

УДК 331.36

**В. Паржницький,**

кандидат педагогічних наук, начальник відділу науково-методичного забезпечення професійної освіти державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти»  
ORCID 0000-0003-0736-4694

**О. Савенко,**

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач сектору наукового та навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності професійної освіти відділу науково-методичного забезпечення професійної освіти державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти»  
ORCID 0000-0001-6079-025X

## КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ: ВИДИ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА

*У статті розкривається зміст поняття «кар'єрне зростання» та сутність аспектів професійного розвитку особистості. Розглядаються види кар'єрного зростання й рівні професійної майстерності та його характеристика. Також особлива увага відводиться розгляду горизонтального та вертикального кар'єрного зростання. Визначається, що проблеми кар'єрного зростання сучасної особистості пов'язані з недостатнім розвитком її кар'єрних орієнтацій щодо активної професійної самоактуалізації, усвідомлення особливостей власного особистісного і професійного потенціалу.*

**Ключові слова:** кар'єрне зростання, види кар'єрного зростання, характеристика кар'єрного зростання, кар'єрне зростання вертикальне, кар'єрне зростання горизонтальне.

**Постановка проблеми.** Тільки в останні кілька років тема кар'єрного зростання набула широкої популярності в середовищі вчених і практиків, що викликано реформуванням всіх основних сфер нашого суспільства, становленням ринкової економіки, які призвели до змін відношення до багатьох процесів і явищ, до сих пір залишалися поза полем зору в силу їх негативного сприйняття або низького рівня актуальності. Те, що раніше вважалося відхиленням від норми, породженням буржуазного суспільства, капіталізму, ототожнювалося з кар'єризмом, сьогодні зводиться в ранг важливого показника розвитку людини в системі соціальної структури, основного фактору і умови покращення соціально-психологічного клімату, підвищення продуктивності праці в організації її конкурентоспроможності.

Звернення до проблематики кар'єрного зростання останнім часом великої кількості дослідників різних областей діяльності породило безліч визначень поняття «кар'єрне зростання».

Кар'єрне зростання – це динамічне явище, тобто процес, що постійно змінюється і розвивається. Кар'єрне зростання може розглядатися як в вузькому, так і в широкому сенсі. У широкому розумінні поняття «кар'єрне зростання» визначається як «загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій, дозвільній)». Кар'єрне зростання – це не тільки просування по службі. Можна говорити про кар'єрне зростання домогосподарок, матерів, учнів [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останні дослідження щодо кар'єрного зростання висвітлювали у своїх публікаціях такі науковці, як: Г. В. Дворецька, В. Т. Лозовецька, В. В. Радул, М. П. Лукашевич, О. М. Кокун, О. Р. Малхазов, Є. В. Гудкова, О. В. Мазяр, В. В. Кириченко, І. Б. Файнман, І. П. Краснощок, І. В. Лебедик, Ю. В. Ковбасюк, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. С. Біскуп, Т. М. Траверсе, Т. Л. Лях, Т. П. Цюман.

**Мета статті** – характеристика кар'єрного зростання, його видів, зокрема кар'єрного зростання вертикального та горизонтального, та потреби у ньому дорослої людини у світлі сучасних соціально-економічних і політичних реалій.

**Виклад основного матеріалу.** Кар'єрне зростання внутрішньо організаційне означає, що конкретний працівник в процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку: навчання, вихід на роботу, професійний ріст, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, відхід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник проходить послідовно в стінах однієї організації. Це кар'єрне зростання може бути спеціалізованим і неспеціалізованим [6].

Кар'єрне зростання в різних організаціях означає, що конкретний працівник в процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку: навчання, вихід на роботу, професійний ріст, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, відхід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник проходить послідовно в різних організаціях. Це кар'єрне зростання може бути спеціалізованим і неспеціалізованим [8].

Кар'єрне зростання спеціалізоване характеризується тим, що конкретний співробітник в процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, вихід на роботу, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник може пройти послідовно як в одній, так і в різних організаціях, але в рамках професії та області діяльності, в якій він спеціалізується. Наприклад, начальник відділу збуту однієї організації став начальником відділу збуту іншої організації. Такий перехід пов'язаний або з ростом розмірів винагороди за працю, або зі зміною змісту, або перспективами просування по службі. Ще приклад: начальник відділу кадрів призначений на посаду заступником директора з управління персоналом організації, де він працює [9].

