

Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
«Ужгородський національний університет»
Факультет суспільних наук
Кафедра соціології і соціальної роботи

МАРКО ЕДІТА БЕЙЛІВНА

СОЦІАЛЬНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

054 - СОЦІОЛОГІЯ

Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра

Науковий керівник:
Джуган Руслана Іванівна
к.соц.н., доцент

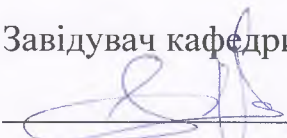
Ужгород – 2022

Реєстрація № 6

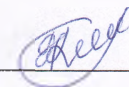
« 25 » травня 2022 р. Львів

Дипломна робота допущена до захисту

Завідувач кафедри

 Шандор Ф.Ф.

« 17 » червня 2022 р.

Рецензент  Новосад Крістіна Ярославівна,
канд.соц. наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	11
1.1. Дослідження професійної кар'єри в працях вітчизняних та зарубіжних вчених.....	11
1.2. Передумови та основні складові успішної кар'єри.....	21
РОЗДІЛ 2. УМОВИ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	34
2.1.Принципи управління і планування кар'єрної стратегії.....	34
2.2.Основні стадії реалізації успішної кар'єри.....	41
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	46
3.1.Методика дослідження успішності професійної кар'єри.....	46
3.2.Обробка та інтерпретація результатів проведених досліджень.....	47
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60
ДОДАТКИ.....	67

ВСТУП

Актуальною перспективою професійного формування особистості, а також його самореалізації є розвиток кар'єрних нахилів. Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя.

Кар'єра стає однією з основних соціально та індивідуально значущих форм трудової поведінки в умовах системних трансформацій сучасного суспільства та активізації процесів соціальної та професійної мобільності. Численні соціологічні дослідження, проведені в нашій країні в останні роки це підтверджують результатами. Досягнення індивідом високого становища в суспільстві стає основним фактором успішного життя. Це пов'язано не тільки з матеріальним аспектом, владними повноваженнями та ін. Високе становище в сучасному українському суспільстві – це, в першу чергу, результат цілеспрямованої професійної кар'єри. Сучасна молодь займає в цьому процесі найактивнішу позицію. Успішне трудове життя вона пов'язує зі значним матеріальним рівнем, високим становищем, престижем професії, досягненням професійної майстерності. Це складові сучасної професійної кар'єри.

Професійна кар'єра значною мірою відображає специфіку соціально-структурного та культурного визначення індивідуального руху професіоналів. Тому дослідження кар'єри є одним із способів вивчення суспільства в цілому. Особливо зростає актуальність такого дослідження в періоди досить радикальних змін в житті суспільства, можливостей розкриття кар'єрного ресурсу особистості.

Внаслідок недостатньої прогнозованості наслідків соціальних дій та ситуації системних трансформацій в українському суспільстві, значимість цієї проблематики особливо зростає. Це в першу чергу стосується сучасної молоді, яка змушена знаходити шляхи реалізації кар'єрного ресурсу в складних умовах конкуренції на сучасному ринку праці. Знання про кар'єру,

її видів і моделей, вміння управляти нею, а також вивчення та знання своїх здібностей і можливостей, слабких і сильних сторін стануть корисним досвідом для молодої людини і допоможуть їй обрати таку роботу в організації, яка буде сприяти її професійному зростанню та підвищенню рівня життя; дасть можливість отримати високий рівень задоволеності від роботи; чітко визначить уяву про особисті професійні перспективи й навчить раціонально підходити до побудови своєї професійної кар'єри.

Під визначенням кар'єри ми розуміємо успішне просування в суспільній, службовій, науковій та іншій діяльності. Вона є невід'ємною частиною життєвого укладу людини, яка прагне успіху в житті. Кар'єрне зростання – це все ті ж методи і дії, які людина може застосувати для досягнення будь-яких поставлених ним цілей.

Для досягнення і правильної організації свого кар'єрного зростання, необхідно передбачити всі перешкоди на своєму шляху, навчитися вірно розподіляти свої сили і час, вміння чітко визначати потрібні цілі і ставити перед собою завдання для їх реалізації.

З організаційної точки зору кар'єра розглядається як сукупність взаємопов'язаних рішень особи про вибір того чи іншого варіанта майбутньої діяльності, виходячи з можливостей, які перед нею відкриваються, подолання розбіжностей між реальним і бажаним її посадовим становищем. Оскільки ці рішення приймаються за умов браку інформації, суб'єктивної оцінки себе та обставин, нестачі часу або емоційної нестабільності, вони далеко не завжди бувають послідовними, раціональними, цілеспрямованими, та й взагалі виправданими.

Кар'єра може бути динамічною, пов'язаною зі зміною робочих місць, і статичною, яка здійснюється на одному місці та на одній посаді шляхом професійного зростання. Вона буває вертикальною, яка передбачає посадове зростання, і горизонтальною, яка проходить в межах одного рівня управління, однак зі зміною занять, інколи професії. Суміщення двох цих підходів дає сходинкову кар'єру.

Іншими словами, успіх у кар'єрі можна розглядати як з точки зору просування від однієї посади до іншої, більш високої, так і з точки зору ступеня оволодіння певною професією, навичками та знаннями, які її складають.

У ХХІ століття зміст слова «кар'єра» набуло якісно нового рівня. У сучасному світі побудова кар'єри стає обов'язковою умовою самореалізації в професійній діяльності. В наш час важко уявити собі фахівця, який би не мріяв про позицію керівника відділу, департаменту, компанії, холдингу. Із подібних прагнень і народилося нині популярне і часто вживане слово «кар'єрист». Для багатьох воно має негативний відтінок, оскільки характеризує людину безпринципною, байдужою до інтересів колег і компанії, для професіоналів же кадрового ринку воно є скоріше позитивною характеристикою. У сучасному світі важливо бути не просто гарним фахівцем, важливо бути кращим.

Безумовно, аспектів побудови кар'єри чимало, і всі вони відіграють першорядну роль у кар'єрному рості молодих фахівців. Однак результат коштує того: успіх у професії – це насамперед успіх людини як особистості, це її професійна й особиста самореалізація.

Сходження по щаблях кар'єрних сходів ніколи не було простою справою, особливо в сучасних умовах постійного росту компаній. Ринок праці в Україні поступово наближається до світових стандартів, освоюючи нові закони в області працевлаштування й керування персоналом.

Таким чином, важливість вище зазначених чинників визначає актуальність дослідження умов формування успішної кар'єри.

Наукове вивчення проблеми професійної кар'єри започатковане представниками американської психології у 60-70-х роках ХХ століття. Дослідження даної проблеми здійснювалось як у теоретичному (Х.Дж. Кауфман, Д. Е. С'юпер, Д. С. Фельдман), так і у практичному (Д. Т. Халл, Дж. Холланд, Е. Х. Шейн) напрямках. Значним внеском у розробку цієї проблематики стали ідеї представників Чиказької школи в аспекті

менеджменту людських ресурсів (М. Арчер, П. Бурдьє, Е. Гідденс, Я. Щепанський та ін.).

Теоретико-методологічні основи дослідження професійної кар'єри в українській соціології закладено роботами таких вчених: О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, М. С. Лукашевич, О. П. Щотка В.І., Тарасенко, М.П. Гончаренко, В. Судаков, Н.В. Паніна, Є.І. Голова, А.П.Горбачик, В.І.Паніотто, О.Д.Куценко, О. О.Якуба, Л.Г. Сокур'янська, О.С. Шатілова, В.С. Біскуп, В.Т.Лозовецька, Веснін В. Р., Шубалий О.М., Дяків О. П., Дахно І.І., Вишнякова М., Візіров Б. Й., Васильєв В.В., Дмитренко Г. А., Гасвська О. Б. Гриньова В. М., Крушельницька О. В., Кокун О.М., Березовська Л. Ігнатович О.М., Савицька О.В., Савельєва В. С.

На основі їхніх праць доведено, що однією із соціально-психологічних функцій організації, спрямованих на самореалізацію особистості, є створення умов для її кар'єрного зростання. Важливо зрозуміти, які фактори та яким чином впливають на кар'єрні установки й наміри людини. Це корисно для неї і як співробітника певної організації, і як особистості, що розвивається. Тим більше, це важливо і для самої організації, зацікавленої у плануванні ефективної стратегії управління кар'єрою і професійним розвитком своїх співробітників.

Існує низка теорій, що стосуються питань професійного і кар'єрного розвитку людини. До найбільш значущих можна віднести такі: психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, Е.Бордін, А. Маслоу,); теорія походження професійних інтересів (Е. Рое); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д.Сьюпер); теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорія особистісних рис (Холбрук, Уїклі, Кехель, Ламбінг, Д. Хант, Р.Осборн); теорія соціального навчання (Дж. Роттер); теорія мотивації кар'єри (Д.Вінтер, Д. Макклеланд), становлення і розвиток особистості в ході кар'єрного просування вивчали А. Деркач, С. Джанер'ян, П. Єрмаков, А. Маркова, Є. Молл, Т. Скрипкіна, Д. Сьюпер. Питання взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку висвітлені в працях К. Абульханової

Славської, Н. Пряжнікова, Є. Климова, Е. Зеєра, Є. Молла та ін.

Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність здійснення професійної діяльності на засадах системного вдосконалення професійних знань та умінь у відповідності з вимогами конкретних умов праці.

Останнім часом відбувається інтенсивне вивчення явища професійної кар'єри, теоретичне обґрунтування з метою створення концепції кар'єри (М. Лукашевич, С. Оксамитна, В. Пилипенко). У роботах міститься аналіз та узагальнення досвіду вивчення професійної кар'єри в зарубіжній та вітчизняній науці, розкриття змісту і значення поняття «кар'єра», висвітлення її соціальної природи, функцій, структурних і особистісних передумов. На основі результатів емпіричних досліджень розкриваються знання і оцінка можливостей здійснення кар'єри представниками різних соціальних груп українського суспільства (С. Макеєв, В. Пилипенко та ін.). До окремої групи робіт слід віднести дослідження, присвячені вивченню планування професійної кар'єри молодими спеціалістами. Її сутнісні характеристики розглянуті в роботах І. Андрєєвої, В. Бикова, Ю. Вишневського, В. Лісовського, М. Мід, Б. Павлова та ін.

Велику роль у розумінні необхідності розвитку професійної кар'єри молоді зіграли численні дослідження соціологів (В. Ананьєв, М. Винокуров, Ю. Вишневський, М. Горшков, А. Кудрявцев). Питання професійного розвитку молодими спеціалістами, їх трудового і життєвого шляху розглядаються в роботах Є. Головахи, П. Кузнєцова, І. Мартинюка, В. Небоженко, Г. Чередниченко, В. Шубкіна.

Професійну кар'єру розглядають як рух на шляху оволодіння певними цінностями, благами, визнання в суспільстві чи організації. Такими є: посадові щаблі, рівні ієрархії; щаблі кваліфікаційних сходів та пов'язані з нею розряди, диференціюючі навички і знання людей за рівнем майстерності; ранги, які відображають рівень вкладу працівника в розвиток організації

(вслуга років, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації пропозиції), його положення в колективі; шаблі влади як ступеня впливу в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва); рівні матеріальної винагороди, доходу .

В умовах сучасного менеджменту персоналу і реальної дійсності організацій необхідна системна кар'єра. На підприємствах і державних службах відсутня так звана підсистема управління кар'єрою. Немає відповідної методичної бази, а також загальноприйнятих понять про кар'єру. Все це вимагає наукових розробок як в плані теорії, так і в сфері практичного застосування знань.

Об'єктом дослідження у даній роботі виступає професійна кар'єра як соціальна категорія.

Предметом дослідження є умови формування, принципи планування і управління та стадії реалізації професійної кар'єри.

Мета роботи полягає в дослідженні поняття професійної кар'єри, різних її видів та напрямків, принципів планування й управління кар'єрою, обґрунтування динаміки її розвитку та психологічних умов формування успішності професійної кар'єри в сучасному світі.

Відповідно до мети визначено такі **завдання** дослідження:

1. Розглянути еволюцію поняття «кар'єра» у працях вітчизняних та зарубіжних науковців.
2. Проаналізувати види, етапи та основні складові професійної кар'єри.
3. Дослідити передумови та фактори формування успішної кар'єри.
4. Розглянути принципи планування і управління кар'єрою стратегією.
5. Провести практичне дослідження умов формування успішної кар'єри.

Задля розв'язання окреслених завдань використано такі **методи** дослідження: теоретичний аналіз, узагальнення і систематизація концептуальних положень; тестування у спосіб використання опитувальника;

методи описової математичної статистики; структурний метод інтерпретації емпіричних даних.

Структура дипломної роботи. Робота складається із вступу, трьох основних розділів, загальних висновків та списку використаної літератури. Обсяг роботи становить 66 сторінок (не включаючи додатків), перелік використаних джерел нараховує 67 найменування та займає 6 сторінок. Робота містить 2 додатки на 5 сторінках, 4 таблиці, 3 діаграми.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Дослідження професійної кар'єри в працях вітчизняних та зарубіжних вчених

У вітчизняній психології донедавна поняття «кар'єра» практично не використовувалося і мало досліджувалося. Частіше для позначення пов'язаних із ним явищ уживалися такі терміни, як професійний життєвий шлях, професійна діяльність, професійне самовизначення.

Поняття «кар'єра» стало використовуватися порівняно недавно. Однак, ще не вироблено єдиної трактовки змісту поняття «кар'єра» та її складових. Термін «кар'єра» має багато значень.

