



Понятійно-категоріальний апарат соціології кар'єри

В. В. Кузьмін

Запорізький національний технічний університет, Запоріжжя, Україна

УДК 316.47:37.063 (477)

doi: 10.15421/1717132

Автором відзначено, що поняття «кар'єра» – складне й багатомірне. На сьогодні це поняття в соціологічному дискурсі залишається недостатньо дослідженим. Визначено, що це сталося тому, що за радянського та пострадянського історичних періодів дослідження здійснювалось у межах соціології економіки та соціології праці. У рамках роботи було проаналізовано поняття «кар'єра» та його похідні в рамках соціологічного дискурсу і скориговано його з урахуванням сучасних соціологічних знань.

У статті розглянуто контекстність вживань поняття «кар'єра» та його генезу. Наведено приклади конкретних соціальних маркерів, що визначають історичні та соціальні особливості вживання поняття в українському соціологічному дискурсі. Визначено особливості ексергічності поняття «кар'єра», що дає можливість досліджувати концептуальність змісту кар'єри відносно її соціальної важливості в контексті актуальних соціальних процесів та практик.

Проаналізовано автором генезис поняття «кар'єрні амбіції» як акумуляції ресурсів для професійного розвитку своєї особистості з метою реалізації свого кар'єрного сценарію, деталізовані особливості структури кар'єри та її похідних. Стратегія кар'єри може розглядатися як визначення на основі своїх стратегічних кар'єрних цілей у сфері побудови своєї кар'єри та кола потенційних можливостей для самовдосконалення та самореалізації в рамках трудової діяльності.

Ключові слова: кар'єра; управління кар'єрою; структура кар'єри; динаміка кар'єри

Conceptually-categorical apparatus of career sociology

V. V. Kuzmin

Zaporizhzhya National University, Zaporozhye, Ukraine

The author analyzes the genesis of the concept of «career ambitions» as the accumulation of resources for professional development of personal identity in order to implement its career scenario. The work details the features of the structure of the career and its derivatives. The paper devoted considerable attention to the process of implementation of career and the role of adaptation to the conditions in which there is a direct process of implementation career achievements of a particular person. The article analyzes such a feature of the dynamic realization of a career as its focus on certain individual values.

It is indicated that despite the popularity of the concept of «career» in today's social lexicon, social aspects of careers are not sufficiently studied, which prevents the rapid development sociology of career which has the potential to become an independent branch sociology and not to feel dependence on the sociology of labor and sociology of the economy. In the works of domestic scientists some were tested concepts and measurements sociology of career which generally does not provide a complete theory of career, within the framework of sociological discourse.

In our opinion, the main indicators of career paths can be: social well-being, social comfort, wages, official posts, etc. In the future, should develop integrated parameter estimation career. It could include about 10-15 indicators and should be presented in the form of a coefficient.

The author noted that the concept of «career» is complex and multidimensional, for today this notion in sociological discourse remains insufficiently investigated the publication analyzed the concept of «career» and its derivatives within the framework of sociological discourse and adjusted it taking into account modern sociological knowledge.

The article gives examples of specific social markers, which determine the historical and social features of the use of the concept of career in the Ukrainian sociological discourse. Investigated ekserhichnosti features of the concept of career, which provides an opportunity to explore the concept of the content of the career relatively her social importance in the context of relevant social processes and practices.

Keywords: career; career management; career structure; career dynamics

Цитування даної статті: Кузьмін В. В. Понятійно-категоріальний апарат соціології кар'єри / В. В. Кузьмін // Науково-теоретичний альманах «Грані». – 2017. – Т. 20. – № 10. – С. 48-54. doi: 10.15421/1717132

Citation of this article: Kuzmin, V. V. (2017). Ponyatiyno-katehoriial'nyy aparat sotsiolohiyi kar'yery [Conceptually-categorical apparatus of career sociology]. *Scientific and theoretical almanac «Grani»*, 20 (10), 48-54. doi: 10.15421/1717132 (in Ukrainian).

Received: 16.09.2017

Accepted: 17.10.2017

Понятийно-категориальный аппарат социологии карьеры

В. В. Кузьмин

Запорожский национальный технический университет, Запорожье, Украина

Автором отмечено, что понятие «карьера» является сложным и многомерным. На сегодня это понятие в социологическом дискурсе остается недостаточно исследованным. Определено, что это произошло потому, что в советское и постсоветское исторические периоды исследования осуществлялось в рамках социологии экономики и социологии труда. В рамках работы были проанализированы понятия «карьера» и его производные в рамках социологического дискурса и скорректировано его с учетом современных социологических знаний.

