

## ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ В УКРАЇНСЬКІЙ, РАДЯНСЬКІЙ ТА ПІВНІЧНОАМЕРИКАНСЬКІЙ СОЦІОЛОГІЇ: АНАЛІЗ ДОСВІДУ ДОСЛІДЖЕНЬ

### PROFESSIONAL IDENTITY IN UKRAINIAN, SOVIET AND NORTH AMERICAN SOCIOLOGY: ANALYSIS OF RESEARCH EXPERIENCE

Ця стаття присвячена суперечностям та перспективам розвитку теми професійного самовизначення у вітчизняних суспільних дисциплінах, зокрема соціології. У першій частині з'ясовано, що протягом останніх десяти років у роботах на дану тему в Україні в основному розглядалися проблеми професійного визначення вступників до вищих навчальних закладів, у меншій мірі – школярів та випускників вишів. На основі аналізу літератури було визначено деякі ознаки та наслідки браку розуміння основ даної теми, закладених у минулому, таких як неузгодженість значень і помилкове використання понять, нетривале залучення дослідників до теми, слабкий розвиток категоріального апарату тощо. У другій частині підсумовано радянський досвід досліджень професійного самовизначення, виділено його характеристики як окремого напрямку, зокрема складна історія формування та відділення від психології і педагогіки, а також перевага кількісних методів емпіричних досліджень та практична спрямованість на регулювання державної політики. У третій частині статті розглянуто північноамериканський досвід досліджень кар'єрного розвитку, визначено його основні особливості, які полягають у побудові різноманітних теорій, зосереджених на індивідуальних вимірах кар'єрного розвитку, з метою покращення методик кар'єрного консультування. Запропоновано бачення перспектив подальших досліджень, які полягають перш за все у розширенні теоретико-методологічних засад теми професійного самовизначення, у тому числі за рахунок взаємодії різних напрямів досліджень.

**Ключові слова:** професійне самовизначення, українська соціологія професійного самовизначення, радянська соціологія про-

фесійного самовизначення, теорії кар'єрного розвитку, професійне самовизначення молоді

This article is dedicated to some challenges and perspectives of the topic of vocational self-assignment in the country's social sciences, first of all sociology. In the first chapter it is found out that during the last ten years of research in Ukraine there was given much consideration to problems of students entering universities, and some to school students and university alumni. By analyzing the literature, some signs and consequences of lack of understanding of this topic's roots were indicated, such as: inconsistencies and misuse of some terms, short involvement span of researchers, undeveloped thesaurus and more. In the second part, the soviet experience of vocational self-assignment research was concluded and has been characterized as a branch of research derived from psychology and pedagogy, being mostly centered on quantitative methods of empirical research, and having major purpose of regulating of the state's policy. In the third chapter, the north-American experience of career development experience is considered, its major features are described as mostly centered on theoretical advancements in individual dimensions of career development. The purpose of these advancements was to enhance methods of career guidance. It is proposed that the perspectives of future research lay mostly in broadening of theoretical and methodological basis of the topic of vocational self-assignment, including by interplay of different branches of research.

**Key words:** vocational self-assignment, Ukrainian research of self-assignment, soviet research of self-assignment, career development theories, youth's self-assignment

УДК 316.25:316.61  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.41.8>

**Савченко М.М.**

аспірант відділу соціології культури та масової комунікації  
Інститут соціології Національної академії наук України

**Вступ.** У 2022 році за підсумками вступної кампанії було оголошено, що 95% випускників шкіл в Україні вступили до вищих навчальних закладів [1]. При тому тенденція до збільшення цього відсотку спостерігалася послідовно, починаючи з середини попереднього століття.

З огляду же на реальні потреби економіки, цей процес приводить до таких явищ як надмірна освіта, відкладання початку роботи, збільшення навантаження на систему освіти і бюджетну сферу, і зрештою поширення практики роботи не за фахом серед молоді. Досі природа та наслідки цих явищ в українському суспільстві не є відрефлексованими.

На тему професійного самовизначення, яка цілком присвячена проблематиці входу молоді у світ праці, достатньо регулярно публікують свої роботи психологи, педагоги, соціологи та економісти. Втім, досі не було пророблено достатньо комплексний

аналіз ситуації та не надано оцінку згаданим вище процесам.

