**РОЗДІЛ 1**

**Теоретичний аналіз кар'єри як**

**соціально-психологічного феномену**

**1.1. Концепція кар’єри в постіндустріальному суспільстві**

Кар’єра розглядається як прогресивна динаміка активності людини в трудовій сфері, що має об'єктивні показники росту і суб'єктивну оцінку успішності (D. Hall).

Кар’єрні процеси включені в широкий контекст розвитку особистості.

Праця при цьому постає як особлива форма активності і система відносин зі світом, що забезпечує психічні новоутворення.

Динамічна взаємодія особистісної та професійної реалізації ґрунтується на природному потязі до самовдосконалення.

Самореалізація зв'язує прагнення людини до кар'єрного росту, вкоріненості в певній соціальній групі і, водночас, збереження індивідуальності (Є. О. Клімов, О. М. Кокун, О. О. Богатирьова, Л. М. Мітіна).

Потреби індивіда в самоздійсненні узгоджені з інтересами суспільства (В. С. Біскуп, Л. М. Карамушка, О. М. Кокун, І. В. Сингаївська).

Динаміка кар’єри зумовлена співвідношенням зовнішніх вимог й особистих ресурсів (домагань і можливостей індивіда) в конкретний період життєвого шляху. Це передбачає розуміння людиною свого місця в соціальноорганізаційному просторі.

В індустріальну епоху кар'єра розумілась як організаційний проект: планування компанією професійного просування своїх співробітників з раціональним використанням наявних ресурсів.

Це передбачало відданість працівника організації та обраній діяльності, котра у відповідь забезпечувала йому належний статус і добробут.

Постмодерне суспільство підкреслює свободу самореалізації, активну роль особистості в організації власного життя.

Кар’єра стає індивідуальним проектом з реалізації власного потенціалу; вона не орієнтується на просування в межах однієї організації або сфери діяльності (К. С. Алексенцева-Тімченко, О. В. Житник, В. Т. Лозовецька).

Нескінчений процес професіоналізації передбачає постійне підвищення і розширення кваліфікації, постійне самовизначення (П. Г. Перерва).

Акцент у визначенні успіху зміщується із зовнішніх, соціально-економічних критеріїв на внутрішні, психологічні (О. М. Рікель, О. О. Тихомандрицька); гостро постає питання сенсу трудової активності (Г. О. Балл).

Розмаїття соціальної динаміки збільшує значущість добровільної професійної мобільності як нового виміру конкурентоспроможності, необхідної умови самовизначення (В. Ю. Жовнер, І. М. Тичина, О. В. Симончук, Н. А. Сургунд).

В постіндустріальному суспільстві кар'єра є самокерованим біографічним проектом, що відображає модель соціального просування особистості та сприяє самореалізації в професійній діяльності.

Прогресивна зміна професійних ролей в кар’єрному процесі передбачає баланс внутрішнього розвитку людини та зовнішнього руху в освоєнні соціального простору.

Класичні періодизації кар’єри містять прогнозовану серію фіксованих стадій просування в організаційній ієрархії (D. Super, E. Schein).

Залежно від динаміки та вектору просування, його рушійних сил, ступеню активності індивіда виділяють різні типи кар’єри.

Сучасні концепції передбачають наявність декількох кар’єрних циклів та кризових етапів, зумовлених змінами внутрішньої спрямованості (М. Вудкок, Д. Френсіс, С. Паркінсон, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Могильовкін).

Поліваріативна кар'єра нелінійна, не прив’язана до певного віку або професійного стажу (D. Hall, P. Mirvis).

Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на кар’єру залежить як від змісту діяльності, так і від стадії професіоналізації індивіда.

Внутрішні (індивідуально-психологічні) чинники кар’єрного потенціалу визначають рівень кар'єрних цілей та швидкість їх досягнення.

Вони включають широкий перелік психофізіологічних властивостей, мотиваційних утворень, професійно-важливих якостей та інтегральних особистісних рис, що зумовлюють успіх у більшості діяльностей.

Окремий інтерес становить кваліфікаційна складова: індивідуальний досвід і стиль діяльності, професійна ідентифікація, інвестиції людини у власний розвиток, тощо.

Науковці намагаються виявити провідний чинник кар’єрної динаміки, такими постають: Я-концепція (Д. Сьюпер, Е. Шейн), мотиви кар'єри (А. Маслоу), самоефективність, рівень домагань (А. Бандура, О. О. Богатирьова); локус контролю (Л. Г. Почебут, Я. С. Хаммер), смислоутворення з позиції професійного майбутнього (О. Р. Охременко).

Зовнішні впливи на кар’єру розглядаються в контексті макро-, мезо- та мікросередовища.

Вони діють через механізми спадковості й мінливості; в нестабільному суспільстві спадковість порушена, її замінює механізм мінливості: руйнування неефективних стереотипів, засвоєння уявлень, відповідних часу і новим умовам (Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов).

Кар’єра втілюється в умовах певної професії та корпоративної культури.

Оптимальна траєкторія росту дозволяє людині «знайти своє місце» в організації, повно розкрити особистісний і професійний потенціал.

Мета психологічного супроводу кар’єри – взаємоузгодити потреби працівника і роботодавця (М. Армстронг, А. Я. Кібанов, Є. І. Комаров, О. В. Кисельова). Серед складових мікросередовища потребує уваги батьківський фактор.

Моделі поведінки, засвоєні в родині, простежуються в кар’єрних процесах. Існують різні механізми батьківського впливу: через пряме наслідування чи відторгнення поведінки батьків, засвоєння кар’єрних орієнтацій (А. О. Жданович), систему інтересів (A. Roe), формування суб’єктності (О. О. Бодальов), малоусвідомлений життєвий сценарій (Е. Берн), базову внутрішню спрямованість, що детермінує свободу самовизначення (К. Тойч та М. Тойч), здатність до самостійного вибору (Л. М. Мітіна), розвиток системи домагань (І. М. Кучманич), пережиті у дитинстві травми (С. Луппо, І. Курляк).

В підсумку виділені сутнісні ознаки кар’єри як соціально-психологічного феномену. Це динамічний процес з послідовною зміною етапів (професійних позицій і статусів), що передбачає самокерівництво та самоорганізацію, соціальну та професійну мобільність, розширення компетенцій і відповідні трансформації особистості.

Основою поступального руху є протиріччя, що можуть вирішуватись конструктивним чи деструктивним шляхом.

Критерії успішності кар’єри змінюються впродовж життя, при цьому суб’єктивні оцінки переломлюються через цінності референтної групи, професійні та культурні стандарти.

Кар’єрний процес не обов’язково пов’язаний з рухом вгору, може мати нелінійний характер та охоплювати декілька сфер життєдіяльності.

**1.2. Процесуальні характеристики кар’єри**

Для детального і повного розуміння феномену кар’єри доречно системно проаналізувати різноманітні підходи до вивчення означеного явища і з’ясувати його зміст.

Термінологічна плутанина і невизначеність унеможливлюють адекватне розуміння важливих складових соціального життя, обмежують цілісне бачення предмета вивчення.

Вочевидь, потреба у чітких і несуперечливих категоріях не викликає сумніву.

Наявність коректних дефініцій, що відображають суть предмета пізнання, вносить порядок у світ проявленої дійсності, спрощує його вивчення.

Однозначність і чіткість поняттєвого апарату – це воднораз ефективність пізнавальних процедур, які здійснюються над обсягом, змістом і значеннєвим наповненням відповідних понять.

Міждисциплінарна інтеграція у дослідженні феномену кар’єри є вкрай важливою: поряд із філософською та психологічною інтерпретацією поняття необхідною є його препарація на конкретні, придатні для емпіричної фіксації і, відповідно, виміру соціальні факти (за останню складову відповідає саме соціологія).

Феномен кар’єри знаходиться у полі зору представників багатьох наук, зокрема психологів, економістів, соціологів.

До того ж “кар’єра” – одне із центральних понять менеджменту, фахівців у галузі управління персоналом, корпоративної культури.

Залежно від потреб теорії та практики кар’єру розглядають з різних позицій, які висвітлюють ті чи інші її сторони, виокремлюють складові, що вбачають важливими окремі дослідники.

Вивчення кар’єри як специфічного соціального та індивідуально-психологічного феномену у вітчизняній науці набуло поширення порівняно недавно.

До цього часу термін “кар’єра” не входив до тезауруса спеціалістів ні у сфері психології, ні у галузі соціології чи економічної теорії.

Досліджуючи особливості переміщення усуспільнених індивідів у соціально-професійному просторі, механізми та специфіку зазначених процесів, науковці зазвичай оперували такими конструктами, як “професійне самовизначення”, “професійний життєвий шлях”, “професійна діяльність”, “трудові переміщення”, “професійна мобільність” тощо.

На сучасному етапі відбулося значне зростання зацікавленості вчених різних наукових напрямків проблемами професійної активності, закономірностями соціальних та психологічних детермінант реалізації трудового потенціалу особистості.

Незважаючи на доволі значні напрацювання у царині дослідження кар’єри, постає потреба у більш чіткому визначенні основних сутнісних характеристик цього явища.

Аналіз різноманітних трактувань та визначень кар’єри свідчить про дискусійність і неоднозначність розуміння її основних складових та вихідних положень.

Сутнісний зміст поняття “кар’єра” відображає термін “просування”, тобто “рух уперед”.

Для опису кар’єри як процесу використовують такі синоніми, як “зростання”, “перехід”, що відображають процес просування особи у заданому напрямі.

Важливими у змістовому плані тут є показники часової перспективи діяльності людини і широта сфер її життєздійснення, а також цільовий зв’язок конкретної діяльності й активності.

Наведені особливості впливають на складність та неоднозначність пояснення феномену кар’єри, вимагають розроблення його цілісної концепції.

У контексті згаданої властивості кар’єри (її інтенційності) видається за доцільне розпочати змістовий розгляд поняття “кар’єра” з його етимологічного наповнення.

Вважається, що цей термін потрапив до наукового обігу з повсякденного вжитку. Проте досі немає загальної думки про те, з якої мови прийшло до нас слово “кар’єра” – італійської чи французької.

Кар’єра (італ. carriera) – біг, життєвий шлях, поприще, від лат. carrus – віз, візок – швидке й успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності [1, с. 314 ].

Сучасні словники трактують поняття “кар’єра” як швидке, успішне просування у службовій, науковій та іншій діяльності, досягнення слави, вигоди тощо, рід занять [2, с. 525]; кар’єра (фр. carriere) – просування у службовому чи іншому виді діяльності, досягнення популярності, слави, діяльність на певній ниві [3, с. 420].

Аналіз наукової літератури дає підставу трактувати поняття “кар’єра” у вузькому та широкому значеннях.

У першому випадку, аналізуючи кар’єру з позицій ефективності професійної діяльності, відомий фахівець у сфері психології професіоналізму А. К. Маркова розуміє кар’єру як професійне просування, фахове зростання, як етапи сходження людини до професіоналізму, перехід від одних його рівнів, етапів, ступенів до інших, як процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, згодом закріплення професійних позицій, оволодіння майстерністю, творчістю).