Найпопулярніше визначення «кар'єри» просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей. «Зробити кар'єру» – для нас, перш за все, означає домогтися престижного становища в суспільстві і високого рівня доходу. Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще. від лат. *carus* – віз, візок) – швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, матеріальних благ у певному виді діяльності. У соціальній психології і психології професійної діяльності кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність аттитюдів і поведінки, пов'язаної з досвідом і активністю у роботі впродовж усього життя. [36, с. 6].

Критеріями кар'єри є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина

сприймає свою кар'єру, який її спосіб професійного життя і власної ролі в ній.

В результаті емпіричних досліджень, проведених у багатьох країнах, А.Інкелес описав синдром «сучасної особистості», здатної до соціальної мобільності та кар'єрного розвитку. Ця своєрідна теоретична модель включає дев'ять характерних особистісних ознак: потреба у набутті нового досвіду, відкритість до інновацій і змін; орієнтація в часі, концентрація уваги скоріше на майбутньому, ніж на минулому, розвивати відповідальність та пунктуальність; вміння аналізувати конфліктні і кризові ситуації і робити з них адекватні висновки; усвідомлення чужих думок і поглядів; вміння висловлювати та обґрунтовувати власну думку й одночасно залишатися терпимим і толерантним до інших; вміння доводити, аргументувати, спростовувати, переконувати, досягаючи водночас узгодженості й компромісу; довіра до соціального порядку, державної політики, дотримання моральних правил, традицій і звичаїв, які обумовлюють поведінку людини; вміння передбачати події майбутнього і планувати свої дії, тобто мобілізація уяви з метою вироблення правильної лінії своєї поведінки щодо майбутнього; прагнення до самовиховання професійного самовдосконалення; повага і толерантне ставлення до інших людей [10].

Хоча 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.

У вітчизняних і зарубіжних психологічних джерелах проблеми професійної успішності присвячено чимало наукових праць (В. А. Аверін, Дж. В. Аткинсон, О. В. Бодров, А. О. Деркач, С. А. Дружилов, І. В. Дрюпіна, Г. М. Зараковський, Е. Є. Зеленіна, О. Г. Івашкін, Є. О. Клімов, О. К. Клімова, Н. В. Кузьміна, А. О. Мігель, А. В. Хібін, Л. М. Мітіна, Ю. П. Поваренков, В. Л. Романов, П. О. Тропотяга, Я. С. Хаммер, О. П. Четвергова, В. Д. Шадріков та ін.).

В численних психологічних дослідженнях аналізуються складові професійної успішності та специфіка її окремих етапів у різних сферах діяльності: виробничій (Р. М. Загайнов, В. Г. Зазикін, В. Н. Кузнецов, О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова та ін.), військовій (Ю. М. Зуєв, П. А. Корчемний, І. В. Дрюпіна, К. Малєєв, А. Рождественський, Ю. А. Калагін та ін.), педагогічній (Е. Є. Зеленіна, Е. Є., Т. М. Хрусталева, О. Аніщенко, О. Г. Кучерявий., О. В. Полуніна, В. І. Луговий, Левківський Б. та ін.), управлінській (О. Г. Івашкін, В. Л. Романов, Г. В. Суходольський, В. С. Савельєва, М. Д. Прищак, Новіков Б. В. та ін.), брокерській (В. Г. Буличкіна, Т. В. Корнілова, Л. М. Хижняк, В. В. Кузьмін та ін.).

Досліджена залежність професійної успішності від взаємин із колегами і керівництвом (Л. Г. Дікая, Г. Ю. Крилова, О. М. Кокун, А. В. Слободянюк, Власова О. І. та ін.). Вивчена роль професійно важливих якостей особистості у розвитку професійної успішності (І. Ю. Антипіна, Г. Х. Альтман, О. В. Бодров, Е. Ф. Зеєр, М. Х. Мескон, В. Д. Шадріков, М. Х., Вишнякова М. Дмитренко Г. А., Крушельницька О. В та ін.).

Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності діяльності офіцерського складу досліджено Ю. М. Зуєвим, О. П. Шамруком.

Проблемам забезпечення державної служби високопрофесійними службовцями з відповідними соціально-економічними гарантіями їх діяльності велика увага приділяється в наукових працях С. Д.Дубенко, В. М.Князева, В.К.Майбороди, В.І.Лугового, О.Ю.Оболенського, Н.Р.Нижник, А.П.Рачинського.

У соціологічній літературі останніх років закріпилося розуміння кар'єри як просування людини по шаблях виробничої, соціальної, адміністративної й іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, виконуваних індивідом протягом його професійного життя.

У більшості визначень соціологів кар'єра представлена у вигляді моделі сфери пересування індивідів з нижчестоящих громадських позицій на вищестоящі. Польський соціолог Я. Щепанський абсолютно справедливо пов'язує проблему кар'єри з мобільністю індивідів, що полягає у проходженні встановлених ступенів в будь-якій ієрархічній системі. У розуміння кар'єри найчастіше включають проходження індивідом ієрархічних ступенів «престижу», «доходу», «влади» та ін.

Для більшості вчених характерне трактування кар'єри як просування працівника в результаті зростання його освітнього рівня, кваліфікації, накопичення ним досвіду до складнішого виду діяльності.

Таким чином, якщо узагальнити погляди на кар'єру різних наук, то можна прийти до висновку, що кар'єра має місце тільки при взаємодії особистості та соціуму.

Саєнко М.Г. досліджено успішність здійснення підприємницької діяльності через ступінь присвоєння суб'єктом її основних структурно-динамічних компонентів: підприємницьких мотивів, цілей і ресурсів [24].

Луговим В.І. визначено складові професійної успішності викладача вищої школи (ступінь усвідомлення себе суб'єктом своєї професійної діяльності, рівень розвитку професійної самосвідомості; рівень розвитку професійних здібностей викладача вищої школи; знання і саморозуміння викладачем оцінки самого себе соціумом [34].

Виявлено психологічні детермінанти професійної успішності майбутніх фахівців (Є. О. Клімов, В. Н. Обносков, О. А. Семенова, Л. А. Сергеева, О.М.Кокун, В.В.Ягупов, Л.Долгих, О.В.Савицька та ін.).

Науковці розглядали професійні уявлення як психологічну основу становлення майбутнього фахівця: уявлення про професію й особистість фахівця, уявлення про себе як майбутнього фахівця, уявлення про можливе професійне майбутнє. На формування професійної успішності майбутнього фахівця суттєво впливають такі психологічні детермінанти (П. О. Тропотяга): рівень сформованості професійних уявлень (про себе як майбутнього фахівця і про можливе професійне майбутнє), часова професійна перспектива особистості (устремління в майбутнє), ступінь емоційної привабливості професійного майбутнього, характер загальної інтернальності в професійній діяльності [65].

Розвиток кар'єри можна поділити на етапи. Попередній етап включає навчання в школі, одержання середньої і вищої освіти і триває до 25 років. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, що задовольняє її потребам і відповідає її можливостям. Якщо вона відразу знаходить такий вид діяльності, починається процес самоствердження її як особистості, вона піклується про безпеку існування.

Етап становлення триває приблизно п'ять років у віці від 25 до 30 років. У цей період працівник освоює обрану професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба до встановлення незалежності. Його продовжує турбувати безпека існування, турбота про здоров'я. Звичайно, в цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої вище прожиткового мінімуму.

Етап просування звичайно відбувається у віці від 30 до 45 років. У цей період йде процес росту кваліфікації, просування по службі. Відбувається нагромадження практичного досвіду, навичок, росте потреба в самостверженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої

незалежності, починається самовираження як особистості. У цей період набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби в безпеці, зусилля працівника зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці і турботі про здоров'я.

Етап збереження характеризується діями по закріпленню досягнутих результатів і займає віковий період від 45 до 60 років. Настає пік удосконалювання кваліфікації і відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання, працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчістю, тут може бути підйом новими службовими ступіннями.

Людина досягає піку незалежності і самовираження. З'являється заслужена повага до себе і навколишнім, що достигли свого положення чесною працею. Хоча багато потреб працівника в цей період задоволені, його продовжує цікавити рівень оплати праці, але з'являється усе більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь у прибутках і капіталі інших організацій). Етап завершення приходить на вік від 60 до 65 років. Тут людина починає всерйоз задумуватися про пенсію, готується до відходу від справ. У цей період йдуть активні пошуки гідної заміни і навчання кандидата на вільну посаду. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри і такі люди усе менше одержують задоволення від роботи і випробують стан психологічного і фізіологічного дискомфорту, самовираження і повага до себе й до подібним їм людей у них досягає піку за весь період кар'єри. Вони зацікавлені в збереженні рівня оплати праці, але прагнуть збільшити інші джерела доходу, які б замінили їм заробітну плату в даній організації при відході на пенсію і були би гарною добавкою до пенсії.

Професійна успішність майбутнього фахівця залежить не лише від його здібностей, особистісних якостей, мотивації і цінностей, а й від їх відповідності обраній спеціальності, від сформованої ще під час навчання у вузі здібності вибудовувати стратегії і тактики гнучкої орієнтації в професійному середовищі (О. В. Садон, С.Алексеева). Йдеться про

формування під час навчання у вузі бази такого орієнтування, яке б включало «кар'єрну компетентність», тобто систему уявлень про кар'єру, можливості і шляхи кар'єрного росту (за Е. А. Могільовкіним), а також «кар'єрну само ефективність», тобто здатність до кар'єрного пожертвування, кар'єрного планування і вміння вирішувати кар'єрні проблеми (Н. Бетц).

Досліджено вплив на розвиток професійної успішності сукупності позитивних результатів, накопичених упродовж всієї кар'єри, як у психологічному плані, так і в плані об'єктивних професійних досягнень (І. Мервільд, Я. С. Хаммер, Д. Т. Холл, Д. Е. Чендлер та ін.). При цьому до показників об'єктивного успіху вчені відносили: розмір заробітної плати, кількість просувань по службі, рівень займаної посади в ієрархії організації.

Критерії успішності професійної діяльності розкрито в працях Ю. М. Льїної, О. К. Клімової, Т. Котарбинського, Б. В. Кулагіна, , О. В. Садон, П. О. Тропотяги та ін.

В якості критеріїв успішності професійної діяльності можна використовувати різні показники, що характеризують міру досягнення даним працівником цілей роботи: ступінь оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, внесок у результати спільної діяльності всієї організації або колективу (Б. В. Кулагін). Успішність діяльності можна визначати за різними критеріями: прямі показники ефективності (якість і продуктивність); результативність роботи; ефективність взаємодії з людьми в процесі роботи; ініціативність в діяльності; рівень професійної підготовленості; задоволеність суб'єкта праці своєю професійною діяльністю, відповідність нормативних актів, що регулюють професійну діяльність у певній галузі, сучасним вимогам; плинність кадрів; кількість нещасних випадків і випадків, що виникли з провини працівника; якість експертних оцінок; рівень професійної компетентності; ступінь самооцінки ефективності діяльності та ін [30].

В результаті проведеного аналізу наукових праць можна констатувати те, що професійна успішність розглядається як складне багатомірне

утворення (Г. Т. Береговий, К.С. Чучіліна, В.Ф.Капіца, О.І. Орлова К.В Шурупова, К.Г Михайльова, І. М. Жданько, Б. В. Кулагін, В. Л. Марищук, В. А. Пономаренко, О. Н. Родіна, Н. В. Самоукіна, Е. М. Ткаченко, Б. А. Федорішин, Н. Л. Шарейко та ін.), як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних для досягнення людиною суспільно прийнятної ефективності праці, за наявності спеціальних знань, вмінь і навичок (К. М. Гуревич), як розвиток професійно важливих якостей (М. В. Кліщевська), як якості особистості (А. Т. Ростунов, Р. А. Калениченко, Я.Р.Амінєва, І.О. Корнієнко), як рівень емоційної стійкості (Г. М. Зараковський, Г. П.Дзвоник), властивості нервової системи (Б. Н. Теплов і В. Д. Небиліцин.), професійно-орієнтованої культури (Я. В. Олейнікова).

У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [10].

Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Об'єктивна сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна – це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі [36, с. 19].

Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини є її уявлення про свою особистість – так звана професійна «Я-концепція», яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних вирішеннях. Професійні переваги і тип кар'єри є досить значущими в дослідженні професійної конкурентоздатності спеціаліста [41].

Для спеціаліста характерними є певна особистісна концепція, спонукання, мотиви і цінності, які мають важливе значення у пріоритетних виборах кар'єрних орієнтацій. Минулий життєвий досвід особистості формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок по відношенню до кар'єри і роботи взагалі. Тому у професійному плані суб'єкт діяльності

розглядається і описується через систему його позицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і соціально обумовлених спонукань до діяльності. В американській соціальній психології цьому поняттю відповідають такі поняття, як «кар'єрні орієнтації» чи «якоря кар'єри».

Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації у результаті накопичення досвіду розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними протягом довгого часу. Кар'єра у системі конкурентоздатності спеціаліста являє собою складний об'єкт наукового аналізу, який відноситься до комплексних, міждисциплінарних категорій і вимагає використання різних підходів, особливо соціально-психологічного. Багатогранність теми дослідження вимагає перш за все аналізу концепцій вітчизняних та зарубіжних учених з проблем психологічної соціалізації та креативної самоактуалізації спеціалістів, їх зацікавленості у кар'єрному рості [56].

