

УДК 159.922:339-051
DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-2.28>

О. С. Шатілова

аспірант кафедри психології
Київський національний торговельно-економічний університет

ЗАХІДНІ ТЕОРІЇ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ

У психології науковці стикаються з численними питаннями прийняття рішень, кар'єрного оцінювання та консультування. Науковець послуговується певною теорією або низкою теорій, проте яку основу має та чи інша теорія і чи відповідає вона викликам часу? Задля відповіді на ці питання нами представлено теоретичний огляд західних теорій кар'єрного розвитку. У період після 1950-х з'являється велика кількість теорій, присвячених проблемі кар'єрного зростання. Деякі ще невідомі широкому загалу, інші, як, наприклад, теорія професійного розвитку Д. Сьюпера та концепція професійного вибору Дж. Голланда, дотепер привертають увагу психологів. Не претендуючи на розкриття всіх теоретичних аспектів, огляд концепцій має за мету окреслити психологію кар'єри як єдність різноманітних, а часом й різнорідних течій.

У статті описуються теорії ХХ та ХХІ століть, починаючи з теорії рис і факторів професійного вибору Ф. Парсонса і до сучасних концепцій. Висвітлюється 28 теорій, розділених на п'ять груп: змістовні, процесуальні, змістовно-процесуальні, конструктивістські, теорії широкого пояснення. Розглядається теорія компромісу і звуження альтернатив Л. Готфредсон, системна теорія В. Паттон і М. Макмен, когнітивна інформаційно-процесуальна теорія Г. Пітерсон, Дж. Сампсон, Дж. Ленз і Р. Реардон, соціально-когнітивна кар'єрна теорія Р. Лент, С. Браун, теорія професійної адаптації Р. Девіс і Л. Лофквіст, кар'єрна теорія Дж. Крумбольц, а також його більш новітня теорія випадковостей, та інші теорії. У вітчизняній площині такий огляд подається вперше.

Окреслюється співвідношення теорії та практики в українській психології, наводяться перспективи подальших досліджень у цьому напрямі. Донедавна пов'язані із кар'єрною психологією наукові пошуки були обмежені, кар'єрне зростання не сприймалось як серйозна проблема. Така історична ситуація до сих пір позначається на рівні активності дослідників. Для подальшого висхідного розвитку вітчизняної психології кар'єри важливі такі чинники, як конструювання нових теоретико-гіпотетичних моделей, переосмислення західних кар'єрних теорій та валідація психодіагностичного інструментарію. Це уможливить строгий науковий підхід та дозволить проаналізувати кар'єрні інтервенції в сфері освіти, медицини, політики та економіки.

Ключові слова: кар'єра, концепція, теорія, модель, професія, теоретичний огляд, психологія кар'єри.

Постановка проблеми. Психологія кар'єри вбирає в себе значну кількість різноманітних теорій, які дотепер не представлені у вітчизняній науці. На наш погляд, це уповільнює та деякою мірою унеможлиблює продукування нових ідей. У цьому контексті доречним вважаємо теоретичний огляд наявних кар'єрних теорій ХХ та ХХІ століть.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною основою є присвячені кар'єрним теоріям наукові роботи Д. Фрідмен, Н. Вак і Л. Лоеш, Дж. Тейлор та С. Савікас, літературні огляди А. Брюер, Д. Браун, В. Паттон і М. Макмен, Дж. Еріксен і Д. Шултейс [10; 12; 15; 18; 32–33; 39–40].

Метою статті є теоретичний огляд західних кар'єрних теорій. Відповідно до поставленої мети сформульовано ряд завдань: 1) здійснити огляд західних кар'єрних теорій; 2) окреслити проблему теорії та практики у площині української психології кар'єри.

Виклад основного матеріалу. У 2000 р. К. Мултон [29] в Оксфордській психологічній енциклопедії описує такі теорії кар'єрного

розвитку: теорія рис і факторів професійного вибору Ф. Парсонса, теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберга, теорія професійного розвитку Д. Сьюпера, теорія Е. Ро, теорія професійного вибору Дж. Голланда, теорія Дж. Крумбольц. Пізніше В. Паттон і М. Макмен [33] у 2014 р. у своїй книзі «Кар'єрний розвиток і теорія систем: поєднання теорії та практики» систематизують усі наявні кар'єрні теорії, виокремлюючи такі п'ять основних підгруп: змістовні, процесуальні, змістовно-процесуальні, конструктивістські, а також теорії широкого пояснення. Базуючись на роботі В. Паттон і М. Макмен [33], коротко представимо ці концепції.

