

UDC (УДК) 159.944

**Куций Олександр Анатолійович,**

кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології управління  
Львівського державного університету внутрішніх справ  
e-mail: kutsyioleksandr@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0003-3886-3787

## **ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ «ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ» ЯК ГАЛУЗІ ПСИХОЛОГІЇ**

**Анотація.** Викладено аргументи стосовно доцільності виокремлення та розвитку «Психології кар'єри» як нової галузі психології. Доведено, що перспективи пропозиції полягають у теоретично-експериментальному синтезі психологічних знань у практичну нагальну соціальну сферу.

Указано, що наукова психологія дедалі більше стає суто академічною наукою й віддаляється від практичної спрямованості. Досліджено, що наукова психологія розвивається у своєму напрямі й зрідка орієнтується на реальні практичні проблеми бізнесу, HRM, консультування щодо професійної реалізації. Зазначено, що лише окремі практики намагаються на основі наукової психології набути свого ефективного професійного практичного досвіду. З'ясовано, що практики у сфері HRM мають чимало розробок, які безпосередньо стосуються психологічних аспектів професійної діяльності з управління діяльністю, розвитку персоналу, й цей досвід відображає кар'єру в психологічному вимірі. Вказаний досвід варто поєднати з теорією, що може популяризувати психологію. Аргументовано, що це може сприяти наближенню суспільства до створення системи заходів формування більш задоволеного, актуалізованого та самореалізованого громадянина.

**Ключові поняття:** галузі психології, «Психологія кар'єри», симбіоз теоретичної та практичної психології.

**Kutsyi Olexandr,**

Candidate of psychological Sciences,  
Associate professor  
Lviv State University of Internal Activity  
e-mail: kutsyioleksandr@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0003-3886-3787

## **PERSPECTIVES COMPLETING «PSYCHOLOGY OF CARRIER» AS BRANCH OF PSYCHOLOGY**

**Abstract.** The article presents arguments about the expediency of separating and developing «Career Psychology» as a new field of psychology. The prospects of the suggestion are theoretical and experimental synthesis of psychological knowledge in a practical, urgent social sphere.

For the better orientation of psychological science to practice and to improve the existing theory proposed to apply in the formation of new branches of psychology synthesis. Thus, the formation of new branches through the analysis of existing leads to their excessive fragmentation and too narrow direction. Such an approach often leads to the inability to apply scientific psychological technology in practice. Synthesis in comparison with analysis is a more powerful method that can be most valuable and important to combine into a single whole to solve practical problems and problems. So, the list of potential to apply in the formation of «Career Psychology» can include such existing areas of psychology as «Psychology of Management», «Organizational Psychology», «Psychology of Personality», «Psychology of the Age», «Crisis psychology of personality», «Personnel Psychology of Labor», «Psychological Assessment», «Psychophysiology», «Psychological counseling», «HRM», «Psychology of motivation», «Social psychology», «Ethnopsychology» and others. Also, the search on the Internet network revealed more than 100 collections of periodicals, where the name is the word «career». The analysis of publications shows this phenomenon is mentioned in different sciences: sociology (most), management, philosophy, economics, demography. However, very few representatives of psychology.

It is pointed out that scientific psychology becomes more and more purely academic science and away from practical orientation. Scientific psychology is moving in its own way and is rarely guided by real practical business problems, HRM, advising on professional implementation. Only individual practitioners are attempting, based on scientific psychology, to create their effective professional experience. It turned out that HRM practices

have many developments that directly relate to the psychological aspects of professional activity management, staff development, and this experience reflects a career in a psychological sense. It is appropriate to combine this experience with the theory that can promote psychology. This can help to bring society closer to the creation of a system of measures for the formation of a more satisfied, actualized and self-fulfilling citizen.

**Key concepts:** branches of psychology, «Psychology of a career», symbiosis of theoretical and practical psychology.

**DOI 10.32518/2617-4162-2019-1-10-14**

## Вступ

У сучасній психології відбувається одночасно і розквіт, і криза, які спричинені значною потребою людства у створенні й апробації ефективніших психотехнологій, а також недостатньою методологічною основою. Заразом психологія давно вийшла за свої межі та продовжує розвиватись як міждисциплінарна наука, яка застосовує інноваційний підхід до інших наук у сферах, що певною мірою стосуються людини та її діяльності. Цілком імовірно, що такий підхід може дати доволі прогресивні результати і підвищити ефективність науки. Так утворюються нові галузі психології.

