ISSN 2078-144X (print). ISSN 2664-1844 (on-line). Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2019. Випуск

УДК 316.477 (043.5)

DOI: http://dx.doi.org/10.30970/vso.2019.13.08

ФЕНОМЕН КАР'ЄРИ В РОБОТАХ КЛАСИКІВ СОЦІОЛОГІЧНОЇ ДУМКИ

В. В. Кузьмін

Національний університет «Запорізька політехніка»
вул. Жуковського, 64, м. Запоріжжя, Україна, 69063
kuzmin2v@gmail.com

Стаття присвячена дослідженню феномену кар'єри в рамках робіт класиків соціологічної думки. У роботі проаналізовано основні риси розуміння феномену кар'єри в роботах класиків соціологічної думки: К. Маркса, Е. Дюркгейма, М. Вебера та вітчизняних соціологів. Проаналізовано ідеї Е. Дюркгейма з приводу розподілу праці між різними людьми як аспекту кар'єрних звершень різних соціальних груп. Досліджено запоруку кар'єрних звершень у функціональному розподілі трудових практик між різними людьми за їх здібностями за М. Вебером. У роботі порівняно соціологічні та соціокультурні аспекти феномену кар'єри. В тексті наведена класифікація Г. Хофстеде особливостей відносин між організацією та співробітниками в розрізі кар'єрних звершень представників різних суспільних страт. У роботі досліджено ставлення до кар'єрної проблематики представників теорії структурного функціоналізму, зокрема Т. Парсонса та Р. Мертона. Крім аналізу робіт класиків соціологічної думки в роботі наведені думки з приводу феномену кар'єри відомих українських соціологів, зокрема Т. Ізотової, Ю. Палехи, В. Погрібної, В. Пилипенка, О. Бікли, В. Буреги та інших. У статті проаналізовано та порівняно особливості реалізації кар'єрних стратегій в рамках індустріального та постіндустріального суспільств.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрна стратегія, кар'єрні звершення, соціологія кар'єри.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Поняття «кар'єра» є відносно новим у рамках соціологічного дискурсу, але загальна проблематика кар'єрних звершень для соціології не є новою, оскільки вона безпосередньо пов'язана з поняттям праці. Тим більше, що у вузькому розумінні кар'єру можна розглядати як трудовий шлях людини, а цій тематиці присвячено чимало праць класиків соціологічної думки. Вибір пріоритетів розвитку свого трудового шляху посів значне місце в роботах К. Маркса, Е. Дюркгейма, М. Вебера та інших. Зважаючи на те, що згодом поняття «кар`єра» виділилося в окремий елемент трудового шляху людини на нашу думку доцільним є розгляд структурних елементів поняття кар'єра саме в рамках праць класиків соціологічної думки, так як в цих роботах закладені фундаментальні макросоціологічні основи дослідження «кар`єри» та її структурних елементів. Саме дослідження цих основ розширить теоретико-методологічну базу соціології кар'єри та сприятиме новим дослідженням в цій сфері.

Мета статті: дослідити феномен «кар'єри» в роботах класиків соціологічної дум-

ки (Е. Дюркгейм, К. Маркс, М. Вебер, М. Фуко, Р. Мертон, Дж. Гелбрейт та інших) та проаналізувати макросоціологічні основи кар`єри як соціального феномену в роботах представників французької та німецької класичних соціологічних шкіл.