Тож у цій статті зроблено спробу діагностувати проблемні моменти та перешкоди на шляху комплексного дослідження теми професійного самовизначення, і дати їй поштовх до розвитку. Для цього, по-перше, потрібно оцінити сучасний стан досліджень, по-друге – порівняти його із минулими дослідженнями, і по-третє – дізнатися, як аналогічні напрями досліджень формувалися в інших країнах. Також ця робота є своєрідним запрошенням для молодих науковців до ознайомлення та проведення досліджень у рамках цієї теми.

Отже, **метою даної статті** є окреслення перспектив дослідження проблематики професійного самовизначення на основі аналізу досвіду її вивчення у сучасній українській, радянській та північноамериканській соціології та суміжних дисциплінах.

**Сучасні українські дослідження професійного самовизначення.** Професійне самовизначення, у найбільш загальному розумінні – це процес, пов'язаний із входженням та участю індивіда або груп (наприклад, покоління) у професійно-економічному житті суспільства, який супроводжується внутрішніми особистісними змінами.

Сучасне вітчизняне наукове товариство протягом останніх десяти років приділяло помірну увагу цій темі з позицій психології, педагогіки, соціології та економіки. Для аналізу стану сучасних досліджень було обрано такі, що порушують певні проблеми суспільного характеру і несуть у собі певну теоретичну або методологічну новизну. Серед авторів таких робіт слід згадати наступних: Г.-М. Саппа, Н. С. Скок, М. Садова, А. О. Садовська, О. Ю. Середа, С. Д. Лучик, В. Є. Кавецький, Ю. В. Білан тощо.

У їхніх роботах порушуються такі проблеми як:

- Організація профорієнтаційної діяльності у школі.

Так, Г.-М. Саппа виділила три стадії професійного самовизначення у шкільному віці, які відповідають молодшій, середній та старшій школі. Також були виділені основні фактори та аспекти, які впливають на професійне самовизначення на цих стадіях, і випробувано методи вимірювання деяких показників, що може бути використано для організації профорієнтаційних зусиль у певних масштабах. [2]

- Фактори професійного самовизначення школярів.

У своїй роботі В. Є. Кавецький і Ю. В. Білан навели результати декількох повторюваних емпіричних досліджень, які оцінювали зміни у впливовості різних соціальних факторів на професійні плани школярів протягом 15 років (1999-2014 рр.) [3]

- Проблема вибору університету та спеціальності.

Роботи Н. С. Скок присвячені виявленню невідповідностей між мотивами та результатами цього вибору молодими людьми. Наприклад, у одному з досліджень 44,2% респондентів зазначили, що обрали спеціальність через її перспективність для кар'єрного зростання, однак потім сумарно 50,4% респондентів визнали, що точно потребують, або скоріше потребують отримання ще однієї спеціальності для вдалого працевлаштування [4, с. 318-319].

Ще низка досліджень присвячена різноманітним наборам факторів вибору університету та спеціальності [5, 6, 7].

- Роль цінностей і ціннісних орієнтацій у професійному самовизначенні молодих людей.

Доволі масштабною за кількістю охоплених країн є робота М. Садової, у якій зібрані дослідження цінностей і ціннісних орієнтацій обдарованих молодих людей [8].

- Статистика щодо подачі документів та вступу до університетів на різні спеціальності [9].

- Поведінка випускників університетів на ринку праці [10].

Аналіз робіт вище зазначених та інших авторів показав, що в сучасній українській науковій літературі існує низка ознак, які вказують на деякі прогалини у розумінні теми професійного самовизначення, здебільшого пов'язані з частковим розривом зв'язку із попереднім досвідом:

- більшість авторів мають лише одну або дві роботи на цю тему, що вказує на її низьку привабливість для дослідників;

- подекуди поняття «професійне самовизначення» і «профорієнтація» вживаються як синонімічні, що є помилковим;

- досі не існує чіткого всезагального визнання щодо того, чи «професійне самовизначення» є процесом, який триває все життя, чи певною подією у житті індивіда, коли він обирає майбутню професію – у деяких роботах поняття використовується без уточнень;

- у психологічних, педагогічних та соціологічних працях професійне самовизначення вивчається з різних точок зору і з різними цілями, і для кожної галузі має відповідно різне (іноді – доволі значуще) значення, що потенційно створює перешкоди для порозуміння між дослідниками з різних дисциплін;

- поняття «професійне самовизначення», яке охоплює доволі складну і багатогранну сферу життя особистості і суспільства, не є достатньо операціоналізованим, і не має чітко асоційованого з ним категоріального апарату.