Результатом кар’єрного сходження у широкому розумінні є високий професіоналізм людини, досягнення професійного статусу.

У більш вузькому ракурсі кар’єра – це суто посадове просування, коли мовиться не тільки про оволодіння рівнями і ступенями професійності, а й про досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, зайняття певної посади.

Цей тип кар’єри починається з вибору престижної професії і охоплює досягнення в ній соціально визнаних стандартів у професійному повсякденні [4, с. 123–127].

Огляд літературних джерел показав, що у підходах до термінологічного визначення поняття “кар’єра” існують як невиправдано лаконічні та “локальні” дефініції, так і надто розширені.

Прикладом першого випадку є таке визначення: кар’єра – це послідовність посад, які займає співробітник у межах однієї організації [5, с. 128].

Інші вчені використовують зазначене поняття кар’єри не тільки для позначення заняття у професійній сфері, а й для розуміння зайнятості домогосподарок, матерів, тимчасових і сезонних працівників, учнів [6, с. 428].

Варто зауважити, що за такого підходу відбувається невиправдане розмивання терміна “кар’єра” як наукового поняття.

Видається аргументованим для позначення позапрофесійних ролей вживати інший термінологічний апарат.

Не заперечуючи суспільної ваги множини соціальних статусів та ролей, які людина займає і виконує протягом свого життя, існує потреба у розмежуванні понять, за допомогою яких вони описуються і вивчаються.

Серед інших визначень поняття “кар’єра” у науковій та науково-популярній літературі помітні такі дефініції:

• зробити кар’єру означає досягнути престижного становища у суспільстві і більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, більшої кількості грошей; при цьому мається на увазі престижність з погляду широкої громадської думки [7, с. 5];

• кар’єра – це результат усвідомленої позиції і поведінки людини у галузі трудової діяльності, який пов’язаний із посадовим чи професійним зростанням.

Кар’єру, як траєкторію свого службового просування, людина вибудовує сама, співвідносячи її з особливостями внутрішньо- і позаорганізаційної реальністі та головне – зі своїми власними цілями, бажаннями та установками [8, с. 218];

• ділова кар’єра – поступове просування особистості у якій-небудь сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов’язаних з певною діяльністю; просування вперед заздалегідь обраним шляхом діяльності, досягнення популярності, слави, збагачення, індивідуально усвідомлена позиція і поведінка індивіда, пов’язана з трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини [6, с. 428].

Є. О. Могільовкін дотримується розуміння кар’єри з позицій психологоакмеологічного підходу і розглядає кар’єрне зростання не тільки (і не стільки) як просування щаблями організаційної ієрархії, а як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей у професійній справі, досягнення особистістю свого “акме”.

І. Г. Гнедіна описує кар’єру як особистісний проект, що складається з таких компонентів:

1) цільовий (цілі, проекти, орієнтації, завдання, домагання, мотиви, атитюди, бажання, потреби, прагнення, цінності, смисли);

2) процесуальний (засоби, стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази);

3) результативний (досягнення, зміни ролей і позицій, професійна компетентність та ефективність, професійне і посадове зростання).

Перевагами такого підходу до розуміння кар’єри є акцент на внутрішніх

компонентах носіїв кар’єри, розгляд планів, мотивів, цілей їх кар’єрного просування з позицій індивідуального осмислення місця у структурі професійних відносин.

У соціологічній науці існує своя традиція розгляду кар’єри.

У широкому значенні кар’єра визначається як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій, відпочинку) [11, c. 67]; як загальна схема життя, що складається з низки епізодів і подій та охоплює не тільки просування життєвим шляхом, а й усі значимі зміни на ньому [12, с. 304]; послідовність займаних індивідом робочих місць в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства, а також сам процес переміщення працівника з нижчих позицій на вищі [12, c. 306].

У вузькому витлумаченні поняття “кар’єра” пов’язується із динамікою стану та активності особистості у трудовій діяльності, тобто із прогнозованим шляхом її бюрократичного сходження.

Вітчизняні вчені, проаналізувавши наявні визначення кар’єри, отримали такі узагальнення:

• кар’єра пов’язана як з індивідуальною, так і з соціальною основою людини та її діяльністю;

• кар’єра пов’язана із соціальною мобільністю особи;

• у будь-якій ієрархії (виробничій, майновій, соціальній, адміністративній тощо) присутня кар’єра;

• кар’єра охоплює досягнення успіху в широкому діапазоні сфер діяльності – службовій, науковій, суспільній та ін.;

• у всіх визначеннях аналізованого терміна присутня ознака успіху: “успішне просування”, “шлях до успіхів”, а також результат досягнення успіху;

• важливим бачиться розуміння кар’єри і як процесу, і як його результату.

Отже, проведений аналіз дав змогу обґрунтувати підхід до кар’єри як до процесу і результату узгодження потреби усуспільненого індивіда в самовираженні й самозреалізуванні з інтересами суспільства в максимальному використанні його трудового потенціалу.

Низка наведених визначень дає підстави розглядати кар’єру як складно організований комплекс соціально-психологічних, індивідуально забарвлених оцінок у розумінні людиною свого місця в соціальному просторі на тлі об’єктивно заданих критеріїв, які визначають напрямок та розвиток її життєактивності.

Вочевидь, у кар’єрі перетинаються особистісні та суспільні інтереси.

Тому критеріями вдалої кар’єри є задоволеність особи життєвою ситуацією (суб’єктивний критерій) і соціальний успіх (об’єктивний критерій).

Відтак об’єктивна, зовнішня сторона кар’єри – це послідовність професійних позицій, які обіймає людина, а суб’єктивна, внутрішня сторона – це те, як вона сприймає свою кар’єру, який її образ професійного життя і власної ролі в ньому.

Зазначені трактування аналізованого поняття не вичерпують усіх відмінностей, які можуть спіткати дослідника на шляху розуміння осягнення сутності кар’єри.

Вчені, які працюють у сфері вивчення кар’єрних процесів, зазначають, що залежно від ракурсу погляду, феномен кар’єри щоразу позиціонується у своєрідному вимірі.

Для психології кар’єра постає як проблема вибору професії, засіб самореалізації чи компонент індивідуальної життєвої структури.

Для соціальної психології кар’єра – це індивідуально опосередкована реакція на рольові вимоги, які надходять ззовні.

Соціологія вивчає кар’єру в плані реалізації різноманітних соціальних ролей, економіка – як результат розподілу робочих місць і капіталу.

Політологи розглядають кар’єру з позиції реалізації особистого інтересу, потреб у владі, в багатстві, у престижі чи автономії в межах існуючих політичних інститутів.

Кар’єра входить у предметне поле таких наук, як історія, що вивчає взаємний вплив кар’єри видатних людей та історичних подій, і географії, передусім у ракурсі взаємозв’язку між географічними умовами та станом трудових ресурсів [14, с. 10].

Спроба об’єднання різних методологічних підходів до розуміння сутності кар’єри, зокрема об’єктивістської та суб’єктивістської парадигм, належить В. К. Шаповалову. Вчений зазначає, що кар’єра – це “рух та становище (статус) людини як суб’єкта трудової діяльності у системі соціальних, економічних, ділових, майнових та інших відносин, які зумовлені співвідношенням між її особистісними позиціями, ресурсами і соціально-економічною ситуацією (зовнішніми умовами, обставинами, які складаються в конкретний період життєвого шляху). Конкретизуючи окреслений підхід, учений доходить висновку, що кар’єра представляє собою різною мірою збалансоване співвідношення, взаємодію двох процесів.

Перший з них – це процес внутрішнього розвитку людини (професійне та особистісне зростання, зміна особистісних ресурсів, зростання суб’єктивності в ситуаціях змін кар’єри тощо), який відбувається протягом реалізації кар’єри.

Другий – процес зовнішнього руху носія кар’єри в освоєнні соціального простору в широкому значенні і кар’єрного простору зокрема.

У доповнення до вищесказаного у структурне поле кар’єри науковці включають різноманітні блоки, виокремлюють певні структурно-функціональні одиниці.

Так, Я. А. Чернишов, проаналізувавши низку підходів до пояснення внутрішньої побудови кар’єри, обґрунтовує такі її компоненти: особистісна організація, особистіснодіяльнісне втілення, соціокультурний простір та професійне довкілля.

На думку інших учених, до найбільш значимих складових кар’єри як об’єкта управління відноситься сама особа (передусім її психофізіологічні та особистісні особливості), її кар’єрні цілі і можливі шляхи їх досягнення, а також зовнішнє оточення, яке постійно впливає на носія кар’єри [17, c. 12].

Критична рефлексія окресленої сукупності визначень поняття “кар’єра” дає підстави обґрунтувати сутнісні компоненти та змістові блоки, що у взаємодоповненні описують феномен кар’єри як процес і результат діяльності людини з освоєння соціального простору.

Перший компонент описує цільову (телеологічну) складову кар’єрного процесу. Кар’єра, як активна, діяльнісна складова людського життя, формується і реалізується через постановку опрацьованих людиною цілей, планів, орієнтирів, етапних і фінальних задумів.

До системи її уявлень про майбутнє долучаються й інші компоненти, серед яких, з одного боку, мрії, фантазії, які становлять бажану, але не обов’язкову картину майбутнього, а з іншої – переживання і тривоги, очікування неприємних подій, які, ймовірно, можуть відбутись у житті кожного і яких, наскільки це можливо, потрібно уникнути [18, c. 16].

При цьому постановка цілей, конструювання планів, визначення орієнтирів – феномени свідомості, котрим властива динамічність, себто змінність упродовж людського життя, зважаючи як на досвід пережитого, так і на перспективи майбутнього.

Тому зовсім не обов’язково, щоб людина відразу ставила перед собою всі цілі, яких вона потім досягає на своєму життєвому шляху.

Зазвичай люди коректують й уточнюють свої прагнення (цілі), зважаючи на мінливість буденних ситуацій, зовнішніх умов, власного досвіду.

Креативно-праксеологічний компонент кар’єри зосереджується навколо ідеї про те, що тільки активна, творча, організована діяльність особистості забезпечує досягнення поставлених цілей та заздалегідь спланованих заходів.

Кар’єра не формується сама по собі, а постає як безперервний процес реалізації задуманих особистісних стратегій, тактик, заходів, наслідком яких є досягнення бажаного результату.

О. В. Авілов підкреслює, що праксеологічно людські прагнення – це завжди прагнення до змісту, подолання складності, розвитку, цілісності, вмотивованості, володіння, діяльності, і навіть до рефлексії. І кар’єрний процес спроможний їх активізувати, адже він вимагає доцільної діяльності з перетворення та зміни особистісних якостей та соціального простору за допомогою освоєння широкого кола продуктивних кар’єрних стратегій, тактик та методів.

Отже, названий компонент охоплює вибір і реалізацію суб’єктами кар’єри ефективних та дієвих кроків і практично зорієнтованих методів, які сукупно гарантують успішну реалізацію поставлених цілей і завдань.