Кар'єрне зростання неспеціалізоване. Цей вид широко розвинений в Японії. Японці твердо дотримуються думки, що керівник повинен бути фахівцем, здатним працювати на будь-якій ділянці компанії, а не обмежуватись однією окремою функцією. Піднімаючись службовими щаблями, людина повинна мати можливість поглянути на компанію з різних боків, не затримуючись на одній посаді більш ніж на 3 роки. Вважається цілком нормально, якщо керівник відділу збуту міняється місцями з керівником відділу постачання. Багато японських керівників на ранніх етапах своєї кар'єри працювали в профспілках. В результаті такої політики японський керівник володіє значно меншим обсягом спеціальних знань (які в будь-якому випадку втрачать свою цінність через 5 років) і одночасно володіє цілісною уявою про організацію, підкріпленою до того ж власним досвідом. Щаблі цієї кар'єри працівник може пройти як в одній, так і в різних організаціях [14].

Кар'єрне зростання вертикальне. Цей вид, з яким найчастіше пов'язують саме поняття ділової кар'єри, тому що в цьому випадку просування найбільш зрозуміле. Під вертикальною кар'єрою розуміється підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії (підвищення по посаді, яке супроводжується більш високим рівнем оплати праці).

Кар'єрне зростання горизонтальне – вид, що припускає або переміщення в іншу функціональну область діяльності, або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми та ін.); до горизонтального кар'єрного зростання можна віднести також розширення або ускладнення завдань на колишній щаблі (як правило, з адекватною зміною винагороди). Поняття горизонтальної кар'єри не означає неодмінний і постійний рух нагору по організаційній ієрархії.

Кар'єрне зростання приховане – вид, що є найменш очевидним для оточуючих. Цей вид доступний обмеженому колу працівників, які зазвичай мають великі ділові зв'язки поза організацією. Наприклад, запрошення працівника на недоступні іншим співробітникам зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру, отримання співробітником доступу до неформальних джерел інформації, відверті спілкування, окремі важливі доручення керівництва. Такий працівник може займати рядову посаду в одному з підрозділів організації. Однак рівень оплати його праці істотно перевищує винагороду за роботу на посаді.

Кар'єрне зростання ступінчасте – вид, що об'єднує в собі елементи горизонтального та вертикального кар'єрного зростання. Просування працівника може здійснюватися за допомогою чергування вертикального зростання з горизонтальним, що дає значний ефект. Такий вид зустрічається досить часто і може приймати як внутрішньо організаційні, так і форми зростання в різних організаціях.

Добре організована робота у всіх сферах управління персоналом, що дозволяє фірмі не тільки забезпечувати себе кваліфікованими працівниками, а й

будувати на цій основі цілісну політику підготовки і просування працівників усередині фірми, отримала назву внутрішньофірмового ринку праці.

Створення внутрішньофірмового ринку праці дозволяє фірмі значною мірою бути незалежною від коливань зовнішнього ринку трудових ресурсів. Однак формувати такий ринок у повному обсязі, як правило, можуть дозволити собі тільки великі корпорації, які мають можливості орієнтуватися на збереження і розвиток потенціалу кожного співробітника і створюють для цього умови. Основним завданням, яке вирішує організація внутрішньофірмового ринку праці, є збереження накопиченого в фірмі досвіду та кваліфікації, запобігання їх витоку та надання фінансування на підготовку робітників.

Умовою ефективності внутрішньофірмового ринку праці є безперервне навчання і підвищення кваліфікації працівників, що дозволяють планувати і будувати їх просування у фірмі. У навчальних центрах, створених для цього, проводиться розгалужена і ретельно організована робота з цілої низки напрямків:

- вдосконалення горизонтального переміщення кадрів, створення цільових робочих груп і комітетів з метою обміну досвідом та інформацією;
- розширення бригадних форм роботи («гуртків якості» та ін.) з метою реалізації раціоналізаторських пропозицій і створення нової продукції;
- перегляду трудових функцій працівника з посиленням його відповідальності за результати, удосконалення праці та ін.