Змістовні теорії кар'єри. Змістовні теорії фокусуються загалом на певних характеристиках особи, на її індивідуальних особливостях. Згідно з цим підходом вибір кар'єри можна спрогнозувати на основі індивідуальних особливостей, інтересів, цінностей, схильностей людини. За В. Паттон і М. Макмен [33, с. 13–14], до змістовних кар'єрних теорій відносять: 1) теорію рис і факторів Ф. Парсонса; 2) теорію професійного вибору

Дж. Голланда; 3) психодинамічну теорію Е. Бордін; 4) ціннісну теорію Д. Браун; 5) теорію професійної адаптації Р. Девіс і Л. Лофквіст; 6) п'ятифакторну теорію Р. Мак-Крея та О. Джона. Розгляньмо цю групу теорій детальніше.

Теорія рис і факторів професійного вибору Ф. Парсонса (Trait and factor theory of occupational choice, F. Parsons, 1909) є однією з ранніх теорій кар'єрного розвитку. Вона фокусується на окремих індивідуальних рисах, не враховуючи зміни цінностей, навичок, інтересів. Автор – відомий американський реформатор, інженер, юрист, основоположник профорієнтації Френк Парсонс (1854–1908), який займався індивідуальним психологічним консультуванням та відкрив у Бостоні у 1908 р. перше профорієнтаційне бюро. На основі результатів анкетування і тестування Ф. Парсонс давав професійні поради підліткам щодо вибору професії на противагу направленню на роботу. У 1909 р. вже після смерті опублікована його праця «Вибір професії» [31], яка має нині декілька репродукцій. «Формула успішної профорієнтації Ф. Парсонса включає: а) чітке розуміння талантів, інтересів, особливих потреб особи; б) знання професійних напрямів (світу професій) та шляхів досягнення успіху в певній сфері діяльності; с) поєднання перших двох факторів у профорієнтації»¹ [18, с. 30]. Отже, за теорією людина найкраще виконує роботу, коли її особистісні риси відповідають обраній сфері діяльності. Зауважимо, що подібні ідеї висвітлювались теоретиками раніше, але саме Ф. Парсонс надав цим постулатам офіційного характеру [4–5; 12; 18; 29; 31].

Теорія професійного вибору Дж. Голланда (Holland's vocational typology and personality theory, 1973, M. Nauta, 2010). Концепція Дж. Голланда розширила теорію рис і факторів, ініціювавши велику кількість кар'єрних досліджень. Уперше комплексне пояснення вибору професії опубліковано у 1959 р., пізніше, у 1973 р., з'явилась більш повна версія теорії, яка згодом теж була переглянута у 1985 і 1997 р. Засновник – Джон Голланд (1919–2008), він же розробник опитувальника професійної спрямованості особистості, який уперше з'явився у 1953 р. і неодноразово уточнювався. Відомий в Україні, цей психодіагностичний інструмент вимірює комбінацію типів особистості (підприємницький, артистичний, конвенціональний, інтелектуальний, реалістичний, соціальний). Іншими словами, оцінюється зв'язок типу особистості (точніше сказати, комбінація типів) зі сферою професійної діяльності. Є шість типів особистості або «кодів Голланда». Люди, які обрали професію відповідно до типу, з більшою ймовір-

ністю досягнуть професійних успіхів. Опишемо їх: *P-тип*, реалістичний тип («чоловічий тип») має справу з речами та об'єктами. Люди цього типу схильні радше до дій, аніж до розмірковування над ситуаціями; обирають діяльність, де переважають конкретні задачі, результат яких відчутний. *I-тип*, інтелектуальний тип. Людина цього типу працює з інформацією, відомостями, фактами як з багаторівневою цілісною структурою. Людині I-типу подобається радше мислити й спостерігати, аніж переконувати й організувати. *A-тип*, артистичний тип. Люди цього типу працюють з ідеями й речами, вони емоційні, творчі, незалежні та нонконформістські. *S-тип* або соціальний тип. Люди цього типу зазвичай встановлюють тісніші зв'язки з людьми, ніж інші типи, мають потребу навчати й допомагати. *P-тип*, підприємницький тип. Особи p-типу працюють з людьми та інформацією. Репутація, статус, лідерство, матеріальне становище багато важать для людей P-типу. Зазвичай вони мають гарні організаторські, комунікативні навички й використовують їх для переконання інших. *K-тип*, конвенціональний тип (лат. conventio – договір, угода). Люди цього типу мають справу з інформацією та різноманітними даними. Людям K-типу подобаються правила, у їх діяльності простежується чітка структура. Особа K-типу – гарний виконавець, але часто слабкий організатор та керівник [12; 23; 29–30].