Професійно-змістовий компонент охоплює сукупність достатніх для виконання робочих завдань знань, норм, умінь, навичок, цінностей, набутих особою протягом спеціального навчання та у процесі трудової діяльності, а відтак забезпечує реалізацію кар’єрних цілей, сприяє її просуванню щаблями власне професійної, соціальної, адміністративної, майнової ієрархії.

Загалом, наявність професіоналізму є константою для людини сучасної цивілізації та імпліцитно пов’язана із її особистісним задіянням до активного суспільного життя.

Проте досягнутий рівень професійної майстерності – це лише стартова можливість до висхідної мобільності, сприятливий шанс інтегруватись у професійне довкілля нового, мереживного, типу.

Поряд із розвитком фахової компетентності сучасний працівник має оволодівати і кар’єрною компетентністю.

Успішність його сходження щаблями соціальної ієрархії, окрім об’єктивно-стратифікаційних параметрів соціального простору та якісних показників набутих професійно важливих якостей, визначається вмінням конструктивно підходити до оцінки особливостей саме кар’єрного часопростору, враховувати закономірності ринку праці, миттєві зміни у власному професійному повсякденні, зважати на об’єктивні перепони і суб’єктивні уподобання у різних сегментах суспільного виробництва.

Організаційно-синергетичний компонент характеризує ту обставину, що кар’єра здійснюється не у вакуумі, а зумовлена сукупністю різнонаправлених, подекуди амбівалентно спрямованих траєкторій розвитку.

Для здійснення кар’єри необхідні як індивідуальноособистісні (психомоторні, темпераментні, характерологічні), так і зовнішньо впорядковані (організаційні, управлінські, структурні) чинники та умови.

Загалом, кар’єрний процес – це соціально орієнтований, організаційно упорядкований шлях просування особистості в системі координат соціального простору. Вчені, які вивчають і досліджують кар’єру, ведуть мову про існування особливого виду соціального простору – кар’єрного.

У предметному виразі кар’єрний простір – це ієрархія посадових, професійно-кваліфікаційних, формальних і неформально-рольових статусів [20, с. 44]; сукупність посад в організаційній структурі, які задають необхідні умови для реалізації професійного досвіду спеціаліста [9, с. 314].

Саме організаційний компонент поєднує в собі прагнення особистості до самореалізації та сукупність тих об’єктивних, незалежних від конкретних носіїв кар’єри умов, які їй сприяють чи перешкоджають у досягненні цілей.

Отже адекватна, цілеспрямована діяльність зі створення сприятливого кар’єрного простору як зі сторони носіїв кар’єри, так і самої організації, є суттю названого компонента кар’єри.

Результативно-кумулятивний компонент постає як підсумковий і водночас як перехідний етап у змінах та перетвореннях у процесі кар’єрного розвитку особистості.

За змістом він відображає набір досягнутих вершин та значимих переходів, які були здійснені особою у професійному і приватному житті.

Причому результат кар’єри – це завжди динамічна змінна, оскільки кожне досягнення або продукує інші здобутки, або нівелюється історичним часом. Він має подвійну природу – внутрішню, суб’єктивно-осмислену сторону та зовнішню, об’єктивну (спостережувану).

Перша характеризується змінами в соціальному статусі, збільшенням матеріальної винагороди, професійним та посадовим зростанням, розширенням сфери ділового впливу.

Натомість друга складова результативності кар’єри головно зводиться до сумарного примноження різних видів капіталу (соціального, культурного, людського, монетарного), який вільно спрямовується особою на задоволення різноманітних потреб (як базових, вітальних, так і у самозростанні та самоактуалізації), на отримання цінного досвіду, який становить підґрунтя для наступних переміщень, на утвердження власного соціального самопочуття, тобто на емоційно-оцінкове ставлення індивіда до системи соціальних відносин і до свого місця в даній системі [21, c. 20].

Підсумовуючи вищенаведений огляд підходів до розуміння змісту поняття “кар’єра”, пропонуємо таке визначення: кар’єра – одна з форм життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів та результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, зокрема професійного.

Результатом кар’єри є досягнення поставлених цілей у відповідних сферах життєдіяльності.

Кар’єра постає не просто як пересування особи у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна позицій у ньому, а головно як найоптимальніше використання нею культурного, освітнього, професійного капіталів за умов стрімкої зміни вимог і зростаючої конкуренції на ринку праці.

Системним компонентом, який поєднує між собою різноманітні структурні утворення кар’єри, сприяє їх прояву та реалізації, є кар’єрна компетентність.

Аналіз наукових джерел та наші особисті розвідки у сфері кар’єрної проблематики дають підстави розуміти під кар’єрною компетентністю інтегральну характеристику суб’єкта кар’єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях.

Названа компетентність – багатовимірне утворення, яке складається з окремих компетенцій, під якими розуміються індивідуально-особистісні, соціально-комунікативні та професійні особливості і навички, важливі для досягнення успіху в реалізації кар’єрної програми [22, с. 86].

Варто зазначити, що кар’єрна компетентність не тотожна окремим знанням, умінням, навичкам, мотиваційним та ціннісним характеристикам індивідів.

Кар’єрна компетентність – це, насамперед, особлива конфігурація зазначених елементів, комбінування яких відбувається не стільки в процесі їх отримання, скільки завдяки їх активному засвоєнню через практичну діяльність.

Використовуючи формалізований науковий апарат, співвідношення процесу набуття компетенцій з результатом, яким виступає компетентність, можна сформулювати так.

Інтеріоризовані та відповідно скомпоновані у власному досвіді індивіда кар’єрні компетенції через процес їх практичного засвоєння екстеріоризуються у вигляді кар’єрної компетентності як готовності і здатності діяти у різноманітних площинах кар’єрного простору.

Зважаючи на наведені вище думки та аргументи, кар’єрна компетентність характеризує особистість з позиції її внутрішньої здатності зустрітися з кар’єрним середовищем та ефективно функціонувати у ньому.

Кар’єрна компетентність є поняттям, яке віддзеркалює результат формування кар’єрного потенціалу, що складається з необхідних знань, умінь і є наслідком попереднього досвіду, усвідомленого впливу на власне життя, з однієї сторони, та цілеспрямованого впливу зовнішніх чинників, з іншої.

За такого розуміння, кар’єрна компетентність входить в систему готовності особистості до кар’єри як результуючий елемент послідовного набуття низки кар’єрних ресурсів (необхідних ментальних та поведінкових властивостей), які трансформують потенційну готовність до кар’єри в актуальну.

Напрямки емпіричного дослідження вбачаємо у більш детальному вивченні компонентів кар’єрної компетентності, емпіричних показників кар’єрної компетентності (виділення яких є передумовою соціологічної фіксації рівня професійної компетентності), діагностиці суб’єктів кар’єри на предмет володіння ними необхідними знаннями, навичками, вміннями, які сукупно уможливлюють ефективну реалізацію кар’єрних планів і життєвих задумів.

**1.3. Зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на кар’єрні процеси**

Глобальні зміни соціальної ситуації в нашій країні пред’являють особливі вимоги до рівня професіоналізму фахівців, здатних приймати нестандартні рішення в умовах ринкової конкуренції, долати стереотипи в професійній й особистісній сферах життя.

Одним із найважливіших аспектів професійного розвитку особистості, а також її самореалізації є свідоме планування і стратегічне управління кар’єрою.

Це вимагає від держави забезпечення підготовки кваліфікованих фахівців, готових до професійно-кар’єрного розвитку, опанування та впровадження ними наукоємних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці, як визначено в Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті та Проекті Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 рр.

У цих умовах найважливішим завданням вищої професійної освіти стає формування готовності особистості до планування та управління професійною кар’єрою [62].

Поняттєво-категоріальне поле дослідження проблеми управління професійною кар’єрою особистості включає такі поняття, як „кар’єра”, „професійна кар’єра”, „управління професійною кар’єрою”.

Найбільш активно дослідження детермінант кар’єрного вибору й розвитку проводилися в 70 – 80-і роки ХХ століття в зарубіжних країнах, що дозволило сформувати низку напрямів і шкіл, визначених насамперед студіями А. Джексон [3] , Г. Петерсон [5], Дж. Грінхаус [14], Р. Лент [21], П. Мірвіс [24], Д. Сьюпер [34].

Варто зазначити, що дослідників при всій різноманітності їхніх підходів і поглядів поєднує ідея визначення професійної кар’єри як поступового просування службовими сходами, що супроводжується зміною професійних можливостей працівника.

Аналіз історичного виміру проблеми дослідження дозволив з’ясувати залежність сутнісних та цільових характеристик уявлень про професійну кар’єру особистості від типу суспільства, особливостей його економічного та соціокультурного розвитку; засвідчив зміну стратегії управління професійною кар’єрою: від матеріального накопичення, прив’язаності до конкретного виду професійної діяльності та кумулятивного характеру досягнень праці через зміну форм професійної діяльності до соціального капіталу як регулятора формування уявлень про професійну кар’єру, зміни уявлень та виду діяльності в межах професії або зміни професійного майбутнього.

„Кар’єра” як полінаукове поняття має велику кількість визначень, що відбивають різні аспекти цього феномену.

Відзначимо, що слово „кар’єра” в італійській, англійській, німецькій мовах відображає широкий зміст цього поняття, який означає біг, життєвий шлях.

У словниках та енциклопедіях „кар’єра” презентується як: рух, шлях до зовнішніх успіхів, слави, пошани в якій-небудь сфері діяльності; на якомунебудь суспільному поприщі; професія, рід занять [44]; успішне просування щаблями професійної, соціальної, посадової або іншої ієрархії; послідовність професійних ролей, статусів і видів діяльності в житті людини.

На основі проведеного аналізу на рівні ключових слів доходимо висновку, що автори трактують кар’єру як зміну професійних ролей і видів діяльності, рід занять, професію, як зовнішній прояв досягнення успіху та під час визначення кар’єри використовують низку ключових термінів: переміщення, мобільність, просування.

Сучасних дослідників при всій різноманітності їхніх підходів поєднує ідея кар’єри як поступового службового просування, що супроводжується зміною навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей працівника. Не випадково в ряді англійських еквівалентів поняття „кар’єра” стоїть поруч „career” та „promotion” просування по службі, підвищення у званні, чині.

В інформаційно-довідковій літературі серед трьох основних значень на перше місце також виводиться розуміння кар’єри як просування в якій- небудь сфері діяльності.

Отже, кар’єра є одним з найбільш суттєвих, ємних понять, що позначає рід занять людини та її рух у професії.

Аналіз наукової літератури засвідчує неоднозначність змістовних характеристик та розбіжності в розумінні сутності й тлумаченні поняття „кар’єра” в різних аспектах (філософський, соціологічний, психологопедагогічний), що ускладнює визначення конкретного змісту поняття. Відповідно до логіки дослідження розглянемо сутнісну характеристику основної дефініції на міждисциплінарному рівні.

Так, у філософії феномен „кар’єра” презентується як процес, проходження, послідовність станів систем.