Одним із доволі перспективних напрямів психологічних досліджень є кар'єра, оскільки на неї часто вказують, а її психологічна складова залишається поза увагою. Однак кар'єра – це те, про що постійно йдеться, а значна частина людей намагається її «робити». Трапляються випадки, коли людина зробила кар'єру й потрапила в безвихідне становище через усвідомлення недоцільності своїх попередніх зусиль. Можна навести чимало інших прикладів із життя, що пов'язані з кар'єрою. Це багатоаспектне явище, оскільки можуть бути представлені соціальна, вікова, гендерна психології, психологія професійної діяльності в різних її аспектах, профорієнтація та профвідбір, психодіагностика, психологія особистості та її розвитку, психологія управління тощо.

Зазначене свідчить про назрілу потребу у формуванні нової галузі психології, а саме психології кар'єри.

## 1. Теоретична база дослідження

Аналіз наукової літератури стосовно прямих чи опосередкованих досліджень за напрямом кар'єри, кар'єрного розвитку й інших її аспектів дав змогу через узагальнення встановити, що зроблено декілька спроб теоретично обґрунтувати кар'єру та її фактори. Відтак сформувався декілька таких теорій: трейтфакторна Д. Голланда – про типи професійного середовища, до яких більше схильна людина [1; 2], психодинамічна Г. Роу – роль найближчого соціального середовища та виховання у подальшій професійній спрямованості, а вплив виховання (насамперед батьківського) є визначальним у

подальшій професійній реалізації та формуванні кар'єри [1], розвитку Е. Гінзберга – переведення індивідуальних імпульсів у професійні бажання, за якою саме наявна енергія людини зумовлює спроби досягнення результатів у багатьох типах професій [1; 2], соціально-когнітивна Д. Тідемана, що в основі має комплексне врахування багатьох факторів, але прийняття рішення про кар'єрне просування є її головним компонентом [1; 3]). Водночас, як вказують Г. Арулмані, А. Бакші та інші [2], наявні теорії не дали відповіді на питання про те, що ж є кар'єрою. Ці дослідники дійшли висновку, що розроблені теорії не є повноцінними для використання, оскільки ментальність, стать тощо, які є серед факторів кар'єри, в них не відображені. Вони вказали на такий обмежувальний чинник у теорії кар'єри, як наявність різних культур, що сформувалися. Теорія Ф. Парсона є головною, початковою (західною) і всі подальші теорії є її похідними, що безпосередньо чи опосередковано її наслідують. А теоретичне обґрунтування кар'єри вважають вельми важливим, оскільки це дасть поштовх до вирішення проблем і криз суспільства. Великі сподівання покладають на дослідження в інших культурних середовищах, що дасть змогу наблизитися до розуміння сутності кар'єри [4].

Сучасними теоріями кар'єри є:

– теорія хаосу (Р. Прайор і Д. Брайт), за якою випадок є основою всього, а люди є складними системами, що здатні створювати своє майбутнє через визначення певних закономірностей [2];

– теорія будівництва кар'єри (М. Савіцкас), де головними є поняття професійної особистості, кар'єрної адаптації та життєвих цілей, а все, що з цим пов'язано, є динамічним. Психічні властивості за цим підходом не є сталими, оскільки необхідність постійної адаптації їх суттєво деформує. Важливими для обліку є інтерес як більш об'ємне явище, контроль, зацікавленість як часткові елементи діяльності та впевненість у собі [3];

– системна теорія меж розвитку кар'єри (М. Макмахон і В. Паттон), в якій кожна людина перебуває в своїй індивідуальній системі факторів, що формують певні обставини. Факторів є безліч, але вони функціонують на

макрорівні, що згодом обов'язково вплинуть на нижчі рівні, середній рівень становлять випадкові фактори мікрорівня, на якому відбувається безпосереднє прийняття рішення про кар'єру [1; 2];

– реляційна теорія (Д. Блуштейн), критерієм якої є можливість в особі зробити вибір у таких показниках, як їх кількість та якість, а особа усвідомлює себе та свої можливості через стосунки з оточенням [2].

Їх огляд свідчить про те, що психологічна складова проігнорована або значно сегментована, а людина розглядається як певний суб'єкт, що періодично потрапляє в рівні умови. Про подібне, а саме про відсутність духовності зазначає Г. Арулмані [2].