Психодинамічна (психоаналітична) теорія Е. Бордін (Bordin's psychodynamic theory of career choice, 1990) синтезує попередні напрацювання психоаналітиків та переносить їх у площину психології кар'єри. За Е. Бордін, кожна людина намагається віднайти істинно цікаву роботу, ту, від якої отримує справжнє задоволення. Пошук насолоди в роботі, так само як і в інших сферах діяльності – ключовий принцип теорії. Автор також акцентує увагу на грі: в дитинстві гра й діяльність поєднані воедино, але процес дорослішання та подальша соціалізація розділяють їх. Гра ускладнюється, людина усвідомлює необхідність докладати зусиль. Амбіції батьків, занадто сильний примус впливають на сепаратизацію гри від діяльності. Це призводить до того, що діяльність втрачає свою спонтанність та жвавість, перетворюючись на рутинну, примусову дію [9; 33].

Ціннісна теорія Д. Браун (Brown's values-based theory, 1996). Основний постулат теорії – професійні, культурні, життєві цінності впливають на поведінку особи, визначаючи її когнітивні, афективні та біхевіоральні патерни. Якщо цінності людини та організації не співпа-

¹ Benjamin L.T., DeLeon P.H., Freedheim D.K., Vandenbos G.R.: "Parsons's formula for successful guidance involved: (a) a clear understanding of the individual talents, limitations, and interests, (b) knowledge about diverse jobs including what was required for success in those jobs, (c) matching those two kinds of information for the best vocational guidance". p. 30. Цит. за Freedheim D.K., Weiner I. B. Handbook of psychology, Vol. 1: History of psychology. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc, 2003. 606 p.

дають, можливе виникнення внутрішньорольового конфлікту. Таким чином, Д. Браун порушив проблему взаємозв'язку цінностей та кар'єрних рішень, на яку раніше не звертали уваги. Додамо, що у 2008 р. І. Шверко й Т. Баранович зауважили (цитуються за В. Паттон і М. Макмен [33, с. 52]), що кар'єрна теорія Д. Браун заанадто сфокусована на європейських цінностях, а саме на індивідуалізмі, майбутньому, активності, домінуванні над природою [12; 33].

Теорія професійної адаптації Р. Девіс і Л. Лофквіст (Work adjustment person-environment correspondence theory, Dawis & Lofquist, 1984). Згідно з теорією, особа висуває певні вимоги до робочого середовища (наприклад, безпека, стабільність заробітної плати), але і робоче середовище має свої вимоги до працівника (наявність досвіду, специфічних умінь). В ідеальному варіанті отримуємо збіг, рівновагу між людиною і робочим середовищем. Порушення ж рівноваги системи «людина-середовище» мотивує адаптуватись до змін, коригувати ситуацію. У такий спосіб людина змінює або середовище, або себе [12; 33].

П'ятифакторна теорія (модель) особистості Р. Мак-Крея та О. Джона (Five factor theory, McCrae & John, 1992, McCrae & Costa, 1996) – відома ієрархія рис особистості та водночас психодіагностичний інструмент, який містить п'ять факторів: сумлінність, нейротизм, екстраверсія, доброзичливість та відкритість досвіду. Ці фактори науковці трактують по-різному, також не було досягнуто консенсусу щодо їх назв. Загалом п'ятифакторна теорія є сукупністю різних моделей, які прояснюють той чи інший кар'єрний аспект [14; 33].

Процесуальні теорії фокусуються на етапах розвитку, на тих змінах, які відбуваються з часом. До процесуальних теорій, за В. Паттон і М. Макмен [33, с. 14], відносять: 1) теорію компромісу з реальністю Е. Гінзберга; 2) теорію професійного розвитку Д. Сьюпера; 3) теорію компромісу і звуження альтернатив Л. Готфредсон; 4) індивідуалістичну перспективу Д. Тідеман й А. Міллер-Тідеман.

Теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберга (Developmental theory, Ginzberg та інші, 1951). На відміну від статичної теорії рис і факторів, Е. Гінзберг розглядає кар'єру як динамічний процес, що триває все життя. Постулат неперервності кар'єрного розвитку є ключовим моментом теорії. Виділяють три стадії професійного вибору: 1) фантазійна стадія (до 11 років). Дитина програв ситуації, які відображають первинні професійні вподобання, і поступово стає професійно орієнтованою. Наприклад, іграшкові сцени лікування тварин можуть зорієнтувати її обрати ветеринарну галузь; 2) експериментальна / гіпотетична (з 11 до 17 років), в якій виокремлюють стадію інтересів,

компетенцій, цінностей, стадію переходу. На цьому етапі людина більш ясно усвідомлює професійні шляхи, вимоги до професій, глибше розуміє власні кар'єрні орієнтації; 3) реалістична стадія (з 17 років). Вперше для людини світ професій звужується до кількох можливих варіантів. Аналізуючи свої здібності та професійні інтереси, особа йде на компроміс і приймає рішення відносно свого майбутнього [12; 29].

