

УДК 159.92

Куций О.А.

ТЕОРЕТИКО-ГІПОТЕТИЧНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ КАР'ЄРИ

Куций О.А. Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри. В статті здійснено аналітико-синтетичне дослідження, метою якого є обґрунтування теоретико-гіпотетичної моделі психологічної складової кар'єри. Проведено огляд минулих та сучасних наукових уявлень про кар'єру та людину в ній. Використано системний підхід, за яким психологічна складова кар'єри змодельована на основі психологічної теорії про структуру психіки людини з урахуванням рівнів її розвитку. До моделі включено два основних механізми розвитку повноцінного професіонала, а саме процеси соціалізації та самоактуалізації. Зроблено припущення про те, що такий підхід може слугувати розв'язанням теоретичної проблеми стосовно сегментарного описання змісту, сутності та основних факторів кар'єри. Перспективами подальших досліджень є апробація на практиці, визначення дієвості та вдосконалення розробленої моделі.

Ключові слова: теорія кар'єри, психологічна складова, системний підхід, моделювання, рівні розвитку кар'єри, соціалізація, самоактуалізація.

Куций А.А. Теоретико-гипотетическая модель психологической составляющей карьеры. В статье осуществлено аналитико-синтетическое исследование, целью которого является обоснование теоретико-гипотетической модели психологической составляющей карьеры. Проведен обзор прошлых и современных научных представлений о карьере и человеке в ней. Использован системный подход, согласно которому психологическая составляющая карьеры смоделирована на основе психологической теории о структуре психики человека с учетом уровней ее развития. Модель включает два основных механизма развития полноценного профессионала, а именно процессы социализации и самоактуализации. Сделано предположение о том, что такой подход может служить решением теоретической проблемы относительно сегментарного описания содержания, сущности и основных факторов карьеры. Перспективами дальнейших исследований является апробация на практике, определение эффективности и совершенствования разработанной модели.

Ключевые слова: теория карьеры, психологическая составляющая, системный подход, моделирование, уровни развития карьеры, социализация, самоактуализация.

Постановка проблеми. Сучасне уявлення про кар'єру суттєво та швидко трансформується в суспільстві. Особливості становлення і розвитку кар'єри сучасного фахівця полягають не тільки в широті кар'єрного вибору і варіативності кар'єрних траєкторій, але й у тому, що сучасному фахівцеві потрібно володіти знаннями набагато більш глибокими і широкими. І кар'єра на сучасному етапі є суб'єктивно усвідомленою власною поведінкою та позицією, що пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини. При цьому необхідним є дотримання умови взаємної зацікавленості в розвитку кар'єри як підприємства, так і самого працівника. Крім того, кар'єра – це комплексне поєднання, яке включає багато важливих позитивних аспектів трудової діяльності та особистого життя. Окрім цього, питання кар'єрного просування персоналу та обґрунтування системи роботи з «вироснування» компетентних як спеціалістів, так і менеджерів є актуальними для сучасної України з низки причин, а саме:

- курс на Європу вимагає такої підготовки спеціалістів, що відповідає її вимогам. Незаперечним є той факт, що система підготовки «працює» з низьким рівнем коефіцієнта корисної дії, тому необхідно зробити її більш ефективною та оптимізованою;
- українське суспільство особливо потребує компетентних ефективних менеджерів, оскільки через них є можливим реалізувати нові плани;
- існуюча система підготовки менеджерів вищого рівня значною мірою орієнтована на роль їхньої особистості. Змінюється керівник і змінюються «правила» роботи організації. Кращим є варіант, коли існує розроблена модель керівника, а всі нові кандидати на посаду мають їй відповідати;
- відповідно до Типового положення про службу управління персоналом державного органу (наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 47) [8], з восьми основних завдань чотири пов'язані із психологічними аспектами кар'єри;
- в Україні немає можливостей проводити чергові «експерименти», спрямовані на пошук кращих варіантів функціонування суспільства загалом. Тому доцільним є аналітико-синтетичне обґрунтування моделей, які з високою ймовірністю достатньої ефективності можуть бути впроваджені у практику.