Окрім того, узагальнення літератури [1; 2] свідчить про те, що здебільшого теоретичні джерела присвячено кар'єрному (профорієнтаційному) консультуванню, які ще не мають достатніх теоретичних підстав. Можна зазначити, що теоретичні основи кар'єрного консультування ґрунтуються на певному індивідуальному досвіді та можуть бути дієвими в певних конкретних умовах. Доцільно наголосити, що згідно з теорією кар'єрного розвитку особистість є певним додатковим фактором, а інколи лише її певним компонентом. Її психологічна складова наразі не є теоретичною основою для обґрунтування моделі кар'єри. Тому способом вирішення вказаної теоретичної проблеми може бути спроба обґрунтувати основні теоретичні аспекти психології кар'єри, в чому головним компонентом є різносторонній психологічний категорії людини, що впливають на формування успішного, реалізованого та задоволеного професіонала.

## 2. Основна ідея дослідження

Із метою визначення головних перспектив теоретичного формування психології кар'єри як галузі психології проаналізовано сучасний стан психологічної науки, шлях та особливості її формування, найбільш прогресивні можливості розвитку в інтересах соціуму. Результат свідчить про те, що останнє століття (хоча й єдине) для наукової психології позначалося виділенням багатьох розмаїтих галузей, що цілком логічно та доцільно, оскільки там, де є людина, психологія є необхідною. Зі середини ХХ ст. галузей психології було близько 50. Подальший розвиток психології призвів до того, що нині складно вказати на кількість її галузей. Безсумнівно, що їх понад 100. Але такий результат отримано через домінування аналізу як методу, за якого щось виділяється, а потім на основі цього важливого до чогось психологічного додається супутнє й так утво-

рилося багато вузькоспрямованого, часто абстрактного, відірваного від практики. Тому виникла потреба у застосуванні синтезу як більш потужного методу, що здатен найбільш цінне та важливе поєднувати для вирішення практичних завдань і проблем. Унаслідок цього назріла думка про те, що доцільно через застосування синтезу спробувати розробляти науково обґрунтовані технології для поліпшення життя людей та функціонування соціуму через спрямованість на певні важливі особистісні та соціальні явища. Відповідно, таким явищем може бути кар'єра, її психологічні аспекти та науково обґрунтовані й перевірені експериментально прийоми, технології за цим явищем.

## 3. Опис процесу та основних результатів дослідження

Поняття «кар'єра» може застосовуватися в різних значеннях, з яких основними є досягнення чогось високого у професійному просуванні як результат того, що професіонал досягнув самореалізації. Кар'єру як необхідну складову самореалізації віднедавна заведено вважати перфекціонізмом. Окрім того, її вважають процесом просування, а не розвитку. Так, якщо деталізувати розуміння кар'єри у різних застосуваннях – цей процес може бути дуже тривалим. Це свідчить про суттєве розмаїття розуміння цього явища. Водночас у тлумачному словнику української мови щодо кар'єри є приклад застосування цього терміна в художніх творах, що не сприяє поліпшенню розуміння та, відповідно, з'ясуванню відповіді на поставлене питання. Це вказує на необхідність проведення ґрунтовного дослідження.

Стосовно ступеня популярності дослідження кар'єри за кордоном (Північна Америка, Західна Європа, Австралія), зазначимо, що не те, щоб в Україні, а й на території колишнього СРСР занадто мало опубліковано праць, а спеціалізованих збірників узагалі немає (зі слів професора Л. М. Карамушки). Так, пошук в Інтернет-мережі виявив понад 100 збірників періодичних видань, де у назві є слово «кар'єра». Аналіз публікацій свідчить про те, що цим явищем цікавляться різні науки: соціологія (найбільше), менеджмент, філософія, економіка, демографія. Однак психологія майже не цікавиться цим явищем, хоча воно є соціально-психологічним з ознаками суттєвого впливу на особистість, досягнення нею свого «акме» (психологи не беруть до уваги це абстрактне, але важливе явище). Це є ще одним аргументом про необхідність утворення психології кар'єри.

Наступним аргументом може бути те, що кар'єра, а надто у цивілізаціях західного типу, є

тією важливою потребою, що входить у трійку найбільш актуальних для населення [5; 6; 1; 2]. Задля реалізації цієї потреби чимало людей руйнують своє життя, долю, оскільки з питання щодо внутрішньоособистісного переживання цієї потреби розроблено мало реальних порад, передусім виважених технологій. Треба розібратися з цим питанням, доки «невроз» суспільства щодо кар'єри не став епідемією. Хоча, не факт.