В статье рассмотрены контекстность употреблений понятия «карьера» и его генезис. Приведены примеры конкретных социальных маркеров, определяющих исторические и социальные особенности употребления понятия в украинском социологическом дискурсе. Определены особенности экстеричности понятия «карьера», что дает возможность исследовать концептуальность содержания карьеры относительно ее социальной важности в контексте актуальных социальных процессов и практик.

Проанализированы автором генезис понятия «карьерные амбиции» как аккумуляции ресурсов для профессионального развития своей личности с целью реализации своего карьерного сценария, детализированные особенности структуры карьеры и ее производных. Стратегия карьеры может рассматриваться как определение на основе своих стратегических карьерных целей в области построения своей карьеры и круга потенциальных возможностей для самосовершенствования и самореализации в рамках трудовой деятельности.

Ключевые слова: карьера; управление карьерой; структура карьеры; динамика карьеры

Постановка проблеми. Незважаючи на популярність поняття «кар'єра» у сучасному соціальному лексиконі, саме соціальні аспекти кар'єри не є достатньо вивченими, що заважає стрімкому розвитку соціології кар'єри, яка має потенціал стати самостійною галузеву соціологією і не відчувати залежність від соціології праці та соціології економіки. На сьогодні проблематикою кар'єри в соціологічному вимірі займаються такі вчені: М. Лукашевич, Л. Заболотний, Ж. Малахова, Л. Темнова, В. Восканян, Н. Шабаліна, А. Гусева, В. Іглін, О. Бикла, В. Сулемов, В. Бурега, Л. Фостер, Б. Ван дер Хейден та інші. В їхніх роботах були досліджені окремі поняття та виміри соціології кар'єри, які в цілому не створюють повноцінної теорії кар'єри в рамках соціологічного дискурсу.

Мета дослідження - аналіз понятійно-категоріального апарату поняття «кар'єра».

Виклад основного матеріалу. Поняття кар'єри у вітчизняній науці є відносно новим, оскільки його вживання за радянських часів мало негативний характер і так званий буржуазний відтінок. Основний негатив стосувався не самого поняття «кар'єра», а його похідних – «кар'єризм» та «кар'єрист». Кожна радянська людина повинна була, з одного боку, сумлінно працюючи, за можливості перевиконувати норми та плани на виробництві в стилі О. Стаханова, але при цьому вона не могла відкрито наполягати на своєму кар'єрному зростанні. А свої кар'єрні звернення мала сприймати як волю керівництва, публічно виконуючи низку соціально-психологічних ритуалів, сутність яких полягала в певному побоюванні з приводу подальшого функціонування на новій посаді і не щиро визнавати чесноти та трудовий досвід свого попередника. Зворотним зв'язком цих ритуалів зазвичай були комунікативні рефлексії колег та керівництва, мета яких – виразити позитивні емоції з приводу призначення свого колеги

на нову посаду в ієрархії організації чи установи.

У часи «горбачовської перебудови», а тим більше після розпаду СРСР і відновлення української незалежності це поняття набуло широкої вживаності. Це стосується як побутової сфери, так і наукової, і було продиктовано тим, що перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки змінив сутність соціально-економічних відносин в країні, що своєю чергою змінило і понятійний та сутнісний дискурси трудових відносин. Важливим елементом для зазначених змін стало національно-патріотичне піднесення, що вирувало в Україні й вимагало тотальної переорієнтації соціальних та економічних практик за європейськими та американськими зразками. Не в останню чергу це відбувалося за підтримки української діаспори, яка мала свої осередки в країнах Європи, Північної та Південної Америки, де панувала ринкова економіка. Саме в цей час поняття «кар'єра» та його похідні актуалізувалися в нових економічних та соціально-трудових відносинах. І сьогодні воно зайняло своє законне місце в соціально-трудових та соціально-економічних відносинах.