До недоліків внутрішньофірмового ринку праці можна віднести послаблення конкуренції працівників, оскільки під час вирішення питань їх просування основним критерієм є не індивідуальні характеристики, а стаж роботи у фірмі.

Щоб ефективно управляти своєю діловою кар'єрою, необхідно скласти особисті плани, які мають складатися з трьох основних розділів:

- оцінка життєвої ситуації;
- постановка особистих кінцевих цілей кар'єри;
- приватні цілі та плани діяльності.

В організаціях в рамках системи управління персоналом складаються підсистеми управління діловою кар'єрою і кадровим резервом, функції яких виконують: дирекція, відділ кадрів, начальники функціональних відділів апарату управління організацією, профспілкові комітети.

Тепер розглянемо систему кар'єрного зростання на прикладі лінійних керівників організації. Система передбачає п'ять основних етапів підготовки лінійних керівників.

Перший етап – робота зі студентами старших курсів базових інститутів або спрямованих на практику з інших закладів вищої освіти. Спеціалісти підрозділів управління персоналом разом з керівниками відповідних підрозділів, де проходять практику студенти, проводять підбір студентів, найбільш обдарованих і схильних до керівної роботи, і готують їх до конкретної діяльності в підрозділах організації.

Студентам, які успішно пройшли підготовку і практику, видається характеристика-рекомендація для направлення на роботу до відповідних підрозділів даної організації. Молоді фахівці, які не проходили практику в даній організації, при прийомі на роботу тестуються та їм надається консультаційна допомога.

Другий етап – робота з молодими фахівцями, які тільки що влаштувалися в організацію. Молодим фахівцям призначається випробувальний термін (від одного до двох років), протягом якого вони зобов'язані пройти курс початкового навчання (докладне знайомство з організацією). Крім навчання для молодих фахівців передбачається стажування в підрозділах організації протягом року.

На основі аналізу роботи молодих фахівців за рік, участі їх у проведених заходах, характеристик, наданих керівником стажування, підводяться підсумки стажування і робиться перший відбір фахівців для зарахування в резерв висунування на керівні посади. Вся інформація про участь фахівця в системі службово-професійного просування фіксується в його особовій справі та записується в інформаційну базу даних про кадри організації.

Третій етап – робота з лінійними керівниками нижчої ланки управління. На цьому етапі до відібраних лінійних керівників нижчої ланки (майстри, начальники ділянок) приєднується також частина працівників, які закінчили вечірні та заочні заклади вищої освіти, успішно працюють у своїх колективах і пройшли тестування.

Протягом всього періоду (2–3 роки) з даною групою проводиться конкретна цілеспрямована робота. Вони заміщають відсутніх керівників, є їхніми дублерами, навчаються на курсах підвищення кваліфікації. Після завершення етапу підготовки на підставі аналізу виробничої діяльності кожного конкретного керівника проводиться вторинний відбір і тестування.

Керівникам, які успішно пройшли другий відбір, пропонується для висунення на вакантні посади начальників більш великих підрозділів, їх заступників, попередньо пройшовши стажування на цих посадах, або зараховуються в резерв і у разі появи вакансій призначаються на посади. Решта працівників, які пройшли підготовку, продовжують працювати на своїх посадах; можливі їх горизонтальні переміщення.

Четвертий етап – робота з лінійними керівниками середньої ланки управління. На даному етапі до вже сформованої групи молодих керівників приєднуються діючі перспективні начальники цехів і їхні заступники. Робота будується за індивідуальними планами. За кожним призначеним на посаду керівника середньої ланки закріплюють наставника-керівника вищої ланки для індивідуальної роботи з ним.

Фахівці підрозділів управління персоналом на підставі проведеного аналізу особистих якостей і професійних знань, навичок претендента спільно складають для нього індивідуальний план підготовки. Зазвичай це програми навчання з основ комерційної діяльності, діловим взаєминам, передовим методам управлінської праці, економіки та юриспруденції. На цьому етапі

підготовки передбачається стажування лінійних керівників середньої ланки управління в передових організаціях з підготовкою програм заходів щодо поліпшення діяльності своєї організації (підрозділу).