Теорія соціалізації особистості висвітлюється в працях Т. Парсонса, Ж. Піаже, Н. Смелзера, Ф. Г. Гідінгса та інших. Досить інтенсивно проводяться дослідження у визначенні сутності даного процесу, джерел та рухомих сил психологічної соціалізації у професійній кар'єрі менеджера. Розробка даної теми пов'язана зі вченими С. Белічевою, Ф. Зіятдиновлою, І. Коном, В. Лавриненко В, Ядовим, В. Я. Нижник Н. Р. Холостова Е. И. Шевчук П. І. та іншими.

Вивчення праць зазначених авторів показало, що в теорії соціалізації існує ще багато недосліджених проблем. Це відноситься також і до виявлення механізмів професійної здатності відносно кар'єри. Питання професійного розвитку розглядаються в публікаціях психологів та соціологів А. Двініна, Н. Дряхлова, Р. Кричевського, А. Кравченко, В. Мальцева, А. Макарової, А. Пригожина, Р. Ривкіної, М. Удальцової та інших. У цих працях аналізуються особливості стратифікації різних рівнів спеціалістів і структури соціуму, їх соціальні інтереси у сфері кар'єри та формування сучасної еліти різних рівнів економічних структур.

Науковому осмисленню теми дослідження особливо сприяли теоретичні ідеї сучасних вчених, присвячені соціальним, правовим, організаційним і духовно-моральним проблемам (Г. Атаманчук, Д. Бахрах, В. Граждан, В. Карпичев та ін.).

Кар'єрні процеси спеціалістів стали предметом досліджень А. Єгоршина, А. Лобанова, А. Турчинова. Суттєвий внесок у висвітлення психологічних аспектів кар'єри зробили О. Бодальов, О. Деркач, А. Гусєва, Є. Могильовкін, Є. Моллі.

Соціологічний та психологічний підходи до вивчення проблеми дозволяють розглядати діяльність спеціаліста як систему відношень, а також як соціальний процес, у якому в ході наукового пізнання виявляються певні закономірності й тенденції його розвитку, фактори, які сприяють, а іноді і перешкоджають конструктивному розвитку їх кар'єрного процесу.

Соціологічний аналіз дозволяє показати, що кар'єрний процес випробовує вплив гальмуючих його сил, які в кількісному і якісному відношеннях надзвичайно різноманітні та різновекторні. Соціологічний підхід орієнтує на визнання цілісності, унікальності природно-соціальної та культурно-професійної індивідуальності, дає можливість розглядати його навчання, розвиток і діяльність як єдиний процес професійної соціалізації, яка дозволяє успішно реалізувати службову кар'єру [8, с. 53].

Незважаючи на наявність наукової літератури з важливих загальних проблем управління персоналом, усе ж варто вказати і на те, що праці, в яких спеціально аналізується проблема службової кар'єри як фактора професійного розвитку, поки що малочисленні, і вони не зовсім задовольняють запити психологічної практики. Окрім того, існує велика кількість досліджень професійної успішності в різних сферах діяльності, але ця проблема майже не досліджувалася серед професій робітничого профілю. Тому, в подальшому, вважаємо є необхідність емпірично дослідити психологічні детермінанти професійної успішності серед фахівців робітничих професій на українському просторі.

1.2. Передумови та основні складові успішної кар'єри

Професійна діяльність – одна з найважливіших сфер самореалізації людини. Саме тут людина виявляє та розкриває свої здібності, особистісні та професійні якості. До того ж, професійна діяльність, як ніяка інша, дає можливість людині відчувати свою значущість для інших людей, для суспільства в цілому та отримати певну компенсацію від нього.

Особливу роль у професійній діяльності відіграє кар'єра як процес свідомого здійснення професійного або посадового просування, що сприяє отриманню людиною певного статусу, який гарантує професійне самоствердження. З одного боку, кар'єрне зростання означає, що людина може реалізувати себе як суб'єкт суспільства, а з іншого, - що її діяльність достатньо високо оцінена іншими. Отже, кар'єра є стимулом у професійному становленні працівника та розвитку його особистісного потенціалу [44, с. 42].

Розрізняють її індивідуальний і професійний види. Індивідуальна кар'єра – це сходинки трудового життя людини та її ділової активності, метод її самоврядування, послідовність розвитку поглядів, стилю поведінки і досвіду роботи. Професійна кар'єра – це усвідомлено обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності і утвердження себе в суспільстві [20, с. 65].

У науковій психологічній та соціологічній літературі поняття «кар'єра» трактується як: вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини; види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії; праця, робота, служба; посада; професія-покликання з включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [41].

Едгард Шейн підкреслює, що планування кар'єри - це процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення щодо власних здібностей, талантів, мотивів, потреб та цінностей. Він стверджує, що оскільки працівник знає себе краще, то він сам формує етапи своєї кар'єри. Ключові її етапи важко передбачити тому, що вони еволюційні і є результатом процесу відкриття. Деякі люди не можуть визначитися до того часу, поки не зіткнуться з необхідністю зробити основний вибір. Наприклад, зайняти місце у керівництві підприємства, або припинити свій бізнес з самого початку.

На визначення ключових етапів кар'єри людини впливає досвід минулої роботи, її інтереси, турбота про сім'ю, здібності та орієнтації, які показують, що є найбільш важливим для неї у даний момент. Наукового обґрунтування змісту поняття кар'єри і кар'єрного процесу у нашій країні ще немає. Тому в суспільстві існує суперечливе ставлення до кар'єри, де кар'єрна поведінка розглядається не з позитивного боку, а як відхилення від соціальної норми, як кар'єризм. В Україні таке ставлення має історичне коріння. Одні вважають, що кар'єра - це шлях до успіху, видного становища у суспільстві, а також саме досягнення такого становища. Це успішне просування вперед у сфері службової діяльності.

Кар'єризм - це гонитва за кар'єрою, прагнення до власного добробуту, просування по службі у власних інтересах. Це прагнення до успіху у своїй службовій діяльності, яка викликана корисними цілями на шкоду інтересів суспільної справи.

Інші вважають, що кар'єра - це результат свідомої позиції і поведінки людини у сфері трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням.

Зростання підприємств шляхом розширення, злиття і придбання інших приводить до створення нових робочих місць, зміни повноважень працівників, які повинні бути підготовленими до більш складної роботи. Але

якість виконання робіт і розвиток підприємств визначаються можливостями працівників.

Найбільш популярними визначеннями кар'єри є: кар'єра - це просування по службі; кар'єра - це індивідуальні зміни позиції і поведінки, пов'язані з досвідом роботи і діяльністю людини упродовж її професійної діяльності.

Отже, змістовною складовою поняття кар'єри є просування, тобто рух вперед. Використовуються і такі поняття, як зростання, досягнення, перехід та інші. В цьому відношенні кар'єра - це процес, який визначається як проходження, послідовність зміни робочого стану людини, тобто тут розглядається не як статичний, стабільний стан, а як процес зміни подій, активного просування людини в освоєнні та вдосконаленні способів життєдіяльності. Тип кар'єрного процесу дає уявлення про особливості його виникнення, спрямованості і внутрішньої організованості, зовнішніх зв'язків, взаємодії відносно інших процесів.

Основні типи кар'єрних процесів показані у табл.1.1. Поряд із цими властивими якостями кар'єри, виділяються і такі її види: прогресивний; регресивний; лінійний; нелінійний; спіралеподібний; стагнаційний (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Основні види кар'єрних процесів [64]

п/п	Типи кар'єрного процесу	Характеристика
.	Прогресивний	Це розвиток вперед на вищу ступінь ієрархії. Кожна ступінь змін відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Зміни процесу просування незворотні і направлені на майбутнє з врахуванням накопичених знань досвіду.
.	Регресивний	Це спади стану різної протяжності. Це рух кар'єрного процесу вниз при невідповідності здібностей та активності людини вимогам його статусу, структурних реорганізаціях управління або стану здоров'я чи віку.

.	Лінійний	Кар'єрні процеси розвиваються безперервною послідовністю (по лінії). Це процес професійного зростання.
.	Нелінійний	Кар'єрні процеси проходять стрибками або проривами після довгого періоду кількісного зростання. Це проходження за ступенями вгору або вниз. Завжди змінюється статус працівника.
.	По спіралі	Кар'єрні процеси проходять послідовним освоєнням посад при просуванні за ієрархічною градацією.
.	Стагнація (застій)	Це окремі випадки кар'єрних процесів, коли в них не відбуваються суттєвих змін.

Слід відмітити, що кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх, це завжди ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний – у вигляді підвищення заробітної плати.

На думку деяких дослідників, кар'єра – це своєрідний турнір, пов'язаний з успіхами і невдачами, які можуть серйозно вплинути на подальший хід кар'єрного росту. Інакше кажучи, чим довше людина знаходиться на першому щаблі кар'єрних сходів, тим менше у неї можливостей для прогресу [10].

Успіхи кар'єрного зростання значною мірою залежать від ефективності перших кроків у навчанні та професійній діяльності. Чимале значення для подальшого життя та професійного становлення має освіта та вибір професії. На першому етапі особистісного розвитку молодь часто припускається помилок. Наприклад, навчаючись певній професії, дехто переконаний, що жодного дня не буде працювати за спеціальністю, бо це не престижно, невігідно чи безперспективно.

У такому випадку відсутнє подальше бачення своїх місця і ролі у професійній сфері, втрачається час, значні кошти на навчання. Тому молода особа, незважаючи на те, де вона вчиться, повинна усвідомити, що жодні знання не бувають зайвими, і об'єктивно оцінити свої можливості, помножені на отримані знання та навички. Адже сучасна людина повинна

вміти приймати рішення, знаходити свій шлях у новому оточенні, вміти спілкуватися з різними людьми та адаптуватися до динамічного життя [52].

Свої навички можна оцінити за схемою ставлення до трьох важливих складових будь-якої діяльності: інформація, а саме вміння її знаходити, аналізувати, обробляти, передавати; стосунки з людьми – спілкуватися, знаходити індивідуальний підхід до кожного, впливати, підтримувати зв'язки, керувати; техніка – ступінь володіння професійними навичками, вміння ліквідувати несправності, проектувати тощо.

Після такого самоаналізу людині нескладно визначити, в якій саме сфері знадобляться її набуті знання та уміння і які подальші кроки для професійного та кар'єрного просування. В жодному разі не слід влаштовуватися на роботу лише за принципом «престижна посада» та працевлаштування у «престижній компанії». Спочатку слід визначитися, ким людина бачить через 10-15 років, і лише тоді робити перші кроки у цьому напрямку.

Слід пам'ятати і «золоте правило»: людина не застрахована від помилок, перш ніж досягає певного результату. Не варто сприймати помилки як перешкоди на шляху професійного зростання, адже помилка – це лише спосіб змінити поведінку та спробувати діяти знову.

Як приклад, якщо відмовили у прийомі на роботу в одній організації, то слід обов'язково спробувати влаштуватися на роботу до її конкурентів. Цеглинки, з яких складається професійна кар'єра це: знання, працелюбність, комунікабельність, цілеспрямовані вчинки та виправданий оптимізм [18, с. 58].

Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві відмінності інтересів, устремлінь, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання ролей професійних з іншими життєвими ролями. У цьому напрямку американський дослідник Д. Сьюпер запропонував одну з перших психологічних класифікацій кар'єр. У ній виділені чоловічі і жіночі типи кар'єр.

Чоловічі: стабільна, коли суб'єкт відразу після навчання займається професійною діяльністю і незмінно слідує обраному шляху; звичайна, коли після навчання відбувається серія професійних спроб, які закінчуються стабільною службою; нестабільна, з чергуванням професійних спроб і періодів стабільної роботи; кар'єра з множиною спроб, коли людина часто змінює вид зайнятості, не маючи стабільної роботи.

Жіночі: кар'єра домогосподарки; звична кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками; стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя; дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою; переривчаста кар'єра – робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу; нестабільна кар'єра – чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки; кар'єра з множинними спробами – послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [46, с. 76].

Стабільністю положення на ринку і структурою організації, уклад якої припускав можливість просування співробітників багаторівневими службовими сходами визначалося раніше уявлення про кар'єру. Цей рівень мав відповідати певному віку співробітника.

На сьогоднішній день вкрай змінилися обставини у сфері професійної зайнятості. Якщо раніше вона відрізнялася стабільністю, гарантованістю, довготривалістю, то тепер їй притаманний тимчасовий характер контрактів, відсутність стабільних гарантій, непередбачуваність, самоконтроль і самостійне управління своєю кар'єрою.

Важливо зрозуміти, які фактори та яким чином впливають на кар'єрні установки й наміри людини. Це корисно для неї і як співробітника певної організації, і як особистості, що розвивається. Тим більше, це важливо й для самої організації, зацікавленої у плануванні ефективної стратегії управління кар'єрою і професійним розвитком своїх співробітників. Іншими словами,

необхідна регуляція відносин організації і співробітників з метою задоволення інтересів усіх учасників ділових відносин.

З кар'єрою пов'язані будь-які переміщення персоналу. Не всі з них можна запланувати (наприклад, при наявності ситуаційно зумовлених чинників). В умовах сучасного менеджменту персоналу і реальної дійсності організацій необхідна системна кар'єра. На підприємствах і державних службах відсутня так звана підсистема управління кар'єрою. Немає відповідної методичної бази, не існує загальноприйнятих понять про кар'єру. Все це вимагає наукових психологічних розробок як у плані теорії, так і в сфері практичного застосування знань.