Основна частина. Проблема вибору кар'єрної стратегії не могла оминути представників марксизму. Зокрема, К. Маркс є автором есе «Роздуми юнака при виборі фаху» [8]. У рамках зазначеного есе він розглядав людину як цілераціональну істоту, яка має позитивістські настрої, головний вектор яких полягає в роботі над собою і над навколишнім світом з метою його покращення. Велике значення К. Маркс приділяє процесу реалізації позитивної цілеспрямованості в рамках конкретних рефлексій. Головною перешкодою для будь-якого юнака чи юнки у виборі кар'єрних перспектив є відсутність відповідного досвіду. Молодий К. Маркс припускав можливість консультацій з батьками з проводу вибору професії як такої, так і подальшої кар'єрної стратегії. У той же час він зважає на перешкоди, які можуть виникнути у молодої людини через гендерні та антропометричні проблеми треба вирішувати в рамках конкретних практик соціальної динаміки. У XXI столітті зазначені перешкоди виглядають як стереотипи, на відміну від XIX століття, коли фізична сила мала велике значення при виборі своєї кар'єрної стратегії. Позитивізм молодої людини, виходячи з ідей К. Маркса, повинен був стати частиною класової боротьби для досягнення соціальної справедливості. В другій половині XX століття уявлення про соціальну справедливість суттєво змінилися і соціальне протистояння змінилося на соціальну співпрацю і ця тенденція мала всі ознаки еволюційності, що призвело до актуальності цього принципу і донині.

У роботах класиків соціологічної думки достатньо часто акцентується увага на необхідності суспільного еволюціонування, щоб осягнути нові форми суспільних взаємозв'язків та функціонування суспільних інституцій. Адже деякі соціальні явища та феномени можуть не усвідомлюватися членами суспільства. Наприклад, кар'єра є поняттям, яке констатує цілісність окремих трудових практик. І людина, що вела трудову діяльність, могла усвідомлювати свою діяльність як боротьбу за певні матеріальні блага, які надають їй можливість фізично виживати.

Тому важливими є праці Е. Дюркгейма з приводу розподілу праці між різними людьми. Він диференціював їх за здібностями, а потім оцінював можливості зайняти ту чи іншу посаду або мати той чи інший фах. Дух цієї концепції затверджував ієрархічність кар'єрних уподобань і їхню соціальну обумовленість [5]. Ідеї Е. Дюркгейма були в тренді часу і описували високий рівень кар'єрної спадковості, яка панувала в тодішньому французькому суспільстві та суспільствах інших європейських країн. Як наслідок, люди мали дуже маленький люфт для вільного формування своїх кар'єрних стратегій. У роботі Е. Дюркгейма йдеться про раціональність вибору своєї кар'єрної стратегії, але в той же час вона обмежується як рамками традиційного суспільства, так і застарілими для того часу уявленнями про професійну реалізацію в цілому. Зародки індустріального суспільства з його новими професіями, зумовленими науково-технічним прогресом, в роботах Е. Дюркгейма не давали усвідомлення нових горизонтів для кар'єрних звершень. Подібна ситуація зберігається і зараз, коли світова економіка

© Кузьмін В. В., 2019

ISSN 2078-144X (print). ISSN 2664-1844 (on-line). Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2019. Випуск 13

набуває нових рис, більшість вчених не можуть спрогнозувати актуальних кар'єрних стратегій, спираючись на свої наукові концепції. Головною причиною зазначеного феномену є мислення категоріями своєї епохи в той час, як майбутнє продукує свою власну логіку, що базується на нових поняттях і категоріях, сформованих вже в межах процесів, що створюють саму нову реальність в рамках соціально-трудових відносин. Еволюція соціально-трудових відносин все більше впливає на самі кар'єрні звершення та кар'єрні сценарії. Сьогодні з високою вірогідністю можна спрогнозувати, що в майбутньому може з`явитися соціальний тренд на зменшення престижу праці як такої. В такій соціальній реальності головними факторами соціального визнання особистості в суспільстві будуть заняття креативними видами дозвілля та різні аспекти соціальної анімації. В часи активної наукової роботи Е. Дюркгейма можливість маргіналізації праці і з нею кар'єрних стратегій навіть не розглядалася як елемент соціального буття. Саме тому ідеї Е. Дюркгейма є валідними саме в умовах сучасних соціальних-трудових відносин і можуть зазнати суттєвих змін в майбутньому.