Щорічно проводиться тестування керівників середньої ланки, яке виявляє їхні професійні навички, вміння управляти колективом, на професійному рівні вирішувати складні виробничі завдання. На підставі аналізу результатів тестування конкретного керівника виносяться пропозиції щодо подальшого просування його по службі.

П'ятий етап – робота з лінійними керівниками вищої ланки управління. Призначення керівників на вищі пости – це складний процес. Одну з головних труднощів складає вибір кандидата, який має задовольняти багато вимог. Керівник вищої ланки управління зобов'язаний добре знати галузь, а також організацію. Він повинен мати досвід роботи в основних функціональних підсистемах, щоб орієнтуватись у виробничих, фінансових, кадрових питаннях і кваліфіковано діяти в екстремальних соціально-економічних і політичних ситуаціях.

Переміщення з одного підрозділу організації в інший повинно починатися завчасно, коли керівники перебувають на посадах нижньої і середньої ланки управління. Відбір на висунування і заміщення вакантних посад вищої ланки повинен здійснюватися на конкурентних засадах. Його повинна здійснювати спеціальна комісія, що складається з керівників вищої ланки (директорів виробництв, філій, заступників директорів та ін.). За участю фахівців відповідних підрозділів управління персоналом і залученням у випадку необхідності незалежних експертів [12].

Для керівників і фахівців, чий потенціал підвищення вичерпаний, але які можуть принести велику користь виробництву, доцільна практика кар'єрного горизонтального зростання. Вона дає можливість оволодіти новими сферами діяльності, підвищити кваліфікацію, майстерність і постійно підтримувати інтерес до роботи.

Кар'єрне зростання горизонтальне здійснюється перш за все у формі ротації, яка застосовується до людей, які потребують багатосторонньої кваліфікації (повернення в свою організацію на більш високу посаду прийнято називати авторотацією). Ротація має такі різновиди:

- переміщення передбачає виконання досвідченим працівником колишніх обов'язків на новому місці в даному підрозділі. Воно використовується у випадку вкрай важливості зміцнення ділянки, подолання конфлікту та ін.;

- перестановка означає отримання нових обов'язків на тому ж рівні управління, але в іншому підрозділі, що є формою підвищення кваліфікації;

- «карусель», тобто тимчасовий перехід працівника в межах організації на іншу посаду або в інший підрозділ, де йому доводиться виконувати функції, які значно відрізняються від колишніх [3].

Наведемо приклад. Кожен працівник, що приходить в японську фірму, зазвичай зобов'язаний не тільки пройти всі шаблі посадової ієрархії,

починаючи з нижчої, але і переходити раз у 2 роки з підрозділу в підрозділ. У компанії «Хонда» кожен керівник середнього рівня вибирає собі сферу діяльності, яку не знає, і працює там не менше тижня. Таким чином, вся діяльність, яка перекриває сферу посадових обов'язків, повинна бути виконана іншим працівником. В результаті формується фахівець широкого профілю.

Така практика дає можливість працівникові:

- виявити свої сильні і слабкі сторони;
- знайти роботу відповідно до здібностей і потреб;
- знайти новий виробничий і управлінський досвід;
- розширити загальні знання, кругозір; краще зрозуміти проблеми інших;
- отримати новий заряд душевних сил, зміцнити впевненість у собі, подолати стрес;
- «знайти себе» і почати нову вертикальну кар'єру [4].

Для виробництва ротация вигідна тим, що послаблює бюрократичні тенденції, допомагає підтримувати контакти між підрозділами, але вона пов'язана з тимчасовим падінням продуктивності, веде до розпорошення знань і навичок, створює ризик, що людина буде не так якісно працювати в іншому підрозділі.

Іншим різновидом кар'єрного горизонтального зростання можна вважати збагачення праці, що існує в наступних формах:

- розширення повноважень (вирішувати проблеми, розпоряджатися ресурсами);
- виконання обов'язків, що відносяться до різних функцій, що не вимагає додаткової кваліфікації (протилежно йому спрощення обов'язків, пов'язане з їх розділенням на складові елементи);
- участь в роботі різних комітетів і спеціальних творчих груп;
- підвищення інформованості;
- чергування видів роботи, які виконуються на одному місці;
- тимчасове призначення на більш високу посаду;
- надання можливості займатися науковою діяльністю;
- розширення неформальних контактів [5].