Теорія професійного розвитку Д. Сьюпера (Super's theory of vocational choice, 1953) вибирає в себе ідеї теорії рис і факторів, а також теорії особистісних конструктів Дж. Келлі. Засновник – Дональд Сьюпер (1910–1994), який розпочав свою кар'єру в 1930–1940-х роках консультантом з працевлаштування у християнській молодіжній асоціації. За Д. Сьюпером, виокремлюють п'ять етапів професійного шляху: 1) етап зростання (від народження до 14–15 років). На цій стадії розвиток інтересів, атиюдів, потреб тісно пов'язаний з «Я-концепцією»; 2) етап дослідження / експериментування (з 15 до 24) – характеризується поступовим звуженням професійного вибору; 3) етап зміцнення кар'єри / консолідації (з 25 до 44) пов'язують з отриманням досвіду в обраній сфері діяльності; 4) етап збереження досягнутого (45–65 років) – збереження досягнутого рівня, статусу; 5) етап спаду (після 65) – на цьому етапі відбувається скорочення продуктивності праці, вихід на пенсію. Автор продовжував уточнювати, удосконалювати теорію і пізніше, у 1990 р., зауважив, що особа може повертатись на певні стадії та проходити їх знову [10; 12; 21].

Теорія компромісу і звуження альтернатив Л. Готфредсон (Gottfredson's theory of circumscription and compromise, 1981). Згідно з Л. Готфредсон у розвитку образу «Я» та професійних устремлінь виокремлюють чотири стадії, кожна з яких характеризується звуженням соціального простору можливостей, оскільки людина починає усвідомлювати все більше аспектів професійного життя. Розгляньмо їх: 1) орієнтація на величину і силу (3–5 років). На цій стадії дитина здійснює перехід від магічного мислення до інтуїтивного та класифікує всіх людей у найпростіший спосіб: за величиною і силою. Одних вона сприймає як великих і сильних, інших – як маленьких та слабких. Професійний світ починає ототожнюватись зі світом дорослих, дитина більше не бажає стати якоюсь фантазійною істотою чи твариною, наприклад, принцесою, білочкою, левом; 2) орієнтація на статеві ролі (6–8 років). На цьому етапі дитина оцінює речі в категоріях «добре» та «погано», вважаючи свою стать кращою за іншу. Діяти відповідно до статевої ролі – імператив, усі професійні інтереси підпорядковуються цьому імперативу (звуження альтернатив); 3) орієнтація на соціальну оцінку (9–13 років). Усвідомлення

соціальної ієрархії призводить до оцінки себе та інших у категоріях «нижче» та «вище». На цьому етапі особа встановлює для себе найнижчу і найвищу межу професійних досягнень. Діти надзвичайно чутливі до соціальної оцінки на цій стадії: оцінюється матеріальне становище сім'ї, її соціальний статус, що також звужує варіанти вибору кар'єри; 4) орієнтація на внутрішнє, унікальне в собі (з 14 років). Якщо на попередніх етапах відкидаються варіанти професійного вибору, на цій стадії людина визначає для себе найкращий варіант серед наявних альтернатив, що призводить до компромісу [12; 29].

Індивідуалістична перспектива Д. Тідеман і А. Міллер-Тідеман (The individualistic perspective of Miller-Tiedeman & Tiedeman, 1990). Автори запропонували модель прийняття рішення, яка складається з двох фаз. Це фаза передбачення вибору, за якою настає фаза адаптації до вибору. Перша фаза включає в себе етап розвідки, кристалізації, власне, сам вибір професії та подальше уточнення вибору. Друга, адаптаційна фаза, містить етап індукції, перетворення та інтеграції. За Д. Тідеман і А. Міллер-Тідеман, кар'єрний розвиток є неперервним процесом диференціації его-ідентичності [40].

Змістовно-процесуальні теорії намагаються інтегрувати воедино два підходи, одночасно вивчаючи окремі кар'єрні фактори та їх розвиток у часі. Коротко дамо опис цим теоріям.

Кар'єрна теорія Дж. Крumbольц (J. Krumboltz's social learning theory, 1979) включає в себе деякі положення теорії соціального навчання А. Бандури, когнітивної теорії А. Бека й раціонально-емотивної теорії А. Еліса. За Дж. Крumbольц, кар'єрний розвиток є унікальним процесом: у будь-який момент життя людина спроможна змінити вектор розвитку кар'єри. Дж. Крumbольц виокремлює такі фактори кар'єрного розвитку: 1) генетичні – стать, раса, особливості здоров'я, задатки; 2) невідчужувані фактори контролю фактори навколишнього середовища, як, наприклад, економіка, культурні норми; 3) фактори навчання, досвід оволодіння (або його відсутність) новими робочими навичками. Ключовим моментом теорії є узагальнення самоспостережень та їх генералізація. Людина, порівнюючи себе зі стандартом, робить припущення щодо власної компетентності. Для прикладу, дівчина не вірить, що може досягти успіхів у математиці, тому й ігнорує пов'язані з цією областю кар'єрні можливості [29].