Окреслена актуальність заявленої проблематики зумовила напрям наукових пошуків автора, що лягли в основу цього дослідження. Знання психологічних аспектів кар'єри необхідне для того, щоб розуміти вплив змістовно-процесуальних та результативних факторів, які детермінують як успіхи, так і невдачі в реалізації кар'єри. Формування теоретико-гіпотетичної моделі психологічної складової кар'єри є підставою для подальших експериментальних досліджень та вдосконалення теорії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Уже понад 100 років тому Ф. Парсонс зауважив, що «краще обирати професію, ніж просто полювати за нею» [2, с. 420]. Однак, незважаючи на численні дослідження, люди продовжують переживати негаряди, що пов'язані з різними аспектами їхнього життя, в тому числі з професійною діяльністю. Це спричинило багато наукових пошуків, які спрямовувались на встановлення закономірностей професійної діяльності та особливостей прогнозування, консультування людини у процесі професійного становлення.

На даний час можна зазначити, що було здійснено декілька спроб теоретично обґрунтувати кар'єру та її фактори (теорії: трейтфакторна Д. Голланда – про типи професійного середовища [10], психодинамічна Г. Роу – роль найближчого соціального середовища та виховання у подальшій професійній спрямованості [2; 9; 11], розвитку Е. Гінзберга – переведення індивідуальних імпульсів у професійні бажання [10], соціально-когнітивна Д. Тідемана, що в основі має комплексне врахування багатьох факторів, але прийняття рішення про кар'єрне просування є її головним компонентом [2]). Разом із цим, як вказують Г. Арулмані, А. Бакші та інші [10], існуючі теорії не забезпечили отримання відповіді на питання про те, що ж є кар'єрою. Ці дослідними прийшли до висновку, що розроблені теорії не є повноцінними для використання, оскільки ментальність, стать та багато іншого, які представлені серед факторів кар'єри, в них не відображені. Вони вказали на такий обмежуючий фактор в теорії кар'єри, як наявність різних культур, що сформувалися. Теорія Ф. Парсона є материнською (західною) і всі подальші теорії прямо чи опосередковано її наслідують. Також вважають теоретичне обґрунтування кар'єри вельми важливим через те, що це може сприяти розв'язанню багатьох існуючих проблем та криз сучасного суспільства шляхом звернення уваги на кожного окремого його представника. Великі сподівання у вказаних теоретиків є щодо досліджень в інших культурних середовищах, що лише наблизить до розуміння сутності кар'єри [10].

Сучасними теоріями кар'єри вважаються теорія хаосу Р. Прайора і Д. Брайта (випадок є основним, а люди є складними системами, що здатні створювати своє майбутнє через визначення певних закономірностей), теорія будівництва кар'єри М. Савіцкаса (ключовими є поняття професійної особистості, кар'єрної адаптації та життєвих цілей, а все, що з цим пов'язане, є динамічним. Психічні властивості за цим підходом не є сталими, оскільки необхідність постійної адаптації їх суттєво деформує. Важливими для обліку є інтерес як більш об'ємне явище, контроль, зацікавленість як часткові елементи діяльності та впевненість в собі), системна теорія меж розвитку кар'єри М. Макмахона і В. Паттона (кожна людина перебуває в своїй індивідуальній системі факторів, що формують певні обставини. Факторів є безліч, але вони функціонують на макрорівні, що з часом обов'язково вплинуть на нижчі рівні, середній рівень представляють випадкові фактори, мікрорівень, на якому відбувається безпосереднє прийняття рішення про кар'єру), реляційна теорія Д. Блуштейна (критерій такий – можливість особи здійснювати вибір у таких показниках, як кількість виборів та їхня якість, а особа усвідомлює себе та свої можливості через стосунки з оточенням) [10; 11]. Їхній огляд свідчить про те, що психологічна складова проігнорована або значно сегментована, а людина розглядається як певний суб'єкт, що періодично потрапляє в рівні умови. Про подібне, а саме про відсутність духовності зазначає Г. Арулмані [11].

Окрім цього, узагальнення літератури [2; 9–11] свідчить про те, що переважна більшість теоретичних джерел присвячена кар'єрному (професійно-орієнтованому) консультуванню, які ще не мають достатніх теоретичних підстав. Можна казати про те, що теоретичні основи кар'єрного консультування ґрунтуються на певному індивідуальному досвіді та можуть бути дієвими в певних конкретних умовах. До вказаного доцільно додати те, що чомусь теорія кар'єрного розвитку розглядає особистість як певний додатковий фактор, а часто лише її певний компонент. Її психологічна складова поки що не є теоретичною основою для обґрунтування моделі кар'єри. Тому шляхом розв'язання вказаної теоретичної проблеми може бути спроба застосувати системний підхід, в якому центральним компонентом є різносторонні психологічні категорії людини (внутрішньопсихічні та соціально-психологічні), що впливають на формування успішного, реалізованого та задоволеного професіонала.

