

Н. А. Сургунд

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології та педагогіки  
Хмельницький національний університет

## ПОЛІВАРІАНТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В КОНТЕКСТІ СИНЕРГЕТИЧНОЇ ПАРАДИГМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

*У статті розглядається проблема професійної мобільності особистості на основі синергетичної парадигми під час дослідження системи професійного розвитку особистості та можливості забезпечення на цій основі поліваріантної професійної кар'єри. Поліваріантна динаміка кар'єрного розвитку під час долаття криз професійного розвитку забезпечується в моменти переходів від однієї траєкторії професійно-кар'єрного руху до іншої на основі синергетичності процесів професійної мобільності особистості.*

**Ключові слова:** професійна мобільність, професійна кар'єра, професійні кризи, поліваріантна кар'єра, синергетична система професійного розвитку особистості.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку суспільства темп життя та перебіг професійної діяльності людини характеризуються надзвичайною динамічністю. Із другої половини ХХ століття, а особливо в нинішній період, характер професійної діяльності сучасного фахівця в умовах ринкової глобалізації економіки визначається посиленням динаміки змін у професійній сфері, мобільності змісту та форм професіоналізованої праці та підвищення значення розвитку професійної мобільності працівника. Згідно з позицією дослідників ([3; 7; 8; 9; 10; 12 та ін.]) пришвидшення розвитку технологій праці, кардинальність і темпи соціально-економічних процесів, а також зростання за експонентою обсягів і новизни інформації визначають актуальність потреби в підготовці сучасного професійно мобільного працівника, здатного конструктивно й ефективно адаптуватися до змін виробничих потреб і умов об'єктивної мінливості ринку праці.

Ця актуальність відображає, поруч зі звичайними кваліфікаційними вимогами до працівників, розвиток нових вимог: швидко освоювати нові знання та технології в умовах динамічності ринкових змін, легко переходити від одного виду праці до іншого, конструктивно реагувати в умовах варіативної мінливості (невизначеності) розвитку кар'єри на перспективу динаміки фахових змін тощо. Сучасний ринок праці, як звертає увагу Є. Іванченко, диктує підвищені вимоги до підготовки фахівців, спроможних до конкурентної боротьби за робочі місця. Потребами сучасності є не тільки фахова підготовка працівників, але й підготовка професійно мобільних фахівців, що можуть у професійному житті легко адаптуватися до нинішніх динамічних змін, зумовлених соціально-економічною мінливістю [3, с. 4–17]. Оскільки в

умовах розвитку кризових процесів у суспільстві (зокрема й в Україні) професійна мобільність є одним із соціально стабілізуючих факторів ([2; 3; 6; 7; 11]), можемо констатувати, що потреба підготовки професійно мобільного фахівця стає вимогою сучасності.

Проблема професійної мобільності протягом останніх десятиліть стає об'єктом поглибленого вивчення багатьох галузей наук, зокрема й психології [2; 4; 5; 8; 10; 11; 12]. Поглиблення досліджень різноманітних психологічних аспектів проблеми професійної мобільності (в аспекті синергетичного характеру процесів, що її зумовлюють) сприяє вирішенню на соціально- й індивідуально-психологічному рівнях важливих науково-практичних завдань у сфері освіти, підвищенню якості професійної підготовки майбутніх фахівців, перепідготовки кадрів, розвитку кар'єри, трудової зайнятості населення, подолання особистісних і професійних криз сучасного фахівця, професійного розвитку особистості й ін.