Дослідником А. Єгоршиним виділено чотири види типових кар'єр, а саме: «роздоріжжя» - характерні для молодих спеціалістів, яким необхідно зробити вибір між гарантією місця роботи і особистою свободою. Це вибір смислу роботи, життєвого кредо, напрямку дій; «змія» - поєднання кар'єри спеціаліста у своїй справі і лінійного керівника, причому потенційно висококваліфіковані професіонали не затримуються на одній посаді більше 2-3 років; «драбина» - кожен посаду на шляху просування працівник займає приблизно однаковий час; «трамплін» - стрибок у пенсійний стан і консультативну діяльність; послідовне проходження сходини тут не обов'язкове [8, с. 54].

Численні наукові праці стверджують про існування трьох напрямків кар'єри, до яких відносяться: професійний – включає навчання, професійний ріст, підвищення кваліфікації працівника; внутріорганізаційний – реалізується всередині організації і має два види: вертикальний і горизонтальний. Тут також існує особливе просування – доцентрове – рух до верхівки влади; організаційний – просування реалізується шляхом зміни місця роботи, переходом до іншої організації. Характерний для умов економічної кризи [5].

Сучасний стан розуміння професійної кар'єри має свої особливості. Традиційно під кар'єрою розумілося просування по службових сходинах

певної організації. Зазвичай, людина, обравши професію, намагалася знайти організацію, в якій її праця могла б бути цілком затребувана. Організація ж зі свого боку надавала їй можливість кар'єрного росту. Вибравши одне одного, організація і людина уклали «психологічний контракт», що припускав гарантію зайнятості й можливість професійного та кар'єрного росту з боку організації, а з боку співробітника – обов'язковий прояв відданості організації.

В останні роки радикально змінилися уявлення про кар'єру. Тепер це поняття дозволяє людині осмислювати свій професійний розвиток, оцінюючи свій професійний досвід, використовувати його резерви для реалістичного розуміння власних можливостей.

У дослідженні С. Орнстейна і Л. Ізабелли зазначено, що звичні уявлення про кар'єру розвиваються в аспекті інтересів не стільки організації, скільки її співробітників. Велике значення тут має суб'єктивність розуміння ними ресурсів кар'єрного росту [53].

Уявлення про кар'єру раніше визначалося стабільністю положення на ринку і структурою організації, уклад якої припускав можливість просування співробітників багаторівневими службовими сходами. Визначений рівень мав відповідати певному віку співробітника.

За останні роки у зв'язку з радикально зміненим становищем на ринку праці змінилися і можливості досягнення кар'єри та уявлення про неї. Якщо раніше умови кар'єри диктувалися внутрішнім ринком праці і припускали повну довгострокову, гарантовану зайнятість, регулярність і передбачуваність просування, відданість професії та організації, то тепер умови визначає ринок зовнішній. Стало характерним укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість, часткові зміни в кар'єрі, зайнятість у декількох сферах діяльності й у декількох організаціях, непередбачуваність трудових переміщень, самоуправління кар'єрою [18, с. 54].

Уявлення про кар'єру постійно зазнають змін, дозволяючи окремим людям осмислювати свій професійний розвиток, порівнюючи власний

теперішній і минулий досвід, реально оцінювати свої можливості у майбутньому.

Тепер «психологічний контракт» може переглядатися у зв'язку зі зміною обставин з тієї чи іншої сторони, наприклад, при переході на іншу стадію професійного розвитку. Отже, кар'єру тепер можна розглядати як постійний і послідовний перегляд «психологічних контрактів». Саме тому вивчення розвитку кар'єри означає вивчення індивіда, що розвивається у постійно змінних і складних умовах середовища, під впливом соціальної ситуації [23].

В соціології пропонуються такі спеціальні принципи кар'єри: 1) безперервність кар'єрного просування з допомогою розвитку потенціалу особистості; 2) кар'єрне просування колективом чи професійною групою; 3) співрозмірність швидкості просування по кар'єрних сходинках з визнанням спеціаліста з боку співробітників; 4) неупередженість оцінки людини і досягнутих позицій його професійної майстерності; 5) мобільність, раціональність, здатність до авантюризму, ризику, самоактуалізації, особистісного росту і творчості у професійній діяльності [50].

В соціології описані дві моделі кар'єрної поведінки особистості: адаптація і розвиток. При моделі розвитку професійна поведінка свідомо перетворюється особистістю, що позитивно впливає і на саму особистість, і на її професійну діяльність, яка стає однією з пробуджуваних сил розвитку спеціаліста. Адаптивна ж модель характеризується тим, що особистість постійно репродукує засвоєні професійні дії і спрямовує свої прагнення до відповідних зовнішніх вимог. У такому випадку або відбувається розвиток особистості за межами професійних інтересів, або актуалізуються захисні механізми, що можуть призвести до психосоматичних і невротичних розладів [52].

З професійною поведінкою тісно пов'язане таке поняття, як задоволеність кар'єрою. Існує низка факторів, які сприяють її прояву: ступінь затребуваності професійних навичок і знань спеціаліста; ступінь

відповідності планів організації і самого співробітника відносно його професійного росту та майстерності; ступінь упевненості співробітника у своєму майбутньому кар'єрному просуванні, розвитку потенційних креативних здібностей у професійній діяльності; задоволеність співробітника оплатою своєї праці; задоволеність співробітника оцінкою своєї праці при висуванні на інші посади.

Відзначено, що найбільш важливим для задоволення своєю кар'єрою є останній з вище перерахованих факторів – так звана «процедурна» справедливість [25,с.42].

Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про себе, про свою особистість – тобто так звана професійна «Я – концепція», яку кожна людина втілює в серію кар'єрних рішень. Так звана кар'єрна орієнтація є однією з ознак розвитку особистості у плані професійної діяльності, якою ці сподівання і потреби визначаються.

Поняття «кар'єрна орієнтація» запозичене з американської соціальної психології. Воно входить у систему ціннісних орієнтацій індивіда, формується його минулим життєвим досвідом і позначає блок його соціальних настанов стосовно кар'єри і праці взагалі. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації індивіда на основі навчання в початковий період розвитку кар'єри. Вони достатньо стійкі і можуть залишатися стабільними протягом тривалого часу. Ці орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, спонуканнями, мотивами і цінностями. Ними керується людина, обираючи кар'єру [52].

Кар'єрні орієнтації особистості – це вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала і до обраної ним професійної діяльності.

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів, значно збільшує ймовірність вибору індивідуумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне

задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал [10].

Однією з найпоширеніших теорій кар'єрних орієнтацій можна назвати комплексну теорію «якорів кар'єри», розроблену в 70-х роках ХХ ст. відомим американським дослідником Е. Шейном на основі масштабного емпіричного дослідження менеджерів. Надалі Е. Шейн запропонував опитувальник для виявлення «кар'єрних якорів», який став широко використовуватися в різних сферах професійної діяльності та експериментальних дослідженнях.

Е. Шейн виділив спочатку п'ять, а потім розширив свій список до восьми основних «кар'єрних якорів»: професійна компетентність – орієнтація пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Вона визначає прагнення людини стати майстром своєї справи, домогтися успішності у професійній сфері, здобути визнання своїх талантів; менеджмент – орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва; автономія (незалежність) – орієнтація з яскраво вираженою потребою все робити по-своєму, звільнитися від організаційних правил, приписів обмежень; стабільність – орієнтація, обумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій. Розрізняють два типи стабільності - стабільність місця роботи (гарантований термін служби, гарантована зарплата, велика пенсія), стабільність місця проживання (відмова від підвищення, пов'язаного з ризиком і тимчасовими незручностями); служіння – орієнтація, спрямована на реалізацію головних цінностей життя таких, як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим; виклик – орієнтація, пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань; інтеграція стилів життя – орієнтація на інтеграцію різних сторін способу життя. Прагнення до того, щоб все було збалансовано – і сім'я, і

кар'єра, і саморозвиток; підприємництво – орієнтація пов'язана з прагненням людини створювати нове, долати перешкоди, з готовністю до ризику [65].

Цікаве гендерне дослідження провели Л. Почебут і В. Чикер. Вони вивчали частоту обрання чоловіками й жінками різних кар'єрних орієнтацій. Отримані ними дані свідчать про те, що у чоловіків більше виражена спрямованість на менеджмент, на підприємництво і змагання (виклик), а у жінок – на професійну компетентність, автономію, стабільність, служіння та інтеграцію стилів життя.

Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які визначають вибір кар'єри. У серії кар'єрних рішень людини втілюється її професійна «Я-концепція». Часто відбувається не усвідомлена реалізація людиною своїх кар'єрних орієнтацій.

Кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе чи самоактуалізуватися у професійному плані. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей. У протилежному випадку, коли професійний вибір визначається випадковим фактором чи умовами ситуації (близькість роботи до місця проживання, мода на дану професію, можливість отримати місце по знайомству тощо), людині важко реалізувати власний професійний потенціал [11, с. 48].

Професійне самовизначення і професійна самоактуалізація індивіда є тривалий процес розвитку його ставлення до своєї майбутньої професії та до самого себе як професіонала. Успіх тут визначається активністю самого суб'єкта професійної діяльності на шляху його особистісного розвитку. Він сам обирає професію, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний особистісний та інтелектуальний потенціал. Обидва плани розвитку здійснюються впродовж усього професійного і життєвого шляху людини.

Професійна самоактуалізація є процес пошуку себе в професії, становлення своєї професійної ролі, професійного образу «Я-особистості», куди входять і професійний імідж, і індивідуальний стиль професійної діяльності. Для актуалізації в професійному плані важливе значення має визначення особистістю своїх професійних перспектив і цілей, досягнення їх, покладання нових цілей. Інакше кажучи, необхідне постійне прагнення особистості до розкриття і реалізації свого природного творчого потенціалу. Таке активне самовизначення містить процеси особистісного розвитку, що характеризуються як самопізнання, самооцінювання і саморозвиток.

Тобто, для активного професійного самовизначення необхідно усвідомлювати особливості своєї особистості, враховувати ступінь відповідності цих особливостей вимогам обраної професійної діяльності і цілеспрямовано розвивати у собі необхідні для професійної діяльності якості за наявності відповідних задатків [36, с. 91].

РОЗДІЛ 2

УМОВИ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

2.1. Принципи управління і планування кар'єрної стратегії

Згідно з Е. Мейо, управління кар'єрою – це процес, завдяки якому кар'єра окремих співробітників планується з метою задоволення комерційних інтересів організації, а також переваг та інтересів кожного окремого співробітника. В управління кар'єрою Е. Мейо включає:

1) процеси планування індивідуальної кар'єри (професійні консультації, робочі групи щодо планування кар'єрного розвитку, плани саморозвитку співробітника, виявлення кар'єрного ресурсу);

2) процеси спільного планування кар'єри (аналіз оцінок і рівня розвитку, центри оцінки потенціалу, центри розвитку, спільне планування кар'єри);

3) організаційні процеси (процес призначення, системи кар'єра/ступінь, планування наступності, безперервності кар'єри, реклама шляхів можливого розвитку, планування потреби у робочій силі, спеціальні схеми швидкого просування для перспективних співробітників) [2].

Процеси управління кар'єрою сприяють підвищенню конкурентоздатності співробітників і викликають необхідність спільного навчання керівництва і співробітників справлятися зі змінами, які вони тягнуть за собою. Успішність цих процесів багато в чому залежить і від організаційної культури: все керівництво компанії поділяє з підлеглими висхідні принципи і ціннісні пріоритети.

Одним із факторів розвитку й управління кар'єрою є трудова мотивація. Її вивчають теорії, орієнтовані на зміст, і теорії, орієнтовані на процес. Перша група теорій вивчає як базові людські потреби і мотиви, так і мотиви більш високого порядку, наявність і розвиток яких, за А. Маслоу, передбачає самоактуалізацію особистості. Процесуальні ж теорії чи теорії

мотивації досягнення вивчають процес вибору лінії поведінки, пов'язаної зі сподіваннями індивідуума, і суб'єктивну оцінку наслідків своїх дій на робочому місці. Недостатньо вивчений механізм впливу певних потреб і мотивів на формування визначеної поведінки. Однак, слід відзначити, що дослідним шляхом встановлена наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку і постановкою цілі саморегуляцією трудової поведінки – з іншого [18, с. 65].

Не менш важливим фактором кар'єроорієнтованого розвитку особистості є така ознака, як задоволення роботою.

Іріс і Баррет провели дослідження двох груп техніків. Одну групу склали робітники, що мали задоволення від роботи, іншу – роботою не задоволені. Усі досліджувані заповнювали той самий тест, у якому їх просили оцінити важливість виконуваної ними роботи і відповісти на запитання, що стосуються задоволення роботою та життям узагалі. Дослідження встановили, що саме задоволення роботою є необхідною складовою загального задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність найбільш чітко прослідковувалася у робітників, що вважали свою працю надзвичайно важливою.

Людину можуть задовольняти одні аспекти її роботи і не задовольняти інші. Це може стосуватися, наприклад, умов праці. Фактором же, що визначає ступінь задоволення роботою, згідно з дослідженням Лоулера, є сподівання і потреби людини на шляху свого особистісного розвитку. Позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації індивіда і його відданість справі [19, с. 57].

За своєю сутністю кар'єра має стратегічний характер тому, що вона спрямована на просування працівника у майбутнє.

Байдужих до кар'єри людей немає. Будь-яке життя проходить у безперервних змінах, у пристосуваннях людини до подій, у вдосконаленні способу діяльності, у прагненні досягти більш високого статусу. Але для одних це життя є важким тягарем боротьби за фізичне самозбереження, для

інших – стихійним процесом життєустрою, треті шукають свій життєвий шлях і реалізують його методом проб та помилок і, як правило, ціною суттєвих втрат.