Мода на функціональність та прагнення до інституціональності в світовій науці призвела до актуалізації структурного аналізу різних соціальних явищ та феноменів. Ця тенденція зачепила і кар'єрні стратегії. Наприклад, Г. Хофстеде в роботі «Культура й організації» [15] розглядає організаційну структуру як важливий чинник всіх рефлексій людини в рамках свого трудового шляху. І цей підхід визначає спорідненість між особою та організацією, в якій вона працює. У зв'язку з цим і переносить правила соціального укладу трудового процесу та досвід кар'єрних звершень на свою поведінку в сфері побудови кар'єри в інші організації, де в подальшому вона буде працювати. Подібні рефлексії актуалізуються в вертикально інтегрованих компаніях. У них працівники можуть працювати десятиліттями і реалізовувати свої кар'єрні стратегії за уніфікованими інституціоналізованими та латентними правилами. В кінці XX та на початку XXI століття з появою аутсорсінгових працівників і виробництв почався зворотній процес. Його особливість полягає в тому, що кар'єрні вподобання особистості можуть не мати прямої залежності від співпраці з іншими представниками трудових колективів та великими компаніями.

Г. Хофстеде класифікував особливості відносин між організацією та співробітниками [15]:

1. Дистанція влади між керівниками й підлеглими. Ця особливість визначає ставлення до кар'єрних звершень пересічного працівника організації. Зазвичай чим менша ця дистанція, тим менш бажаними для працівника є стрімкі кар'єрні звершення. Адже пересічні співробітники розуміють наявність влади в рамках організації не як винагороду, а як додаткову відповідальність. У той же час в організаціях, де дуже велика дистанція між керівництвом та пересічними працівниками, останні бажають стрімких кар'єрних звершень, оскільки влада і статус керівництва сприймається як винагорода, а не додаткові обов'язки. В майбутньому зважаючи на сучасні тенденції розвитку провідних суспільств подібні практики маргіналізуватиметься через те, що сучасні соціально-трудові відносини мають тенденцію до інтрактивності як в рамках безпосередніх соціально-трудових відносин між керівництвом та іншими представниками трудового колективу так і між підприємством та споживачами його товарів та послуг. В такій ситуації просто необхідно мати саме прозору систему комунікації між

ISSN 2078-144X (print). ISSN 2664-1844 (on-line). Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2019. Випуск 13

керівництвом та працівниками.

2. Орієнтація на індивідуалістичні цінності, або на цінності колективізму. Кожна із запропонованих стратегій може бути успішною залежно від психологічних особливостей людини чи панівних у суспільстві соціокультурних норм (схильність до колективізму представників азійських народів та до індивідуалізму у європейських народів). Та в той же час для формування кар'єрної стратегії цей принцип є дуже важливим. Адже обравши принцип, що не є панівним в організації, ми ризикуємо отримати додаткові кар'єрні бар'єри. Ця ситуація не є характерною для другої декади XXI століття і високий рівень індивідуалізації є характерним для людей, які працюють саме на розвиток індивідуальної кар'єри, але інтерактивність всіх соціальних процесів сьогодення продукує необхідність поміркованого колективізму, який може бути забезпечений дистанційною формою взаємодії. В цій ситуації людина, що займається розвитком власної кар`єри поєднує колективну взаємодію з індивідуальним виконанням конкретних виробничих завдань.

3. Перевага маскулінних або фемінних особливостей. Зазначені особливості мають гендерну природу і можуть означати фундаментальні прояви сексизму, коли організація не може сприйняти представника не домінуючої статі у трудовому колективі. Прояв сексизму може мати і ментальний характер, коли незалежно від статі в трудовому колективі заради кар'єрних звершень людина вимушена взяти на себе гендерну модель, що переважає в колективі, і це може нівелювати статеву приналежність статі, яка не домінує в організації.

4. Ставлення до невизначеності. Невизначеність є категорією, яка постійно супроводжує діяльність будь-якої організації. Адже більшість приватних компаній працює на результат, і тому відсутність результату в діяльності організацій може призвести до кадрових змін, і до реорганізації самої організації, а у деяких випадках і до її ліквідації. Тому ставлення до невизначеності може або сприяти кар'єрному зростанню, або спричинити кар'єрні кризи, коли людина не зможе адекватно сприймати дух і наслідки невизначеності в діяльності організації.