Розуміння синергетичної сутності професійної мобільності особистості як психологічного феномена характеризує новий погляд на проблему професійної мобільності в рамках як соціально-професійної системи в цілому, так і системи професійного розвитку особистості зокрема. Дослідження аспектів професійної мобільності з позицій синергетичного підходу [1; 5; 10; 11; 12] надає нові можливості для пізнання цього феномена в контексті синергетичної парадигми професійного розвитку (професійної кар'єри) особистості фахівця, визначення характеру взаємозв'язків між факторами, що зумовлюють цей розвиток. Це відкриває перспективи вдосконалення процесу формування усвідомленої здатності фахівця в умовах невизначеності до конструктивних мобільних змін

змісту та форм професійної діяльності для подолання криз професійного розвитку. Метою цього є визначення синергетико-психологічної стратегії формування та розвитку професійної мобільності в майбутніх фахівців у ході навчання у ВНЗ.

Аналіз ще в 1980-х роках наростаючого темпу та якісного характеру змін у сфері професійної діяльності дозволив американському досліднику Д. Джессеру зробити висновки, що висока мобільність кар'єри сучасного працівника, на відміну від першої половини ХХ століття, стала вже не винятком, а нормою. Д. Джессер (D.L. Jesser) відзначав, що в ринкових умовах середньостатистична людина змінює місце роботи (що не отожднюється безпосередньо з робочим місцем) до п'яти разів протягом періоду працездатності, тим самим реалізуючи на практиці концепцію множинності (поліваріантності) кар'єр сучасного працівника. Зміни місця роботи як прояв професійної мобільності в процесі розвитку кар'єри працівника визначаються закономірностями процесу зняття невідповідності між людиною (на основі психологічної активності внутрішнього «Я») і робочим середовищем як умовами соціально-професійної діяльності [15].

Нинішні процеси модернізації соціально-економічної сфери суспільства зумовлюють нестабільність і значні динамічні трансформації на ринку праці. За даними досліджень, більшість професій протягом 5–10 років суттєво змінюються в умовах динамічного осучаснення вимог до професійної змістовності праці та компетентності фахівця або ж стають неактуальними на ринку праці. Особливістю сучасного світу професій є заміна потреби монопрофесіоналізму поліпрофесіоналізмом [3; 7; 9], а також необхідність для забезпечення позитивного динамізму кар'єри працівника протягом життя мобільно оновлювати професійно необхідні знання та перенавчатися у фаховій сфері, продовжувати освіту, освоювати інновації, підвищувати чи змінювати кваліфікацію та професійний статус/позицію [2; 3; 4; 6; 7; 10; 11 та ін.]. Унаслідок цього проблема професійної мобільності особистості (професійної мобільності сучасного фахівця) визначається актуальністю в сучасний період, оскільки професійна мобільність визначає ефективну можливість самоактуалізації та поліваріантності адаптивного реагування фахівця як суб'єкта професійного розвитку на динамічні зміни, що відбуваються у сфері його професійної діяльності та кар'єри.

Складність феномена професійної мобільності характеризується тим, що проблема професійної мобільності є предметом уваги таких наук, як соціологія, економіка, педагогіка, психологія, акмеологія тощо, і її необхідно розглядати на основі різних підходів як складну систему з погляду її сутнісної багаторівневості та багатоаспектності.

Така складність явища професійної мобільності дозволяє вивчати її на основі синергетичної парадигми для складних систем різної природи в контексті проблематики професійного розвитку особистості. Така синергетична парадигма дозволяє, як звертає увагу В. Толочек, із погляду психології праці найбільш перспективно, адекватно та змістовно повно відобразити сутність процесів життєдіяльності людини у зв'язку з її професійною діяльністю [12, с. 371].

Так, у синергетичному контексті явище професійної мобільності було досліджено Н. Сургунд [11] як елемент регулювання ринку праці на основі комплексного економіко-психологічного підходу, що передбачає застосування економічних, психологічних та інших знань у вивченні проблематики професійного розвитку особистості сучасного фахівця. Суб'єктами професійної мобільності були визначені особи з професійно-особистісною активністю поведінки (як зайняті на ринку праці особи (працюючі працівники), так і незайняті). Для суб'єктів професійної мобільності формою професійно-особистісної активної поведінки є їх участь у пошуку робочого місця; іншого робочого місця; іншої професійної позиції/професійного статусу; іншої професії; іншого змісту праці, що задовольняє їх потреби [11].