Контекст вживань поняття «кар'єра» на сьогодні є дуже широким і, на відміну від радянських часів, має позитивне значення. У той же час сьогодні досить мало як пересічних українців, так і науковців мають уявлення про науковий зміст зазначеного поняття та його похідних. На думку Н. Шабаліної, «у вузькому розумінні «кар'єра» – посадове просування, досягнення певного статусу в професійній діяльності, заняття певної посади» [16, с. 70–72]. Виходячи з цього визначення, «кар'єра» є лише синонімом професійної діяльності людини і в широкому сенсі є її динамічним вираженням кожної конкретної людини, яка мала значний трудовий стаж. Теоретично навіть незначний трудовий стаж може бути кар'єрним маркером, але вже зі знаком «мінус». Такі кар'єрні мар-

кери можуть свідчити про включеність людини в різні інші супутні соціальні процеси. Наприклад, трудовий стаж є частиною пенсійного законодавства України, яке актуалізується в житті кожної людини після виходу на пенсію. І ця актуалізація зазвичай має формальний характер, оскільки сама людина не має до цього жодного прямого відношення, оскільки в солідарній пенсійній системі головним є трудовий стаж, що визначає обсяг пенсії.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає «трудовий стаж – тривалість роботи і інших видів діяльності, з якими пов'язується право людини, головним чином у сфері пенсійного забезпечення, проте треба зауважити, що саме страховий стаж впливає на нарахування пенсії» [4]. Це свідчить, що зазначений кар'єрний маркер є формалізованим відображенням основних етапів кар'єри у площині солідарної пенсійної системи України. Особливість цього соціального маркера полягає в тому, що, незважаючи на високий рівень формалізації для людини, як і для самої пенсійної системи, важливі лише кількісні показники пенсійних внесків, а якісні прояви кар'єри залишаються тільки записом у трудовій книжці, що не має в рамках пенсійної системи жодної ваги. І тому кар'єрні віхи відображаються лише кількістю грошей, перерахованих у пенсійний фонд. Як наслідок, відбувається деперсоніфікація пенсійних відрахувань і нівелюються більшість соціальних стереотипів, пов'язаних з престижем кар'єри. Неважливо – людина працювала юристом, менеджером, лікарем чи покоївкою бізнесмена, актуальною є лише кількість грошей, які конвертувалися у пенсійні внески. Негативні наслідки переходу української економіки на ринкові рейки створили таке явище, як неформальна зайнятість, що формує так звану неформальну кар'єру. Престижність посад у неформальній зайнятості також нівелюється в пенсійній системі через згадані нами аргументи.

На сьогодні кар'єру прийнято розглядати з точки зору лінійних соціальних практик, зважаючи на те, що кар'єра в житті кожної особистості є протистоянням у боротьбі за соціальні ресурси, які надають додаткові можливості для соціальної реалізації в рамках різних соціальних структур. Водночас сучасні методологічні підходи вносять нові горизонти дослідження цього поняття. На думку В. Орехова, це дає нам можливість розглядати кар'єру як поняття ексергічне [8, с. 51–53]. Ексергічність кар'єри полягає в тому, що людина, перебуваючи в постійній боротьбі за своє фізіологічне та соціальне виживання, використовує велику кількість різноманітних ресурсів, які можуть приводити до прогресу дисфункційних явищ. Як наслідок, людина для задоволення своїх кар'єрних амбіцій може шкодити екології, знижувати рівень розвитку суспільства, завдавати шкоди цілим країнам та суспільству в цілому. Ексергічність кар'єри

як окремої людини, так і окремих груп людей створює бінарність функціональності цього поняття. Тобто кар'єра може мати позитивні й негативні соціальні наслідки для окремої особистості та суспільства в цілому, що своєю чергою суттєво ускладнює функціональний аналіз кар'єри тієї чи іншої особистості в межах конкретного соціального часо-просторового континууму. Ексергічність кар'єри суттєво залежить і від громадської думки. Наприклад, у рамках індустріальної економіки громадська думка є позитивною відносно працівників підприємств, які забруднюють довкілля (сталевари, нафтовики, спеціалісти з виробництва хімічних сполук тощо). В епоху переходу до постіндустріальної економіки, яка актуалізує проблему екологічного виробництва та зміщує основні акценти економіки з виробництва як такого до сфери послуг на фоні розвитку інформаційних технологій та IT-сектора в цілому діяльність промислових підприємств та їхніх працівників набуває протилежного ексергічного вектора. З іншого боку, крім загального ексергічного вектору, існує і фактор історичного ексергічного напрямку, який визначається вже в історичному аналізі певної історичної епохи. Наприклад, кар'єрне зростання в рамках таких організацій, як КПРС та КДБ і НКВС в радянську епоху схвально оцінювалося як громадською думкою, так і вважалося ексергічним. Після розпаду радянської системи ексергічність зазначених кар'єрних рефлексій змінила свою оціночну спрямованість з «плюса» на «мінус».