З огляду на ці обставини, для розвитку даного дослідницького напрямку існує потреба перш за все у комплексному аналізі та осмисленні історії розвитку соціологічних досліджень професійного самовизначення.

Надалі у цій статті там, де це буде доцільно, даний напрям називатиметься «соціологія професійного самовизначення».

**Радянський досвід досліджень професійного самовизначення.** Вперше слово «самовизначення» у науковому контексті було використано у роботах психолога і педагога Л. С. Виготського та його учнів, із яких у цьому контексті слід виділити О. М. Леонтьєва і Л. І. Божович. Тоді ж почало формуватися розуміння самовизначення як процесу, який відбувається у контексті розвитку особистості, найбільше актуалізується у підлітковому віці, та пов'язаний з усвідомленням індивідом власної позиції, місця у суспільстві [11, с. 234].

Пізніше С. Л. Рубінштейн використав слово «самовизначення» для позначення здатності особистості визначати своє ставлення до певних об'єктів зовнішнього та внутрішнього світу

і сам визначає свою поведінку [12, с. 566]. Ще пізніше, у роботах К. А. Абульханової-Славської, учениці Рубінштейна, цілком законірно, з'явилось словосполучення «особистісне самовизначення». Авторкою були розкриті зв'язки між особистістю та її самовизначенням, і зовнішнім середовищем, колективом, а також із фундаментальними проблемами людського життя [13].

Із розвитком теми самовизначення особистості, у науковій літературі з часом з'явилися поняття соціального і професійного самовизначення як складових, компонентів, або скоріше аспектів особистісного самовизначення. Проблемам різних аспектів самовизначення почали приділяти увагу психологи і педагоги, а також соціологи.

У цьому контексті варто згадати психолога і педагога Є. А. Климова та його учня Н. С. Пряжнікова, які стали теоретиками профорієнтації та розробниками її методик. Зазначимо, що вони зокрема розуміли професійне самовизначення як процес, який відбувається протягом усього життя і включає у себе всі події, пов'язані з професійним життям індивіда: від формування ранніх професійних інтересів, вибору професії і поведінки на робочому місці до завершення професійної діяльності [14].

Щодо соціологічного осмислення професійного самовизначення, то 60-х роках розпочались масові соціологічні дослідження проблем молоді у цій галузі. Зокрема у цьому контексті не можна не згадати І. С. Кона, який, хоч і не писав про професійне самовизначення, однак по суті заклав основи для вивчення соціології особистості [15].

Першим, або принаймні найвідомішим із перших, хто зайнявся масовими соціологічними дослідженнями професійного самовизначення молоді, був сибірський науковець В. Н. Шубкін.

Він приділяв увагу таким проблемам як: престиж професій та їхнє сприйняття представниками різних соціальних верств; демографічна складова професійного самовизначення і «демографічне ехо війни»; «успадкування» професії від батьків; вплив системи освіти; специфіка трудового шляху молоді жінки; життєві орієнтації молоді [16].

Тоді ж Шубкін представив схему розподілу особистих планів молодих людей порівняно з реальними потребами економіки, між якими існував значний дисбаланс, що призводило до відчутних економічних проблем. Аби проілюструвати цю проблему, автор уявив плани молоді та потреби народного господарства у вигляді двох пірамід. Одна піраміда ілюструє потреби економіки у робочій силі – у фундаменті лежать найменш привабливі спеціальності, і їх найбільше, а чим вище, тим більш привабливими є спеціальності, але тим мен-

шою є потреба у них. Друга піраміда ілюструє плани та бажання молоді, і вона є перевернутою стосовно першої, тобто найбільш бажаними є спеціальності, які знаходяться вгорі, а найменш привабливими – ті, що знаходяться внизу.