У якості детермінант успішності професійної кар’єри науковці розглядають такі підструктури людини: біологічну (задатки), психологічну (здібності, мотивація, характер), соціальну (моральні якості особистості).

Філософи розглядають здатність до саморозвитку й самопізнання як виняткове надбання людини, яка усвідомлює саму себе як суб’єкт свідомості, дії та спілкування. Категорія „кар’єра” пов’язана так само з такими філософськими й загальнонауковими поняттями, як „рух”, „подолання”, „відчуження”, „розвиток”, „рухливість”.

У межах економічного підходу існує низка напрямів аналізу поняття „кар’єра” (О. Гришнова, Н. Жгун , І. Климчук, А. Криклій та ін.) як: поступальне просування службовими сходами; зміна навичок, здібностей, можливостей і розмірів винагороди, пов’язаних з діяльністю працівника; це й суб’єктивні судження працівника про своє трудове сьогодення й майбутній успіх, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею.

Загалом цей підхід досить цікавий і продуктивний, однак він скоріше розкриває технологію управління кар’єрою людини з боку керівництва, що не є завданням нашого дослідження.

Проблематику кар’єри в предметному полі соціології стали розглядати недавно у рамках дослідження феномену соціально-професійної мобільності (О. Кронік, А. Поплавська).

Резюмуючи основні положення соціологічного підходу в розгляді досліджуваного поняття, доходимо таких висновків.

З одного боку, кар’єра – самореалізація індивіда, що проявляється в просуванні або досягненні престижного, або перспективного рівня в соціумі. А з іншого, – це соціальна технологія, спрямована на розв’язання індивідуальних і організаційних проблем соціально-економічного сучасного середовища.

Філософський, соціологічний і економічний підходи дозволили визначити кар’єру як свідомо обраний і реалізований людиною процес становлення її соціального, посадового й кваліфікаційного статусу, що забезпечує професійноособистісне й соціальне самоствердження.

Разом з тим, жоден з цих підходів не розглядає кар’єру з погляду професійно-особистісного зростання, хоча саме з таким зростом часто співвідноситься кар’єрне просування.

Це вимагає розглядати феномен кар’єри в психолого-педагогічному ракурсі – у контексті індивідуально-професійного становлення й функціонування індивіда в соціумі.

Вивчення феномену кар’єри в межах психологічного підходу включає спроби пояснити: етапи, закономірності її формування й розвитку, мотивацію кар’єри, чинники розвитку кар’єри (R. Erikson [12], М. London [22], S. Seibert, J. Crant, M. Kraimer [32]); становлення й розвиток особистості в ході кар’єрного просування (А. Деркач [45]); бар’єри кар’єрного просування (G. T. McLure, E. Raudsepp, J. Pearce), моделі кар’єрного просування (Е. Зеєр, О. Молл, М. Пряжников, Ю. Стрєлков, Є. Могильовкін, Т. Невструєва).

Загалом, порівняно із зарубіжними публікаціями з питань кар’єри, у сучасних дослідженнях вітчизняних науковців більш детально розкрито психологічний зміст поняття кар’єра, а саме: характер цілей, які ставить перед собою людина, включаючись в один з видів діяльності; система мотивів та цінностей, що спонукують людину виконувати діяльність.

Кар’єру розглядають як самореалізацію особистості в професійній діяльності.

Психологічний підхід конкретизується в соціально-економічному, кроскультурному, гендерному та суб’єктно-акмеологічному напрямах.

У соціально-економічному напрямі кар’єру розуміють як послідовність ролей і позицій, що займає особистість в організаційній ієрархії [49].

Щодо кроскультурного підходу, то його особливістю є розгляд кар’єри з позицій подібності й відмінностей функціонування особистості в професійній діяльності різних культурних і етнічних груп.

У межах гендерного напряму кар’єра представлена як культурно зумовлена діалектична єдність процесу досягнення соціально-професійного статусу й характеристик соціокультурної статі особистості.

У суб’єктно-акмеологічному – як траєкторія руху людини до вершин, „акме” професіоналізму, що передбачає дослідження особистості фахівця як суб’єкта професійної діяльності [45]; як джерело кар’єрного просування особистості [44].

З позицій структурно-функціонального підходу під кар’єрою розуміють певну модель життєвого успіху, у якій відбито основні цінності, що визнаються в цьому суспільстві й у соціальній свідомості.

У межах інтеракціоністського підходу кар’єру розглянуто як суб’єктивне визначення людиною результатів своєї діяльності в організації. Важливим є той факт, що кар’єру розглядають як певну концепцію Я.

Узагальнення психологічного аспекту досліджуваної проблеми дозволяє дійти висновку, що кар’єра презентується як серія ролей, які виконуються особистістю. Їхній вибір і успіх виконання детерміновані потребами, цінностями, установками, інтересами, що передує досвіду й очікуванням у майбутньому.

Відмінною рисою підходу до розуміння кар’єри є контекст особистісних перетворень суб’єкта професійної діяльності.

На підставі вищезазначеного можна створджувати, що семантика представлених понять кар’єри не охоплює важливих для педагогіки аспектів, як-то: прагнення людини до самореалізації, саморозвитку, самоактуалізації, самоаналізу й самооцінки власного успіху в житті.

Педагогічний аспект розуміння феномену кар’єри передбачає розгляд цього явища з позиції людини як суб’єкта діяльності, яка реалізує її усвідомлено, ставиться до неї як до шляху самовираження.

Проаналізуємо більш конкретно деякі трактування поняття „кар’єра”, представлені в педагогічних дослідженнях.

Найважливіший для педагогіки чинник суб’єктивного ставлення до своєї кар’єри підкреслюють учені Д. Мак Клелланд, О. Кібанов, В. Гладкова, А. Рікель, О. Тихомадрицька, Л. Шнейдер, які розуміють кар’єру як просування в професійному й посадовому розвитку та акцентують увагу на тому, що кар’єра – індивідуально усвідомлені зміни позиції й поведінки, власні судження про майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволеності працею, процес і (або) результат накопичення об’єктивних показників і досягнень, які суб’єктивно задовольняють особистість.

Аналіз дефініції досліджуваного поняття в працях Г. Десслера, В. Дятлова, С. Джанер’ян, В. Травіна, О. Цариценцевої демонструє, що кар’єру розглядають з погляду уявлень: про індивідуальний розвиток як мотивацію до досягнення успіху; знання самого себе; успіх і самовіддачу; самоконтроль і працездатність; процес успішної самореалізації, що супроводжується соціальним визнанням і є результатом просування службовими сходами; як професійний шлях людини, у процесі якого вона формується, як вектор професійного становлення особистості, що залежить від соціально-психологічних характеристик.

Доволі цікавим є визначення кар’єри Л. Шнейдер, згідно з яким досліджуване поняття розглядається як результат, що відбиває уявлення суб’єкта про себе, власний шлях особистісного й професійного служіння, що супроводжується відчуттям особистісної реалізованості.

Виокремлений чинник суб’єктивного ставлення до власної кар’єри у процесі професійної діяльності передбачає рефлексивне усвідомлення оточуючого професійного середовища й самого себе.

Саме з цього погляду визначає кар’єру О. Цариценцева, презентуючи досліджуваний феномен як цілеспрямований процес і результат формування життєвої траєкторії людини, що охоплює близьку й далеку перспективу, з урахуванням цінностей і цілей суспільства та особистості, що дозволяє здійснювати рефлексивне бачення себе й свого місця в системі суспільних і виробничих відносин.

Дуже влучною є позиція А. Маркової, яка пропонує широке й вузьке розуміння кар’єри. У широкому розумінні – це професійне просування, зростання, сходження до професіоналізму, перехід від одних етапів професіоналізму до інших, процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, потім зміцнення професійних позицій). За такої позиції кар’єра близька до акмеограми фахівця з міжнародних відносин, траєкторії руху студента до вершин, „акме” професіоналізму, досягнення визнаного професійного статусу.

Дослідниця акцентує увагу на вузькому розумінні кар’єри як посадового просування. Тут на перший план висувається не лише оволодіння рівнями й ступенями професіоналізму, але й досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності.

Цей тип кар’єри становить свідомо обраний і реалізований працівником шлях посадового просування, прагнення до наміченого статусу, що забезпечує професійне й соціальне самоствердження людини відповідно до рівня її кваліфікації.

Узагальнюючи наукові підходи до визначення сутності поняття „кар’єра”, представлені М. Міропольської, відзначимо найбільш вагомі:

- з погляду процесуального підходу – це спосіб досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного самовираження;

- з позиції статусного підходу це – досягнутий людиною результат професійної діяльності й соціальний статус;

- у межах ціннісного підходу кар’єра пов’язана із суспільно значущою й оцінюваною діяльністю особистості в соціумі;

- з позицій індивіду – це індивідуальний трудовий шлях людини, її діяльність, виражена в професійній і посадовій формі.

Цікавим є зауваження науковців щодо трактування кар’єри, яке виходить за межі власне просування в професійній діяльності.

Розуміння кар’єри, наведене В. Савельєвою, має розширене тлумачення – „це не тільки успішність у цій професійній діяльності людини, але й успішність усього її життя”.

Найбільш актуальне й точне з психологічно-педагогічної позиції тлумачення терміна „кар’єра”, що відображає психолого-акмеологічний підхід, пропонує О Кучай. Дослідник визначає кар’єру не лише як просування посадовими сходинками, але й як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності. Отже, кар’єра – це індивідуально усвідомлена послідовність змін у поглядах, позиції й поведінці людини, пов’язана з досвідом роботи й діяльності протягом трудового життя.

Науковець виокремлює три моделі кар’єри: модель життєвих циклів, організаційно зорієнтована та особистісно зорієнтована моделі.

Доволі цікавими й значущими є визначення поняття „кар’єра” вченими А. Деркач, Є. Могильовкіна, А. Нагорної, що базуються на її розумінні як: процесу самореалізації, пов’язаного з активністю особистості у просуванні, досягненні статусу в професійній діяльності; досягнення „акме”; процесу внутрішнього розвитку людини, що включає професійне зростання як накопичення та розвиток її компетенцій і зовнішній рух в освоєнні соціального простору не лише в одній організації, професії або спеціалізації, але й з їхньою зміною.

Отже, підсумовуючи наукові підходи щодо сутності поняття кар’єра, репрезентовані різними науковцями, відзначимо найбільш значущі:

- дослідники визначають кар’єру через характеристики, вагомі для педагогічного процесу, що становлять його сутність;

- розглянуті підходи (до визначення поняття „кар’єра”) доповнюють, збагачують один одного, що дозволяє розглядати кар’єру як міждисциплінарний феномен;

- кар’єра як зовнішній процес пов’язана із просуванням посадовими сходами або із професійним розвитком.

Вона неможлива без внутрішнього процесу саморозвитку, самоконтролю, самоактуалізації, реалізації особистісного потенціалу, рефлексії, прагнення особистості до успіху, що дозволяє розглядати кар’єру як явище, що має педагогічний аспект;

- для етапу отримання вищої професійної освіти характерне оволодіння уявленнями, пов’язаними із професійним майбутнім, вимогами, що висуває обрана професія.