Визначено, що означені Ю. Маршавіним, В. Онікієнко й іншими науковцями характеристики складної системи регулювання ринку праці (багатоманітність взаємозв'язків компонентів і підсистем і їх зв'язків із зовнішнім оточенням (відкритість, здатність до саморозвитку, принципи самоорганізації, біфуркації, багатомірної детермінації) [6, с. 54–84; 7, с. 10]) свідчать про те, що система регулювання ринку праці є відкритою, нелінійною та нерівноважною системою, тобто синергетичною.

Відзначимо, що в цій синергетичній системі професійна мобільність (мобільність робочої сили) є еволюційно-регулюючою підсистемою, що характеризує синергетичний динамізм змін попиту на працю. Етапи функціонування системи характеризують синергетичний процес її еволюції, який циклічно (у формі S-подібних циклів) відтворює траєкторії розвитку системи на як на етапах її зростання, так і на етапах її кризової трансформації – переходів на нові S-цикли в умовах ринково-економічного динамізму. При цьому явище професійної мобільності передбачає необхідність розвитку на особистісному рівні суб'єктів праці їх професійної активності як готовності та здатності до внутрішніх психологічних переходів на нові програми професійної діяльності, що в зовнішній сфері визначає конструктивну можливість змінювати зміст, місце та сферу фахової діяльності, тобто професійно-мобільну поведінку. Таким чином, професійна мобільність як скла-

дова частина синергетичної системи регулювання ринку праці визначається як його невід'ємний елемент для подолання криз розвитку на соціально-та індивідуально-психологічному рівнях професійного розвитку особистості [11].

Кризові явища психологічною наукою визначаються як невід'ємний атрибут динамічного процесу професійного розвитку особистості [4, с. 213–217]. Дослідниками наголошується, що професійні кризи викликають перебудову психологічної структури особистості, зміну соціально-професійної спрямованості та вектора професійного руху. Породжуючи психічну напругу, кризи стимулюють професійний розвиток особистості фахівця, сприяючи усуненню кризових протиріч [1; 2; 4; 5].

Професійні кризи розглядаються як закономірна складова частина перебігу в онтогенезі криз розвитку особистості на базі визначення провідних детермінант розвитку (Л. Виготський, С. Гледдінг, О. Леонтьєв, Е. Зеєр, Е. Еріксон, Д. С'юпер та ін.). При цьому професійний розвиток людини визначається як складова частина психічного розвитку особистості, який супроводжується кризами розвитку. Професійний розвиток являє собою процес і результат активної взаємодії особистості із соціально-професійним середовищем і реалізується на рівнях як інтропростору особистості, так і її екстрапростору (Е. Зеєр, С. Максименко, А. Маслоу, К. Платонов та ін.).

Висновки Е. Зеєра свідчать про те, що професійний розвиток особистості на базі принципів детермінізму й індетермінізму визначається як синергетична система, засадничими характеристиками якої є відкритість, самоорганізація, саморозвиток, нелінійність, незворотність, нерівноважність, нестійкість, багатоваріантність (поліваріантність) вибору шляхів розвитку. Ця система функціонує в динамічному «просторі професійного розвитку особистості» [5, с. 18–22, 30–39]. У такій синергетичній системі в критичні моменти розвитку (у критичних точках професійних криз – «точках біфуркацій») на базі процесів професійної мобільності особистості відбуваються зміни вектора професійного розвитку фахівця для подолання кризи (А. Деркач, Е. Зеєр, Е. Симанюк, Н. Сургунд та ін.). Основним компонентом такої синергетичної системи виступає людина, що визначає стохастичність характеру динаміки синергетичної взаємодії факторів системи [1, с. 78].