Як наслідок цього дисбалансу, більшість молодих людей, які планували здобути більш привабливу професію, були приречені на невдачу через високу конкуренцію при обмеженій кількості позицій, які б відповідали їхнім прагненням. Отже, зіткнення з реальністю для більшості молодих людей завершувалося руйнуванням їхніх планів і мрій. Зрештою, їм все ж доведеться зайняти яку-небудь позицію у реальній піраміді доступних робочих місць, однак ефективність їхньої роботи та якість життя загалом у такому випадку будуть вже нижчими. З огляду на це, одну з основних цілей досліджень професійного самовизначення Шубкін і Г. А. Чередніченко сформулювали як «своєчасне вирішення невідповідностей між потребами та можливостями суспільства на кожному етапі розвитку і реально існуючими інтересами молоді» [16 с. 43].

Ще одна група дослідників об'єднувала у собі науковців з Естонії, Латвії, Литви та Білорусі: М. Х. Тітма, М. Й. Тальюнайте, Т. І. Адуло, Е. М. Бабосов та інші.

Вони досліджували професійне самовизначення молодих людей не лише через соціально-економічні фактори, такі як загальне ставлення до праці і життя у соціалістичному суспільстві, міграція та особисті життєві плани молоді, але і через вивчення таких сфер життя як дозвілля, моральність, залучення у політику, художні смаки та творчість [17].

Визнаючи у загальних рисах постановку проблеми Шубкіним, причину дисбалансу між потребами економіки і планами молоді ці дослідники вбачали у підвищенні привабливості розумової праці та авторитету вищої освіти, що не було підкріплено належним рівнем автоматизації фізичної праці. Через це виникла ситуація, коли більше половини молодих людей націлені на вступ до університету, тоді як існує реальний брак кадрів у сфері фізичної праці. Це призвело до такого явища як «надлишкова освіта» і продовження періоду навчання, тобто відкладання початку роботи.

«Випускники звичайних класів (на відміну від спеціалізованих класів) практично жодного разу не здійснювали життєвого вибору, і продовження навчання у дев'ятому класі у більшості випадків є перенесенням рішення до моменту завершення повної середньої школи» [17, с. 65] – підсумовують автори, наголошуючи на нездатності молодих людей робити свідомий вибір напряму професійного розвитку.

Відповідно, вирішення цієї ситуації автори вбачали у реформуванні освітніх інститутів,

а саме інтеграції освітніх закладів із виробничими підприємствами, а також створення умов та впровадження профорієнтаційних заходів у школах.

Наступним, особливо цікавим для нас, є київський осередок дослідників: В. Л. Оссовський, Є. І. Головаха, В. Ф. Черноволенко, Н. В. Костенко, В. І. Паніотто та інші.

Свої дослідження учасники цього осередку присвячували питанням впливу сім'ї, школи та ЗМІ на професійне самовизначення молодих людей. Особливо значущим для цієї теми стали дослідження, присвячені становленню соціально-професійної орієнтації, цінностям професії та ціннісним орієнтаціям молодих людей щодо роботи та професій у взаємодії з їхнім професійним самовизначенням. [18]

На відміну від своїх колег з інших країн, київські дослідники вбачали вирішення проблем дисбалансу перш за все у тому, що «...саме планомірне удосконалення технічно-технологічної бази виробництва і перетворення на цих засадах змісту, характеру та умов трудової діяльності були і залишаються головним, стратегічним напрямом у рішенні проблеми розподілу і раціонального використання трудового потенціалу суспільства» [19, с. 172].

При тому, на протигагу деяким дослідникам, які поділяли так званий «антивишівський пафос», автори наголошували, що «Негативною є не орієнтація на виш як устремління до вищого рівня знань, а надто явне домінування соціальної орієнтації над професійною, коли прагнуть вступити до будь-якого вишу, аби мати диплом» [18, с. 70].

Як ще один спосіб врівноваження потреб економіки і планів молоді пропонувалося регулювання престижності професій за допомоги державної медіа-продукції як методу впливу на молодих людей [19].

Підсумовуючи, зазначимо, що як проблематика, так і висновки дослідників проблем професійного самовизначення у радянські часи стосувалася здебільшого державної економічної та освітньої політики. Тобто, проблемі дисбалансу надавалося державного значення, і пропонувалися державні методи впливу на ситуацію з метою її вирішення. Це було цілком природним в умовах планової економіки і тотального державного контролю над усіма сферами життя суспільства. І так само природним є занепад цієї теми після останніх публікацій часів «перебудови», коли радянська система була демонтована, оскільки саме нею великою мірою визначалися цілі та умови досліджень.