Теорія випадковостей Дж. Крumbольц (Happenstance Learning Theory, Krumboltz, 2009) постулює, що кар'єра не є заздалегідь передбаченою, це сукупність запланованих і незапланованих подій-досвідів. За автором, людині необхідно генерувати випадкові події та залишатись відкритим до нового досвіду. Теорія випадковостей Дж.

Крumbольц є останньою модифікацією автора, переосмисленням його попередньої теорії [12].

Соціально-когнітивна кар'єрна теорія Р. Лента, С. Браун та ін. (Social cognitive career theory, Lent, Brown та інші, 1996) базується на теорії А. Бандури та містить три конструктивні блоки: 1) самоефективність; 2) очікування результату; 3) особисті цілі. Так, самоефективність та очікування результату впливають на вибір цілі. І навпаки: постановка цілі визначає самоефективність людини. У структурі теорії виділяються такі моделі: модель розвитку кар'єрних інтересів, модель факторів, що опосередковують пов'язану з кар'єрою поведінку тощо [12].

Когнітивна інформаційно-процесуальна модель Г. Пітерсона, Дж. Сампсона, Дж. Ленза і Р. Ріардона (Cognitive information processing model, Peterson, Sampson, Lenz, & Reardon, 1996) порушує проблему впливу когнітивних процесів на прийняття кар'єрного рішення. За теорією, кар'єрний вибір включає в себе низку процесів, які можна зобразити у вигляді піраміди. Перший її рівень – самопізнання (знання своїх інтересів, цінностей, здібностей) та знання можливостей вибору (освітніх програм, наявності чи відсутності робочих місць). Другий – знання того, як приймаються рішення. Третій – рівень метапізнання (самоаналіз, контроль, рефлексія відносно власного процесу прийняття рішення). Згідно з теорією для прийняття вірного кар'єрного рішення необхідно виконати такі кроки: 1) контакт – усвідомлення розриву між наявним та бажаним, зовнішніх і внутрішніх причин такого розриву; 2) аналіз – конструювання моделі прийняття рішення з виокремленням елементів та зв'язків; 3) синтез – розширення або звуження (кристалізація) можливостей кар'єрного вибору; 4) оцінка – визначення переваг і недоліків кожної альтернативи; 5) реалізація – завершальний етап циклу, коли особа спочатку вибудовує план, а потім приймає кар'єрне рішення [12; 37].

Контекстуальний підхід із акцентом на особистісному розвитку Ф. Вондрачек, Р. Лернер і Дж. Шуленберг (Developmental-contextual approach, Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986). За теорією, кар'єрні етапи не універсальні, процес кар'єрного розвитку є більш складним процесом, ніж прийнято розуміти. Не етапи-константи є базисом кар'єрного розвитку, а окрема людина та її особистісний розвиток. Кар'єрний розвиток призводить до змін на контекстуальному й індивідуальному рівнях, що автори позначили як «вірогіднісний епігенез» [12].

Контекстуальна кар'єрна концепція Р. Янга, Л. Лаваха і А. Коліна (A contextualist action theory of career, Young, Valach & Collin, 1996). Теорія спирається на поняття цілеспрямованої дії, яка своєю чергою розглядається як функція самоак-

тивної системи. Дія має такі три характеристики: 1) перспективи дій, як, наприклад, проявлена поведінка, усвідомлене пізнання, соціальне значення; 2) системи дій – власні дії, спільні дії, план, кар'єра; 3) рівні організації дії, тобто її елементи, цілі, окремі кроки [12; 33].

Теорія Е. Ро (A. Roe's theory, 1956), американського клінічного психолога, дослідника психології праці і творчості змінює фокус у кар'єрних теоріях. Концепція базується на ієрархічній системі А. Маслоу та на принципах психології особистості. За Е. Ро, ранній дитячий досвід й сімейні стосунки цього періоду визначають майбутній кар'єрний вибір. І хоча деякі твердження автора важко емпірично перевірити, її цікавість дитячим досвідом і класифікація професій (професії, орієнтовані або не орієнтовані на особистість) внесли свій внесок у психологію кар'єри [12; 29].

Теорії широкого пояснення акцентують увагу на кар'єрі окремих груп осіб, залежно від їх статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації тощо. Розгляньмо цей підхід детальніше.

Кар'єрний розвиток жінок (Women's career development, Astin, 1984 та інші [15–16; 19]). Чи однаково прийнятні кар'єрні теорії для чоловічої і жіночої статі? Чи враховується сімейна й соціальна роль жінки? На ці та інші питання пробував відповісти ще Д. Сьюпер. З тих пір з'явилась низка теорій [15–16; 19], які враховують гендерний чинник та акцентують на ньому увагу в своїх теоретичних та прикладних дослідженнях. Додамо, що у 2009 р. Дж. Еріксен і Д. Шултейс [15] представили літературний огляд, присвячений кар'єрному розвитку жінки в сфері будівництва й торгівлі [32–33].