Для робітників збагачення праці може полягати у відмові від конвеєрної системи, перехід на індивідуальне виконання операцій, збільшення їх різноманітності, суміщення обов'язків, тобто виконання протягом наявного ліміту часу роботи, що відноситься до суміжних професій і посад.

Горизонтальний розвиток є вкрай актуальним для наукової діяльності, а також творчості та інших сфер діяльності, в яких в першу чергу цінується саме особистий професіоналізм людини. Мало хто буде прислухатися до думки директора енергетичного холдингу в питаннях розробки новітніх енергоустановок в той час, як його підлеглий науковий співробітник цілком може бути вкрай вагомою в професійному середовищі особистістю.

Кар'єрне зростання вертикальне практично завжди має на увазі розвиток не з точки зору особистісного професіоналізму, а з точки зору набуття

додаткових навичок адміністрування, управління персоналом і прийняття на себе більшої відповідальності. Кар'єрне зростання горизонтальне передбачає саме розвиток як професіонала в обраній справі, а не розширення сфер відповідальності і перехід в категорію управлінців.

Умовами ефективного впровадження методів збагачення праці вважаються технологічний і функціональний зв'язок робіт, приблизно однаковий рівень їхньої складності і необхідної кваліфікації виконавця, що дозволяє скоротити потребу в додатковому навчанні; можливість отримання відчутного ефекту як для працівника, так і для організації.

Різновидом кар'єрного зростання горизонтального можна вважати зміну професії. У фахівців матеріального виробництва зміна професії відбувається досить часто; у фахівців нематеріального виробництва має місце безперервне професійне вдосконалення.

У рамках кар'єрного вертикального зростання з підвищенням на посаді підвищується і рівень відповідальності людини. Так, вона повинна нести відповідальність не тільки за свої дії, але і за дії своїх підлеглих. При цьому в рамках кар'єрного горизонтального зростання фахівець відповідає все так же в першу чергу лише за свої особисті дії.

Кар'єрне зростання вертикальне накладає певні обмеження на людину – їй необхідно підтримувати свій статус і авторитет керівника, піклуватися про імідж компанії і особистий імідж. В рамках кар'єрного зростання горизонтального можна дозволити собі куди більше свободи – в тому числі приділяти більше часу сім'ї, відпочинку тощо.

Найчастіше люди, що розвиваються в горизонтальному зростанні, куди менш схильні до конкуренції – у багатьох сферах діяльності професіонали прагнуть насамперед ділитися один з одним досвідом і знаходити спільні можливості для розвитку в своїй професії. Те ж саме стосується і просування в рамках однієї і тієї ж роботи – від того, що людина стане кращим фахівцем у своїй галузі, вона не заподіє нікому шкоди, і таке кар'єрне зростання буде виглядати практично завжди виключно позитивним в очах оточуючих. Просування ж вертикальними кар'єрними сходами майже завжди пов'язане з жорсткою конкуренцією і необхідністю триматися за своє місце, що може негативно позначатися на психологічному комфорті.

Практично завжди вибір розвитку кар'єрного зростання горизонтального роблять люди, яким подобається їхня професія і подобається займатися певною діяльністю. Отже, горизонтальна кар'єра куди рідше передбачає ризики професійного вигорання, стресів від занадто високого навантаження та інших проблем, пов'язаних із забезпеченням працівника психологічною стабільністю і комфортом.

У рамках кар'єрного зростання горизонтального не існує ніякої стелі розвитку – завжди можна зробити щось краще, підвищити свою кваліфікацію, знайти нові способи для професійного зростання і самореалізації. В рамках вертикальної кар'єри навпаки – завжди присутня певна стеля, навіть на вищому рівні. Якщо людина вже стала генеральним директором – їй більше нікуди

рости. До того ж просування по вертикальній кар'єрі вимагає експоненціального вкладення зусиль і ресурсів – для кожної наступної сходинки слід вкласти набагато більше часу і сил. Звичайно, є у кар'єрного зростання горизонтального і певні недоліки, що слід враховувати під час вибору подібного спрямування для саморозвитку. До мінусів кар'єрного зростання горизонтального можна віднести такі його особливості: менше зростання зарплатні. Якщо зростання заробітної плати в рамках підвищення по вертикальній ієрархії підприємства можна легко відстежити, то професійний розвиток по горизонтальній ієрархії супроводжується меншими темпами зростання доходів, що може бути досить значимим аспектом для багатьох людей.