Психологія кар'єри може й має розглядатись як цілеспрямована, міждисциплінарна галузь психологічних знань, що:

1. Використовує у потрібному якісному обсязі теорію з відповідною експериментальною перевіркою теоретичної бази з таких галузей, як «Психологія управління», «Організаційна психологія», «Психологія особистості», «Вікова психологія», «Психологія кризи особистості», «Кадровий менеджмент», «Психологія праці» зі всіма її відгалуженнями, «Психодіагностика» або «Психологічне оцінювання», «Психофізіологія» та супутні галузі, які пояснюють категорію «вроджене» у людини, «Психологічне консультування», «HRM», «Психологія мотивації», «Соціальна психологія», «Етнопсихологія» тощо [1].

2. Спрямована на конкретне насамперед поширене й всім відоме явище через поєднання існуючої теорії з наявними проблемами. Це може популяризувати психологію, а надто наукову, в професійній сфері. Так, загальновідомо, що це проблема, оскільки практики, які застосовують психологію у професійній діяльності, лише частково ґрунтуються на науковій психології [7; 8; 9]. Наукова психологія розвивається у своєму напрямі й зрідка орієнтується на реальні практичні проблеми бізнесу, HRM, консультування щодо професійної реалізації. Лише окремі намагаються на основі наукової психології набути свого ефективного професійного практичного досвіду, що не завжди вдається реалізувати [10]. Так, спроби застосувати заангажовані науковими термінами та статистичними малозначущими гіпотезами на практиці призводять до того, що практики відмовляються від науки. А власна «наука» є лише суб'єктивним досвідом, що не може бути реалізованим і панацеєю розповсюдженим на всі можливі ситуації. Однак виявляється, що практики у сфері HRM напрацювали багато розробок, що безпосередньо стосуються психологічних аспектів професійної діяльності з управління діяльністю, розвитком, надійністю, задоволеністю тощо стосовно персоналу й цей досвід загалом відображає кар'єру в її соціально-психологічному та персонально-психологічному вимірах. Цей досвід доцільно поєд-

нати з теорією, від чого виграє і теоретична, і практична психологія.

3. Є складним поняттям, тому що огляд загальних понять, які стосуються кар'єри та її окремих психологічних характеристик, демонструє, що багатоаспектність складових кар'єрного росту особистості вказує на важливість і складність цієї теми [1; 2]. Окрім вказаного, на успішність кар'єри впливає багато, часто незалежних одні від одних, чинників, що ускладнює прогностичну здатність будь-яких кар'єрних досліджень. За такої розрізної багатофакторної «картини» впливу на кар'єрний процес роль дослідника полягає у виокремленні взаємозалежних змінних для формування комплексних кар'єрних моделей. Формування кар'єри, мотивації до успішного посадового і (або) професійного розвитку залежить від особистісних та організаційних змінних, що впливають на успішність кар'єрного процесу. Водночас, якщо аналіз окремих рис, шкал і параметрів не може сформувати єдиної загальної картини результатів, то важливою дослідною місією є пошук і відбір найбільш цікавих комплексних конструктів, наприклад кар'єрних орієнтацій або організаційної культури [5; 6; 1; 2].

4. Орієнтаційно спрямована на вдосконалення та адекватну апробацію наявного, а надто запозиченого [5; 2]. Так, аналіз наявних моделей формування кар'єри, практичних технологій свідчить про те, що ми не тільки не наблизилися до ідеалу, а навіть не маємо уявлення про нього. Всі наявні розробки занадто недосконалі. Водночас найбільш зразковим вважається досвід кар'єрного просування Японії, яка наголошує на недосконалості системи й відповідних потребах у створенні більш якісних компонентів управління кар'єрним розвитком. Хоча в наших стандартах є певна особливість, яка полягає в тому, що «Ми» запозичуємо щодо управління персоналом запозичене, проте воно не працює. Відповідь така: «Ми» не є повним аналогом «Їх», оскільки у «Нас» своя ментальність. Необхідно сприйняти, дослідити й використовувати екологічно своє «Ми». Зазначене вказує на перспективу розвитку психологічних особливостей кар'єри.