Організаційний підхід в оцінці кар'єрних звершень особи був характерним і для М. Вебера. Він акцентував свою увагу на впливі релігійних рефлексій на трудову та економічну поведінку особи. Зокрема, у своїй роботі «Протестантська етика та дух капіталізму» він зазначав, що «результатом Реформації як такої насамперед було лише те, що значення релігійної винагороди за мирську працю в рамках професії набуло, порівняно з католицьким розумінням, набагато більшої ваги. Подальший же розвиток ідеї «покликання», у якій знайшло свій вираз це нове розуміння, залежав вже від конкретних інтерпретацій благочестя в окремих реформаторських церквах» [3]. Тобто можна зробити висновок, що саме релігійна складова в новому ставленні до праці суттєво змінила економічні звершення європейських протестантів і пов'язані з ними кар'єрні досягнення, що були найманими працівниками. У подальшому ідеї М. Вебера були критиковані багатьма економістами, але раціональне зерно в спрямованості учасників ринкової економіки до нових економічних та кар'єрних досягнень визнавали як його прихильники, так і опоненти. Сьогодні зазначену теорію М.Вебера багато пересічних громадян і навіть науковців вважають архаїчною і такою, що має важливий саме

ISSN 2078-144X (print). ISSN 2664-1844 (on-line). Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2019. Випуск 13

історичний аспект. Ми вважаємо, що релігійна складова веберіанства полягає саме в релігійній згуртованості деяких секторів економіки в рамках яких належність до тієї чи іншої релігійної громади в сфері побудови власної кар'єри є додатковим фактором успішності.

У іншій праці «Історія господарства. Місто» М. Вебер бачив запоруку кар'єрних звершень у функціональному розподілі трудових практик між різними людьми за їх здібностями. Зокрема, він стверджував, що «із господарської точки зору, людські професії можуть бути розпорядчими або виконавчими. Останні ми називаємо «працею», перші – розпорядженням над працею. Види останньої різні, і їх можна диференціювати як технічно, за характером розподілу одиничних функцій (всередині господарства) між окремими працівниками і їх взаємин між собою, так і економічно, за характером розподілу функцій між різними господарствами і їх відносинами між собою [3]. Отже, в роботах М. Вебера відбувається еволюція соціологічної думки з приводу кар'єрних досягнень, волюнтаристські та позитивістські ідеї К. Маркса, а також функціоналістські сентенції Е. Дюркгейма трансформуються в напрямки кар'єрних звершень, що здійснюються в рамках виконання конкретних виробничих функцій в координатах капіталістичного світу, що відбувся за допомоги соціально-економічних змін не в останню чергу через наслідки Реформації в Європі.

З розвитком в соціології теорії структурного функціоналізму відбувається поєднання як функціональних, так і структурних компонентів кар'єрних звершень особи. Зокрема, відбувається узагальнення трудових і кар'єрних звершень конкретних індивідів до здобутків всього суспільства. Зокрема, Р. Мертон у роботі «Соціальна теорія та соціальна структура» стверджував, що «професійна зайнятість є важливим ядром організації суспільства та важливою частиною повсякденних рефлексій людини в сфері її трудової реалізації. У той час як для суспільства важливим є те, що велика кількість зайнятих у різних сферах осіб формують велику мережу, спрямовану на економічне виживання всього суспільства» [9]. Процес, описаний Р. Мертоном, є частиною початку глобалізаційних процесів у світі, що не оминула і кар'єрні стратегії окремих індивідів. У рамках структурного функціоналізму створені обрії для появи шаблонів кар'єрних стратегій у великих компаніях, які почали отримувати статуси транснаціональних і пошуку реалізації в філіях міжнародних компаній у всьому світі. У межах національних економік мертонівська концепція може бути трактована як реалізація кар'єрних стратегій.