Ряд професій, як уже було згадано раніше, припускають, що в рамках горизонтального розвитку як професіонала здійснюється і вертикальне кар'єрне зростання, і навпаки. Насамперед до подібних професій належать ті, що безпосередньо пов'язані з управлінням людьми або бізнесом.

Загалом кар'єрне зростання вертикальне дозволяє домогтися більш важливого статусу в суспільстві і вважається більш престижним з точки зору оточуючих, що теж може позначатися на прагненні розвиватися подібним шляхом.

У рамках розвитку кар'єрного зростання горизонтального вік може стати серйозною перешкодою для подальшого зростання – в першу чергу за рахунок того, що швидкість появи нових технологій вже часто випереджає швидкість адаптації до них людини. І молоді люди швидше можуть розбиратися в них, що знижує цінність суто горизонтального розвитку в багатьох сферах, що найбільш швидко розвиваються.

До професій, в яких розвиток переважно здійснюється саме в горизонтальному напрямку, можна віднести такі сфери діяльності.

Спорт. В рамках спортивної кар'єри багато людей досягають успіху за рахунок свого горизонтального розвитку – досягнення кращих результатів. Водночас в спорті можлива і вертикальна кар'єра. Однак відомих спортсменів зазвичай люди знають куди частіше, ніж будь-яких глав федерацій і людей, що займаються керівною діяльністю.

Мистецтво. У сфері мистецтва практично будь-який розвиток є горизонтальним. Такий напрямок для самореалізації в принципі не має будь-яких меж, правил або обмежень. Звісно, в рамках комерційних проєктів вже можуть створюватися певні об'єднання або компанії. Але загалом будь-який художник, письменник або автор завжди розвивається сам по собі в першу чергу в горизонтальному напрямку.

Інформаційні технології. Програмування – хороший приклад комбінованої горизонтально-вертикальної кар'єри. Найчастіше хороший фахівець і професіонал у своїй діяльності може цінуватися вище, ніж ефективний проєктний керівник, і їхня заробітна плата цілком може бути порівняна одна з іншою. Але в рамках керівництва командою програмістів необхідно все одно мати видатні професійні навички.

Робочі спеціальності. Велика кількість робочих спеціальностей, в тому числі і в Україні, припускають наявність навіть відокремленого нормативно-правового регулювання кар'єрного зростання горизонтального шляхом проходження різних атестацій і отримання нових розрядів.

Наукова діяльність. У рамках наукової діяльності також можливе зростання як горизонтально, так і вертикально. Однак в першу чергу в науковому співтоваристві цінується саме горизонтальний розвиток фахівця як професіонала. Тільки тоді до його думки починають прислухатися, і саме такий науковець може отримувати кращі перспективи для працевлаштування та участі у все більш масштабних і високооплачуваних проєктах [13].

У якості висновку можна відзначити, що на ділі кількість прикладів кар'єрного зростання горизонтального набагато більше ніж наведено вище. Практично в кожній кар'єрі є певний потенціал для горизонтального росту, і не можна сказати, що кар'єрне зростання горизонтальне в чомусь однозначно краще або гірше вертикальної. Вибір щодо направлення свого розвитку кожна людина робить самостійно.

**Висновки.** Кар'єрне зростання виконує важливі функції в трудовій діяльності працівника. Воно стимулює зростання трудової активності, прискорює процеси кадрових переміщень, що дозволяє працівнику зайняти більш високе соціальне становище, сприяє зростанню задоволеності своєю працею. Реальна перспектива посадового просування складається на основі оцінки працівником існуючих умов для просування і самооцінки своїх можливостей. До того ж зміна орієнтирів в кадровій політиці, організація у бік переосмислення ролі і місця людини в сфері трудової діяльності примножить її кадровий потенціал, змінить уявлення працівників щодо своєї професійної діяльності.