Кар'єра з фокусом на расових та етнічних групах (Racial and ethnic groups approach, Arbona, 1996 та інші [13; 17]) – група теорій, у фокусі яких перебувають субкультурні фактори, у тому числі кар'єрні бар'єри етнічних груп, доступ до освіти, робочих місць, етнічна та расова гетерогенність, її вплив на здійснення кар'єри. Цей підхід представлений такими авторами, як К. Арбона, Д. Браун, Н. Фуад і А. Баярс-Вінстон [13; 17; 32–33].

Кар'єра сексуальних меншин (Fitzgerald & Betz, 1994 та інші [22; 34]). Проблема дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності порушується багатьма вченими, проте дотепер існує нестача досліджень, присвячених здійсненню кар'єри особами з нетрадиційною сексуальною орієнтацією. Не до кінця вирішеними залишаються питання консультування таких осіб. Наразі цими проблемами займаються Б. Рагінс, Ш. Хетерінгтон і Е. Орзек [22; 32–34].

Соціологічні або ситуативні кар'єрні теорії представлені роботами М. Джонсон і Дж. Мортімер [24], Б. Рескін, і Д. Б'елбі [36]. Зазначені автори зосереджуються на рівні престижу тих чи інших

професій, соціально-економічній нерівності в суспільстві, професійних вподобаннях осіб різних поколінь і таке інше. Через превалювання соціологічного базису, такі концепції не є предметом нашого огляду.

Конструктивістські теорії кар'єри включають в себе теорію конструювання кар'єри М. Савікас, теорію хаосу, нарративні практики, екологічний підхід до кар'єри тощо.

Системна теорія В. Паттон і М. Макмен (Systems theory framework, McMahon & Patton, 1995) використовується як для макроаналізу, так і для аналізу поведінки окремого індивіда. Ця концепція вивчає три пов'язаних між собою системи: особистісну (цінності, характер, інтереси), соціальну (сім'я, однолітки, медіа) та еколого-соціальну систему (історичні тенденції, політичні рішення, глобалізація, географічне положення тощо) [32–33].

Теорія конструювання кар'єри М. Савікас (Career construction theory, Savickas, 2001). Згідно з теорією кар'єри не розгортається, вона конструюється. Суспільство з його інститутами конструює індивідуальний життєвий шлях людини за допомогою соціальних ролей. Існують ключові та периферійні ролі. Баланс між ключовими ролями (робота і сім'я) привносить стабільність у життя, дисбаланс провокує напругу. Загалом, теорія конструювання кар'єри М. Савікас є оновленням і розширенням теорії професійного розвитку Д. Сьюпера [33].

Теорія хаосу в кар'єрі (Chaos theory, Pryor & Bright, 2003). Автори застосували математичну теорію хаосу до питання кар'єри. Згідно з теорією необхідно усвідомити людей як нелінійні, складні та динамічні відкриті системи, які взаємодіють з іншими системами зі схожими характеристиками. Ця теорія має відношення до таких реалій прийняття кар'єрних рішень, як непередбачуваність, випадковість, обмеження знань в момент прийняття рішення. Динамічний за своєю суттю, цей підхід вказує на важливість постійних змін, оскільки і кар'єри інших людей, і світ навколо постійно змінюються [11].

Екологічний підхід до кар'єри (Ecological approach, Conyne & Cook, 2004) концентрується на рівновазі між людиною та навколишнім середовищем. За теорією, кар'єрний розвиток – динамічний процес взаємодії людини та навколишнього середовища, який відбувається протягом усього життя. У цьому контексті постає проблема кар'єри жінок, їх уявлень відносно професійного майбутнього, звуження альтернатив й кар'єрного потенціалу [33].

Нарративний підхід до кар'єри (Narrative approach, Vujold, 2004 та інші) представлений роботами В. Паттон, М. Савікас. Нарративна психологія послуговується історіями, написаними, акту-

алізованими і переписаними на вимогу, наприклад, психотерапевта. Серед прийомів, які застосовуються у кар'єрній психології, згадаймо «Майбутню кар'єрну автобіографію», «Мою кар'єрну історію», «Малюнковий нарратив» [6; 20; 35; 39].

Реляційний / культурний підхід до кар'єри (Relational / cultural approach, Blustein, 2001 та інші [8]) підкреслює, що кар'єру людини не можна зрозуміти, виключивши соціальний і культурний контекст. Тому такі автори, як Д. Шултейс [38], Д. Блюштейн та їхні колеги [8], у своїх кар'єрних розвідках акцентують увагу на цих питаннях, ставлячи під сумнів застосування наявних теорій до різних соціально-економічних прошарків населення [33].