Як відзначає Е. Зеєр, перехід від одного рівня професійного розвитку до іншого рівня розвитку виводить вже наявну систему взаємодії особистості із соціально-професійним середовищем зі стану рухливої (динамічної) рівноваги. Порушення рівноваги синергетичної системи професійного розвитку відбувається на основі змін (синергетичних за характером) під впливом факторів

невизначеності (вірогідності) соціально-професійної ситуації, змін професійного статусу/позиції фахівця, переходу до нового змісту провідної професійної діяльності й ін., що обов'язково означає професійно-психологічну перебудову особистості. Нерівноважність і нестійкість системи професійного розвитку фахівця супроводжуються флуктуаціями, особистість немов «коливається» (у ході когнітивної активності – Н. С.) перед вибором подальшого сценарію професійного життя. Флуктуації, зумовлені змінами умов і факторів професіоналізації діяльності особистості, породжують суб'єктивні й об'єктивні труднощі, міжособистісні (соціально-професійні) і внутрішньоособистісні конфлікти. Розвиток цих психологічних проблем призводить до криз професійного розвитку. Суб'єктивне переживання цих криз сприяє виникненню критичних моментів – точок біфуркацій, які й спонукають особистість до пошуку нових шляхів реалізації професійної біографії. Нові варіанти професійного майбутнього, що реалізуються в системі професійного розвитку, зумовлюють нові траєкторії професійного розвитку особистості [5, с. 39–40]. Базуючись на цьому положенні, ми поділяємо позицію Е. Зеєра, що, незважаючи на нелінійність і нерівноважність (синергетичний характер) системи професійного розвитку особистості, «можливим є прогноз професійного розвитку людини» [5, с. 38], тобто в умовах криз професійного розвитку можливим є *прогнозований* (!!! – Н. С.) перехід до нових траєкторій особистісно-професійного руху фахівця [10].

Зауважимо нашу позицію в цьому питанні – «інтерактивну стратегію поведінки фахівця для конструктивного додання професійних криз у системі його професійного розвитку на основі розвитку здатності до спрямованих (керованих і самоконтрольованих) переходів на нові траєкторії професійного руху в точках біфуркації системи, що ми й розглядаємо як професійну мобільність. Професійна мобільність – це своєрідний безкатастрофний «місток» між циклами професійного розвитку фахівця в синергетичній системі професійного розвитку особистості, «місток», який в умовах професійних криз психологічно забезпечує багатоваріантність вибору шляхів професійного розвитку особистості та спрямовано забезпечує на нових траєкторіях руху акме-прогрес соціально-професійного потенціалу особистості фахівця. У точках біфуркації синергетичної динаміки системи професійного розвитку особистості фахівця, на основі сформованої та розвинутої професійної мобільності, особистість може спрямовано та конструктивно здійснити самоєфективний «докатастрофний» перехід на нові траєкторії свого професійного розвитку. При цьому професійна мобільність як фактор майбутнього в реальному професійному нинішньому виступає атрактором

системи, мобільно визначаючи можливе професійне майбутнє на основі попередньо сформованої готовності особистості до самоефективної багатоваріантності професійних змін [10].

Зауважимо, що професійно-психологічна перебудова особистості фахівця в умовах розвитку кризи – при синергетичній динаміці переходу від старого рівня професійного розвитку до нового – означає гармонізацію суб'єктивних інтроособистісних позицій фахівця з новими соціально-професійними умовами його діяльності за багатоваріантності шляхів реалізації професійної кар'єри.