Поняття ексергічності, крім соціальної складової, має і психологічну. У подібному ракурсі можна сказати і про саме поняття «кар'єра». Психологічний підхід до кар'єри спирається на такі важливі складові, як індивідуальне переживання, особистісне осмислення професійної діяльності, аксіологічні зіставлення праці [15, с. 67]. Тобто в рамках психологічного визначення кар'єри та її похідних акцент робиться на психічних особливостях сприйняття та оцінки кар'єри. Це сприйняття визначає кар'єрні амбіції та кар'єрні вектори кожної особистості. Наповненість цих понять визначає у подальшому вдоволеність своїми кар'єрними зверненнями протягом свого життя. Такий контекст, крім психологічного аспекту, має соціально-психологічний вимір. Він базується на двох соціально-психологічних процесах. До першого ми відносимо сприйняття та оцінку кар'єрних звершень тих чи інших осіб окремими соціальними групами чи самосприйняття своєї кар'єри учасниками тієї чи іншої соціальної групи. Здебільшого таке сприйняття кар'єри як елемента самоідентифікації певної соціальної групи протягом значного часового проміжку є характерним для професій традиційного та індустріального суспільств.

Кар'єрні амбіції, на нашу думку, – це поняття, яке визначає кар'єрну траєкторію кожної особистості або відмову від неї. Тобто акумуляцію ресурсу

сів для професійного розвитку своєї особистості з метою реалізації свого кар'єрного сценарію. І в процесі трудової діяльності кожної конкретної особистості або реалізовується її кар'єрний сценарій, або не реалізовується. У випадку його нереалізації особа його суттєво коригує, оскільки зазначена категорія є категорією змінною, або починає оцінювати свої кар'єрні звершення за кризовим сценарієм. Таке сприйняття своєї власної кар'єрної траєкторії активізує кризові явища в соціальних практиках, у яких безпосередньо бере участь особистість. Низхідна кар'єрна траєкторія часто призводить до того, що людина опиняється у складних життєвих обставинах, подолати які вона самостійно не має змоги і опиняється на суспільному маргінесі, з якого можна вибратися, змінивши свій кар'єрний вектор.

Процес реалізації кар'єри будь-якої людини починається з адаптації до умов організації чи середовища, в якому й буде реалізовуватися кар'єра. Прихильником впливу адаптації на будь-які соціальні явища є Л. Корель. На думку цього автора, адаптація є необхідним процесом для будь-якої людини, що бере участь у соціальних процесах через мінливість соціального середовища [5, с. 112]. Тому, виходячи з теорії соціальної адаптації, кар'єрні звершення є постійним адаптуванням до мінливості соціального середовища.

Кар'єрні вектори та кар'єрні стратегії – це, на нашу думку, синонімічні стратегічні соціальні алгоритми, які за фактом кар'єрних амбіцій конкретної особи та соціального досвіду формувань кар'єрних траєкторій інших людей формують її кар'єру. Векторність розвитку кар'єри залежить і від цілеспрямованості особи, що буде свою кар'єрну траєкторію.

Розвиток кар'єри може мати висхідний та низхідний напрямки. Висхідний більш затребуваний, як у побутовому сприйнятті, так і у науковому. Низхідний напрямком кар'єри часто і сприймається не як кар'єрне звершення, а як його відсутність. У той же час формування такого негативного спрямування кар'єри спричиняється кар'єрними бар'єрами, під якими ми розуміємо об'єктивні та суб'єктивні перепони в розвитку кар'єри. Поширеними кар'єрними бар'єрами є відсутність специфічних знань, умінь, навичок тощо.

Більшість невдалих кар'єрних траєкторій відбулися не тільки через кар'єрні бар'єри, а й через різноманітні кризові явища, притаманні процесу побудови кар'єри. Під поняттям «кар'єрна криза» ми розуміємо процес стагнації кар'єрних звершень. Наслідками кар'єрної кризи зазвичай бувають кар'єрні регресії або припинення розвитку кар'єрних звершень протягом значного часового проміжку.

Усі наведені нами твердження зводяться до рамок саме розгляду поняття «кар'єра» у вузькому розумінні. Головна вада такого розуміння полягає

в тому, що воно обмежується лише професійною діяльністю особи, а інші сфери життя просто нівелюються.

У широкому розумінні «кар'єра визначається як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій дозвілєвій)» [13]. Це визначення розглядає кар'єру як динамічну соціальну величину, структура якої складається із статусно-рольових характеристик та форм соціальної активності. Зазначені контексти розуміння суттєво розширюють поняття «кар'єра» від професійної діяльності до глобальних життєвих практик у житті конкретної людини.