Зауважимо, що до конструктивістських теорій, згідно з В. Паттон і М. Макмен, також належить контекстуальна кар'єрна концепція, яка одночасно належить і до змістовно-процесуальних теорій, де й була описана.

Отже, ми представили короткий огляд наявних західних кар'єрних теорій за роботою В. Паттон і М. Макмен «Кар'єрний розвиток і теорія систем: поєднання теорії та практики» [33]. На відміну від цього джерела, більш пізня робота А. Брюер [10] включає в себе ще одну теорію. *Теорія життєвих етапів в дорослому віці* (Life stage theory of adult development) була висунута Р. Кеган у 1994 р. Питання життєвих циклів дорослої людини порушував також Д. Левінсон. Професійна й особистісна ідентичність, критична для кар'єрного росту, залежить від того, як особа сприймає себе на різних життєвих етапах. У теорії акцентується увага на складності дорослого життя й тому сенсі, який людина вкладає в поняття життєвого шляху [10].

Як бачимо, є велике різноманіття західних теорій, кар'єрних підходів. Одні теорії змінюють інші, але в деяких теоріях ХХ століття науковці дотепер черпають натхнення. У площині української психології довгий час питання кар'єри було не варте уваги через певні історичні причини. Проте зараз починають з'являтися перші кар'єрні моделі. Так, О. Куций [2] є автором теоретико-гіпотетичної кар'єрної моделі, яка заслуговує на подальші розвідки. Українські науковці-психологи фокусуються і на гендерних чинниках [1; 3; 7]. Для подальшого розвитку психології кар'єри в Україні перспективним вважаємо, по-перше, конструювання нових теоретико-гіпотетичних моделей. По-друге, вже наявні розробки та психодіагностичні інструменти потребують валідації. По-третє, на наш погляд, вітчизняним науковцям-психологам варто об'єднати зусилля для привнесення елементів ще до кінця не осмислених західних теорій у свою практику, що у поєднанні з вітчизняними науковими школами обіцяє цікаві здобутки.

Висновки. У статті вперше в українському просторі висвітлюються західні кар'єрні теорії, починаючи з теорії рис і факторів професійного вибору Ф. Парсонса початку двадцятого століття й до сьогодні. Розглядаються змістовні, процесуальні, змістовно-процесуальні, конструктивістські теорії, а також теорії окремих груп (теорії широкого пояснення). Стисло окреслюється проблема теорії та практики у розрізі української психології кар'єри, наводяться перспективи подальших досліджень.

Література:

1. Долгих Л.М. Кар'єрні домагання особистості. Життєві домагання особистості : монографія (за ред. Т. Титаренко). Київ : Педагогічна думка, 2007. С. 217–230.
2. Куций О.А. Теоретико-гіпотетична модель психологічного складника кар'єри. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2016. Т. 1, вип. 45. С. 56–60.
3. Поплавська А.П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2006. 19 с.
4. Степанова Л.Г. Психологическое консультирование : учебное пособие. Минск : Вышэйшая школа, 2017. 333 с.
5. Туретт-Туржи К. Консалтинг : пер. с фр. под ред. Л.Л. Никитиной. Санкт-Петербург, 2004. 128 с.
6. Шатілова О.С. Наративні практики кар'єрної психології. *La science et la technologie à l'ère de la société de l'information: coll. de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» з avec des matériaux de la conf. scientifique et pratique internationale*, Bordeaux, 3 mars, 2019. Vinnytsia : OP "Plateforme scientifique européenne", 2019. V. 8. PP. 19–21.
7. Щотка О.П. Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2017. № 1(8). С. 91–97.
8. Blustein D.L., Schultheiss D.E.P., Flum H. Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 2004. V. 64. № 3. PP. 423–440.
9. Bordin E.S., Nachmann B., Segal S.J. An articulated framework for vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 1963. V. 10. PP. 107–116.
10. Brewer A.M. Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century : Springer, 2018. 226 p.
11. Bright J.E.H., Pryor R.G.L. The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career*