Мета статті: шляхом застосування теоретичного аналізу з наступним системним підходом щодо внутрішньопсихічних та соціально-психологічних категорій, які є факторами кар'єри, розробити теоретико-гіпотетичну модель психологічної складової кар'єри.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Спочатку коротко щодо системного підходу: був сформульований Л. Берталанфі в 40–50-х рр. XX сторіччя під назвою «загальна теорія систем», що орієнтований на пошук універсальних закономірностей складних за організацією об'єктів та вирішувала завдання інтеграції різноманітного наукового знання. Системний підхід у психології, на думку С. Максименка, є способом теоретичного та практичного дослідження та передбачає розгляд кожного психічного процесу, явища чи стану людини як систему. Системою є організована множина елементів, що має відносну цілісність і поліфункціональність, ієрархічну морфологію, яка включає в себе склади й структури (логічні, просторово-часові); динаміку, яка охоплює функціонування і розвиток; особливості та умови існування серед інших систем. Основним критерієм виділення системи вважається її розгляд з боку цільового призначення. Разом із цим, Б. Ломов сформулював шість системних принципів розгляду психічних явищ: різноплановості (розгляду явищ в декількох планах: як відокремленої якісної одиниці, як частини своєї видової макроструктури та мікросистем, у зовнішній взаємодії); багатомірності (необхідність розгляду психічних явищ у різних системах); багаторівневості; ієрархічності; системної детермінованості; розвитку (розгляд явища в динаміці та розвитку) [4, с. 107–110]. П. Анохін доповнив їх основними принципами функціонування системи (не вказано таких, що повторюються): взаємоспівдії (для отримання результату вибірково залучаються компоненти, у яких взаємодія та взаємовідношення мають характер взаємоспівдії); динамічності (пластичність для досягнення результату); саморегуляції (механізм зворотної аферентації та апарату акцептора результатів дії для досягнення результату); мінімізації (включаються лише ті елементи, що необхідні для отримання кінцевого результату і відкидаються всі інші, непотрібні) [1].

Таким чином, системний підхід сприяє виокремленню психологічного компонента кар'єри, всіх його елементів та ієрархії, встановленню їхнього призначення чи впливу, взаємодії (можливий ефект

синергії) та вдосконаленню. Окремі спроби застосувати системний підхід до обґрунтування теорії кар'єри вже мали місце, й доцільно їх спробувати розвинути. На перспективи застосування системного підходу в розробці теорії кар'єри вказали й останні західні теоретики [10, с. 31–37].

Далі більш детально про сучасне розуміння кар'єри. Термін «кар'єра» має такі значення: походить від латинського *carus* – віз, візок та італійського *carriera* – біг, життєвий шлях, терен [9]. Найпопулярніше визначення «кар'єри» – просування вперед по вже обраному шляху діяльності (наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей) [11]. «Зробити кар'єру» – перш за все означає домогтися престижного становища в суспільстві і високого рівня доходу [2]. Як зазначають Г. Арулмані, А. Бакші, Ф. Леонг та Е. Вотс [10], це явище зародилось в Західній цивілізації, але розповсюдилось на весь світ. Його особливостями є те, що маючи в якості бази, за своєю природою походження, професійну діяльність, воно розповсюджується на решту особистісних сфер. У західних наукових джерелах профорієнтація та кар'єра є, фактично, тотожними поняттями й відповідно до цього бачення – завдання кар'єри є ідентичним до завдання профорієнтації. Однак, одна лише профорієнтація не дає відповідь на професійний шлях. Очевидно, що кар'єра є більш широким поняттям хоча б тому, що абсолютна більшість вважає її міждисциплінарною галуззю, яка, окрім різних галузей психології (організаційна, розвитку, управління, соціальна, особистості, гендерна, вікова та інші), включає й соціологію, професійну освіту, геронтологію та інші.

Теорія кар'єри переживає кризу, оскільки розроблені концепції не повною мірою відповідають практичним потребам. Тому практики пішли в активний пошук методів та технологій щодо кар'єрного планування та консультивання. Однак, шляхом подолання кризи може бути визначення головних аспектів кар'єри з практики та перенесення їх на наукові рейки. Отже, про кар'єру можна зазначити таке:

1. Це є процесом, що періодично осмислюється людиною, і в цих моментах вона є результатом. Процес передбачає постійний чи системний рух, розвиток власного потенціалу, який людина намагається реалізувати.