## Висновки

Так, викладене засвідчує нарізлу потребу розглядати кар'єру не лише як соціальне, професійне, філософське, насамперед «ганебне» явище, а ще й як соціально-психологічне, особистісне, ментальне, акмеологічне. Симбіоз теоретичних психологічних знань із кар'єрними практичними технологіями створює умови для взаємного їх розвитку. Тому доцільно розглядати психологію

кар'єри як галузь психології, що досліджує зі значними перспективами вдосконалення важливої складової функціонування сучасного соціуму та більшості його членів.

### Список використаних джерел

1. Куций О. А. Психологія кар'єри: навч. посібник. Львів: СПОЛОМ, 2017. 308 с.
2. Arulmani G., Bakshi A. J., Leongand T. L. Handbook of Career Development International Perspectives / Christ Church University, Canterbury, UK Helmut. Turin, Italy Springer Science+Business Media, LLC. 2014. 750 p.
3. Savickas M. L. Career Counseling. American Psychological Association, 2011. 186 p.
4. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
5. Валовой Д. В. Человечество: вчера, сегодня, завтра. М.: Терра. 2008. 400 с.
6. Дахно І. І. Ділова кар'єра: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури. 2011. 527 с.
7. Крымов А. Как создавать эффективно действующие кейсы в рекрутинге: пошаговая инструкция / HR Лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. URL: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=13970>
8. Крымов А. Нематериальная мотивация: простые инструменты руководителя / HR Лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. URL: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=14241>
9. Матусова Н. Ключи к эффективной мотивации персонала. *Консалтинг в Украине*. К. 2005. № 12.
10. Мелия М. Бизнес – это психология: Психологические координаты жизни современного делового человека. 4-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 352 с.
11. Мессмер М. Карьера для «чайников». М.: Вильямс. 2006. 352 с.
12. Митчелл П. The 10 Laws of Career Reinvention. М. 2007. 205 с.

### References

1. Kucyj, O. A. (2017) Psy'xologiya kar'yery [Psychology of Career]. L'viv: SPOLOM [in Ukr.].
2. Arulmani, G., Bakshi, A. J., & Leongand T. L. Handbook of Career Development International Perspectives (2014.) Christ Church University, Canterbury, UK Helmut. Turin, Italy Springer Science+Business Media, LLC.
3. Savickas, M. L. (2011) Career Counseling. American Psychological Association.
4. Mogy'levky'n, E. A. (2007.) Kar'ernyj rost: dy'agnosty'ka, texnolog'y'y', trening [Career growth: diagnostics, technology, training]. Sanktpeterburg: Rech [in Rus.].
5. Valovoj, D. V. (2008) Chelovechestvo: vchera, segodnya, zavtra [Humanity: yesterday, today, tomorrow]. Moscva: Terra [in Rus.].
6. Daxno, I. I. (2011) Dilova kar'yera [Business Career] Kyiv: Centr uchbovoyi literatury [in Ukr.].
7. Krymov, A. (2016) Kak sozdat' efekty'vno dejstvuyushhy'e kejsy v rekruty'ngе: poshagovaya y'nstrukcy'ya [How to create effective cases in recruiting: step by step instructions] HR League. Community of personnel officers and HR specialists. Retrieved from: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=13970> [in Rus.].
8. Krymov, A. (2017) Nemateriy'al'naya moty'vacy'ya: prostye y'nstrumenty rukovody'telya (Intangible motivation: simple manager tools) HR League. Community of personnel officers and HR specialists. Retrieved from: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=14241> [in Rus.].
9. Matusova, N. (2005) Klyuchy k efekty'vnoj moty'vacy'y' personala [Keys to effective staff motivation]. *Consulting in Ukraine*. Kyiv. 12 [in Rus.].
10. Mely'ya, M. (2006) By'znes – eto psy'xology'ya: Psy'xology'chesky'e koordy'naty zhy'zny' sovremennogo delovogo cheloveka [Business is psychology: Psychological coordinates of the life of a modern business person]. Moscva: Alpina Business Books [in Rus.].
11. Messmer, M. (2006) Karera dlya «chajny'kov» [Karera for «dummies»]. Moscva: Vy'l'yams. 352 [in Rus.].
12. My'tchell, P. (2007) The 10 Laws of Career Reinvention. Moscva [in Rus.].

*Стаття: надійшла до редакції 11.01.2019  
прийнята до друку 13.03.2019*

*The article: is received 11.01.2019  
is accepted 13.03.2019*