Безпосередньо поняття «кар'єра» має свою розгалужену структуру, що постійно видозмінюється під впливом, але в ній є і певні константи. Ж. Малахова вважає, що «кар'єра має дві базисні детермінанти: індивідуальну та соціально-управлінську» [7, с. 64]. Поділ кар'єрної структури на зазначені два типи суттєво звужує можливості дослідження цього поняття як на теоретичному, так і на емпіричному рівнях, оскільки відбувається певне структурне протиставлення. Сутність його є багаторівневою і у вузькому сенсі зводиться до протистояння кар'єри як соціального явища, яке в широкому сенсі відображає всі віхи людського буття та кар'єри службової. Подібних фактів можна знайти безліч, але головна проблема такого протистояння витікає з радянського стереотипу про професійну діяльність, що має здійснюватися в жорстких часово-просторових рамках і не перетинатися з особистим життям індивіда. Це провокує дослідження в рамках соціологічного дискурсу саме етапів службової кар'єри, що не сприяє всебічному дослідженню кар'єри та її похідних.

Існують й інші напрями дослідження поняття «кар'єра». З точки зору М. Лукашевича, кар'єрні звершення людини витікають з освітніх практик. Про це свідчить велика кількість контенту, присвяченого вихованню, освіті та соціалізації особи, розглянутого в навчальному посібнику за його авторства [6]. Ми поділяємо цю точку зору, але вважаємо, що на сьогодні створені передумови для розширення контексту кар'єри в різноманітних соціальних практиках. І саме тому, на нашу думку, спеціалісти в сфері соціології кар'єри мають зосередитися на мультидисциплінарному та комплексному дослідженні поняття «кар'єра» та його похідних.

Структура кар'єри людини, окрім зазначених дефініцій, включає в себе й інші аспекти. Необхідно, щоб вона була цілісною і мала соціоісторичний контекст. Створення такого контексту було актуалізовано в роботах П. Бурдье. Він зазначав, що «життя, організоване як історія, розгортається в хронологічному порядку та засадничому напрямку», хоча «зміст важко сполучається з лінійністю оповіді» [3, с. 76]. Тобто до соціоісторичного контексту долучається і змістовий. Адже без ньо-

го не відбувалася б експансія знань про кар'єру.

Крім змістів ідейного компонента, який цінував у своїх роботах Т. Парсонс, він відзначав важливість створення спільноти референтного типу для оцінки розвитку кар'єрних здобутків людини. Він також вважав, що треба оцінювати і колективістський підхід. На думку Т. Парсонса, «колективи виконують функцію здобуття цілі й забезпечують, за допомогою статусу членства, інтеграцію індивідів у суспільство. Завдяки чіткій диференціації усередині колективу за статусами і функціями, «від деяких членів очікується, що вони будуть робити щось певне» [9].

Формування кар'єрних траєкторій відбувається не в останню чергу за рахунок індивідуального планування кар'єри. Цей процес є не чим іншим як моделюванням образу своєї кар'єри та створенням детальної системи алгоритмів кар'єрних звершень. Планування кар'єри здебільшого відбувається інтуїтивно, базуючись на прикладах кар'єрних траєкторій родичів, друзів та кумирів особи, що створює безпосередній план своєї кар'єри.

Кар'єрне планування є частиною кар'єрної стратегії. Поняття «стратегія» зазнало суттєвої мімікрії в процесі адаптації в різних сферах людського буття. У рамках соціального дискурсу слід зважати на думку П. Штомпки, за якою стратегічність соціального процесу є синонімічною до прогресивності, яка має розглядатися як потенційна можливість реалізації процесу [17, с. 62]. У нашому випадку стратегія кар'єри може розглядатися як визначення на основі своїх стратегічних кар'єрних цілей в сфері побудови своєї кар'єри та кола потенційних можливостей для самовдосконалення та самореалізації в рамках трудової діяльності.

Зважаючи на особливості кар'єрного планування та стратегії кар'єри, не слід забувати про первинність технологічності кар'єри. Адже кар'єру можна розглядати у форматі соціальної технології. Технологія – це практичне застосування знань і використання сукупності принципів, прийомів і методів у діяльності з метою досягнення певного результату [10]. Тому під поняттям «технологія кар'єри» слід розуміти алгоритми досягнення кар'єрних результатів, що базуються на всіх наявних ресурсах людини. Ресурси для реалізації кар'єри як технології людина акумулює шляхом навчання, засвоєння певних умінь та навичок у рамках кар'єрних траєкторій.