2. Середовище, а більшою мірою культурні особливості визначають перспективи, можливості, цілі, ознаки, критерії оцінки кар'єри на чотирьох рівнях: макро-, мезо-, екзо- та мікрорівні.

3. Кар'єра є потребою абсолютної більшості представників сучасного цивілізованого світу, що реалізується через наявність ресурсів (можливостей) та активність, яку формує мотивація.

4. Уявлення людей про кар'єру є суб'єктивним. Але ключовим його елементом є співвідношення між можливостями та досягненнями. Разом із цим, значну роль відіграє Я-концепція як комплексне усвідомлення себе в минулому, теперішньому та майбутньому. Ступінь самореалізації та подальші плани на неї можуть виступати критерієм успіху кар'єри, при цьому незалежно від соціокультурного середовища та випадкових факторів.

5. Усе різноманіття типів кар'єри має в їхній основі такі критерії розподілу: напрямку руху (управління чи/та спеціалізація); готовності до витрат ресурсів; очікуваний результат або рівень домагань, мети; спосіб реалізації планів.

6. Кар'єра, окрім соціокультурного та соціально-економічного факторів, має ще й соціально-психологічний та психологічний, які комплексно можуть відображати це системне явище.

7. Кар'єрному розвитку властива криза, що може мати різні причини: від суто суб'єктивних (незадоволеність, виснаження, бажання змін, почуття досягнення максимуму, ригідність) до абсолютно об'єктивних (конкуренція, соціально-економічні кризи, кар'єрне плато та інші ситуативні фактори).

Для того щоб визначити психологічний компонент кар'єри, далі коротко розглянемо диференціально-психологічний підхід, що створив передумови для виникнення профорієнтації та визначення типології людей за психологічними категоріями. З українських та сучасних вчених саме А. Палій проаналізував основні теорії та пропонує розглядати людину на таких рівнях, як індивід (єдина нероздільна істота, яка є одним цілим, або окремий представник людської спільноти, фізичний носій психологічних характеристик людини. Його характеристиками є цілісність психофізіологічної організації, що вказує на системність зв'язків; стійкість у взаємодії з навколишнім світом; активність, що забезпечує здатність індивіда до самозміни), особистість (особлива якість людини, що набута в соціокультурному середовищі у процесі спільної діяльності і спілкування; рівень, що координує всю психічну діяльність і поведінкову активність; соціальне обличчя людини; система ставлень до оточуючого світу, інших людей і до себе), індивідуальність (визначення людини з погляду своєрідності її психофізіологічних і психологічних якостей, що відрізняють її від інших людей і характеризують унікальність її можливостей у сфері взаємодії з навколишнім світом; глибинний рівень ієрархічної організації психічних властивостей людини) [6].

Такий підхід є потенційно перспективним для визначення психологічної складової кар'єри, оскільки відображає біологічну, соціальну та індивідуальну частину людини з врахуванням її онтогенезу та особливостей середовища. Також його перевагою є розгляд людини в якості системи, що складається з трьох взаємопов'язаних підсистем. Така кількість елементів сприяє формуванню оптимальної моделі.

Щодо моделювання процедура здійснена за теоретичними положеннями В. Нікандрова [5, с. 311–314] (модель є посередником між явищем і дослідником та заміщає об'єкт, що досліджується. Це можливо, якщо між моделлю і реальністю існує певна відповідність, і модель є аналогом об'єкта) та Ю. Дмирієвої [3] (умовивід за аналогією є логічною основою моделювання, неминуче пов'язане зі спрощенням, з абстрагуванням від прототипу).

Таким чином, теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри може бути відображена у формі схеми, що представлено на *рис. 1*. Однак, модель вимагає пояснень щодо її змісту. Отже, пояснення такі:

1. Процес кар'єри передбачає перехід людини на нові рівні розвитку, й найвищим рівнем є сформована індивідуальність. Саме тому на рисунку кожен вищий рівень зображений більшим за попередній.

2. Індивід розглядається як комплекс задатків, психічних властивостей, схильностей, особливостей психічних процесів, а також стать та вік. Індивід розвивається до рівня особистості через соціалізацію, що буде проходити більш вдало при правильному виборі напрямку професії через повноцінну профорієнтацію. Для рівня індивіда характерним є домінування мотивів, що забезпечують реалізацію його фізіологічних потреб, а саме в їжі, елементарному побуті та безпеці. Цей рівень розвитку персони як професіонала свідчить про невеликий кругозір, низький рівень бажання займатись справою, відсутність бачення себе в професії.