**Мета статті.** У той же час необхідно констатувати, що тематиці професійної мобільності як важливої складової частини синергетичної системи професійного розвитку особистості та вивченню принципів її синергетичної динаміки поки що присвячено дуже мало досліджень. Застосування принципів синергетичного розвитку стосовно засад реалізації працівником багатоваріантності шляхів ефективного професійного руху (побудови кар'єри) майбутнього фахівця визначає нові можливості його підготовки. Виходячи із цього, метою цієї роботи є аналіз проблеми професійної кар'єри людини в контексті синергетичного підходу до професійної мобільності як фактора забезпечення особистісно-конструктивної поліваріантності траєкторій професійного руху в процесі професійного розвитку особистості.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «професійний розвиток особистості» та «професійна кар'єра» в нинішніх умовах динамічних взаємодій людини зі світом професій сучасною наукою все частіше розглядаються як синонімічні поняття. Якщо до середини ХХ ст. поняття професійної кар'єри як професійної діяльності тільки «на службі» розглядалось окремо від інших процесів соціальної й індивідуальної життєдіяльності особистості, то в другій половині століття розуміння цієї проблеми почало активно змінюватися. Професійна кар'єра суб'єкта професійної діяльності на основі різних наукових підходів, зокрема в психології праці та психології професійного розвитку й ін., стала розглядатись як активність суб'єкта праці в різноманітних системах «суб'єкт – об'єкт» та «суб'єкт – суб'єкт» в умовах їх активної взаємодії, що зумовлює професійний розвиток (професійне становлення) особистості, її професіогенез [1; 4; 5; 12].

Відзначається, що розвиток кар'єри людини є складним процесом, який включає особистісно-індивідуальну (внутрішню) і соціально-професійну (зовнішню) складові частини та відбувається протягом життєвого шляху людини в умовах мінливості перебігу її професіоналізованої діяльності. При цьому поняття кар'єри розглядається як поділений на певні проміжки (певні цикли) життєвий

шлях людини, пов'язаний із її професійною роботою. Поняття кар'єри D. Super визначає як ланцюг подій, що загалом формують життя; як послідовність професійних занять та інших життєвих ролей, які разом виражають багатоваріантність різних професійних ролей на різних професійних позиціях працівника відповідно до узагальненої моделі саморозвитку особистості. Загалом кар'єра як процес професійного розвитку особистості на всьому її життєвому шляху від учня до пенсіонера містить різні професійні ролі працівника разом з іншими непрофесійними ролями [16, р. 4].

D. Brown і L. Brook звертають увагу на те, що розвиток кар'єри людини є процесом усїєї життєдіяльності, який динамічно взаємодіє з іншими аспектами життя. Розвиток кар'єри (тобто процес професійного розвитку особистості – Н. С.) включає в себе процеси вибору, освоєння, адаптації та просування в професії. Невід'ємною частиною цього розвитку є процеси конструктивного вирішення на особистісному рівні працівника як прояв внутрішньої активності та мобільності, професійних проблем або кар'єрних криз, пов'язаних зі змінами змістовності професійної праці (зокрема й професійною переорієнтацією) і відповідними до цього змінами в професійній позиції чи професійному статусі. При цьому розвиток кар'єри людини не обмежується тільки зростанням ефективності її фахової діяльності, але й включає в себе (як інтроузгодження психіки) на внутрішньоособистісному рівні зняття невизначеності у виборі варіантів розвитку кар'єри, адаптивність до динамічності фахової діяльності, боротьбу при цьому зі стресом не тільки в професійній сфері, але й в умовах усїєї позапрофесійної життєдіяльності [13].

В. Толочек наголошує, що в сучасних динамічних умовах розвинутого суспільства професійний розвиток (розвиток кар'єри) особистості все частіше здійснюється на основі принципу мультिवаріативності (багатоваріативності) кар'єри. Це характеризує можливість не тільки передбачуваного просування у вже обраному професійному напрямку, але й неодноразову можливість протягом життя змінювати сферу професійної діяльності, переміщуючись або на аналогічну соціальну позицію, або ж відносно швидко здійснювати професійний рух за новим фахом [12, с. 374]. Зауважимо при цьому, що, як і при «лінійному» варіанті розвитку кар'єри, так і при мультिवаріантному способі побудови професійної кар'єри особистості фахівцю необхідно конструктивно долати кризи професійного розвитку.