Як соціальне явище кар'єра має динамічну складову. Зважаючи на дослідження О. Бікли та В. Бурегі, можна зробити висновок, що динаміка кар'єри – це просування людиною різними етапами своєї кар'єри [1, с. 52–54]. Динаміка кар'єри є формалізованим етапом, тому що він може не залежати від рівня професійного розвитку особистості. Адже на кар'єрні звершення особи можуть впливати суб'єктивні процеси, які можуть бути нелогічними і латентними. Ці умови дають мож-

ливість людям з більш низьким рівнем професіоналізму обіймати вищі посади, ніж ті, що займають люди з вищим рівнем професійного розвитку і навпаки.

Технологічність кар'єрних звершень не виключає і особистісних мотивів реалізації кар'єри, оскільки людину до реалізації кар'єрних звершень спонукають саме мотиваційно-ціннісні аспекти. Мотивація виступає рушійною силою розвитку кар'єри. І. Поленц вважає, що основними мотивами кар'єрних звершень є максимізація споживання матеріальних благ та підвищення статусно-рольової ієрархії [11]. Далі зазначені мотиви можуть трансформуватися та вдосконалюватися. Іноді головним мотивом кар'єрних звершень людини може бути накопичення первинних ресурсів, але в такому разі людина несвідомо прагне підвищення свого соціального статусу для монетизації, що знову призводить до збільшення споживання матеріальних ресурсів. Важливим фактором легітимізації поняття кар'єра є суб'єктність особистості, що займається побудовою власної кар'єри. Л. Сокурянська справедливо відмічає, що «суб'єктність проявляється в ціннісних орієнтаціях особи, стратегічному життєвому виборі, самореалізації і активності такого суб'єкта» [14]. Саме тому активність і реальна суб'єктність в процесі розвитку кар'єри є запорукою її високої динамічності та задоволеності особи своєю кар'єрою.

Важливим елементом категоріального апарату поняття «кар'єра» є управління кар'єрою. Це поняття в сучасній соціологічній думці належить не до індивідуальної кар'єри, а до кар'єри в сенсі персоналу підприємства. Зокрема, В. Савельєва та О. Єськов вважають, що «кадрова служба виступає одним із головних суб'єктів управління кар'єрою персоналу. Успіх і ефективність її роботи в цьому напрямі багато в чому залежать від статусу кадрової служби і її складу, від фахівців, які могли б відстежувати безперервну динаміку професійного досвіду організації в цілому, а не тільки персоналу» [12, с.120]. Хоча, на нашу думку, можна розглядати поняття «управління кар'єрою» на рівні індивідуальної кар'єри. На цьому рівні це формування та реалізація кар'єрних планів та стратегій в рамках своєї кар'єрної траєкторії.

Одним із важливих елементів дослідження конкретних кар'єрних практик є моніторинг кар'єрних уподобань. Подібні дослідження мають базуватися на соціологічній методології та мати періодичний характер. Періодичність таких досліджень має забезпечувати їхню валідність. Важливою умовою проведення є специфічна вибірка, основою якої є певна соціальна група, для якої кар'єрні звершення ще попереду. Вимогам нашої вибірки найбільше відповідає молодь. Саме тому в рамках аналізованої проблематики коректніше вивчати громадську думку студентів, молоді та молодих спеціалістів.

Не слід забувати і про необхідність створення специфічних методик для дослідження сучасних та майбутніх кар'єрних звершень молоді. На сьогодні позитивний досвід у цій царині має американський центр вивчення громадської думки – інститут Геллапа. Ця установа вже понад тридцять років вивчає поведінку працівників компаній США і, спираючись на свій накопичений досвід, розробила стандартизовані методики вивчення і оцінки якості життя випускників вишів і їхнє становище в організаціях [18]. Цей досвід необхідно перейняти і українським соціологам і науково-дослідним установам. Адже без подібних рефлексій неможливо розвивати соціологію кар'єри чи досліджувати її окремі структурні елементи в рамках інших галузевих соціологій та суміжних наукових дисциплінах. Вітчизняна система оцінки кар'єрних траєкторій має базуватися на певних індикаторах. Ф. Бородкін визначає соціальні індикатори, як «інструменти діагнозу благополуччя (добробуту) або неблагополуччя частини соціуму і соціуму в цілому» [2, с. 9]. На нашу думку, основними індикаторами кар'єрних траєкторій можуть бути: соціальне самопочуття, соціальний комфорт, заробітна плата, службова посада тощо. У майбутньому слід розробити інтегральний показник оцінки кар'єри. Він міг би включати близько 10-15 індикаторів і має бути представлений у формі коефіцієнта.