Професор Романов В. Л. визначає, що сутність кар'єрної стратегії полягає в організації кар'єри таким чином, щоб сам спосіб просування забезпечував оптимальне використання рушійних механізмів і послаблював дію будь-яких факторів стримування та опору.

Із такого визначення кар'єрної стратегії випливає, що її головною ціллю є забезпечення стійкості кар'єрного процесу, а не встановлення конкретного соціального або посадового статусу в стратегічному періоді. Стратегічний задум будь-якої людини, яка починає розвивати кар'єру, повинен проходити поетапно, тому що відносно чітко можна визначити тільки близькі цілі. Неможливо передбачити події, які можуть бути на кар'єрному шляху і впливати на його успішність [33, с.47].

Кар'єрна стратегія є мистецтво послаблення або усунення дії гальмуючих факторів для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді.

Ціллю кар'єрної стратегії є забезпечення стійкості кар'єрного процесу. При здійсненні індивідуального просування використовуються такі принципи: безперервності, осмислення, швидкості, маневреності, економічності, примітності.

Характеристика цих принципів наведена у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Характеристика принципів кар'єрного процесу [11]

№	Принципи	Характеристика
1	Безперервності	1. Жодна із досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або стати приводом для зупинки. 2. Відповідність займаній посаді або статусу повинно підтверджуватись процесом реалізації службових чекань або вимог. 3. Просування по службі може уповільнюватися або перериватись у зв'язку з труднощами, що виникли,

		або кризовим характером.
2	Осмислення	<p>1. Будь-які кар'єрні дії повинні бути цілеспрямованими і здійснюватися відповідно до індивідуальних та загальних цілей.</p> <p>2. Кар'єрний рух повинен забезпечувати оптимальність вибору маршруту та тактики його проходження.</p> <p>3. Необхідна об'єктивна оцінка досягнутого положення, стану здібностей і можливостей руху до більш високих цілей.</p>
3	Швидкості	<p>1. Швидкість просування по службі підтверджується порівнянням з загальним рухом.</p> <p>2. У будь-якому русі є лідери і відстаючі.</p> <p>3. Успішна кар'єра - це просування у групі лідерів.</p> <p>4. Кар'єрне просування командою вважається більш надійним.</p>
4	Маневреності	<p>1. Прямолінійний рух можливий тільки на вільному шляху від інших рухів, а таких шляхів у кар'єрі не буває. Спроби рухатись тільки прямо на великій швидкості може викликати зіткнення з іншими або катастрофу.</p> <p>2. Кар'єрний маневр передбачає: - пом'якшення сили зіткнення за рахунок компромісу; - "пропуск уперед" на загрозливій ділянці; - "обхід бар'єру" без зміни маршруту; - знання "обхідних" шляхів та їх використання з поверненням на основну лінію руху; - рух "зігзагом" на крутому підйомі; - вихід на інший службовий маршрут.</p> <p>3. Всі названі та інші способи маневру треба уміло використовувати як кар'єрне мистецтво</p>
5	Економічності	<p>1. На конкретному кар'єрному шляху виграє спосіб діяльності, який дає найкращий результат при найменших витратах ресурсів.</p> <p>2. Кар'єрний шлях дуже довгий, і для багатьох практично все життя.</p> <p>3. Треба уміло розподіляти сили на кар'єрному шляху, завжди порівнювати свої прагнення з реальними можливостями.</p>
6.	Примітності	<p>1. Людина, яка використовує вищеназвані принципи рано або пізно буде поміченою, але ж чим раніше, тим краще.</p> <p>2. Талановиті люди завжди мають невдачі у кар'єрі у зв'язку з непримітністю.</p> <p>3. Чим ширше визнання людини і потреба у її праці, тим ширше її кар'єрне поле.</p>

Планування кар'єри можна визначити як планування індивідуальної роботи працівника, яке передбачає досягнення особистої мети у своїй сфері діяльності.

Планування кар'єри дозволяє забезпечити: виконання бажань працівника з точки зору розвитку його потенціалу та професійного зростання; постійний притік кваліфікованих спеціалістів, які стають резервом; найбільш ефективне використання можливостей працівника в даний час і в майбутньому; впевненість працівника у власних силах; створення резерву на підвищення по посаді в межах фірми, уважне ставлення керівництва фірми до своїх працівників [20, с. 44].

Успішне планування кар'єри вимагає участі трьох зацікавлених сторін:

1) фірма несе відповідальність за створення обстановки, яка сприяє індивідуальному зростанню, навчанню та підготовці працівників в робочий та в позаурочний час. Це дозволяє працівникам набути необхідної професійної майстерності, отримати інформацію про можливості просування по службі в інших галузях і використати ці можливості. Більшість щойно прийнятих працівників повинні починати трудову діяльність з найнижчих посад;

2) керівник виконує функції каталізатора, який стимулює здійснення обґрунтованого планування на перспективу. Крім того, керівник, знаючи організацію робіт на фірмі, може вказати працівникові правильний напрям діяльності з врахуванням потреб фірми. Керівник знає також можливості своїх працівників і враховує їх прагнення. Нарешті, керівник постійно контактує з підлеглими та інформує їх про зміну потреб фірми і вплив цих змін на професійне зростання. Керівник стимулює своїх підлеглих, оцінює належним чином їх працю і надає консультативну допомогу;

3) працівникові надається найбільш вагома роль. Він повинен оцінити свої сильні та слабкі сторони, а також вміти визначити, як і чому він досяг теперішнього стану. Нарешті, працівник повинен визначити наступний

щабель у розвитку своєї кар'єри, способи оцінки досягнутих результатів і скласти план можливих дій [23, с. 109].

В основу планування кар'єри можуть бути покладені такі методики:

1. Методика уточнення цінностей. Ця методика дозволяє визначити найважливіші життєві та трудові інтереси. Такі чинники, як престижність, розташування фірми, різноманітність, наявність стресових ситуацій, стимулювання інтелектуальної діяльності, влада розглядаються і класифікуються з точки зору їх значущості для людини.

2. Методика виявлення рівня задоволення роботою. Ця методика розрахована на подання працівником інформації про кілька видів діяльності, що дають йому задоволення. Працівник також відповідає на запитання, мета яких – з'ясувати, чому той чи інший вид діяльності дає йому задоволення. Кінцевий пункт – визначення виду діяльності, якому надається перевага конкретним працівником.

3. Персональний розвиток і значущість роботи. Це серія методик, які людина може використати для оцінки важливості окремих елементів роботи. При цьому враховуються такі чинники, як професійне зростання, виникнення нових проблем, нові можливості, відчуття причетності до важливої справи [6, с. 63].

Керівники повинні розуміти, що окремих підлеглих цілком задовольняє теперішня посада та вид виконуваної роботи. Таких підлеглих ніколи не слід орієнтувати на професійне зростання і на кар'єру. Одночасно керівник повинен поінформувати їх про додаткові можливості, що їм можуть надаватися.

Головним у виборі шляхів просування (кар'єри) людини є розуміння того, що впливають на просування не просто фактори й не особистість самі по собі, а способи їх взаємодії.

Менеджер повинен вміти виявити потреби працівника, а працівник повинен мати яскраве уявлення про свої наявні і потенційні можливості, здібності проявити їх у майбутньому.

Кар'єра і просування по службі повинні будуватися на основі загальної участі обох сторін та їх спільній відповідальності за «свою» частину організації цього процесу [66].

Кар'єра не визначає тільки успіхи або невдачі, як у власному розумінні людини. Вона містить внутрішню позицію і поведінку, поступову зміну навичок, здібностей і професійних можливостей, пов'язаних з діяльністю.

Планування кар'єри є однією із функцій відділу персоналу організації. Це визначення майбутнього розвитку працівника, етапів досягнення намічених цілей та просування по службі. При плануванні кар'єри порівнюються потенційні можливості, здібності цілі працівника з вимогами організації, її стратегії, планами розвитку.

В результаті планування розробляється програма (план) професійного і посадового зростання кожного працівника організації. Складається професіограма, в якій фіксується перелік позицій поступового розвитку працівника і шлях (термін), який він повинен пройти, для того, щоб одержати необхідні знання, досвід, оволодіти потрібними навичками не тільки для ефективної роботи за даною посадою, а й для підготовки просування на вищу посаду [64].

Плануванням кар'єри працівника займаються: сам працівник; менеджер по персоналу; лінійний менеджер. Кожен з них передбачає для конкретного працівника заходи щодо планування його кар'єри.

Сам працівник передбачає такі заходи: первинне орієнтування в організації; вибір структурного підрозділу і майбутньої посади; виконання роботи на призначеній посаді; оцінка перспектив і проектування зростання; реалізація заходів зростання.

Таким чином, планування кар'єри в організаціях здійснюється шляхом порівняння особистих бажань у галузі своєї кар'єри з можливостями їх задоволення доступними заходами. Планування кар'єри передбачає визначення засобів для досягнення бажаних результатів. Відповідальність за

виконання планових заходів лежить як на організації, так і на працівникові [63].

2.2. Основні стадії реалізації успішної кар'єри

Дослідження в галузі кар'єри дозволяють диференціювати кар'єру на три основні стадії: ранню, середню і зрілу: ранню – пов'язану з вибором професії; середню – пов'язану з професійною кар'єрою і формуванням професійної конкурентоздатності; зрілу – що характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю.

Рання стадія кар'єри виражається у тому, що основні завдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити у роботі свій професіоналізм, майстерність, рівень кар'єрного росту і стати фахівцем.

Середня: людина прагне працювати самостійно, стати більш помітною, трудитися ефективно, самоактуалізуватися максимально в інтересах організації.

Зріла: проявляється у креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості: спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати більш ефективно, йти на ризик, розвиваючи свій творчий потенціал, для збереження свого запиту на ринку праці і професійної конкурентоздатності [45].

Розглянемо динаміку розвитку професійної кар'єри. У залежності від поставлених перед людиною завдань розрізняються фази, етапи чи стадії кар'єроорієнтованого розвитку особистості.

1-а стадія – стадія розвитку фантазії та відкриттів (від народження до 21 року). Людина виконує ролі школяра, студента, учня на виробництві. Завдання цієї стадії зводяться до виявлення даним індивідом своїх інтересів і

потреб, до перетворення фантазій у реальні уявлення про професію, набуття знань і вмінь.

2-а стадія – стадія вступу в трудове життя (16-25 років). Прийнята роль – кандидат на роботу. Завдання: ознайомитися з ринком праці, знайти компроміс між особистісними уявленнями про роботу і думкою роботодавця, вибрати і отримати перше робоче місце.

3-я стадія – стадія основного курсу навчання (16-25 років). Роль учня. Завдання стадії: подолати перший шок від дійсності, по можливості скоріше стати повноцінним і адекватно сприймаючим членом організації.

4-а стадія – стадія початку кар'єрного шляху (17-30 років). Роль нового повноцінного члена організації. Завдання: вирішити, чи відповідає обрана професія і організація його (нового фахівця) запитам, накопичувати досвід як базу для кар'єрного росту.

5-а стадія – стадія початку середнього етапу кар'єри (старше 25 років). Роль повноцінного члена організації. Завдання: вибрати спеціалізацію, взяти на себе відповідальність, продовжувати навчання і підвищувати свою кваліфікацію, розвиваючи плани подальшого кар'єрного шляху.

6-а стадія – стадія кризи на середньому етапі кар'єри (35-45 років). Повноцінний член організації. Його завдання: навчитися адекватно реагувати на розбіжність своїх надій з досягнутими результатами. Визначити роль професійної діяльності у своєму житті. Узяти на себе функції наставника.

7-а стадія – стадія кінця кар'єри співробітника, що не виконував функцію керівника. Діяльність за штабною чи лінійною схемою. Завдання: усвідомити свою функцію наставника, розширювати інтереси й уміння на базі власного досвіду.

8-а стадія – стадія кінця кар'єри співробітника, що виконував функцію керівника. Роль керівника фірми чи члена правління. Завдання: використати свої уміння і здібності на благо організації, розвивати здібності перспективних співробітників.

9-а стадія – стадія поступового припинення діяльності. Завдання: навчитися розуміти, що вплив і відповідальність зменшуються, знайти собі нову роль, характерну для ситуації зниження компетентності і мотивації, навчитися жити, не повністю присвячуючи себе роботі.

10-а стадія – стадія виходу на пенсію. Завдання: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість [52].

Реально не всі працівники проходять класичні етапи кар'єри: попередній, становлення, просування, збереження та підтримування досягнутого, завершення, вихід на пенсію. В управлінні кар'єрою відома концепція, названа «плато кар'єри». Плато – це точка в кар'єрі, коли ймовірність подальшого просування вгору дуже мала. Цією точкою закінчується висхідна частина кар'єри.

Основні характеристики чотирьох категорій працюючих в «плато кар'єри»: «грунтовні люди» - працівники високого рівня, «плато кар'єри» яких має солідну висоту, однак просування, скоріше всього, не передбачається; «застиглі» - працівники з обмеженим потенціалом для просування, працюють з віддачею, меншою ніж передбачалося; «зірки» - працівники високого рівня з можливостями для просування, що йде одне за одним; «пришельці» - працівники з високим потенціалом для просування, сформованого «плато» немає [16].

У професійному сценарії всіх типів і рівнів професійної конкурентоздатності відбувається не тільки успіх у кар'єрному рості, але й особистісні кризи, що пов'язані з пониженням рівня конкурентоздатності спеціаліста.