Слід відзначити, що автором концепції «багато-гранної» (поліваріантної) кар'єри (protean career) є американський дослідник Дуглас Холл (D. Hall), який у співпраці з багатьма провідними західними науковцями розвинув її, перетворивши протягом останніх десятиліть на загальноприйнятну у

світовій науці теорію поліваріантної кар'єри [14]. Особливістю цієї теорії є те, що підхід до проблеми розвитку кар'єри відбувається на основі визнання унікальності поліваріантного кар'єрного шляху (траєкторії професійного розвитку) кожного працівника як системи. Концепція поліваріантної кар'єри передбачає, що працівники повинні володіти не конкретним набором обмежених навичок і вмій, а свого роду метавміннями, серед яких найголовнішими на основі принципів самоорганізації системи є здатності до швидкої адаптації при мінливості соціально-професійних умов (здатності до професійно-мобільних переходів на нові вектори ефективного професійного руху) і здатності до ефективного самонавчання на психологічній основі розвитку самоефективності особистості.

Багатоваріативна специфіка професійного розвитку визначає процес розвитку кар'єри як динамічне поліваріантне проходження людиною не одного, а сукупності кар'єрних циклів, кожний із яких складається з міні-стадій професійного розвитку (входження – освоєння – досягнення майстерності – відхід) і чергується з періодами навчання. Весь цей процес протягом періоду життєво-професійної активності може розгортатися в просторі не тільки однієї професії, а й різних сфер діяльності, різних організацій, відмінності функціональних завдань, змін змісту праці. Теорія поліваріантної кар'єри визначає можливість наявності множинності піків розвитку та спадів (криз професійного розвитку – Н. С.) на траєкторії професійного руху, тимчасових повернень на попередній рівень як змін вектора професійного розвитку, динамічних змін місця, статусу, виду та змістовності фахової діяльності [14]. На нашу думку, така поліваріантна динаміка кар'єрного розвитку в моменти переходів від однієї траєкторії професійно-кар'єрного руху до іншої забезпечується на основі процесів професійної мобільності особистості.

Оскільки поліваріантність професійного розвитку (професійної кар'єри) розвивається в умовах складної різнорівневої взаємодії систем «суб'єкт – об'єкт» і «суб'єкт – суб'єкт» (у які активно включений працівник і як фахівець, і як особистість під час виконання різноманітних професійних і непрофесійних ролей), то, як наголошує В. Толочек, найбільш ефективним і перспективним напрямом усебічного вивчення взаємозв'язків і взаємодетермінації складових частин цього процесу як складної відкритої системи на засадах її самоорганізації є синергетичний підхід. Синергетична парадигма вивчення проблеми професійного розвитку особистості та побудови мультिवаріантної професійної кар'єри визначає ефективно застосування в психології праці апарату синергетики для вирішення робочих завдань досліджень: принцип самоорганізації характеризує процеси професійного

розвитку особистості на основі самоефективності (професійного самовизначення, професійного становлення, долаття криз професійного розвитку тощо); параметри порядку синергетичної системи – соціальні (статусні) позиції, професійні та соціальні ролі, професійні кваліфікації тощо; атрактори системи – інтервали між стрибкоподібними якісними змінами соціально-професійної позиції суб'єкта праці як відносно стабільні фази між вираженими кризами професійного розвитку (на початкових етапах зон атракторів (при наближенні до точок біфуркації в умовах наростання динаміки кризи розвитку системи) ефективність забезпечення спрямованих (керованих і самоконтрольованих) переходів на нові траєкторії стабільного професійного руху визначають процеси професійної мобільності особистості – Н. С.); точки біфуркації системи – кризи професійного розвитку особистості; квантовий ефект – етапи професійного розвитку та кар'єри; фрактал – цінності, стиль життя, смислова реальність, що керують суб'єктом як в окремих періодах його професійної діяльності (професійної кар'єри), так і в масштабі всього життя [12, с. 373–375].