Теоретико-методичні засади дослідження професійної кар’єри молоді висвітлено в работах М. Александрової, С. Джанер’ян Е. Зеєра, Н. Кірт, Є. Могильовкіна, Е. Шейна, О. Цариценцевої та ін.

У працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких О. Бодальов, О. Кібанов, І. Ладанов, Є. Могильовкін, О. Молл, Т. Невструєва, М. Пряжников, E. Schein, K. Kram, D. Super, D. Hall.

Професійна кар’єра вважається одним з показників розвитку професійного життя людини, тобто досягнення нею бажаного статусу й відповідного йому рівня та якості життя.

Отже, успішно побудована кар’єра дозволяє людині досягти визнання своєї неповторності, значущості для інших людей, суспільства.

У сучасному науковому дискурсі поняття „професійна кар’єра” набуло своєї операціональності та термінологічності лише останніми роками та репрезентує різні підходи до його визначення:

- вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху особистості (Є. Клімов);

- послідовність посад, професій, місць і позицій протягом трудового життя особистості, включаючи професійні позиції (O’Brien K.) [27];

- вид діяльності, пов’язаний зі способом життя, що включає різні сфери життя (Н. Волкова);

- покликання як діяльність, що щонайкраще виконується та узгоджується з життєвим завданням людини (А. Маслоу, В. Франкл);

- професійний досвід, що не зводиться до професії або професійної ролі, який виражається через суспільну активність (М. Александрова) [50];

- професійний шлях людини, у якому відбувається розвиток суб’єкта (К. Абульханова-Славська [42], М. Савікас [31]).

Доволі цікавим для дослідження є розширене тлумачення зарубіжних науковців щодо професійної кар’єри. Вони визначають її як розкладений на визначені проміжки життєвий шлях людини, пов’язаний з її роботою або послідовність і комбінацію ролей, що виконує кожна людина протягом усього життя.

У статтях, опублікованих у закордонних наукових журналах („Journal of Counselіng Psychology”, „Human Relatіons”, „Journal of Vocatіonal Behavіor”, „Human Resource Management”), присвячених проблематиці професійної кар’єри, наведено її загальне визначення та нові концепції (поліваріантної кар’єри Д. Хола і Ф. Мірвіса [16], теорія кар’єрного якоря Д. Сьюпер [35]).

Замість традиційної моделі пропонується концепція поліваріантної кар’єри (protean career), що відображає складний і динамічний характер кар’єрного шляху співробітника сучасної організації [34].

Цей шлях може включати піки, спади, тимчасове повернення на попередній рівень і зміну одного виду діяльності іншим, водночас як традиційний підхід зорієнтований на зовнішні умови й ідеальну, узагальнену, універсальну для всіх модель (так звані кар’єрні сходи – „career path”).

У сучасних соціокультурних умовах мають місце суттєві зрушення в розумінні кар’єрних орієнтацій фахівців. Так, від жорсткого алгоритмізованого планування професійної кар’єри відбувається перехід до кар’єрного самоменеджменту, тобто свідомого та активного управління працівником власною кар’єрою.

Це свідчить про переорієнтацію сучасного фахівця від „монокар’єри” до „багатоваріантної кар’єри”, що припускає реалізацію кар’єри в кількох професійних галузях, суміщення вертикальної та горизонтальної кар’єр. Тому автори концепції поліваріантної кар’єри відзначають унікальність кар’єрного шляху для кожного працівника. Кар’єра кожної людини, – стверджують Д. Хол і Ф. Мірвіс, – так само унікальна й неповторна, як і відбитки пальців („career fіnger prіnt”) [16].

Цікавим є зауваження авторів, які приділяють більше уваги супідрядним поняттям: мотивації до кар’єри, спеціалізації в кар’єрі, суб’єктивному кар’єрному успіхові.

Вагомою для нас є позиція А. Бражникової, яка розглядає професійну кар’єру як спосіб самореалізації особистості в умовах трудової діяльності.

Узагальнюючи наукові положення про сутність феномену професійної кар’єри в постіндустріальному суспільстві у дослідженні презентуємо таке визначення поняття “професійна кар’єра” – це індивідуальна діяльність людини в професійній сфері, яка пов’язана із специфічним способом життя, що дозволяє індивіду реалізовувати своє професійне покликання, збагачувати особистий досвід, забезпечувати розвиток професійних здібностей і досягати намічених цілей.

Така інтерпретація поняття “професійної кар’єри” не обмежує даний феномен рамками організації. Це означає, що об’єктивні ознаки професійної кар’єри в постіндустріальному суспільстві хоч і не втрачають свого значення в описі даного феномена, але відходять на другий план, поступаючись місцем суб’єктивним ознаками, які пов’язані з індивідуальними ціннісними уявленнями носія кар’єри про свою кваліфікацію (рівні знань, умінь і навичок), з його кар’єрними цілями і побажаннями щодо того, як кар’єра буде складатися в подальшому.

Важливо відзначити, що при описі професійної кар’єри в постіндустріальному суспільстві автори використовують різні терміни. Наприклад, “здійснення професійної кар’єр”, “розвиток професійної кар’єри”, “формування професійної кар’єри’, “управління професійною ка’єрою.

Ці поняття об’єднуються уявленням про певний процес, досягнення професійного зросту. Отже, їх можна розглядати як системоутворюювальні синоніми. У рамках даного дисертаційного дослідження використовується категорія “стратегічне управління професійною кар’єрою”.

Її вибір обумовлений характером завдань, що вирішуються в дисертаційному дослідженні. У широкому розумінні управління як складний соціально-економічний процес означає вплив на процеси, об’єкти, системи з метою збереження їхньої сталості або переводу з одного стану в інший згідно з поставленими цілями [40].

Згідно з визначенням Н. Бабкіної, під управлінням розуміється безперервна послідовність дій, що здійснюється суб’єктом управління, в результаті яких формується і змінюється образ керованого об’єкта, встановлюються цілі діяльності, визначаються способи їх досягнення, розподіляються та інтегруються зусилля.

Необхідно зазначити, що дослідженням кар’єри як об’єкта управління займалися різні науки, однак найбільше обґрунтована в рамках соціологічних досліджень.

Так, польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар’єри, «насамперед ми пов’язуємо її з мобільністю індивідів, що полягає у проходженні встановлених рівнів у будь-якій ієрархічній системі, що ми називаємо особистою кар’єрою».

У розуміння управління кар’єрою він включає проходження індивідом ієрархічних щаблів “престижу”, “доходу”, “влади” тощо. Управління професійно кар’єрою відноситься до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту.

Методологічні основи вивчення професійної кар’єри були закладені управлінською школою «людських відносин», а також досягненнями психології і соціології.

На сучасному етапі в управлінській науці відбувається усвідомлення зміни співвідношення ролей організаційно-технічних і людських ресурсів для досягнення успіху. У менеджменті людських ресурсів професійна кар’єра розглядається як з’єднувальна ланка між прагненнями індивіда й еволюцією соціальних структур. Кар’єра не обмежується впливом виробничих факторів.

Вона визначається як особистий потенціал людини, стиль життя, накопичений соціальний досвід, так і культура, соціальні норми, цінності, соціальні ієрархії й організаційні форми.

Основними етапами формування професійної кар’єри з точки зору професійного саморозвитку є:

- формування професійної спрямованості або виборчого і мотивованого ставлення до вибору професії відповідно до здібностей людини;

- формування професійного самовизначення або процес прийняття обґрунтованого рішення про вибір професії та вибір варіанта накопичення людського капіталу;

- формування професійної придатності, тобто сукупності індивідуальних властивостей особистості, які забезпечують суспільно необхідну ефективність і ринкову якість результатів праці;

- формування професійної компетенції як сукупності професійної компетентності (професійно значущих знань, умінь і навичок) і обов’язків, прав та відповідальності фахівця;

- становлення конкурентоспроможного професіонала - фахівця, здатного бути лідером в управлінні змінами в галузі професійної діяльності.

Таке розуміння професійної кар’єри, актуалізує значення індивідуальних особливостей особистості та зовнішніх обставин, які, з одного боку, неминуче впливають на процес формування професійної кар’єри; з іншого боку, якими потенційно можна управляти.

У наукових дослідженнях зазначається, що за своєю сутністю кар’єра має стратегічний характер тому, що вона спрямована на просування фахівця у майбутнє.

С. Чистякова 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 чинників стримування та опору.

Із такого визначення кар’єрної стратегії випливає, що її головною метою 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, має проходити поетапно, тому що відносно чітко можна визначити лише близькі цілі. Неможливо передбачити події, які можуть бути на кар’єрному шляху і впливати на його успішність.

Отже, кар’єрна стратегія є мистецтвом послаблення або усунення дії гальмуючих чинників для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді. Метою кар’єрної стратегії є забезпечення стійкості кар’єрного процесу. При здійсненні індивідуального просування використовуються такі принципи: безперервності, осмислення, швидкості, маневреності, економічності, примітності.

Названі принципи кар’єрної стратегії у науковій літературі прийнято одночасно вважати і принципами кар’єрної тактики.

Кар’єрна тактика — це мистецтво можливого у реалізації кар’єрної стратегії.

Аналіз різних підходів до визначення стратегічного управління професійною кар’єрою та конкретизації ознак цього поняття у працях зарубіжних і вітчизняних авторів засвідчує, що у сучасній педагогічній науці ця проблема досі не отримала кінцевого розв’язання.

На підставі узагальнення основних наукових понятійно-категоріальних характеристик щодо розуміння сутності досліджуваного феномену, стратегічне управління професійною кар’єрою ми визначаємо як динамічну сукупність управлінських процесів (аналіз середовища, визначення цілей, вибір стратегії, здійснення заходів задля досягнення цілей, оцінювання і контроль), що забезпечують цілеспрямоване втілення виробленої стратегії розвитку професійної кар’єри, спрямованої на підвищення конкурентоздатності фахівця.

Трактування сутності поняття “професійна кар’єра” дозволяє стверджувати, що підготовка до стратегічного управління професійною кар’єрою визначається особистісно опосередкованою професійною компетентністю, яка уможливлює здійснення професійної діяльності на високому рівні відповідно до її соціальних, гуманних, моральних, наукових і спеціальних критеріїв.

Головне значення підготовки до управління професійною кар’єрою у контексті професіоналізації полягає у формуванні здатності до творчого саморозвитку, конструктивності, співпраці та компромісу, гармонізації та демократизації взаємин усіх суб’єктів професійної діяльності, соціальної мобільності, розвитку рефлексивного рівня професійної самосвідомості.

**РОЗДІЛ 2**

**Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного просування при формуванні кар’єрної компетентності**

**2.1. Дослідження організаційно-психологічних чинників розвитку кар’єри**

У сучасних умовах розвитку ринку кар'єрний ріст істотно залежить від власних зусиль спеціаліста та його кваліфікації.

На здійснення кар'єри працівника впливає багато істотних моментів таких як, власні цінності, потреби, мотиви, уявлення про себе, прагнення до успіху та уникнення невдач, готовність до ризику, організаторські, комунікативні, інтелектуальні здібності та інше.