Найважчим періодом становлення професійної конкурентоздатності є ранній період особистісної зрілості. У період ранньої професійної зрілості, що пов'язаний з періодом особистісної зрілості, відбувається становлення професійної конкурентоздатності спеціаліста.

У середині життя часто відбувається процес самоаналізу, пов'язаний з переоцінкою професійного вибору і просування вперед, який може привести

людину до зміни напрямку своєї кар'єри. Причиною може послужити невдоволення результатами чи характером своєї професійної діяльності, що можуть викликати певні особистісні переживання, пов'язані з кризою даного віку. Левінсоном виявлено можливі зміни цінностей і цілей після сорока років. Він пояснює це «поверненням мрії».

На думку багатьох дослідників у даній галузі, дорослим особистостям легше пережити цей період при систематичній самооцінці власних здібностей та якості здійснюваного професійного становища [36, с. 58].

Слід зазначити, що процес переоцінювання життєвого укладу, включаючи роботу, більш властивий людям саме середнього віку, оскільки у старшому віці люди або на пенсії, або характер трудової діяльності їх влаштовує, їм складніше змінювати свій спосіб життя. Люди ж молодого віку ще недостатньо визначилися зі своїм професійним вибором, у них ще мало досвіду, щоб його переоцінювати.

Проблеми кризового періоду пов'язані не тільки з професійними кар'єрними орієнтаціями, але й з родинними проблемами працівників. Учені Хейвігхерст, Еріксон і Пек, описуючи хід розвитку особистості, визначили завдання для середнього віку.

Однією з нагальних потреб є необхідність одночасного пристосування до зрослої відповідальності за старіючих батьків і обов'язків стосовно дітей, що стають незалежними дорослими. Важливими є також завдання переглянути стосунки з дітьми і відпустити їх у самостійне життя, навчитися жити у «спорожнілому родинному гнізді» [16].

На думку Томаса, збільшення середньої тривалості життя і вплив сучасних суспільних умов дозволяють довше працювати і діяти згідно з власним вибором. Виконавши свої батьківські обов'язки, незважаючи на неминучість деякого зниження доходів, вони можуть вільно змінювати свій спосіб життя, чому, в свою чергу, сприяє терпиме ставлення сучасного суспільства до відхилень від прийнятих соціальних норм.

Проте, кількість працівників середнього віку, що різко змінюють напрямок своєї професійної діяльності, є невеликою. Як правило, це або ті працівники, яких не влаштовує реалізація їхніх здібностей на роботі, або ті, хто вважає, що здатні на більше, але нинішня трудова діяльність цього не може дати, або це працівники, які змушені змінювати роботу внаслідок «професійного згоряння».

Загалом ситуація, коли неможливо досягти бажаних результатів у професійній діяльності (кар'єрі), небезпечна підвищенням рівня тривожності та порушенням душевної рівноваги, що аж ніяк не сприяє особистісному росту працівника [52].

Таким чином, досліджуючи вікові періоди професійної конкурентоздатності, аналізуючи джерела наукової літератури щодо проблеми стадій кар'єрної діяльності індивіда, можна встановити, що кар'єра і кар'єрні орієнтації особистості у рамках соціології професійної діяльності ще недостатньо вивчені.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

3.1. Методика дослідження успішності професійної кар'єри

У контексті сучасної соціально-економічної ситуації актуальними для соціології стають проблеми, пов'язані з побудовою і розвитком кар'єри, оскільки саме даний процес дає можливість людині реалізувати свої здібності, можливості та потреби. Особливий інтерес у даній сфері репрезентують задачі опису, пояснення і прогнозу вибору професії, розвитку кар'єри, особливостей її побудови.

У наш час існує достатньо обґрунтованих діагностичних методик дослідження пореби в самоактуалізації й самореалізації на основі побудови кар'єри. Особливу популярність мають такі методики дослідження, як методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребносній сфері О. Ф. Потемкіної, шкала діагностики потреб у досягненні Ю. М. Орлова, мотивації уникнення невдач Т. Еллерса, заснований на теорії Д. Макклелланда опитувальник мотиваторів соціально-психологічної активності особистості, опитувальник В. Е. Мільмана для діагностики мотиваційної структури особистості й інші опитувальники, направлені на вивчення мотиваційної сфери.

У своєму дослідженні формування успішної кар'єри ми будемо керуватися двома основними методиками:

1. Опитувальником Дж. Холланда (Додаток А). Тест базується на типології особистості, яка розроблена Дж. Холландом. За допомогою методики можна визначити певний тип особистості та визначити професії, що відповідають даному типу, в яких людина може досягти максимальних успіхів: реалістичний тип; інтелектуальний тип; соціальний тип; конвенціональний тип; підприємливий тип; артистичний тип [47, с. 68].

Методика може бути використана для вирішення таких основних завдань: на етапі професійного самовизначення особистості – для визначення

провідних кар'єрних орієнтацій; у ситуаціях появи певних труднощів у професійній діяльності.

2. *Методикою вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна*, адаптованою В. А. Чикер і В. Е. Винокуровою (Додаток Б), Методика дозволяє вивчити вісім типів кар'єрних орієнтацій особистості, типологія яких розроблена Е. Шейном: професійна компетентність; менеджмент; автономія (незалежність); стабільність роботи та місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво.

За допомогою даної методики визначається провідна кар'єрна орієнтація з перелічених вище. Якщо жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної – тоді робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

Першу методику варто більше використовувати у контексті здійснення профорієнтаційної діяльності зі старшокласниками, студентами, а другу доцільно застосовувати і з особами зрілого віку, у ситуаціях прийняття рішення щодо перспектив заняття тим чи іншим видом діяльності.

3.2. Обробка та інтерпретація результатів проведених досліджень

Наше опитування проводилося у квітні 2021 року серед студентів 4 курсу спеціальності «Соціологія» та «Соціальна робота» факультету успільних наук Ужгородського Національного Університету в два етапи: на першому етапі проводилися опитування, на другому – оброблялися дані і виводилися результати тестування. В опитуванні взяли участь 22 студенти віком 21-22 роки. Результати опитування студентів за методикою Дж. Холланда наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Результати опитування за методикою Дж. Холланда для визначення типу особистості

№ п/п учасника опитування	Кількість виборів у групах						Всього балів	Тип особистості
	I	II	III	IV	V	VI		
1	21	11	5	2	3	0	42	реалістичний

2	3	8	23	3	1	4	42	соціальний
3	8	21	11	2	0	0	42	інтелектуальний
4	10	7	6	9	0	0	42	конвенціональний
5	2	11	22	2	2	3	42	соціальний
6	20	9	8	3	2	0	42	реалістичний
7	7	20	11	2	0	2	42	інтелектуальний
8	12	6	2	0	22	0	42	підприємливий
9	12	20	8	2	0	0	42	інтелектуальний
10	5	10	20	0	2	5	42	соціальний
11	6	21	9	1	1	4	42	інтелектуальний
12	19	10	9	1	2	1	42	реалістичний
13	3	13	8	0	0	18	42	артистичний
14	6	9	21	2	2	2	42	соціальний
15	8	22	11	0	0	1	42	інтелектуальний
16	6	8	21	3	2	2	42	соціальний
17	19	11	7	1	4	0	42	реалістичний
18	10	8	2	0	22	0	42	підприємливий
19	6	10	22	1	0	3	42	соціальний
20	9	20	9	2	1	1	42	інтелектуальний
21	8	21	11	2	0	0	42	інтелектуальний
22	3	12	7	0	0	20	42	артистичний
Усього виборів	203	288	253	48	66	66		

Як бачимо з результатів, наведених у таблиці 3.1, серед опитаних нами студентів переважає інтелектуальний (7 опитаних) тип особистості, соціальний (6 опитаних) та реалістичний (4 опитаних). Значно менше виявилось студентів з артистичним типом особистості (2 опитаних), конвенціональним (1 опитаний) та підприємливим (2 опитаних).

Наочно результати опитування демонструє діаграма на рис. 3.1

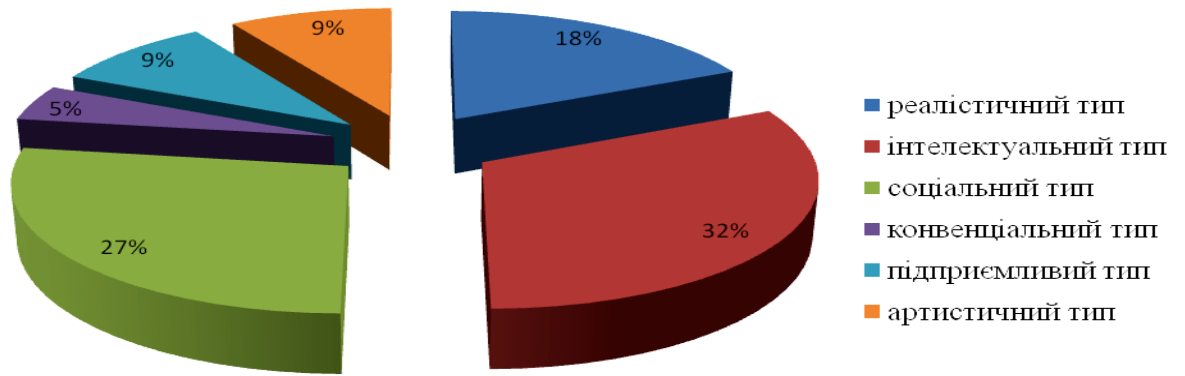


Рис. 3.1. Співвідношення типів особистості за методикою Дж.

Холланда

Для учасників опитування, які виявили інтелектуальний тип особистості (32 %), характерні аналітичний склад мислення, незалежність та оригінальність суджень, у них переважають теоретичні та естетичні цінності. Орієнтуються на вирішення інтелектуальних творчих задач. Структура інтелекту є гармонійною: розвинені вербальні і невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але на спілкування не налаштовані. Можуть досягти успіху в професіях, пов'язаних з наукою.

Учасники з вираженим соціальним типом особистості (27 %) відрізняються виразними соціальними вміннями (вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Незалежні від оточуючих, успішно долучаються до обставин, емоційні та чутливі. Мають виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням навчати та виховувати оточуючих, здатністю до співпереживання і співчуття. Найкращими видами діяльності для них можуть стати психологія, медицина, педагогіка, соціальна робота.

Учасники опитування, які виявили реалістичний тип особистості (18%), володіють високою емоційною стабільністю, орієнтовані на теперішню ситуацію. Надають перевагу заняттям з конкретними об'єктами та їх використанню. Для них характерні невербальні здібності, розвинені моторні

навички, просторова уява. Вони мали б шанси досягти успіху в таких областях, як фізика, хімія, економіка, програмування, інженерія.

Опитуваним, у яких переважає підприємливий тип особистості (9 %) притаманні такі якості, як прагнення до лідерства, потреба у визнанні, підприємливість, деяка агресивність. Вони обирають цілі та завдання, які дозволяють проявити енергію, імпульсивність, ентузіазм, керівні якості. У них переважають вербальні здібності. Їм не подобаються заняття, що потребують настирливості, наполегливої праці, моторних навичок, концентрації уваги. Ці особливості найбільш плідно можуть реалізуватися в таких професіях, як дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер.

Опитувані з конвенціональним типом особистості (5%) надають перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкціями, певним алгоритмам. Мають здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем має стереотипний характер. Для них характерні такі риси, як консерватизм, підлеглість, залежність. В поведінці і спілкуванні дотримуються стереотипів, слабкі організатори і керівники. У них частіше переважають невербальні здібності. Кращими видами діяльності для таких людей можуть стати професії бухгалтера, фінансиста, економіста.

І, нарешті, учасникам опитування з вираженим артистичним типом особистості (9 %) притаманний емоційний погляд на життя. Риси характеру: незалежність в прийнятті рішень, гнучкість, оригінальність мислення. Небажання жити за правилами і традиціями. Такі люди надають перевагу заняттям творчого характеру: музика, малювання, діяльність в галузі гуманітарних наук. У них добре розвинені сприймання та моторика, вербальні здібності. Високий рівень екстравертованості. Сферами діяльності, де вони можуть себе проявити найкращим чином, є історія, філологія, мистецтво.

Результати опитування студентів за методикою Е. Шейна наведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Результати опитування для визначення кар'єрної орієнтації

№ учасника опитування	Кар'єрна орієнтація							
	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
1.	8,4	2,5	4	5,4	1,5	3,2	4,5	2,4
2.	7,5	8	5	4,2	2	3,5	7,2	3,7
3.	7	3	6,6	4,3	2,2	2,5	4,3	3,5
4.	4,5	2	2,5	3	3,8	1,5	3,6	1,3
5.	6,5	6	5,5	4,4	2,6	3,8	8,2	4,1
6.	5,1	6,5	7,1	3,8	1,3	3,5	5,6	4,2
7.	8,8	4	5,5	5,5	2,8	3	5	3,2
8.	5	7,5	8,2	2,8	1	4,8	4	7
9.	7,2	6,3	7,5	5,5	1	3	4,6	3,3
10.	5	6,8	5,6	4	3,2	3,5	6,2	3,4
11.	6,7	5,2	5,5	4,3	0	2	5,6	3,5
12.	5	5,2	6,3	5,6	1,5	1,4	6,6	5,2
13.	4,5	4,6	4	4	4,2	5,4	6,3	3,2
14.	6,2	6	4,4	5,2	4,1	5,6	6	3,7
15.	5,7	4	4,3	3,1	2,2	3	7	2,1
16.	5,8	6	4,1	3,5	2	2,2	6	3,4
17.	6	5,6	5	4,3	1	1	6,2	2,2
18.	4,3	6,2	6,5	2,5	0	2	5,5	6,7
19.	4,6	5,2	5,5	4,2	0,5	3,2	6,5	5
20.	5	3,2	5	4,3	1	3,5	4	4
21.	5,2	4,4	5,5	5,6	1,4	5,8	6	4,7
22.	4	3,3	3,5	2,8	2,6	4,8	4,5	1
Кількість виборів	7	13	15	6	0	3	15	4
Середнє значення показника	5,8	5,1	5,3	4,4	1,9	3,4	5,6	3,9

Як бачимо з таблиці, найбільшу кількість виборів (із сумою набраних балів не менше 5) отримали такі кар'єрні типи, як «професійна компетентність» (17 виборів), «автономність» (15 виборів), «інтеграція стилів життя» (15 виборів), «менеджмент» (13 виборів), «стабільність» (9 виборів), а найменшу – «підприємництво» (4 вибори), «виклик» (3 вибори) та «служіння» (0 виборів). При цьому тип «професійна компетентність» набрав середній бал 5,8 (із максимальних 10); «автономність» -5,3; «інтеграція

стилів життя» - 5,6; «менеджмент» -5,1; «стабільність» - 4,6; «підприємництво» - 3,9; «виклик» - 3,4; «служіння» - 1,9.