Своє відображення проблема оцінки ролі кар'єрних звершень в організації знайшла і в рамках індустріальної соціології. Представники цього напряму розглядали соціальні явища та феномени крізь призму техногенних систем, в яких яскраво виражені відносини між людиною та машинами. Зокрема, Дж. Гелбрейт у роботі «Нове індустріальне суспільство» стверджував, що «найбільш важливий наслідок застосування сучасної техніки, принаймні з точки зору економічної науки, визначає те, що вона змушує розділити будь-яку таку задачу на складові частини. Таким, і тільки таким, чином можна домогтися впливу систематизованих знань на виробництво» [4]. Отже, апологети індустріальної соціології вважали, що індустріальна економіка буде йти до економіки знань, і тому всі кар'єрні звершення майбутнього мають відбуватися в рамках взаємодії з

ISSN 2078-144X (print). ISSN 2664-1844 (on-line). Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2019. Випуск 13

цивілізацією машин і постійного засвоєння нових знань. Зазначені фактори не втратили актуальності і в постіндустріальній економіці. В той же час формування економіки, яка формується на соціальних мережах та віртуалізації сфери послуг і промислового виробництва формує нове поле формування успішної кар`єри.

У рамках соціології постструктуралізму та постмодернізму особа та її кар'єрні звершення почали нівелюватися. Адже в рамках індустріальної соціології особа в рамках своєї кар'єри використовувала машини для реалізації своїх творчих і технічних розробок. Часто машини тільки контролювали працю людини і були бар'єром лише для людей з низьким рівнем освіти та кваліфікації. У постіндустріальній економіці машини починають заміняти людину в багатьох секторах економіки, і вже людина стає контролером машини. Це характерно для промислового виробництва, яке разом з сільським господарством зменшується в питомій вазі всіх національних економік розвинених країн, що сприяє розширенню сфери послуг. Сьогодні в рамках постструктуралізму великим питанням є визначення нових соціальних структур, які відбуваються шляхом подрібнення традиційних соціальних структур характерних для індустріального суспільства. І саме від того як особистість зможе себе ідентифікувати з тією чи іншою соціальною структуру може залежати успішність її кар'єри.

Російська дослідниця Т. Ізотова, досліджуючи впливи інформаційних систем та інформаційних технологій на соціальне управління, зазначає, що процес реалізації індивіда в рамках взаємодії між людиною та машинами має свої особливості: ускладнення самого процесу, підвищення ролі наукового знання, ускладнення процесу відбору персоналу, обов'язковість професійного володіння інформаційними технологіями, готовність особи до контролю з боку інформаційних систем та інформаційних технологій, актуалізація ролі соціоінженерних технологій, підвищується роль соціально-психологічного компоненту в реалізації управлінських систем окремих підприємств [6]. Усі зазначені особливості функціонування суб'єктів господарської діяльності в рамках постіндустріального суспільства суттєво видозмінюють і алгоритми реалізації кар'єрних звершень пересічних громадян. Це призводить до певних розшарувань серед здобувачів кар'єрних звершень на тих, хто відповідає умовам постіндустріальної економіки, і тих, хто не відповідає. Останнім залишається реалізовувати кар'єрні стратегії в межах традиційного та індустріального суспільств або бути лише частиною найпримітивніших економічних практик, де їхня кваліфікація дозволяє знайти застосування, що відкидає їх на маргінес.

Розширення сфери послуг в постіндустріальній економіці збільшує перелік спеціальностей і сфер, в яких може пролягати кар'єрна траєкторія людини кінця XX – початку XXI століття. Вивільнення значної кількості людей, які працювали на промислових підприємствах, призводить до високої конкуренції на ринку праці, що примушує людину в рамках своєї кар'єрної стратегії застосовувати свої творчі здібності для підвищення своєї конкурентоздатності в нових умовах ринку праці. Зокрема, М. Фуко наголошував на важливості здатності творити, про яку свідчить будь-який малюк, що зіткнувся з новою для нього обстановкою: він вчиться, як її описувати, реагувати на неї, як це слід, вчиться говорити і думати про неї зовсім для нього по-новому» [14]. Дійсно, перехід від умов індустріальної до постіндустріальної економіки можна порівняти з переродженням людини, відповідно продовження її кар'єрної стратегії є по