Висновки. Поняття «кар'єра» є складним та

багатомірним, на сьогодні в соціологічному дискурсі залишається недостатньо дослідженим. Це сталося тому, що за радянського та пострадянського історичних періодів дослідження здійснювалось у межах соціології економіки та соціології праці. У рамках нашої роботи було проаналізовано поняття «кар'єра» та його похідні в рамках соціологічного дискурсу і скориговано його з урахуванням сучасних соціологічних знань.

У статті розглянуто контекстність вживань поняття «кар'єра» та його генезу. Наведено приклади конкретних соціальних маркерів, що визначають історичні та соціальні особливості вживання поняття в українському соціологічному дискурсі. Визначено особливості ексергічності поняття «кар'єра», що дає можливість досліджувати концептуальність змісту кар'єри відносно її соціальної важливості в контексті актуальних соціальних процесів та практик.

Автором проаналізовано генезис поняття «кар'єрні амбіції» як акумуляції ресурсів для професійного розвитку своєї особистості з метою реалізації свого кар'єрного сценарію, деталізовані особливості структури кар'єри та її похідних. Стратегія кар'єри може розглядатися як визначення на основі своїх стратегічних кар'єрних цілей у сфері побудови своєї кар'єри та кола потенційних можливостей для самовдосконалення та самореалізації в рамках трудової діяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

1. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства: модуль соціологія кар'єри : навчально-методичний посібник / О. В. Бікла, В. В. Бурега – Донецьк : ДонДУУ, 2009. – 145 с.
2. Бородкин Ф. М. Социальные индикаторы / Ф. М. Бородкин, С. А. Айвазян. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2006. – 607 с.
3. Бурдые П. Биографическая иллюзия / П. Бурдые // Интеракция, интервью, интерпретация. – 2002. – № 1. – С. 75–84.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 49–51, ст. 376.
5. Корель А. Социология адаптации / А. Корель. – Новосибирск : Наука, 2005. – 424 с.
6. Лукашевич М. П. Социология кар'єри : навч. посібник / М. П. Лукашевич; М–во освіти України ХГІ. «НУА». – Харків : 1999. – 114 с.
7. Малахова Ж. Д. Служебная карьера / Ж. Д. Малахова ; Обл. коммун. высш. учеб. заведение «Ин-т предпринимательства «Стратегия». – Желтые Воды: Чернявский Д. А. [изд.], 2014. – 216 с.
8. Орехов В. К. Эксергический анализ в социальном управлении / В. К. Орехов // Материалы первых афанасьевских чтений: «Современное социальное управление: теория, технологии и подготовка кадров». – М. : Изд-во МГСУ, 2004. – С. 51–56.
9. Парсонс Т. Система современных обществ : пер. с англ. / Т. Парсонс – М. : Аспект–пресс, 1998. – 270 с.
10. Перерва П. Г. Искусство самомаркетинга. Трудоустройство без проблем. – Харків : 2009. – 380 с.
11. Поленц И. А. Мотивационное содержание карьеры / И. А. Поленц // Современные аспекты экономики. – 2005. – № 14. – С. 41–47.
12. Савельева В. С. Управління діловою кар'єрою / В. С. Савельева, О. Л. Єськов – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
13. Служебная карьера / Гусева А. С., Иглин В. А., Лытов Б. В. и др. ; под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : ОАО «Изд-во «Экономика», 1998. – 302 с.
14. Сокурская Л. Г. Студенчество на пути к другому обществу: ценностный дискурс перехода : [монография] / Л. Г. Сокурская. – Харьков : Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина, 2006. – 576 с.
15. Темнова Л. В. Подходы к исследованию постуниверситетской карьеры / Л. В. Темнова, Ф. В. Малахов, В. С. Восканян // Инициативы XXI века – 2015. – № 2. – С. 67–70.
16. Шабалина Н. Г. Карьера как междисциплинарный феномен: концептуальный анализ // Вестник Новгородского государственного университета. – 2008. – № 45. – С. 70–72.
17. Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка – М. : Аспект–Пресс, 1996. – С. 62

18. Great Jobs – Great Lives. The 2014 Gallup–Purdue Index Report. A study of more than 30,000 college graduates Across the U.S. Електронне джерело. Режим доступу <https://www.luminafoundation.org/files/resources/gallup-purdue-index-report-2014.pdf>