У більшості випадків для опитуваних виявилось характерним поєднання таких кар'єрних типів, як «професійна компетентність» + «стабільність», «професійна компетентність» + «менеджмент», «професійна компетентність» + «автономія» + «стабільність», «автономія» + «інтеграція стилів життя».

Для більш наочного уявлення результати опитування представлені у вигляді діаграм на рис. 3.2 та 3.3.

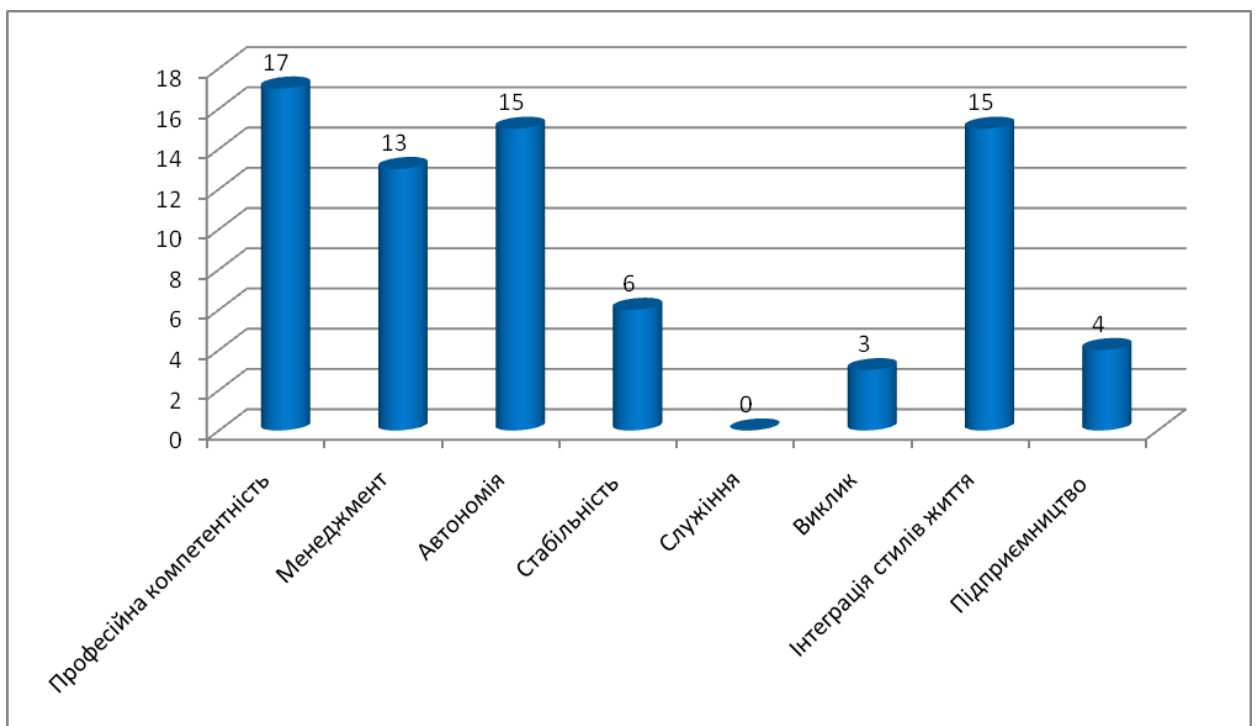


Рис. 3.2. Вибір типу кар'єрної орієнтації

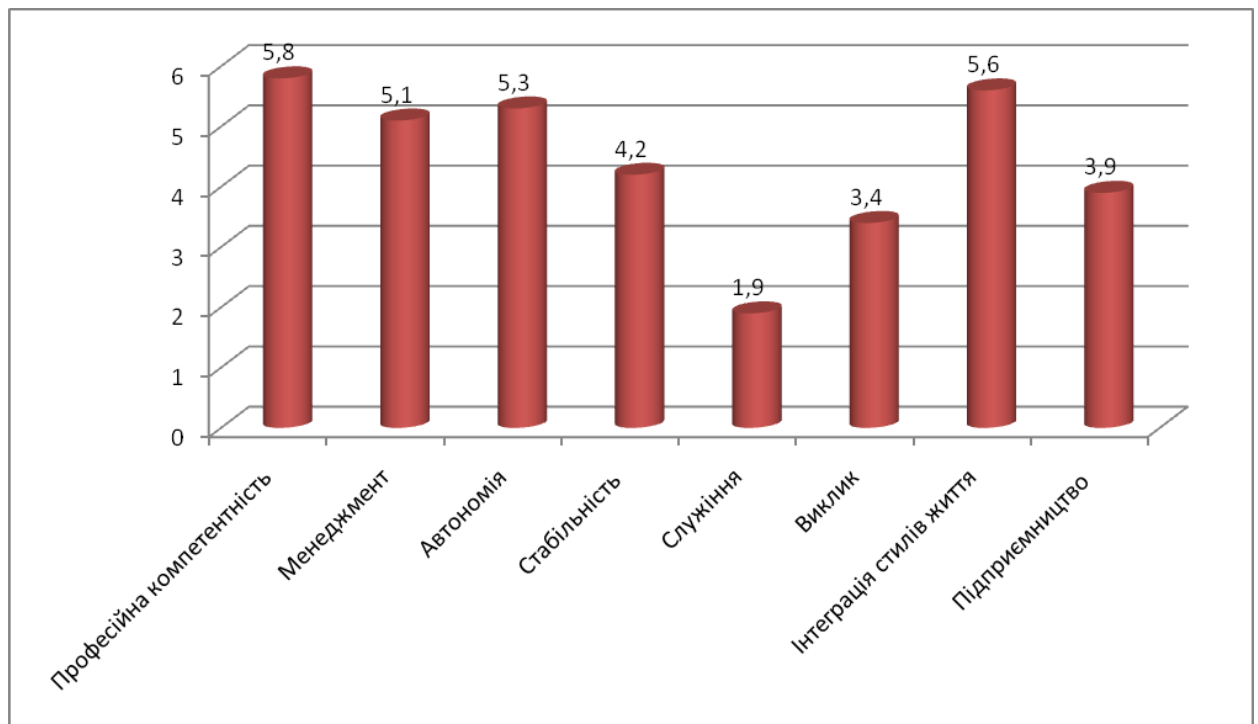


Рис. 3.3. Середнє значення показника кар'єрної орієнтації для опитуваних

Як бачимо, серед опитаних нами студентів лідируючими по всіх параметрах виявилися такі кар'єрні типи, як «професійна компетентність», «менеджмент», «автономія» та «інтеграція стилів життя».

Люди, у яких переважаючою є орієнтація «Професійна компетентність» прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Вони швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу.

Люди, що виявляють схильність до кар'єрного типу «Менеджмент», орієнтовані на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Люди з цією кар'єрною орієнтацією вважатимуть, що не досягли цілей своєї кар'єри, доки

не отримають посаду, на якій керуватимуть різними сторонами діяльності організації.

Опитувані, в яких переважає кар'єрний тип «Автономія», прагнуть звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. У них яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самим вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Такі люди не хочуть підкорятися правилам організації. Готові відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Такі люди готові працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи.

Опитувані, що обрали «інтеграцію стилів життя», орієнтовані на інтеграцію різних сторін життя. Вони не бажають, щоб в їх житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток, а намагаються все це збалансувати. Такі люди більше цінують своє життя в цілому – де і як живуть, як вдосконалюється, - ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.

Мало хто із опитуваних виявив риси, характерні для таких кар'єрних типів, як «стабільність» та «підприємництво». Очевидно, це пов'язано з віковими особливостями респондентів, адже ці типи характерні для більш зрілих особистостей. Так, для тих, хто обирає «стабільний» кар'єрний тип, головною потребою є це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити.

Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача.

Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються

від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

Натомість ті, хто обрав «підприємницький» тип кар'єри, прагнуть створювати щось нове, хочуть долати перешкоди, готові до ризику, не бажають працювати на інших, хочуть мати власну «марку», власну справу, фінансове багатство. Це не завжди творчі люди, для них головне – створити власну справу, концепцію, організацію.

Малопривабливими виявилися для опитуваних і такі кар'єрні типи, як «виклик» і «служіння». Головні цінності людини «служіння» – це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.

Основні цінності людини із вираженим кар'єрним типом «виклик» – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв - виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

Отже, підсумовуючи результати проведеного нами дослідження, можемо зробити висновки, що переважна більшість серед опитаних нами студентів виявляють аналітичний склад мислення, оригінальність думок і поглядів, емоційну стабільність, незалежність від оточуючих. Мають розвинені вербальні і невербальні здібності, відрізняються виразними соціальними вміннями (вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Таким чином, вони мають хороші шанси досягти кар'єрних успіхів у науковій роботі, психології, педагогіці, соціальній роботі.

Разом із тим, визначення кар'єрних орієнтацій опитуваних показало, що для важливий успіх у професійній сфері, визнання своїх талантів, вони

можуть швидко втратити зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Вони прагнуть звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень, у них яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд. Вони готові керувати іншими і нести повноту відповідальності за кінцевий результат, але управління не викликає в них особливого інтересу.

ВИСНОВКИ

Проведена нами робота по дослідженню умов формування, принципів планування і управління та стадій реалізації професійної кар'єри дозволяє зробити певні висновки.

Кар'єра – це шлях до успіху, досягнення видного положення у суспільстві, це результат свідомої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням.

Кар'єра не визначає тільки успіхи або невдачі, як у власному розумінні людини. Вона містить внутрішню позицію і поведінку, поступову зміну навичок, здібностей і професійних можливостей, пов'язаних з діяльністю.

Наукового обґрунтування сутності поняття кар'єри і кар'єрного процесу у нашій країні ще немає. Тому в суспільстві діє суперечливе ставлення до кар'єри, де вона розглядається не з позитивного боку, а як відхилення від соціальної норми, як кар'єризм – гонитва за кар'єрою, прагнення до особистого благополуччя, просування на службі в особистих інтересах.

Кар'єра відіграє особливу роль у професійній діяльності як процес свідомого здійснення професійного або посадового просування, що сприяє отриманню людиною певного статусу, який гарантує професійне самоствердження. З одного боку, кар'єрне зростання означає, що людина може реалізувати себе як суб'єкт суспільства, а з іншого, - що її діяльність достатньо високо оцінена іншими. Отже, кар'єра є стимулом у професійному становленні працівника та розвитку його особистісного потенціалу.

Науковці виділяють чотири види типових кар'єр: «роздоріжжя» - характерні для молодих спеціалістів, яким необхідно зробити вибір щодо напрямку дій; «змія» - поєднання кар'єри спеціаліста у своїй справі і лінійного керівника; «драбина» - кожен посаду на шляху просування працівник займає приблизно однаковий час; «трамплін» - стрибок у пенсійний стан і консультаційну діяльність; послідовне проходження кар'єрних сходин необов'язкове.

Виділяють також такі види кар'єри, як прогресивна, регресивна, лінійна, нелінійна, спіралеподібна, стагнаційна (застійна).

Професійну кар'єру можна диференціювати на три основні стадії: ранню – пов'язану з вибором професії; середню – пов'язану з професійною кар'єрою і формуванням професійної конкурентоздатності; і зрілу – що характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю.

Планування та управління розвитком кар'єри в організаціях є досить складним процесом. Планування кар'єри можна визначити як планування індивідуальної роботи працівника, яке передбачає досягнення особистої мети у своїй сфері діяльності. Плануванням кар'єри працівника займаються сам працівник, менеджер по персоналу, лінійний менеджер. Кожен з них передбачає для конкретного працівника заходи щодо планування його кар'єри.

В основу планування кар'єри можуть бути покладені такі методики: методика уточнення цінностей (дозволяє визначити найважливіші життєві та трудові інтереси), методика виявлення рівня задоволення роботою (для визначення виду діяльності, якому надається перевага конкретним працівником), персональний розвиток і значущість роботи.

Управління кар'єрою – це процес, завдяки якому кар'єра окремих співробітників планується з метою задоволення комерційних інтересів організації, а також переваг та інтересів кожного окремого співробітника. Ціллю такого управління є забезпечення стійкості кар'єрного процесу.