**Висновки.** Отже, проведений аналіз проблеми розвитку професійної кар'єри засвідчив, що на основі синергетичного підходу професійна мобільність особистості виступає як фактор ефективного подолання криз професійного розвитку для забезпечення особистісно-конструктивної поліваріантності траєкторій професійного руху в процесі професійного розвитку особистості.

Перспективами подальших досліджень є вивчення когнітивних механізмів забезпечення професійної мобільності особистості як усвідомленої здатності фахівця до конструктивних змін в умовах невизначеності змісту та форм професійної діяльності в динаміці перебігу криз професійного розвитку.

#### Література:

1. Баклицький І. Психологія праці : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 655 с.
2. Іванченко Є. Професійна мобільність майбутніх фахівців. Одеса: СМІЛ, 2004. 120 с.
3. Гринько В. Психологічні засади розвитку професійної мобільності викладача вищої школи: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2012. 209 с.
4. Зеер Э. Психология профессий: учеб. пособие. М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2008. 336 с.
5. Зеер Э. Психология профессионального развития: учеб. пособие. М. : Академия, 2006. 480 с.
6. Маршавін Ю. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 496 с.
7. Онікієнко В., Ткаченко Л., Ємельяненко Л. Розвиток ринку праці України: тенденції та

- перспективи / за ред. В. Онікієнка. Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. 286 с.
8. Пілецька Л. Соціально-психологічні основи професійної мобільності особистості: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. Київ, 2014. 40 с.
  9. Пріма Р. Теоретико-методичні засади формування професійної мобільності майбутнього фахівця початкової освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Луцьк, 2010. 466 с.
  10. Сургунд Н. Професійна мобільність як психологічна основа подолання професійних криз у синергетичній системі професійного розвитку особистості. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Додаток 2 до вип. 36: тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». Випуск 12. Київ: Гнозис, 2015. С. 82–94.
  11. Сургунд Н. Сучасний погляд на проблему професійної мобільності як комплексного елемента системи ринку праці: синергетичний підхід. Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. праць. Київ, 2015. Вип. 2(45). С. 258–263.
  12. Толочек В. Современная психология труда: учеб. пособие. 2-е изд. СПб: Питер, 2008. 432 с.
  13. Brown D., Brook L. Career counseling techniques. Boston: Allyn & Bacon, 1991. P. 5–7.
  14. Hall D. The protean career: A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior. 2004. Vol. 65. P. 1–13.
  15. Jesser D. Career education: Challenges and issues. Journal of Career education. 1983. Vol. 10. P. 70–79.
  16. Super D. Career education and the meaning of work. Washington, DC: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education. U.S. Government Printing Office, 1976. 47 p.

**Сургунд Н. А. Поливариантность профессиональной карьеры в контексте синергетической парадигмы профессиональной мобильности в системе профессионального развития личности**

*В статье рассматривается проблема профессиональной мобильности личности на основе синергетической парадигмы при исследовании системы профессионального развития личности и возможности обеспечения на этой основе поливариантной профессиональной карьеры. Поливариантная динамика карьерного развития при преодолении кризисов профессионального развития обеспечивается в моменты переходов от одной траектории профессионально-карьерного движения к другой на основе синергетичности процессов профессиональной мобильности личности.*

**Ключевые слова:** профессиональная мобильность, профессиональная карьера, профессиональные кризисы, поливариантная карьера, синергетическая система профессионального развития личности.

**Surhund N. A. Protean professional career in the context of the synergetic paradigm of occupational mobility in the system of personality's professional development**

*The article deals with the problem of occupational mobility of the personality on the basis of the synergetic paradigm in the research of the system of professional development of the personality and the possibility of providing on this basis a protean career. Protean dynamic of career development in overcoming with the crises of professional development is provided at moments of transition from one career path of professional moving to another on the basis of synergy of personality's occupational mobility processes.*

**Key words:** occupational mobility, professional career, professional crises, protean career, synergetic system of personality's professional development.