Втім, професійне самовизначення як тема досліджень проблем вибору професії та професійного шляху не є унікальною у світі. На даний момент найбільш відомим і впливовим у світовій науці в цій сфері є північноамери-

канський напрям теорій кар'єрного розвитку – “career development theories”.

При тому зауважимо, що помилковим було би перекладати «професійне самовизначення» як “professional self-determination”, оскільки для англомовних людей обидва ці слова означають не зовсім те саме, що для нас, а їхнє вживання разом створить некоректне враження дану галузь досліджень. Натомість, достатньо промовистим для англомовних читачів перекладом поняття «професійне самовизначення» може бути “vocational self-assignment”.

**Північноамериканський досвід досліджень кар'єрного розвитку.** Північноамериканська наукова школа кар'єрного розвитку зародилася у 1909 році. Саме тоді соціальний реформатор Френк Парсонс, автор робіт на теми економіки, філософії і права, презентував свій підхід до кар'єрного консультування. У роботі «Обираючи професію» (Choosing a Vocation) він розкрив своє розуміння кар'єрного розвитку, виділивши три ключові елементи вибору кар'єри:

«1. Чітке розуміння себе, своїх здібностей, здатностей, інтересів, ресурсів, обмежень та інших якостей.

2. Знання потреб і умов для успіху, переваг і недоліків, оплачуваності, можливостей і перспектив у різних напрямках роботи.

3. Уміння розуміти реальні зв'язки між цими двома групами фактів» [20, р. 5].

Таке трискладове бачення, у тій чи іншій формі, у роботах іноземних науковців широко визнається актуальним і досі.

Втім, у той час бачення Парсонса було розвинуте у «теорію рис і факторів», яка панувала у сфері професійної орієнтації аж до 1950-х років. Основним, найбільш узагальненим положенням цієї теорії є те, що індивіди мають унікальні риси, які можуть бути об'єктивно вимірюваними, і які можна поєднати з вимогами певних видів діяльності [21].

Зрештою, у 1951 році Д. Сьюпер видав першу роботу, присвячену формуванню теорії кар'єрного розвитку, яка стала тоді, і досі є однією з найбільш відомих та впливових.

Зокрема у його теорії йдеться про процес змін і втілення «я»-концепції протягом п'яти стадій кар'єрного розвитку: зростання, розвідування, закріплення, підтримування, і занепад. Кожна стадія характеризується особливою важливістю певних соціальних очікувань щодо індивіда та його дій. «Наприклад, на стадії розвідування від молодих людей очікується, що вони оберуть рід діяльності, а протягом стадії закріплення дорослі мають втілити цей вибір і зайняти своє місце на роботі, вдома і у спільноті. Вдале виконання попереднього завдання спрощує наступне» [22, р. 28].

«Я»-концепцію індивіда Сьюпер пояснює як «продукт взаємодії між успадкованими здіб-

ностями..., можливостями розглядати і пробувати певний вид діяльності із певним видом змагання, і уявлення щодо схвалення результатів цих спроб оточенням» [23 р. 351].

У 1959 році Дж. Голланд опублікував першу роботу, присвячену своїй теорії кар'єрного розвитку. З часом вона набула великої популярності, яка також не зменшується і до сьогодні.

Голланд сформулював шість типів особистості на основі схильності до певної діяльності: реалістичний, дослідницький, творчий, соціальний, підприємницький, і конвенціональний. Практичне застосування цієї теорії передбачає визначення типу або типів, притаманних індивіду, і добору такого робочого місця, яке б йому пасувало.

Такими є перші, «класичні» теорії кар'єрного розвитку. Подальша історія теоретизування пов'язана здебільшого із імплементацією різних суспільно-наукових підходів до даної теми, а також їхнім взаємопроникненням та синтезом. Отже, у даній статті ці теорії будуть описані у контексті їхніх витоків: конструктивістські, когнітивістські та системна.