Відрадно те, що в останні роки став зникати негативний відтінок поняття «кар’єра». Зараз людина, «яка будує кар'єру», розглядається, скоріше, як така, що має орієнтацію на реалізацію особистісного і професіонального потенціалу.

Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня і якості життя, а також досягнення популярності і слави.

Успішно побудована кар’єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значимості для інших людей, для суспільства в цілому.

Слово «кар’єра» означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, рід занять, професію.

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри у психології: соціально-психологічний (Б. Почебут, Л. Прокофьєва, В. Чикер), управлінсько-менеджерський (Є. Комаров), соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол).

Представниками зазначених підходів висловлюється достатньо різні погляди стосовно вивчення питань кар'єри людини.

Так, представниками соціально-психологічного напрямку кар'єра визначається як просування в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідного рівня життя, а також досягнення визнання і слави.

Науковці управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на даний момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальні системи. А представниками соціально-економічного напрямку розглядається кар'єра як динаміку рівня освіти та кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов'язану з накопиченням і використанням людського капіталу протягом робочого життя [7].

Однак, узагальнення тенденцій сучасної науки, дозволяє представити визначення кар'єри – як життєвого показника соціальних та професійних досягнень особистості в організаційній структурі. Щодо типології кар’єри, то її розробкою займалися як вітчизняні, так і зарубіжні автори.

Слід зазначити, що кар'єру можна розглядати як інтегровану модель, що містить три складові; кар'єра розглядається як двостороння модель (зовнішня й внутрішня); а також кар'єра розглядається в динамічному аспекті (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»); кар'єра розглядається як ситуативний феномен [3].

У кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар’єри.

Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтації, соціальних установок відносно кар’єри зокрема, і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності.

Цим поняттям в американській психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій.

Є певний сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар’єри. До них належать індивідуальні поєднання і послідовність атитюдів, що пов’язані з досвідом та активністю особистості у сфері роботи впродовж усього життя.

Звернемося до зарубіжних досліджень соціально-психологічних аспектів кар’єри особистості.

Поняття успішної кар’єри пов’язується насамперед із успішним професійним самовизначенням. Однією з популярних в психології є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера.

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар’єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини. Підставою даної класифікації є показник стабільності кар’єри.

Стабільна кар’єра, що характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в єдино постійній професійної діяльності. Звичайна кар’єра – найбільш розповсюджена – збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

Нестабільна кар’єра – характеризується двома або більше пробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

Кар’єра з множинними пробами – зміна професіональних орієнтацій відбувається протягом усього життя [9].

Найчастіше при вивченні успішної кар’єри об’єктом дослідження стають керівники.

Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників:

I. Низова ланка управління (технічний рівень).

II. Середня ланка управління (управлінський рівень).

III. Вища ланка управління (інституціональний рівень).

Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників.

Прагнення до влади. Ті, хто прагне до влади, енергійні, відверті у вираженні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтації і відстоюють свої позиції; вимагають до себе уваги, прагнуть до лідерства. Люди, які досягли вищого рівня управління, часто мають таку орієнтацію.

Прагнення до успіху. Найчастіше такий мотив задовольняється процесом доведення роботи до успішного завершення, визначеного закінчення, а не оголошенням успіху. У побудові своєї кар’єри ці люди ризикують помірно.

Мотив приналежності. Він формується під впливом бажання бути включеним в певне соціальне і професійне оточення, потреби в спілкуванні, допомоги іншим, громадській роботі [9].

З огляду на те, що кар'єрне самовизначення – багатомірний і багатоступінчастий процес, то він має багато чинників, що впливають на його розвиток.

Виділяють зовнішні чинники: макро- і мікросоціум; і внутрішні: особистісні мотиви, індивідуально-типологічні особливості, особливості ціннісно-смислової сфери, особливості «Я-концепції» особистості (І.С. Кон, Ф. Райс, Г. Крайг, М.І. Шевандрін).

Дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар’єри. Чинники, що пов’язані безпосередньо з людиною – здібності та інтереси людини, мотивація, прийняття рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації і так далі.

Чинники, що пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації – вплив інших людей на професійну кар’єру людини (наприклад, матеріальні можливості сім’ї батьків під час навчання, планування власної сім’ї та поєднання інтересів сім’ї та організації, досягнення організаційного «плато» кар’єри, потреба організації у фахівцях даного профілю і так далі) [9].

Доцільно виділити три рівні факторів, що впливають на розвиток професійної кар'єри.

Перший рівень – мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник).

Другий рівень – мезорівень – це фактори, що пов’язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації).

Третій рівень – макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.) [3; 7].

Розрізняють фактори за трьома категоріями, які умовно можна окреслити, як зовнішні, внутрішньоорганізаційні та індивідуальні [5].

До зовнішніх відносять профспілку, державні установи, економічні умови, конкуренцію, склад виробничих сил; до внутрішньо-організаційних – цілі, організаційні норми, особливості взаємодії зі співробітниками й керівництвом та ін.; до індивідуальних факторів відносять вплив індивідуальних якостей працівника на його професійне становлення, особливості [7].

А це певною мірою збігається з попередньою класифікацією. Поняття «кар'єрна орієнтація» виникло в американській психології і засновано на концепції «якорів кар'єри» Е. Шейна.

На думку Е. Шейна, «кар'єрні якорі» – це ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри.

За допомогою «якорів» можна передбачити, який вид кар'єри найбільш задовольнить людину, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно найважливіших для них цінностей.

Підхід Е. Шейна дозволив також визначити, що є мотивацією для людей у їхній професійній кар'єрі й, відповідно сформувати для них джерела мотивації.

Е. Шейн вважає, що особистісні цінності впливають на здатність отримувати задоволення від різних завдань, які ми повинні успішно вирішувати на роботі. Він припускає, що мотивація до виконання роботи буде найбільш сильною, коли людина виконує функції та завдання, що узгоджуються з її цінностями.

Е. Шейн виділяє вісім таких цінностей («кар'єрних якорів»):

1. Техніко-функціональний якір («професійна компетентність»). Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений у тім, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, це людина з техніко-функціональним якорем або цінністю.

Така людина буде мало цікавитися роботою, що припускає загальне керівництво, якщо тільки в неї не буде можливості докладно вивчити спеціальність. Людина технікофункціональної спрямованості відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що є умілим фахівцем-практиком у своїй галузі.

Найбільшим мотиватором є зміст виконуваної роботи; кар'єра в їхньому уявленні – це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. Загальне керівництво («менеджмент»). У співробітника, що має схильність до загального керівництва, сильна мотивація буде виникати в таких ситуаціях, де він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом.

Потреба в належності до своєї вихідної професії є практично відсутньою. Вона скоріше прагне підніматися на більш високі рівні організаційного контролю й керівництва. Вони люблять аналізувати та вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від влади над іншими людьми. Найбільше задоволення їм приносить робота на управлінських посадах лінійного характеру, особливо у великих і престижних фірмах з гарними можливостями службового росту.

3. Самостійність і незалежність («автономія»). Даний співробітник намагається все робити по-своєму, у своєму стилі й манері. Він не потребує зовнішніх структурних рамок, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися визначених строків.

Під час роботи у команді може мати певні труднощі, оскільки має свої підходи до роботи, і часто є не командним гравцем. Вони найчастіше вибирають роботу у дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед «вільних художників», а великого бізнесу та державних установ зазвичай уникають.

4. Почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання»). Ця людина відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі, часто для неї головною метою є збереження робочого місця на тривалий строк. Такі фахівці прагнуть працювати в складі команди в урядовому секторі. Вирішення проблем, робота у новій ролі й новаторські рішення їх не цікавлять. Для них головне – не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя; заради цього вони можуть погоджуватися на нижчу оплату праці в порівнянні з тим, що могли б одержувати в компанії з іншим рівнем ризику.

5. Підприємницька жилка («підприємництво»). Така людина буде прагнути створювати нові підприємства та шукати таку ситуацію, у якій ймовірність розробити свою справу і потім втілити у реальність була б досить високою.

У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли мають можливість застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони відчувають занепокоєння, виконуючи рутинні або передбачувані завдання. 6. Прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»). Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність, тобто «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Незалежно від вибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим.

7. Випробування сил у чистому виді («виклик»). Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання і виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні (і особистісні) проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, вирішувати критичні ситуації. Для них головне – вигравати та перемагати.

8. Стиль життя («інтеграція стилів життя»). Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, для таких співробітників головним життєвим пріоритетом – жити відповідно до власного ідеального стилю життя. Для них особистий час має велику вагу.

Для них головне – це баланс між роботою й особистим життям. Вона буде високо цінувати організаційну гнучкість роботи, тобто гнучкий робочий день або використання в роботі засобів телекомунікації. Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях особлива увага приділяється гендерним аспектам побудови кар’єри. За американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах із середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів – це жінки.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менш чоловіків зацікавлені у просуванні по службових сходах і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності.

У робочій же ситуації відзначаються такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, «олюднення» організаційних інтересів, спрямованість на взаємодію з підлеглими, тобто все те, що характерно для моделі сучасного ефективного менеджменту.

Стиль жіночого управління часто називають «перетворювальним» або «м'яким примусом». Його основними характеристиками є: активна взаємодія з підлеглими; підтримка у співробітника самоповаги; підтримка співробітників у стресовій ситуації; прагнення до створення оптимального психологічного клімату в організації, профілактика конфліктів; підтримка здоров’я, організація спільного дозвілля; «фінансова кмітливість», детальне планування; «інстинкт виживання», розумний ризик, прагнення утримати набуте і завоювати нове; інтуїція; почуття гумору, оптимізм, віра в себе.

В дослідженнях щодо жіночої кар'єри дослідники виділяються культурні, освітні, юридичні та психологічні бар'єри, що перешкоджають побудові кар'єри жінками.

Авторами відмічаються наступні соціально-психологічні фактори, що стримують жіночу кар’єру:

1) гендерний поділ в професійній орієнтації та сферах кар’єри;

2) надзвичайно висока вмотивованість;

3) підвищена емоційність, ранимість, загострене переживання промахів і невдач;

4) страх успіху і невпевненість в собі, що заважає ризикувати і творчо вирішувати ділові і управлінські задачі [2].

О. Чуйко, Х. Стецюк дослідили мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок.

Вони визначили, що досягнення кар'єри та професійні цінності для сучасної жінки не є сенсом життя, однак є важливими.

Основними мотивами досягнення кар'єри є саморозвиток та вдосконалення, покращення матеріального становища (фінансова незалежність), нова цікава робота, професійна компетентність, творчість, професійна самореалізація, спілкування у колективі, суспільна корисність.

Основними кар'єрними орієнтаціями виявилися: стабільність роботи, служіння, автономія [10].

Вітчизняні дослідники В. Гупаловська, О. Каляманська, О. Щербатюк розглянули гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді.