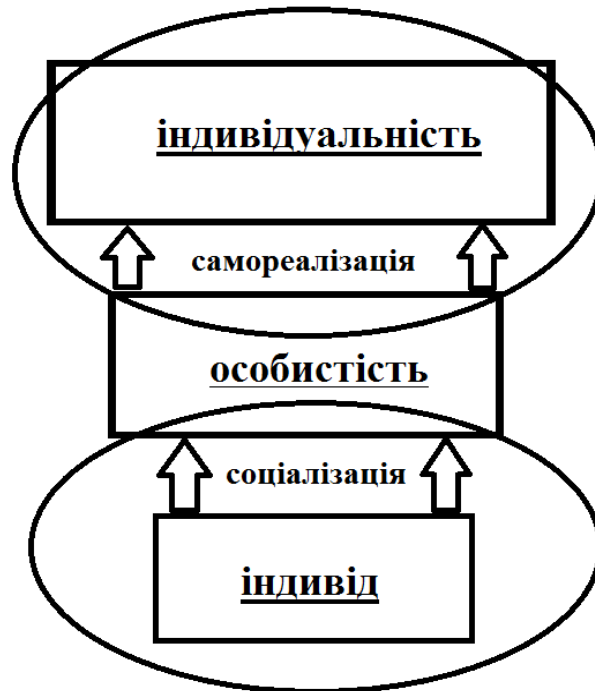


Рис. 1. Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри

3. Особистість є результатом соціалізованого індивіда, що сформувався під впливом середовища та розвитку здібностей. Цей процес супроводжують та формують оточення (на макро-, екзо-, мезо-та мікрорівнях), ментальність, організаційна культура, гендерні особливості, самоідентифікація, наслідування, схвалення, повага, самоідентифікація, соціальні атрибути, мода, стимулювання, схвалення, атракція, почуття власної значущості, успіхи. Вважаємо, що повноцінна кар'єра на рівні особистості може бути досягнутою лише за умов врахування задатків індивіда, їхньому розвитку в соціумі через здібності та надання права вибору, що спричиняє впевненість, усвідомлення себе, своєї ролі, їхнє прийняття та подальший розвиток. Однак, цей рівень не є вершиною професійного, а особливо кар'єрного розвитку.

4. Рівень індивідуальності в розвитку кар'єри свідчить про самоактуалізацію та вихід на новий, якісний рівень професіоналізації, на якому представлені власні переконання, мудрість, талант та майстерність, захоплення справою, самореалізація, визнання, авторитет, незалежність, усвідомлена власна та інша унікальність, розширена мотивація власного, професійного та соціального розвитку, бачення далеких перспектив й наявність послідовників.

Висновки. Проведене теоретичне дослідження з наступним обґрунтуванням теоретико-гіпотетичної моделі психологічної складової кар'єри враховує та поєднує низку уявлень щодо людини, її професійної діяльності та досягнення успіху як з суб'єктивної, так й з об'єктивної позицій. Розгляд психології кар'єри через визначення шляхів переходу на вищий рівень розвитку може претендувати на роль концептуального, оскільки виражає цю науково-практичну категорію як систему, що є єдиним цілим з визначенням зв'язків між підсистемами та іншими системами.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в апробації та перевірці розробленої моделі, а також в її вдосконаленні. Передбачається, що емпіричні дані дадуть змогу з'ясувати об'єктивність розробленої моделі та доцільність її застосування у подальших дослідженнях.