Першою «некласичною» теорією кар'єрного розвитку став конструктивістський «індивідуалістичний підхід» Д. Тідемана, Р. О'Хара і А. Міллер-Тідеман.

Згідно із цим підходом, кар'єрний розвиток відбувається у результаті отримання індивідом нового досвіду та процесів його диференціації й інтеграції: «Диференціація є по суті відділення досвідів один від одного; інтеграція є по суті структурування їх у цілість, яка є більш доступною для розуміння» [24, р. 312].

На основі сформованої таким чином ідентичності та здатності рефлексувати щодо власного досвіду, індивід набуває агентності, приймає рішення та самореалізується у роботі. Саме тому цей підхід названо індивідуалістичним, а також через його позиціонування авторами як такого, який «...дає індивіду можливість зростати і розвивати свою власну теорію кар'єри, а не шукати ширші теоретичні моделі зовні від себе» [25 р. 55].

Індивідуалістичний підхід пізніше став підґрунтям для ще однієї конструктивістської теорії – «теорії кар'єрного конструювання» М. Савіцкаса. У ній описується те, як індивіди будують, або конструюють власну кар'єру, «надаючи значення своїй професійній поведінці, і досвіду, пов'язаному з родами діяльності (occupational experiences)» [25, р. 43].

Це відбувається завдяки взаємодії трьох іпостасей, у яких виступає індивід для власного кар'єрного розвитку: актор, агент, і автор. Під актором мається на увазі об'єктивна поведінка індивіда у різних соціальних середовищах з огляду на його здібності, потреби, цінності та інтереси [26, р. 151]. Агент – носій суб'єктив-

ного погляду на кар'єру, який досягає власних цілей і переслідує власні інтереси, переходячи з одних навчальних і робочих позицій до інших [26, р. 155]. Тим часом автор, інтегруючи поведінку та агентність індивіда у єдиний нарратив, складає власну історію свого життя та своєї кар'єри [26, р. 163].

Ще один вагомий внесок до теми кар'єрного розвитку відбувся завдяки когнітивістському напрямку психології. У 1976 році Дж. Крамбольц презентував «теорію соціального навчання і прийняття кар'єрних рішень». Ця теорія є по суті імплементацією теорії соціального навчання, розробленої психологом українського походження в США А. Бандурою, до теми кар'єрного розвитку.

Крамбольц мав на меті пояснити, як люди приймають кар'єрні рішення. Для цього він виділив чотири основні категорії факторів, які впливають на ці рішення: генетична обдарованість і особливі здібності, навколишні умови та події, досвід навчання (learning experience), і навички підходу до завдань (task approach skills) [27].

Ще одна теорія, заснована на науковому доробку А. Бандури – «соціально-когнітивна кар'єрна теорія». За словами авторів, дана теорія «фокусується на процесах, через які (а) розвиваються академічні та кар'єрні інтереси, (б) інтереси, разом з іншими факторами, сприяють здійсненню виборів, пов'язаних з кар'єрою, і (в) люди досягають різних рівнів продуктивності та наполегливості у своїх освітніх та кар'єрних устремліннях» [28, р. 311].

У центрі даної теорії стоїть ще одне поняття, яке розвинув Бандура – самоефективність (self-efficacy), що означає «вірування індивіда щодо власної здатності організувати і здійснювати певну послідовність дій, яка потрібна для досягнення певних наперед визначених результатів» [29, р. 391]. Центральне місце цього компонента пояснюється його роллю у прийнятті рішень з огляду на особисті цілі та очікувані результати від певних дій.

Теорії, засновані на системному підході до кар'єрного розвитку, почали з'являтися у 80-х роках минулого століття. Найновішою та найбільш повною з них є Systems Theory Framework. У цьому фреймворку інтегровані деталі не лише із попередніх системних підходів, але і загалом з багатьох попередніх теорій та підходів, які були напрацьовані у даній сфері.

Основними елементами фреймворку є два змістовні фактори – індивідуальна система та середовищна система; і три процесуальні фактори – рекурсивність, мінливість, і випадковість.

Індивідуальна система включає у себе всі природжені і набуті біологічні, психічні, когнітивні та іншого роду якості. У тому числі

цінності, здібності, інтереси, навички, «я»-концепція тощо. Підкреслюється, що ці елементи не є безумовними детермінантами дій індивіда, а скоріше стимулами.