Результати їхнього дослідження свідчать про те, що вибори дівчат відповідають стереотипам жіночої поведінки та кар'єрної орієнтації, хоча нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) дівчата обирають не набагато рідше, ніж хлопці. Для хлопців властивими є кар'єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво, виклик. Також визначили, що чим більше в юнаків і дівчат виражена маскулінність, тим з більшою імовірністю вони обиратимуть кар’єрні орієнтації на виклик, підприємництво, менеджмент, інтеграцію стилів життя. У хлопців з маскулінністю пов’язана також настанова на служіння інтересам людства.

Із фемінністю взаємозалежні кар’єрні вибори служіння людям, професійної компетентності й уникання автономії, тобто незалежності й одноосібної відповідальності у професійній діяльності [4].

Вивчення кар'єри набуло широкої популярності у вітчизняній психології особливо в останні десятиліття.

Зараз кар'єра розглядається як важливий показник розвитку людини, орієнтація на розвиток особистісного та професійного потенціалу.

Так, О. Бодальов розглядає кар'єру як просування в якійсь конкретній царині діяльності людини як особистості і як суб'єкта діяльності. Успішність цього руху оцінюється і зіставляється з деяким еталоном успішності, що сформований суспільною думкою [1].

Л. Почебут, В. Чікер розглядають кар'єру як один із показників індивідуального та професійного життя людини. Вони виділяють дві сторони кар'єрного процесу: об'єктивний, зовнішній бік (послідовність займаних індивідом професійних позицій) та суб'єктивний, внутрішній бік (сприйняття людиною своєї кар'єри, образу професійного життя та своєї ролі в ньому [8].

Сучасні дослідження кар'єри у вітчизняній психологічній науці присвячені в більшій мірі прикладним та практичним питанням.

Так, А. Книш дослідила особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають професію психолога-тренера. Студенти-психологи з високим рівнем ідентифікації з психологом-тренером достовірно менше схильні до орієнтації на такі кар`єрні якорі як «Професійна компетентність», «Стабільність роботи» та «Служіння», ніж студенти з низьким рівнем; студенти-психологи з високим рівнем ідентифікації з психологом-тренером демонструють високий рівень схильностей до групового лідерства та групової роботи, а студенти з низьким рівнем більш спрямовані на розвиток професійної компетентності та повну самореалізацію в професійній діяльності.

Виділяють три підходи до вивчення кар'єри у психології: соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський, соціально-економічний.

Представниками даних підходів висловлюється достатньо різні погляди стосовно вивчення питань кар'єри людини.

Дослідження кар’єри в зарубіжній науці пре свячено різним її аспектам.

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар’єри: стабільна, звичайна, нестабільна та кар’єра з множинними пробами.

Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників:

I. Низова ланка управління (технічний рівень).

II. Середня ланка управління (управлінський рівень).

III. Вища ланка управління (інституціональний рівень).

Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників – це прагнення до влади, прагнення до успіху та мотив належності.

Е. Шейн виділив вісім «кар'єрних якорів»: техніко-функціональний якір («професійна компетентність»), загальне керівництво («менеджмент»), самостійність і незалежність («автономія»), почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання»), підприємницька жилка («підприємництво»), прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»), випробування сил у чистому виді («виклик»), стиль життя («інтеграція стилів життя»).

Групами факторів, що визначають формування кар’єри є фактори, пов’язані безпосередньо з людиною та фактори, пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації.

Гендерними особливостями кар'єрних орієнтацій є те, що жінки не менш чоловіків зацікавлені у просуванні по службових сходах і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності. У вітчизняній психології зроблено ряд досліджень, що стосуються прикладних та практичних питань вивчення психологічних аспектів кар'єри.

**2.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального етапу дослідження**

Для оцінки задоволеності кар’єрою здійснено діагностичний зріз у вибірці працівників.

Анкета (Н.А. Гура) містить перелік чинників – регуляторів кар’єрних процесів, які респонденти оцінили за п'ятибальною шкалою (25 пунктів стосуються умов організаційного середовища, 5 пунктів – власної активності людини).

Аналіз індивідуальних відповідей демонструє «точки болю» професійного життя, що впливають на рішення про звільнення.

Факторний аналіз виявив чотири латентні чинники, які відображають суб’єктивне сприйняття людиною організаційних умов.

Ретроспективний аналіз батьківських установок за допомогою методики ADOR показав, що поведінка і методи виховання батьків (якими бачать їх діти) позначаються на кар’єрному розвитку.

При цьому вплив з боку батька та матері якісно відрізняється.

Кореляції демонструють значущість різних виховних установок в кар’єрному просуванні та життєздійсненні дорослої людини.

Поведінка батька визначає формування конкретних кар’єрних орієнтацій та здатності досягати поставлених професійних цілей.

Поведінка матері має більш глобальний вплив, визначаючи загальну задоволеність кар’єрою, рівень професійного самоздійснення і професійного вигорання.

Окрім прямого впливу на професійну самореалізацію, виховна позиція матері обумовлює внутрішній кар’єрний потенціал особистості: життєстійкість, психологічне благополуччя (самоприйняття, керування середовищем, позитивні стосунки з іншими), самоефективність, стратегії подолання; стиль міжособистісної взаємодії.

Емоційне неприйняття дитини з боку матері, її директивність і непослідовність мають численні негативні наслідки: нездатність до розкриття особистісного потенціалу та формування життєво-професійного простору, емоційне виснаження, знецінення власних досягнень; незадоволеність кар’єрою, собою і взагалі життям.

Навіть за сприятливих зовнішніх обставин така особа не має внутрішнього ресурсу для успіху через невпевненість в собі, нездатність керувати середовищем.

Ворожість з боку батька зумовлює вертикальне спрямування кар’єри, що вочевидь, має компенсаторний характер.

Натомість, незалежний стиль виховання (автономність матері) формує здатність самостійно обирати професійний шлях та комфортно влаштовуватись на ньому.

З дитинства отримуючи свободу дій, людина росте відповідно власним прагненням, що забезпечує самоздійснення і життєстійкість.

Єдність виховних стратегій батьків (узгодженість батьківського впливу, УБВ) формує сімейну атмосферу, в якій людина росте задоволена собою, залучена в діяльність, спокійна та самодостатня.

Вона менш орієнтована на горизонтальну або вертикальну кар’єру, водночас, менш піддається дії професійних стресів.

Феноменологічний аналіз поведінкових патернів, що зумовлюють кар’єрну траєкторію показав, що в процесі інтерв’ю виділені два поведінкові патерни, пов’язані з кар’єрною динамікою: часті кар’єрні переходи (переривання) та прив’язаність до робочого місця (стабільність).

Кожний представлений у 12,0 % вибірки.

Патерн переривання характеризує осіб, які не затримуються довго на певному місці.

Причини такої поведінки різноманітні: спрямоване просування визначеним кар’єрним шляхом; спонтанний перехід на роботу, що більше відповідає нагальним потребам, «пошук себе», неусвідомлені внутрішні потяги.

Такі особи не схильні терпіти умови, що їх не влаштовують; перспектива звільнення їх не лякає.

Професійні та життєві перспективи короткострокові (1-4 роки) або мають віддалений ідеальний образ.

Вони «випробовують себе» в різних діяльностях; можлива професійна переорієнтація та перенавчання.

Патерн стабільності характеризує осіб, що тривалий час працюють на одному місці; зміна роботи внаслідок нездоланих зовнішніх обставин є для них сильним стресом.

Вони віддані організації, здатні поступитися власним комфортом і цінностями заради спільних цілей.

Успішність вимірюється зовнішніми критеріями, соціальними стереотипами.

Життєві перспективи довгострокові і пов’язані з професійними планами (аж до виходу на пенсію).

Контент-аналіз причин звільнення в даних інтерв’ю показав вагому роль суб’єктивних чинників, провідним серед них є відчуття нереалізованості, непотрібності.

Виявлені гендерні аспекти кар’єрних рішень: у чоловіків соціальна роль «годувальника родини» актуалізує потребу високого заробітку; для жінок характерними причинами переривання кар’єри є народження і виховання дітей (до 53 % опитаних), міжособистісні відносини в колективі.

Порівняльний аналіз груп з різним рівнем професійної мобільності показав, що на останньому етапі обробки даних у вибірці були виділені групи з різним проявом професійної мобільності.

До «мобільної групи» увійшли 18 осіб, які часто міняли роботу (середній період переривання від 0,5 до 3 років).

18 представників «стабільної групи» працювали на підприємстві більше 10 років, загалом міняли місце роботи не більш ніж три рази.

Серед решти опитаних рандомно обрано 30 осіб, які склали проміжну групу.

Порівняльний аналіз даних за допомогою U-критерію Манна-Уітні показав, що кар’єрний розвиток в групах з різною мобільністю має ряд особливостей:

1) Серед мобільних осіб поширені випадки крайнього незадоволення кар’єрою (38,9 %), що штовхає до активних пошуків кращої роботи. Тут також найбільша частка задоволених кар’єрою осіб, які «знайшли своє місце».

В стабільній групі кількість працівників з високою задоволеністю найнижча. Це дозволяє розглядати задоволеність кар’єрою як джерело добровільної професійної мобільності. Зв'язок цього параметру з кар’єрною динамікою є складним, нелінійним.

2) Мобільна група значуще випереджує інші за показниками професійного самоздійснення: її представники мають виразну потребу у самовдосконаленні (при порівнянні зі стабільною групою розраховане значення U-критерію дорівнює 47,0 при р=0,006), проєктують власний професійний розвиток (55,0, р=0,015), постійно ставлять перед собою нові цілі (37,0, р=0,002).

Досвід професійних переміщень сприяє тому, що людина передає іншим фахівцям свої знання та досвід (27,0,р=0,000), розкриває особистий потенціал і здібності (45,5, р=0,005), проявляє творчість у професійній діяльності (27,5, р=0,000).

В той же час відзначається негармонійність поєднання праці з позаробочим життям.

Стабільність місця роботи обмежує зовнішньо-професійне самоздійснення, визнання досягнень фахівця професійною спільнотою (29,0, р=0,000).

3) Зв'язок між рівнем професійного вигорання та проявами мобільності має нелінійний U-подібний характер.

Крайні групи мають схожу виразність ознаки, але значуще відрізняються від проміжної.

Для осіб, які часто змінюють місце роботи, характерний швидкий розвиток цього синдрому з виразними суб’єктивно-значущими наслідками: емоційне та мотиваційне спустошення (110,5, р=0,006), цинізм (87,5, р=0,000).

Зміна діяльності є очевидним способом рішення проблеми. Але на новій роботі вигорання розвивається більш швидко через індивідуально-психологічні риси професійно-мобільних осіб.

В стабільній групі помірне емоційне напруження є фоновим станом (100,5, р=0,003).

Стрес не накопичується до критичного рівня (як стимул кардинальних змін) через використання захисних стратегій: зміну структури і змісту професійної діяльності, притуплення емоцій, деперсоналізацію.