Список використаних джерел

1. Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональных систем / П.К. Анохин. – М. : Наука, 1980. – 197 с.
2. Глэддинг С. Психологическое консультирование / С. Глэддинг ; 4-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 736 с.
3. Дмитриева Ю.А. Метод моделирования в социальной психологии / Ю.А. Дмитриева, В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – Серия : психология. – Вып. № 1. – Т. 6. – Пермь, 2013. – С. 18–26.
4. Кокун О.М. Психофізіологія : навч. посіб. / О.М. Кокун. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 184 с.
5. Никандров В.В. Экспериментальная психология : учебное пособие / В.В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 480 с.
6. Палій А.А. Диференціальна психологія : навч. посіб. / А.А. Палій. – К. : Академвидав, 2010. – 432 с.
7. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения : учеб. пособ. / Н.С. Пряжников. – М. : МГППИ, 1999. – 97 с.
8. Типове положення про службу управління персоналом державного органу. Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 47. Форум державних службовців України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ne-rabu.dk-one.com/t216-topic>
9. Carpenter, H. Your 21st-Century Career: New Paths to Personal Success / H. Carpenter. – New Holland Publishers (NZ) Limited, 2010. – 192 p.
10. Handbook of Career Development International Perspectives / G. Arulmani, A. J. Bakshi, T. L. Leongand. Christ Church University, Canterbury, UK Helmut. – Turin, Italy Springer Science+Business Media, LLC. – 2014. – 750 p.
11. Savickas, M. L. Career Counseling / M. L. Savickas. – American Psychological Association, 2011. – 186 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Anohin P.K. Uzlovye voprosy teorii funktsional'nykh sistem / P.K. Anohin. – M. : Nauka, 1980. – 197 s.
2. Gljedding S. Psihologicheskoe konsul'tirovanie / S. Gljedding ; 4-e izd. – SPb. : Piter, 2002. – 736 s.
3. Dmitrieva Ju.A. Metod modelirovaniya v social'noj psihologii / Ju.A. Dmitrieva, V.G. Grjazeva-Dobshinskaja // Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. – Serija: psihologija. – Vyp. № 1. – T. 6. – Perm', 2013. – S. 18–26.
4. Kokun O.M. Psykhofiziologiya : navch. posib. / O.M. Kokun. – K. : Tsentri navchal'noyi literatury, 2006. – 184 s.
5. Nikandrov V.V. Jeksperimental'naja psihologija : uchebnoe posobie / V.V. Nikandrov. – SPb. : Rech', 2003. – 480 s.
6. Paliy A.A. Dyferentsial'na psykhologiya : navch. posib. / A.A. Paliy. – K. : Akademvydav, 2010. – 432 s.
7. Prjazhnikov N.S. Teorija i praktika professional'nogo samoopredelenija : ucheb. posob. / N.S. Prjazhnikov. – M. : MGPI, 1999. – 97 s.
8. Typove polozhennya pro sluzhbu upravlinnya personalom derzhavnoho orhanu. Nakaz Natsional'noho ahent'stva Ukrayiny z pytan' derzhavnoyi sluzhby vid 03.03.2016 № 47. Forum derzhavnykh sluzhbovtiv Ukrayiny. Interner-resurs / Rezhym dostupu: <http://ne-rabu.dk-one.com/t216-topic>
9. Carpenter, H. Your 21st-Century Career: New Paths to Personal Success / N. Carpenter. – New Holland Publishers (NZ) Limited, 2010. – 192 p.
10. Handbook of Career Development International Perspectives / G. Arulmani, A. J. Bakshi, T. L. Leongand. Christ Church University, Canterbury, UK Helmut. – Turin, Italy Springer Science+Business Media, LLC. – 2014. – 750 p.
11. Savickas, M. L. Career Counseling / M. L. Savickas. – American Psychological Association, 2011. – 186 p.

Kutsyy, O.A. Theoretical and hypothetical model of career psychological component. The article is devoted to the theoretical foundations of career and its psychological component which is an important problem for today's Ukraine. It is noted that in Ukraine there is a large number of problems that can be solved through theoretical and practical research on the staff's career development and formation of highly qualified specialists and management.

The author presents the results of analytical and synthetic research which aimed to study a theoretical and hypothetical model of career psychological component. The review of past and current scientific concepts of career and the man in it. The current theoretical principles of career have not been sufficiently grounded for their full application in practice.

The author proposes to use a systemic approach, in which a psychological component of the career is modeled from the perspective of the differential-psychological theory of the structure of human psyche and based on the levels of human development, i.e. individual, personality and individuality. The model includes two main mechanisms of professional development: socialization and self-actualization. The model also has a description of the procedure, factors, measures and criteria of the professional development assessment. The author emphasizes the importance of career guidance being the basis for successful career development.

This approach might be a solution to the theoretical problem of segmental theoretical description of the content of and main factors in career development.

The follow up research may focus on practical testing of the model in order to find out its effectiveness and drawbacks.

Keywords: theory of career, psychological component, systemic approach, modeling, levels of career development, socialization, self-actualization.

Відомості про автора

Куций Олександр Анатолійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та педагогіки, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна.

Kutsyy, Olexandr Anatoliyovych, PhD on Psychology, associate professor, Department of practical psychology and pedagogy, Lviv State University of Life Safety, Lviv, Ukraine.

E-mail: juliy.alex@ukr.net