрою
11	Організація сприяла розвитку фахівців	Розвиток – справа самих фахівців
12	Кар'єра мала національні межі, розгорталася в одній державі	Кар'єра набуває рис інтернаціональності

Сучасне суспільство характеризується швидкоплинністю змін на ринку праці, у виробництві. Вони позначаються на стані професійної кар'єри фахівця в системі нинішнього конкурентного виробництва: відбуваються переходи на обмежені часом контракти, на роботу з частковою зайнятістю, що призводить до скасування кар'єрних можливостей або деформацій кар'єри працівника.

У цих умовах змінюються також і вимоги до фахівців. Епоха спеціалістів вузького профілю минає. Працівник повинен стати універсальним, володіти такими актуальними якостями, як різносторонність, гнучкість, приспосовуваність, адаптація, прагнути до здобуття кількох споріднених професій (або спеціальностей), уміти проектувати й реалізувати власну кар'єру.

**Висновки.** У ході дослідження систематизовано наукові погляди на сутність кар'єри як складного соціального феномену, розкрито особливості становлення цього поняття в науковій думці, цього явища – у суспільній практиці. Вперше в педагогічній науці виділено та охарактеризовано історичні етапи розвитку кар'єрних процесів у системі суспільних і професійних відносин та встановлені їхні зв'язки з освітою.

У контексті сучасних гуманістичних вимог українського суспільства щодо підготовки майбутнього фахівця до успішної реалізації життєвого і професійного шляху актуалізується завдання подальших досліджень, спрямованих на теоретичне обґрунтування особливостей процесу формування у сьогоdnішніх студентів вищої школи та учнів ПТНЗ умінь проектування траєкторії професійно-кар'єрної самореалізації.

#### **Список використаної літератури**

1. Белецкий Н.П. Менеджмент. Деловая карьера / Н.П. Белецкий. – М. : Высш. школа, 2001. – 302 с.
2. Даль В. Толковый словарь живого русского языка: Современное написание : в 4 т. / В. Даль. – М. : АСТ ; Астрель, 2003. – Т. 2: И–О. – 1280 с.
3. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова ; РАН ; Ин-т рус. языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
4. Пальчевський С.С. Педагогіка : навч. посіб. / С.С. Пальчевський. – 2-ге вид. – К. : Каравела, 2008. – 496 с.
5. Руденко Н.В. Вибір студентами професійної кар'єри: гендерні аспекти / Н.В. Руденко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 3 (56). – С. 344–349.
6. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою : навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – Краматорськ : ДДМА, 2007. – 168 с.
7. Сидихменов В.Я. Китай: страницы прошлого / В.Я. Сидихменов. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Наука, 1987. – С. 382–417.
8. Хьелл Л. Теория личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2005. – 607 с. – (Серия “Мастера психологии”).
9. Шацька О.П. Історія розвитку освіти в Китаї (XVI ст. до н. е. – XXI ст.) / О.П. Шацька // Освіта Донбасу : наук.-метод. видання. – 2009. – № 1 (132). – С. 89–97.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2009. – 1736 с.

11. Малый энциклопедический словарь : в 2 т. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Изд-во Брокгаузь-Ефронь, 1907. – Т. 1. – Вып. II. Гальванохромиа-Кившенко. – 2080 с.
12. Новый словотолкователь : 43000 иностран. слов, вошедших в рус. язык : в 2 т. – М. : Тип. Ф. Иогансон, 1878. – Т. 1: А–Л. – 860 с.
13. Словарь современного литературного русского языка : в 17 т. – М. ; Л. : АН СССР, 1956. – Т. 5: И–К. – 1915 с.
14. Словник української мови : в 11-ти т. / АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні. – К. : Наукова думка, 1972. – Т. IV. – 840 с.

**Шепеленко С.Н. Особенности развития карьерных процессов, их связи с педагогической наукой и образованием**

*В статье систематизированы научные взгляды на сущность карьеры как сложного социального феномена. Впервые в педагогической науке выделены и охарактеризованы исторические этапы развития карьерных процессов в системе общественных и профессиональных отношений, а также установлены их связи с образованием.*

*Ключевые слова: карьера, карьерные процессы, этапы развития, особенности.*

**Shepelenko S. Features career development processes, their relationship with pedagogical science and education**

*In the article the scientific views on the nature of a career as a complex social phenomenon. For the first time in pedagogical science were isolated and characterized the historical stages of development of career processes in the system of social and professional relationships, and established their relationship with education.*

*Key words: career, career processes, stages of development, features.*