### Список використаних джерел та літератури

1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : [монографія]. Київ : 2015, 279 с.
2. Полторак І. С., Колісник Л. О., Лаптурова Я. О. Соціологія : [навч. посіб.]. Дніпропетровськ : НГУ, 2008. 116 с.
3. Лукашевич М. П. Соціологія праці : [підручник]. Київ : Либідь, 2004. 440 с.
4. Дворецька Г. В. Соціологія праці : [навч. посібник]. Київ : КНЕУ, 2001. 244 с.
5. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці : модульний курс : [навчальний посібник]. Житомир : Вид.-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014.
6. Parsons F. Choosing a vocation [Електронний ресурс]. URL : <https://archive.org/stream/>
7. Super D.E. Career education and the meaning of work./ D.E. Super Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 2006.

8. Arthur M. B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of career theory. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press / M. B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, 2009.

9. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory / W. Patton, M. McMahon. URL: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systemstheory.pdf>.

10. Tyler Leona E. Toward a workable psychology of individuality. [Електронний ресурс] / Leona E. Tyler. URL: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-03597-001>.

11. Bimrose J. Institute for Employment Research [Електронний ресурс] / J. Bimrose. URL: <http://www.guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/new-theories/life-is>

12. Savickas M. Career construction: Developmental theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey-Bass, 2002

13. Blustein D. L. (2006). A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.

14. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundary less career world / M. B. Arthur, S. N. Khapova, C. P. Wilderom // Journal of organizational behavior. – 2005. – Vol. 26. – №. 2.

### **Victor Parznytyski, Oleksandr Savenko. Career growth: types and characteristics**

The article reveals the meaning of the concept of "career growth" and the essence of aspects of professional development. The types of career growth and levels of professional skill and its characteristics are considered. Special attention is also paid to the consideration of horizontal and vertical career growth. It is determined that the problems of career growth of the modern personality are connected with insufficient development of its career orientations concerning active professional self-actualization, awareness of features of own personal and professional potential.

**Keywords:** career growth, types of career growth, characteristics of career growth, career growth vertical, career growth horizontal.

#### **REFERENCES**

1. Lozovets'ka V. T. Profesiyna kar'yera osobystosti v suchasnykh umovakh : [monohrafiya] / V. T. Lozovets'ka. – Kyiv : 2015. – 279 s.

2. Poltorak I. S. Sotsiologhiya : [navch. posib.] / I. S. Poltorak, L. O. Kolisnyk, YA. O. Lapturova. – Dnipropetrovs'k : NHU, 2008. – 116 s.

3. Lukashevych M. P. Sotsiologhiya pratsi : [pidruchnyk] / M. P. Lukashevych. – K. : Lybid', 2004. – 440 s.

4. Dvoret's'ka H. V. Sotsiologhiya pratsi : [navch. posibnyk] / H. V. Dvoret's'ka. – K. : KNEU, 2001. – 244 s.

5. Mazyar O. V. Psykholohiya pratsi : modul'nyy kurs : [navchal'nyy posibnyk] / O. V. Mazyar, V. V. Kyrychenko. – Zhytomyr : Vyd.-vo ZHDU im. I. Franka, 2014.

6. Parsons F. Choosing a vocation [Elektronnyy resurs] / F. Parsons. Rezhym dostupu: <https://archive.org/stream/>.
7. Super D.E. Career education and the meaning of work./ D.E. Super Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 2006.
8. Arthur M. B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of career theory. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press / M. B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, 2009.
9. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory [Elektronnyy resurs] / W. Patton, M. McMahon. – Rezhym dostupu: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systemstheory.pdf>.
10. Tyler Leona E. Toward a workable psychology of individuality. [Elektronnyy resurs] / Leona E. Tyler. – Rezhym dostupu: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-03597-001>
11. Bimrose J. Institute for Employment Research [Elektronnyy resurs] / J. Bimrose. – Rezhym dostupu: <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/new-theories/life-is>
12. Savickas M. Career construction: Developmentl theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
13. Blustein D. L. (2006). A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.
14. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundary less career world / M. B. Arthur, S. N. Khapova, C. P. Wilderom //Journal of organizational behavior. – 2005. – Vol. 26. – №. 2.