REFERENCES

1. Bikla O. V., Bureha V. V. (2009). *Sotsiologiya kar'yery i liderstva: modul' sotsiologiya kar'yery: navchal'no-metodychnyy posibnyk [Sociology of career and leadership: a module of career sociology: tutorial]*. Donetsk, DonDUU (in Ukrainian).
2. Borodkyn F. M., Ayvazyan S.A. (2006). *Sotsyal'nye yndykatory [Social indicators]*. Moscow: YuNITI-DANA (in Russian).
3. Burd'e, P. (2002). Byohrafycheskaya ylyuzuuya [Biographical illusion]. *Interaktsiya, intervyyu, interpretatsiya*, (1): 75-84 (in Russian).
4. Zakon Ukrainy, 2003. «Pro zahal'noobov'yazkove derzhavne pensiyne strakhuvannya» [The Law of Ukraine «On compulsory state insurance»]. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (VVR)*: 49-51, 376 (in Ukrainian).
5. Korel, A. (1999). *Sotsyologiya adaptatsiy [Sociology of adaptation]*. Novosibirsk: Nauka (in Russian).
6. Lukashevych, M. P. (1999). *Sotsiologiya kar'yery [Sociology of career]*. Kharkiv: M-vo osvity Ukrainy KhHI (in Ukrainian).
7. Malakhova, J. D. (2014). *Sluzhebnyaya kar'era [Professional career]*. Zheltyie Vodyi: Chernyavskiy D. A. (in Russian).
8. Orekhov, V. K. (2004). *Ekserhycheskyy analiz v sotsyal'nom upravleniy [Exergic analysis in social management]*. Moscow: Izd-vo MGSU (in Russian).
9. Parsons, T. (1998). *Systema sovremennykh obshchestv [The system of modern societies]*. Moscow: Aspekt press (in Russian).
10. Pererva, P. H. (2005). *Yskusstvo samomarketynga. Trudoustroystvo bez problem [The art of self-marketing. Employment without problems]*. Kharkiv (in Russian).
11. Polents, Y. A. (2005). Motyvatsyonnoe sodержanye kar'ery [Motivational career content]. *Sovremennyye aspekty ekonomiki*, (14): 41–47 (in Russian).
12. Savel'yeva V. S., Yes'kov O. L. (2007). *Upravlinnya dilovoyu kar'yeroyu [Managing a business career]*. Kiyv: Tsentr uchbovoyi literatury (in Ukrainian).
13. Huseva, A. S. (1998). *Sluzhebnyaya kar'era [Professional career]*. Moscow: OAO «Izd-vo «Ekonomika» (in Russian).
14. Sokuryanskaya, L. H. (2006). *Studenchestvo na puty k drugomu obshchestvu: tsennostnyy dyskurs perekhoda: [Students on the path to another society: the value transition discourse]*. Khar'kov: Harkovskiy natsionalnyy universitet imeni V. N. Karazina (in Russian).
15. Temnova, L. V. (2015). Podkhody k yssledovaniyu postuniversitytet-skoy kar'ery [Approaches to the research of post-graduate careers]. *Initsiatyvi XXI veka*, (2): 67–70 (in Russian).
16. Shabalyna, N. H. (2008). Kar'era kak mezhdystyuplynarnyy fenomen: kontseptual'nyy analiz [Career as an interdisciplinary phenomenon: conceptual analysis]. *Vestnik Novgorodskogo gosudarstvennogo universiteta*, (45): 70–72 (in Russian).
17. Shtompka, P. (1996). *Sotsyologiya sotsyal'nykh yzmeny [Sociology of social change]*. Moscow: Aspekt-Press (in Russian).
18. (2014). Great Jobs – Great Lives. The 2014 Gallup–Purdue Index Report. A study of more than 30,000 college graduates Across the U.S. Available at: <https://www.luminafoundation.org/files/resources/gallup-purdue-index-report-2014.pdf> (in English).

Кузьмін Віктор Володимирович - кандидат соціологічних наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
Адреса: 69063, Запоріжжя, вул. Жуковського, 64
E-mail: kuzmin2v@gmail.com

Kuzmin Viktor V. – PhD in sociology, associate professor
Zaporozhye National Technical University
Address: 64, Zhukovskiy Str., Zaporizhzhya, 69063, Ukraine
E-mail: kuzmin2v@gmail.com
ORCID 0000-0003-4940-9395