- Development Quarterly*, 2005. V. 53. № 4. PP. 291–305.
12. Brown D. & Associates (Eds.) Career choice and development (4th ed). San. Francisco: Jossey-Bass, 2002. 560 p.
 13. Brown D. The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of counseling & development*, 2002. V. 80. PP. 48–56.
 14. Costa P.T., McCrae R.R. The Five-Factor Theory of Personality. Theoretical perspectives, 1996. PP. 159–181.
 15. Ericksen J.A., Schultheiss D.E.P. Women pursuing careers in trades and construction. *Journal of Career Development*, 2009. V. 36. № 1. PP. 68–89.
 16. Farmer H.S. Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of counseling Psychology*, 1985. V. 32. № 3. PP. 363–390.
 17. Fouad N.A., Byars-Winston A.M. Cultural context of career choice: meta analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 2005. V. 53. № 3. PP. 223–233.
 18. Freedheim D.K, Weiner I.B. Handbook of psychology, Vol. 1: History of psychology. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons Inc, 2003. 606 p.
 19. Hackett G., Betz N.E. A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 1981. V. 18. № 3. PP. 326–339.
 20. Hartung P.J., Santilli S. My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*, 2018. V. 26. № 2. PP. 308–321.
 21. Hartung P.J. The life-span, life-space theory of careers. Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed), 2012. PP. 83–113.
 22. Hetherington C., Orzek A. Career counseling and life planning with lesbian women. *Journal of Counseling & Development*, 1989. V. 68. № 1. PP. 52–57.
 23. Holland J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed). Psychological Assessment Resources, 1997.
 24. Johnson M.K., Mortimer J.T. Career choice and development from a sociological perspective. Career choice and development (4th ed), 2002. PP. 37–81.
 25. Kegan R. In over our heads: The mental demands of modern life. Cambridge MA: Harvard University Press, 1994. 352 p.
 26. Krumboltz J.D. The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 2009. V. 17 № 2. PP. 135–154.
 27. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 2000. V. 47. № 1. PP. 36–49.
 28. Levinson D.J. A conception of adult development. *American Psychologist*, 1986. V. 41. PP. 3–13.
 29. Multon K.D. Career Development. Encyclopedia of Psychology (ed. by A.E. Kazdin) : New York : Oxford University Press, 2000. Vol. 3. PP. 25–29.
 30. Nauta M.M. The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 2010. V. 57. № 1. PP. 11–22.
 31. Parsons F. Choosing a vocation. London: Houghton Mifflin, 1909. 165 p. Url: <https://archive.org/stream/choosingvocation00parsuoft?ref=ol#page/n8/mode/2up>.
 32. Patton W., McMahon M. Career development and systems theory: Connecting theory and practice (2rd ed). Sense Publishers, 2006. 380 p.
 33. Patton W., McMahon M. Career development and systems theory: Connecting theory and practice (3rd ed). Sense Publishers, 2014. 476 p.
 34. Ragins Rose B. Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. *Research in personnel and human resources management*, 2004. V. 23. PP. 35–120.
 35. Reh fuss M.C. The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 2009. V. 58. № 1. PP. 82–90.
 36. Reskin B.F., Bielby D.D. A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 2005. V. 19. № 1. PP. 71–86.
 37. Sampson J.P., Lenz J.G., Reardon R.C., Peterson G.W. A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*, 1999. V. 48. № 1. PP. 3–18.
 38. Schultheiss D.E.P. et al. Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 2001. V. 29. № 2. PP. 216–241.
 39. Taylor J.M., Savickas S. Narrative career counseling: My career story and pictorial narratives. *Journal of Vocational Behavior*, 2016. № 97. PP 68–77.
 40. Vacc N.A., Loesch L.C. Professional Orientation to Counseling (3-ed). Routledge, 2000. 400 p.

Shatilova O. S. Western theories of career development

In psychology, scholars now face a number of questions about decision making, career assessment and counseling. A scholar may use a theory or group of theories, however, what is the fundamental key to its basics and does it move with the times? To answer these questions, the actual literature on western theories of career development have been overviewed. Numerous of new career theories have emerged since the fifties. Some are still unknown to us, others are well-known; such theories as Super's life span life-space theory and Holland's theory of personality became the inspiration for researchers. Without pretending to review in detail all theoretical aspects, we aim to show the unity and diversity of concepts.

The article shortly examines the theories of the 20th and 21st centuries, starting with the Parson's trait and factor theory and up to modern times. In general, 28 concepts in five categories (theories of content, theories of process, theories of content and process, constructivist approaches and wider explanations) have been presented. Gottfredson's theory of circumscription and compromise, Lent's social cognitive career theory, systems theory framework of McMahon & Patton, cognitive information processing models of Peterson, Sampson, Reardon and Lenz, work adjustment person-environment correspondence theory of Dawis & Lofquist, Krumboltz's social learning career theory and his newer happenstance learning theory ect. have been described. In Ukraine such brief review has been first presented.

In addition, implications for theories and practices in Ukrainian context have been highlighted. Until recently, scientific research related to career psychology was limited, career growth was not perceived as a serious problem in Soviet Union. This historical background still influences researchers' level of activity. For further development of new opportunities, the construction of theoretical and hypothetical models, rethinking of Western career theories and validation of scales and questionnaires are strongly relevant. Based on a rigorous scientific approach, this will help to analyze career development process in education, medicine, politics and economics.

Key words: *career, concept, theory, model, profession, theoretical review, career psychology.*