суті першими кроками малюка в світі дорослих. Такими різними є умови кар'єрної реалізації в умовах традиційного, індустріального та постіндустріального суспільств. Складність цього процесу полягає в тому, що в рамках однієї національної економіки можуть співіснувати елементи всіх зазначених економік. І тому в деяких представників суспільства можуть виникати ілюзії в сфері реалізації своїх кар'єрних стратегій. Наприклад, дівчина з маленького села на Закарпатті може мріяти стати відомим кутюр'є і вважати свої шанси високими, але, перебуваючи в традиційному суспільстві, реалізація її кар'єрної стратегії є майже не можливою. Так і фрезерувальник з Краматорська може вважати свої перспективи на ринку праці дуже високими у випадку еміграції до Лондона, не визнаючи особливостей постіндустріальної економіки Великої Британії.

Теми кар'єри була об'єктом досліджень і вітчизняних соціологів. Зокрема, О. Бікла та В. Бурега розглядають кар'єру як соціальний феномен та багатопланове соціальне явище. Функціональний потенціал кар'єри зводиться до виконання функції образу особистості, вчинків та поведінки [1]. Зазначена концепція кар'єри має представницькі корені і зводиться до репрезентації особистості як в рамках загальносуспільного дискурсу, так і трудових відносинах. Згадані українські дослідники, як і більшість представників пострадянської соціології праці та соціології економіки, розглядають як індивідуальну, так і групову кар'єру. Якщо індивідуальність кар'єри не потребує додаткових пояснень, поняття групової кар'єри є дуже розмитим і до нього прийнято додавати сукупність кар'єрних звершень всіх працівників підприємства чи організації. Така точка зору має право на життя, але, на нашу думку, первинною є саме індивідуальна кар'єра. В постіндустріальну епоху більш важливим є фактор репутаційного успіху в соціальних мережах та дозвіллєвих практиках.

М. Лукашевич вважає, що соціологія кар'єри тісно пов'язана з соціологією виховання та соціологією поведінки і відповідна актуалізація соціологічних досліджень, пов'язаних з поняттям «кар'єра», та становленням соціології кар'єри як окремого напрямку галузевих соціологій відбулися через те, що кар'єра є одним з елементів соціальної мобільності [7]. Тобто кар'єрна стратегія є накопиченням професійних компетенцій в реальних економічних практиках, які дозволяють просуватися щаблями кар'єрних ієрархій конкретних організацій і підприємств. Зауважимо, що зазначена технологія працює лише в розвинених країнах за наявності соціальних ліфтів. Їх відсутність або недостатність призводить до нівелювання соціальної мобільності через кар'єру і, як наслідок, до збільшення соціальної напруги серед ініціативних членів суспільства.

Українські дослідники Ю. Палеха та В. Кудін вважають важливим фактором кар'єрного звершення культуру, зокрема управлінську культуру, до основних концептів якої і доводиться адаптовуватися працівникам, щоб реалізувати свою кар'єрну стратегію [10]. Ця концепція пояснює появу багатьох кар'єрних бар'єрів і дає можливість ефективно їм запобігати. У той же час вибір непріоритетних для сучасної економіки культурних стратегій знижує перспективи особистості ефективно реалізувати власну кар'єрну стратегію.

На думку відомого українського соціолога В. Пилипенка, реалізація кар'єрних звершень особи залежить не тільки від культури, а й від засвоєння основних цінностей ринкової економіки, які можна розглядати як специфічний вид культурних практик. Зо-

крема, «під ринково-економічною культурою, як визначає дослідник, логічно розуміти сукупність таких моделей соціально-економічної поведінки, які є адекватними природі ринкових відносин» [11]. Це твердження є доречним для представників пострадянського простору та країн, які мають тоталітарне та авторитарне минуле, натомість для громадян країн Західної Європи та США усвідомлення цінностей ринкової економіки відбувається автоматично і не є важливою віхою кар'єрних звершень. Сьогодні більш важливим стає засвоєння цінностей та популярних практик так званої електронної економіки, яка через блокчейн та інші інноваційні технології ставить нові стандарти успішності, що автоматично змінює форми успішних кар'єрних сценаріїв.