Середовищна система є такою, у якій індивідуальна система є елементом. Вона поділяється на два рівні відносно наближеності до індивідуальної системи – соціальна і соцієтальна, які зображують ближчі та більш віддалені від індивіда зовнішні умови. Зауважується, що «Індивіди відносні, вони конструюють своє розуміння себе у відношенні до оточуючих» [30, р. 248].

Під рекурсивністю розуміється властивість елементів системи впливати один на одного у результаті кожної зміни. Оскільки системний підхід не розглядає розвиток як щось лінійне, він не надає значення і причинності. Минуле, теперішнє і майбутнє існують у реальності, сконструйованій індивідом, водночас, і зміни у одному елементі впливатимуть, прямо або опосередковано, і на всі інші елементи, і на зв'язки між ними, а отже і на всю систему.

Мінливість систем є тим фактором, який позбавляє сенсу побудови далекоглядних планів і прийняття остаточних рішень. Будуючи плани у одному моменті існування системи, індивід не може врахувати наслідків усіх змін у оточенні і самому собі, які відбудуться до того моменту. Отже, йдеться скоріше про прийняття рішень у кожен момент існування системи.

Випадковості – це незаплановані події, які змінюють поведінку певного суб'єкта. Точніше, випадковостями називають події, які стали можливими завдяки такій взаємодії елементів, яку індивід не міг передбачити.

Зрештою, автори фреймворку формулюють визначення кар'єри як «паттерн впливів, які співіснують у житті індивіда» [31, р. 263].

Підсумовуючи північноамериканський досвід досліджень кар'єрного розвитку, варто зазначити, що він використовується здебільшого як теоретичне підґрунтя для індивідуального кар'єрного консультування, або профорієнтації. Саме така мета прослідковується від самого заснування цього напрямку Френком Парсонсом, до найновіших праць, у яких під-

креслюється необхідність наведення міцніших мостів між теорією і практикою.

**Висновки.** У результаті аналізу українських публікацій за останні десять років було зроблено висновок, що на даний момент напрям досліджень професійного самовизначення потребує нового комплексного осмислення у сучасних умовах. Це потребує як відновлення зв'язку із історією становлення напряму і з досвідом минулих досліджень, так і розгляду цього напрямку в ширшому контексті.

Для виконання цих завдань було здійснено огляд та аналіз радянського досвіду досліджень на тему професійного самовизначення і північноамериканських теорій кар'єрного розвитку.

Основні підсумки порівняння соціології професійного самовизначення і кар'єрного розвитку як наукових напрямів зображені у Таблиці 1.

Таким чином, ці два напрями соціологічних і соціально-психологічних досліджень, хоча і спрямовані на пошук відповідей на доволі схожі питання, тим не менш є дуже різними за своїми методами, що продиктовано суспільно-економічними умовами їхнього розвитку. Отже, перспективи розвитку галузі можуть полягати у теоретичному і методологічному запозиченні, взаємодоповненні та інтеграції цих двох та інших аналогічних напрямів.

Таким чином, для розвитку соціології професійного самовизначення корисними на даному етапі можуть бути дослідження, які:

- Залучають досвід теоретизування, або продукують нові теорії професійного самовизначення;
- Розглядають індивідуальні виміри професійного самовизначення, наводять мости із соціологією особистості;
- Розширюють область використання якісних і змішаних методів досліджень;
- Визначають певні області використання знань у сучасних умовах.

Зокрема найближчим практичним завданням даного напрямку є проведення рефлексії щодо ситуації, коли більшість молодих людей у країні отримують вищу освіту.