Під час виконання роботи нами було проведено дослідження з метою визначення провідних кар'єрних орієнтацій серед студентів 4 курсу спеціальностей «Соціологія» та «Соціальна робота» факультету суспільних наук УжНУ. Як показали результати дослідження, опитувані мають хороші шанси досягти кар'єрних успіхів у науковій роботі, психології, педагогіці, соціальній роботі. Вони виявляють аналітичний склад мислення, оригінальність думок і поглядів, емоційну стабільність, незалежність від оточуючих. Мають розвинені вербальні і невербальні здібності,

відрізняються виразними соціальними вміннями (вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Для них важливим є успіх у професійній сфері, визнання своїх талантів, вони можуть швидко втратити зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Вони прагнуть звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень, у них яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд. Вони готові керувати іншими і нести повноту відповідальності за кінцевий результат, але управління не викликає в них особливого інтересу.

Таким чином, нами було виконано основні завдання, що висувалися до даної роботи: проаналізовано види, етапи, передумови формування професійної кар'єри, розглянуто принципи планування і управління кар'єрною стратегією, проведено практичне дослідження умов формування успішної кар'єри.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева С.В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко ДГ, 2012. С.3-12.
2. Амінева Я.Р. Емоційна стійкість особистості як одна з детермінант ефективного подолання складних життєвих ситуацій. Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія, 2012, вип. 18, т. 20, № 9/1.
3. Андреева Я. Ф. Соціальна психологія . Ніжин .Вид-во НДПУ ім. М. Гоголя, 2004.С.- 46.
4. Арцишевська О. Р. Самовизначення людини в умовах взаємодії культур. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата філософських наук. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2016 . 214 с.
5. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
6. Боровский А. Б. Система методов профессиональной ориентации: Основы профессиональной ориентации: учеб.-метод. пособие / А. Б. Боровский, Т. М. Потапенко, Г. В. Щекин – К.: МЗУУП, 1993. – 164 с.
7. Васильев В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності. Дніпропетровськ. Вид-во Дніпропетр. ун-ту, 1999. – 300с.
8. Візіров Б. Й. Наукові підходи до визначення поняття кар'єра . Науково виробничий журнал, 2008 . № 3. С. 51–54. (Серія: Державне управління).
9. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна організація та управління: Підручник. К. Центр учбової літератури, 2010. 398с.
10. Волянчук Н. Феноменологія суб'єктної активності. Соціальна психологія. 2004. № 3. С. 97-109.

11. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкалова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. Посібник.- К: Центр учбової літери, 2009. 502с.
12. Гаєвська О. Б. Управління як соціальний феномен : монографія. Міністерство освіти України, Київ : КНЕУ, 2000. – 168 с.
13. Гаєвський, Б. А. Соціальне управління : підручник / Б. А. Гаєвський, О. Б. Гаєвська. — К. : КНЕУ, 2012. 250с.
14. Губенко О.В. Психологічна діагностика й активізація у старшокласників й молоді творчих науково - технічних здібностей: науково-методичний посібник. – К.: Педагогічна думка, 2016. 228 с.
15. Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема / М. Р. Гинзбург // Вопр. психологии. – 1988. № 2. С. 19–32.
16. Гриньова В. М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
17. Дахно І. І. Ділова кар'єра: навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011. 528 с.
18. Дзвінчук Д. І. Психологічні основи ефективного управління: навч. посіб. – К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. 280 с.
19. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала: учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. 248 с.
20. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації // Соціальна психологія. 2005. № 2. С. 64-71.
21. Долгих Л. Кар'єрні домагання особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Т. Титаренко. К.: Педагогічна думка, 2007. С. 217–230.
22. Дороніна М. С. Культура ділового спілкування і партнерства : навчальний посібник / М. С. Дороніна, А. В. Доронін. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 204 с.

23. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнене). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

24. Ефективність державного управління: зб. наук. праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Вип. 40 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2014. 536 с.

25. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви / Є. П. Іллін; переклад з рос. мови, передмова та примітки Т. В. Тадеєвої. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 512 с.

26. Калінкіна Л.М. Соціально-психологічні детермінанти синдрому професійного вигорання у різних сферах діяльності .Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні: матеріали Всеукраїнської студентської науково практичної конференції (12 – 13 квітня 2007 р.) Мелітополь, 2007. С. 30-37.

27. Капіца В.Ф., Орлова О.І. Шурупова К.В (Під заг. наук. редакцією д.ф.н., проф. В.Ф.Капіци). Професійна кар'єра успішного фахівця. Том 1. Монографія. Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 508с.

28. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.

29. Корнієнко І. О. Проблема становлення і корекції поведінки особистості у важкій життєвій ситуації . Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. – Т. XIII, ч. 2. С. 170–180.

30. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003. 296 с.

31. Левківський Б. Підвищення педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів. Вища школа. 2005. № 3. С. 55-58.

32. Літинська В. А. Управління кар'єрою персоналу : навч. посіб. Хмельницький : Цюпак А. А., 2015. 187 с.
33. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: Навчальний посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2003. 237с.
34. Луговий В. І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі . Проблеми освіти : наук. зб. / Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. К., 2010. Вип. 63, ч. 1. С. 3-9.
35. Литвиновський, Є., & Литвиновська, І. Феномен лідерства на державній службі. Науковий вісник: Державне управління, 1(1(7)), МАУП. 2021.С. 162–179.
36. Лукашевич М. П. Соціологія кар'єри. - Харків: Вид-во НУА, 1999. 188 с.
37. Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту. - К.: МАУП, 1999. 360 с.
38. Лукашевич М.П., Лукашевич О.М., Шандор Ф.Ф. Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент: підручник. Ужгород, ПП Данило С.І., 2020. 352 с.
39. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник. — К.: Либідь, 2004. 440 с.
40. Менеджмент: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. — К. : МАУП, 2007. 816 с.
41. Михайльова К.Г. Професійний успіх сучасних молодих фахівців у соціологічному вимірі: монографія /К.Г. Михайльова, К.С. Чучіліна; Нар.укр.акад.-Харків: Вид-во НУА, 2018. 176с.
42. Новіков Б. В. Основи адміністративного менеджменту / Б. В. Новіков, Г. Ф. Сініок, П. В. Круш. – К.: Центр навч. л–ри, 2004. 560 с.
43. Палеха Ю. І. Ділова етика. Київ: 2004. 389 с.
44. Русинка І. Конфліктологія. Київ: Професіонал, 2007. 334 с.

45. Перепельчук Т.В. Соціологія праці: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, ротاپронт, 2011. 234 с.

46. Прокофьева Л. Профессиональная карьера мужчин и женщин //Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 74-84.

47. Профессиональная карьера: Тест // Персонал. 2002. № 10. С. 66-69.

48. Побудова кар'єри: навч.-метод.посібник [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

49. Полуніна О.В. Психологічна компетентність викладача вищого педагогічного навчального закладу як чинник успішності управління процесом учіння студентів: автореф. дис. канд. психол. наук:Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Київ: 2004. 16 с.62.

50. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця: 2016. 150 с.

51. Психологія праці : теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / І. М. Щербакова. – Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. 144 с.

52. Психологія управління та конфліктологія: навчальний посібник для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця: ВНТУ, 2010. 120 с.

53. Професія.Кар'Успіх.: Метод.посібник/Автори-упорядники: Лях Т.Л. Малієнко Ю.М., Троценко Н.Є., Цюман Т.П., Шеламкова А.М.; За заг. Ред. Т.П. Цюман.-К.: Основа-Принт, с.132.

54. Професійна орієнтація: підручник / [Єгорова Є.В, Ігнатович О.М, Кобченко В.В, Литвинова Н.І, Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; за ред. О.М. Ігнатович] – К.: Педагогічна думка, 2014. 283с.

55. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін. За заг. ред. В. А. Козакова. — К.: КНЕУ, 2003. 829 с.

56. Роль особистості у формуванні соціальних відносин у сучасному суспільстві: збірник наукових праць / [Калениченко Р.А., Ківенко Н.В., Корольчук М.С., Льовкіна О.Г., Осьодло В.І., Петухова І.О., Тарапатова Н.М. та ін.]; за загальною ред. Ківенко Н.В. — Ірпінь: Вид-во Національного університету ДПС України, 2014. 286 с.

57. Савельєва В. С. Управління персоналом / Савельєва В. С. — К.: Професіонал, 2005. 336 с.

58. Савицька О.В. Кар'єрне консультування як психологічний супровід професійного становлення майбутнього фахівця. Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології» Запоріжжя: 2019. № 5. Т.1. С.105-109.

59. Саєнко М. Г. Стратегія підприємства: Підручник.—Тернопіль: «Економічна думка». 2006. 390 с.

60. Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни : [монографія] / Володимир Бех, Юлія Бех, Сергій Попов ; [за наук . ред. д-ра філос. наук, проф. В. П. Беха]. - Запоріжжя : Просвіта, 2012. 571 с.

61. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент : підручник / О. М. Сумець ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременч. льот. коледж. Харків : ХНУВС, 2021. 208 с.

62. Угрин О. Г. Психологія управління: практичний посібник / О. Г. Угрин. — Львів: ЛьвДУВС, 2017.164 с.

63. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666с.

64. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь,

А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Серета; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

65. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

66. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: Навчальний посібник. – Тернопіль: Крок, 2017. 252 с.

67. Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В., Дзямулич М.І., Потьомкіна О.В., Серета О.В. Управління персоналом: Підручник. Луцьк: 2018.С.406.

ДОДАТОК А

ОПИТУВАЛЬНИК ДЖ. ХОЛЛАНДА

Інструкція для учасників дослідження:

Уявіть собі, що після відповідного навчання Ви зможете працювати за будь-якою спеціальністю. Та якщо б Вам довелося вибирати одну тільки з двох можливостей, чому б віддали перевагу? У бланку для відповідей обведіть кружечком обрану відповідь (ту професію, якій Ви надасте перевагу).

Текст опитувальника:

1а Інженер-технолог	1б Конструктор
2а Завуч з позакласної роботи	2б Голова профспілкового комітету
3а Дизайнер	3б Кресляр
4а Вчений-хімік	4б Бухгалтер
5 а Політичний діяч	5б Письменник
6а Кухар	6б Набирач
7а Адвокат	7б Редактор наукового журналу
8а Вихователь	8б Художник з кераміки
9а В'язальник	9б Санітарний лікар
10а Нотаріус	10б Постачальник
11 а Перекладач художньої літератури	11б Лінгвіст
12а Педіатр	12б Статистик
13а Завідувач магазину	13б Фотограф
14а Філософ	14б Психіатр
15а Оператор ЕОМ	15б Карикатурист
16а Садівник	16б Метеоролог
17а Вчитель.	17б Командир загону
18а Художник по металу	18б Маляр
19а Гідролог	19б Ревізор
20а Завідувач господарства	20б Диригент
21а Інженер-електронник	21б Секретар-машиністка
22а Головний зоотехнік	22б Зоолог
23а Спортивний лікар	23б Фельетоніст
24а Водій тролейбуса	24б Медсестра
25а Копіювальник	25б Директор
26а Архітектор	26б Математик
27а Працівник дитячої кімнати міліції	27б Рахівник
28а Голова колгоспу	28б Агроном-спеціаліст з насіння
29а Біолог	29б Офтальмолог
30а Архіваріус	30б Скульптор
31а Стенографіст	31б Логопед

32а Економіст	32б Завідувач магазину
33а Науковий співробітник музею	33б Консультант
34а Коректор	34б Критик
35а Радіооператор	35б Фахівець з ядерної фізики
36а Лікар	36б Дипломат
37а Актор	37б Телеоператор
38а Археолог	38б Експерт
39а Закрійник-модельєр	39б Декоратор
40а Майстер з ремонту годинників	40б Монтажник
41а Режисер	41б Вчений
42а Психолог	42б Поет

Бланк для відповідей

I	II	III	IV	V	VI
1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

Обробка та інтерпретація результатів

Обчисліть підсумкову кількість позначок в кожному стовпчику.

Отримані підсумкові значення характеризують вираженість певного типу особистості за класифікацією Дж. Холланда:

- 1- й стовпчик - реалістичний тип;
- 2- й стовпчик - інтелектуальний тип;

- 3- й стовпчик - соціальний тип;
- 4- й стовпчик - конвенціональний тип;
- 5- й стовпчик - підприємливий тип;
- 6- й стовпчик - артистичний тип.

Аналіз отриманих даних виконується шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість отриманих відповідей, що підходить певному типу особистості, за Дж. Холландом.

ДОДАТОК Б

МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ «ЯКОРЯ КАР'ЄРИ» Е. ШЕЙНА (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової)

Інструкція для учасників дослідження:

Відповідаючи на запитання, закресліть одну з цифр у бланку праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

№ п/п	Судження	Особливо важливо / Судження байдуже / Абсолютно неважливо									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Зудувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Здійснювати спостереження і контроль за дюдьми, впливати на них на всіх рівнях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Бути першим керівником в організації	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Змагатися з іншими і перемагати	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Будувати кар'єру, яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Створити нове комерційне підприємство	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Присвятити все життя обраній професії	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Отримати високу керівну посаду	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Обробка та інтерпретація результатів:

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної - у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

Ключ

Кар'єрна орієнтація	Номери запитань	Кількість запитань
Професійна компетентність	1 9 17 25 33	5
Менеджмент	2 10 18 26 34	5
Автономія (незалежність)	3 11 19 27 35	5
Стабільність роботи	4 12 36	3
Стабільність місця проживання	20 28 41	3

Служіння	5 13 21 29 37	5
Виклик	6 14 22 30 38	5
Інтеграція стилів життя	7 15 23 32 39	5
Підприємництво	8 16 24 32 40	5