В українській соціології є альтернативні концепції до культурної складової кар'єрних звершень. Зокрема, на погляд українського соціолога В.Л. Погрібної, визначальним фактором реалізації кар'єрної стратегії є професіоналізм особи. За визначенням дослідниці, професіоналізм – це здатність людини ефективно і якісно здійснювати певний вид діяльності, що трансформується відповідно до умов часу з акцентом на реалізації власного людського потенціалу [12]. Тобто, виходячи з цієї точки зору, кар'єра є відображенням професійної реалізації особи. У межах зазначеного підходу на перший план виходить не середовище з соціокультурними цінностями, а постійне самовдосконалення індивіда, що повинно надавати їй додаткових бонусів в сфері своєї кар'єрної реалізації.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. У рамках статті розглянуто феномен кар'єри в роботах класиків соціологічної думки. У працях класиків світової соціології (Е. Дюркгейм, К. Маркс, М. Вебер, М. Фуко, Р. Мертон, Дж. Гелбрейт та інших) були досліджені окремі елементи теорії кар'єри як соціального феномену. Головним недоліком робіт всіх зазначених авторів є те, що кар'єра досліджується не конкретно, а як частина інших соціальних явищ і феноменів. Це зумовлюється тим, що в ті часи поняття «кар'єра» не було актуалізовано і розглядалося як частина трудової діяльності людини. У другій половині XX століття в індустріальній соціології були досліджені аспекти взаємодії людини і машини, які стають важливими елементами кар'єрних особистості. З іншого боку відділяти це поняття від історії соціального функціонування особистості та її соціального набору, що проявляється в її соціальних діях недоречним. Саме тому в подальших дослідженнях з цієї тематики актуальним є поєднання дослідження думок класиків соціологічної думки з сучасними дослідженнями з кар`єрної тематики. В той же час класики української соціології в своїх роботах досліджують здебільшого соціокультурні особливості кар'єрних звершень та адаптацію українців у своїх кар'єрних звершеннях до умов ринкової економіки. Для українських соціологів, які здебільшого займаються цією проблематикою ще з кінця XX століття соціокультурний аспект є дуже важливим через те, що їм вдалося досліджувати суспільство як за радянських часів так і вже в епоху української незалежності. Саме цей фактор є важливим саме для них так як соціально-економічний «зсув» відбувся саме в рамках їх життя і для них дослідження соціокультурних особливості кар`єрних звершень є їх особистою життєво історією.

Список літератури:

1. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства: модуль соціологія кар'єри : навчально-методичний посібник / О. В. Бікла, В. В. Бурега – Донецьк : ДонДУУ, 2009. – 145 с.
2. Вебер М. История хозяйства. Город / М. Вебер – М. : КАНОН-Пресс-Ц, Кучково поле, 2001. – 576 с.
3. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму / М. Вебер – К. : Основи, 1994. – 261 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://litopys.org.ua/weber/wbr.htm
4. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт. – М. : Прогресс, 1969. – 480 с.
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм // Западно-европейская социология XIX – начала XX веков. – М., Наука, 1996. – С. 256–309.
6. Изотова Т. Н. Особенности социального управления в условиях информатизации общественных процессов / Т. Н. Изотова // Материалы первых афанасьевских чтений: «Современное социальное управление: теория, технологии, и подготовка кадров». – М. : Изд-во МГСУ, 2004. – С. 51–56.
7. Лукашевич М. П. Соціологія кар'єри : навч. посібник / М. П. Лукашевич ; М-во освіти України. – Х. : ХГІ. «НУА», 1999. – 114 с.
8. Маркс К. Размышления юноши при выборе профессии / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. – 2 изд. – М. : Политиздат, 1975. – Т. 40. – С. 3–7.
9. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон – М. : АСТ, Хранитель, 2006. – 880 с.
10. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємства / Ю. І. Палеха, В. О. Кудін – К. : МАУП, 1998. – 96 с.
11. Пилипенко В. Є. Людина в ринковому суспільстві: орієнтація, поведінка, культура / В. Є. Пилипенко – К. : ПЦ «Фоліант», 2005 – 224 с.
12. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму / В. Л. Погрібна. – К.: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008 – 336 с.
13. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
14. Фуко М. Интеллектуалы и власть: Избранные политические статьи, выступления и интервью / пер. с франц. Б. М. Скуратова под общей ред. В. П. Большакова / М. Фуко. – М. : Праксис, 2006. – Ч. 3. – 320 с.
15. Hofstede G. Cultural Constraints in Management Theories / G. Hofstede // Academy of Management Executive. – 1993. – Vol. 7. – P. 108–134.