Таблиця 1

**Порівняльна таблиця дослідницьких напрямів професійного самовизначення і кар'єрного розвитку**

Критерії порівняння	Соціологія професійного самовизначення	Кар'єрний розвиток
Переважаючий характер досліджень	Емпіричні	Теоретичні
Об'єкт досліджень	Молодь (велика група)	Індивід
Парадигма	Кількісна	Якісна
Область використання	Коригування державної політики	Розвиток кар'єрного консультування

Джерело: самостійне опрацювання.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Освіта.ua. 95% випускників шкіл стануть студентами вишів, – Шкарлет. Освіта.UA. URL: <https://osvita.ua/consultations/87280/>
2. Саппа Г. М. Професійне самовизначення учнівської молоді як процес: емпіричний аналіз. Український Соціум. 2012, № 2. С. 41–50.
3. Кавецький В. Є. Особливості впливу соціально-економічних чинників на професійне самовизначення. Наукові праці Національного університету харчових технологій. 2015, Т. 21, № 6. С. 63–71.
4. Скок Н. С. Професійне самовизначення та вища освіта в оцінках молоді. Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління. 2014, Т. 15, Вип. 281. С. 316–322.
5. Середа О. Ю. Особливості впливу соціально-психологічних чинників на професійне самовизначення старшокласників. Психологічний часопис. 2019, Т. 5, № 11. С. 268–282.
6. Каденко О. А. Чинники та мотиви, що обумовлюють професійне самовизначення випускників загальноосвітніх шкіл. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2011, № 3. С. 38–41.
7. Болотова В. О., Ляшенко Н. О., Саппа Г.-М. М. Абітурієнт на ринку освітніх послуг: соціологічний аналіз. Право і безпека. 2013. № 3 (49). 11 с.
8. Садова М. Вплив ціннісних орієнтацій на професійне самовизначення обдарованої молоді в різних країнах. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. 2021, № 1. С. 103–111.
9. Лучик С.Д., Лучик М.В. Професійне самовизначення і професійний розвиток молоді. Вісник ЧТЕІ. Економічні науки. 2017, № III(67). С. 16–26.
10. Садовська А. О. Професійне самовизначення студентів – випускників технічного ВНЗ як факт свідомості і поведінки людини на ринку праці (за даними емпіричного дослідження). Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2014, № 3. С. 241–247.
11. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды. М.-Воронеж, 1995. 352 с.
12. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.
13. Абульханова-Славская К. А. Психология и сознание личности. Избранные психологические труды. М.: НПО «МОДЭК», 1999. 217 с.
14. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М.: «Академия», 2007. 503 с.
15. Кон И. С. Социология личности. М.: Издательство политической литературы, 1967. 383 с.
16. Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М.: Мысль, 1985. 240 с.
17. Бабосов Е. М. Выбор молодежью жизненного пути: опыт межрегионального социологического исследования. Минск : «Наука и техника», 1988. 157 с.
18. Профессиональное самоопределение и трудовой путь молодежи / Отв.ред. В.Л.Оссовский. Киев, 1987. - 303с.
19. Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И. Престиж профессий и проблемы профессиональной ориентации. Киев, Наукова Думка, 1979. - 214 с.
20. Parsons, F. Choosing a vocation. Houghton, Mifflin and Company, 1909. 165 p.
21. Zunker, V. G. Career counseling: A holistic approach. (8th ed.). Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole, 2011. 512 p.
22. Super, D. E. Career Education and Career Guidance for the Life Span and for Life Roles. Journal of Career Education. 1975, 2(2). p. 27–42.
23. Super, D.E., Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept. The Career Development Quarterly. 1988, 36. p. 351-357.
24. Miller-Tiedeman A. L., Tiedeman D. V. Career decision making: an individualistic perspective. Career choice and development: applying contemporary theories to practice / ed. by D. Brown, L. Brooks. 2nd ed. San Francisco, 1990. P. 308–337.
25. Miller-Tiedeman, A. L. Learning, practicing and living the new career: a twenty-first century approach. New York: Taylor Francis, 1999.
26. Savickas M. L., David. V. Tiedeman: Engineer of career construction. The Career Development Quarterly. 2008, 56. P. 217–224.
27. Savickas, M. L. Career construction theory and practice. Career development and counseling: Putting theory and research to work / ed. by S. D. Brown, R. W. Lent. 2nd ed. New York, 2013. P. 147–186.
28. Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice / ed.by D. Brown, L. Brooks 2nd ed. San Francisco, 1990. P. 145–196.
29. Lent, R.W. and Brown, S.D., Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. The Career Development Quarterly. 1996, 44. P. 310–321.
30. Bandura A. Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. Prentice Hall, 1985. 544 p.
31. McMahon M., Patton W. Career development and systems theory: connecting theory and practice. 3rd edition. BRILL, 2014. 500 p.