References

1. Bykla, O., Burega, V. (2009). *Sociology of Career and Leadership: A module of career sociology.* [in Ukrainian] Donetsk, DonNUU. Educational and methodical manual.
2. Weber, M. (2001). *The history of the economy.* [in Russian]. Backyard. Moscow.
3. Weber, M. (1994). *Protestant ethics and the spirit of capitalism.* [in Russian]. Moscow, Fundamentals.
4. Galbraith, J. (1969). *New industrial society.* [in Russian]. Moscow, Progress.
5. Durkheim, E. (1996). *About the division of social labor*. [in Russian]. Moscow, Science.
6. Izotova, T. (2004). *Features of social management in the conditions of informatization of social processes.* [in Russian]. Moscow, MSSU.
7. Lukashevich, M. (1999). *Sociology of Career.* [in Russian]. Kharkiv, HGI "NUA". Tutorial.

8. Marx, K. (1975). *Reflections of the young man when choosing a profession.* [in Russian]. Moscow, Politizdat. Compositions
9. Merton, R. (2006). *Social theory and social structure.* [in Russian]. Moscow, AST Keeper.
10. Palekh, Yu. (1998). *Management culture and enterprise.* [in Ukrainian]. Kyiv, MAUP.
11. Pylypenko, V. (2005). *Man in a market society: orientation, behavior, culture.* [in Ukrainian] Kyiv, Foliant PC.
12. Pogromna, V. (2008). *Sociology of professionalism.* [in Ukrainian]. Kiev, Alerta: CST: ZUL.
13. Savelyeva V. (2007). *Business career management.* [in Ukrainian]. Kyiv, Center for Educational Literature.
14. Foucault, M. (2006). *Intellectuals and power: Selected political articles, speeches and interviews.* [in Russian]. Moscow, Praxis.
15. Hofstede, G. (1993). *Cultural Constraints in Management Theories.* [in English]. Academy of Management Executive.

PHENOMENON OF THE CAREER IN WORKS OF SOCIOLOGICAL CLASSICS THOUGHT

V. Kuzmin

Zaporizhzhia Polytechnic National University
Zhukovskoho Str. 64, Zaporizhzhia, Ukraine
kuzmin2v@gmail.com

The article is devoted to research the career phenomenon within the classics of sociological thought. The paper analyzes the main features of understanding the career phenomenon in the works of classics of sociological thought: K. Marx, E. Durkheim, M. Weber and domestic sociologists. The ideas of E. Durkheim about the division of labor between different people as an aspect of career achievements of various social groups was analyzed. The problems of career achievements in the functional distribution of labor practices among different people based on their abilities according to M. Weber are investigated. The work has compared the sociological and sociocultural aspects of the career phenomenon. The text presents G. Hofstede's classification of the relationship between the organization and employees in the context of career accomplishments of representatives of various social segments. The paper explores the attitude towards the career issues of representatives of the theory of structural functionalism, in particular T. Parsons and R. Merton. In addition to analyzing the works of the classics of sociological thought, the work contains views on the career phenomenon of famous Ukrainian sociologists, in particular T. Izotova, Yu. Palekha, V. Pogrebna, V. Pilipenko, A. Bikla, V. Burega and others. The article analyzes and compares the peculiarities of realization of career strategiesin the industrial and postindustrial societies.

Key words: career, career strategy, career accomplishments, sociology of career.

Стаття надійшла до редколегії 12.07.2019

Прийнята до друку 15.08.2019