Виявлено ряд нелінійних U-подібних залежностей між рівнем професійної мобільності та кар’єрними орієнтаціями (на організаторську компетентність, виклик, підприємництво, автономію).

При схожій кількісній вираженості, ці мотиви в різних групах відрізняються за змістом.

Мобільна група достовірно відрізняється від стабільної тим, що в процесі побудови кар’єри мало орієнтується на досягнення професійної компетентності (59,5, р=0,027), стабільність місця роботи (59,5, р=0,027) та проживання (4,0, р=0,000), гармонійну інтеграцію стилів життя (38,5, р=0,002).

Психологічні відмінності професійно-мобільних і професійностабільних осіб (результати попарного порівняння груп за допомогою U-критерію Манна-Уітні):

- стабільна група має знижену життєстійкість через невміння приймати виклик, що пояснює потяг до безпеки. Нездатність сприймати невдачі як корисний досвід, діяти без надійних гарантій успіху обмежує ініціативу;

- характерна риса мобільних осіб – напруженість механізмів адаптації через знижену здатність дистанціювання та загострене почуття власної відповідальності.

Висока залученість в діяльність зумовлює швидке емоційне вигорання.

При неможливості подолати проблему бачать в ній стимул особистісного зростання (позитивна переоцінка).

Представники стабільної групи уникають негативних переживань за рахунок ухилення від відповідальності, ігнорування проблем.

Недооцінка можливостей дієвого вирішення труднощів обмежує кар’єрні можливості.

- в мобільній групі найбільш виразне відчуття самоефективності: це може бути як наслідком кар’єрних переміщень, так і їх базисом;

- в міжособистісних стосунках мобільні особи характеризуються тенденцією до лідерства і домінування;

- в мобільній групі провідними компонентами психологічного благополуччя виступають особистісний ріст та автономія; в стабільній групі – керування середовищем і досяжні життєві цілі.

Переважання показника «Автономія» над показником «Керування середовищем» є діагностичним маркером схильності людини до частої зміни роботи.

Загальний рівень психологічного благополуччя вищий в професійно-мобільній групі.

Особливості батьківського ставлення зумовлюють кар’єрну динаміку.

Позитивний інтерес і відсутність ворожих проявів з боку матері сприяють формуванню професійно-мобільного типу.

Батьки членів стабільної групи більш ворожі та критичні: діти змалу звикають до контролю, залежності від сильного суб’єкта – батьків, вчителів; в дорослому віці цю позицію займає організація-роботодавець. Діти непослідовних батьків обирають стабільність кар’єрного шляху, що свідчить про компенсаторний характер цієї стратегії.

Таким чином, професійна мобільність (переривання) та стабільність (прив’язаність) – альтернативні шляхи кар’єрного розвитку, що використовують люди з різним складом особистості та адаптаційними ресурсами.

**РОЗДІЛ 3**

**подолання проблем професійного розвитку та формування кар’єрної компетентності**

**3.1. Розробка та реалізація психологічної програми професійного просування при формуванні кар’єрної компетентності**

У психологічній програмі професійного просування при формуванні кар’єрної компетентності була задіяна технологія самоіміджування й самопрезентації.

Технологія самоіміджування й самопрезентації дозволяє ознайомитися із закономірностями формування позитивного образу Я-професіонал, набути навичок самопрезентації, навчитися самостійно створювати бажаний імідж і вільно користуватися ним.

Мета програми:

• виробити ставлення до позитивного образу Я-професіонал як до одного з важливих інструментів для досягнення успіху в житті (у професійній сфері), для позитивної самопрезентації;

• навчити учасників самостійно формувати власний позитивний образ Я-професіонал, орієнтуючись на ті цілі, які вони ставлять перед собою в цей момент;

• формувати готовність до самопрезентації, удосконалюючи вміння й навички;

• розробити програму self-branding.

Орієнтуючись на означені цілі, ставилися такі завдання.

1.Створити умови для виявлення й оцінки особливостей кожного учасника.

2. Сформувати конструктивне ставлення до багатства власної особистості й інших людей, а також переглянути негативні установки стосовно власного тіла й зовнішності.

3. Ознайомитись з естетичними принципами формування зовнішнього вигляду й способами їх реалізації: використання певного стилю й кольору в одязі, як засобу психологічного захисту або „інформаційної картки”.

4. Удосконалити комунікативні навички, що дозволяють розширити репертуар поведінкових стратегій у різних професійних ситуаціях.

5. Сформувати стійкі навички самопрезентації.

6. Розробити програму self-branding.

Програма й тематичний зміст занять побудовані так, щоб акцентувати увагу учасників групи на формування в них цілісного сприйняття власного образу, на усвідомлення особливостей свого характеру, на вміння побачити й використовувати сильні сторони своєї особистості.

У рамках занять організовано діяльність за такими напрямками:

- аналіз професійних цілей;

- самоаналіз та постановка цілей формування позитивного образу Я- професіонал;

- розробка способів досягнення поставлених цілей з урахуванням наявних і можливих умов реалізації;

- здійснення розробленої програми self-branding; за необхідності – корекція.

Тренінг проводився на кількох заняттях, він включає комплекс домашніх завдань та вправ.

Вступна частина кожного тренінгу, починаючи із другого, складається з рефлексії минулого заняття й обговорення домашнього завдання.

Заключну частину кожного заняття присвячено обговоренню й підбиттю підсумків заняття, потім учасники одержують завдання додому.

Важливе значення в побудові професійної кар’єри має програма self branding (створення позитивного образу Я-професіонал), яку фахівець оновлює кожні п’ять років.

До програми включено конкретні дії з удосконалення професіоналізму, методи й строки виконання.

У побудові кар’єри важливу роль відіграє портфоліо, яке складається з досягнень, результатів роботи, реалізованих проектів, а також нагород, рекомендацій.

Тому частина цієї програми – портфоліо професійних досягнень.

Найбільш ефективними у тренінговій роботі виявилися нижченаведені вправи.

Вправа «Картина майбутнього».

Завдання: розвиток умінь перспективної рефлексії через створення стратегічного плану життя на найближчі 5 років і мотивувального девізу на найближчі 2 місяці.

Учасникам пропонують виконати такі дії:

1. Описати або намалювати бажану картину свого майбутнього через п’ять років.

Інструкція ведучого: „Давайте спробуємо регулювати власну мотивацію шляхом побудови картини майбутнього.

Зараз кожен повинен визначити свою мету на п’ять років уперед. Запишіть її у себе в зошитах.

Питання алгоритму зможуть допомогти вам виразно намалювати бажану картину свого майбутнього. Ким ви будете через п’ять років? Яку освіту ви 293 отримаєте? Яку посаду ви будете обіймати? Який буде ваш щомісячний дохід? Як ви себе почуватимете? Якими будуть ваші перспективи на майбутнє? Якщо ці питання не повною мірою збігаються з вашими уявленнями про власне майбутнє, поставте собі інші.

Це можуть бути питання про ваші досягнення у професійній сфері, про перспективи сімейного життя, про наукові звершення тощо.

Головне, щоб ви змогли намалювати дійсно бажану для вас картину майбутнього через п’ять років. Запишіть це в зошиті”.

2. Учасники повинні визначити, що треба зробити впродовж кожного року з цих п’яти, щоб досягти поставленої мети.

Інструкція: „Тепер визначте, що ви повинні зробити протягом кожного року з цих п’яти, щоб досягти цієї мети.

Напишіть, що має бути зроблено в 2022 році ? У 2023? У 2024? У 2025? У 2026”?

3. Кожен учасник вирішує, що має бути зроблено впродовж найближчих трьох місяців для того, щоб просунутися до мети, і придумує девіз, який допоможе йому мотивувати себе впродовж найближчих трьох місяців.

Інструкція ведучого: „Тепер вирішіть, що має бути зроблено впродовж найближчих трьох місяців для того, щоб ви могли просунутися до мети. Я вам роздам картки для того, щоб ви написали на них свій девіз”.

4. Учасники представляють своїх плани і девізи.

5. Ведучий загострює увагу учасників на необхідності повторення 2 і 3 пунктів вправи через кожні три місяці й зіставлення отриманого результату з наміченою метою у кінці кожного року, уточнення мети наступного року та дії із заданого алгоритму.

Інструкція ведучого: „Ці девізи допоможуть вам мотивувати себе упродовж найближчих трьох місяців. Картку бажано було б носити з собою в кишені (сумочці).

Діставайте її тоді, коли почуватимете себе розгубленим, збентеженим. Через три місяці треба буде сформулювати новий девіз і потім повторювати це через кожні три місяці.

У кінці року співставте отриманий результат із вашою метою на рік. Якщо мету буде досягнуто, заохочуйте себе.

Подаруйте собі щось, що ви цінуєте, у чому давно відмовляєте собі, те, що ви любите. Потім уточніть мету наступного року й дійте відповідно до пунктів 2 – 3.

Якщо мету не досягнуто, все одно захочте себе. Дайте самому собі невелику відпустку, купіть потрібну для роботи або для здійснення вашої мети річ, пройдіть який-небудь цікавий тренінг тощо”.

6. Ведучий просить учасників поділитися, які цілі вони збудували для себе, які стимули й обмеження передбачили.

7. Ведучий підводить учасників до висновку про те, що особистість багато в чому владна над тим, що станеться з нею в житті і професії, якщо систематично планує свою діяльність і сама регулює рівень своєї активності.

Вправа „Життя прожити – не поле перейти” .

Учасники розсаджуються по колу, і ведучий розповідає таку притчу: „Кажуть, десь на Кавказі є старе кладовище, де на могильних плитах можна побачити приблизно такі написи: „Сулейман Бабашидзе.

Народився в 1820 році, помер в 1858 році. Прожив 3 роки” чи „Нугзар Гаприндашвілі.

Народився в 1840 році, помер в 1865 році.

Прожив 120 років”. Так односельці оцінювали насиченість і загальну цінність життя цієї людини”.

Далі учасникам пропонують скласти розповідь про людину, яка закінчила вищий навчальний заклад і стала жити далі, проживши рівно до 75 років. Ведучий називає першу подію, наприклад: „Наш герой закінчив вищий навчальний заклад з двома трійками”.

Учасники по черзі називають інші важливі події в житті цієї людини, з яких у результаті й складеться її життя. Події можуть бути і зовнішніми (попрацював там-то, зробив те-то), і внутрішніми, пов’язаними з глибокими роздумами й переживаннями. Бажано називати події, що відповідають реальності.

Ведучий повинен простежити за тим, щоб ніхто не підказував і не заважав іншим. Якщо студентів небагато (6 – 8 осіб), доцільно пройтися по другому колу, тобто дати можливість кожному назвати й другу подію. Коли останній гравець називає свою подію, передбачається, що головний герой помирає в 75 років згідно з умовами вправи.

Ведучий пропонує усім трохи подумати й по черзі без будь-яких коментарів сказати, скільки років можна було б написати на могильній плиті героя (років, прожитих недаремно).

Усі по черзі називають свої варіанти. Далі ведучий пропонує прокоментувати свою відповідь тим учасникам, які назвали найбільшу й найменшу кількість років.

Пропоновані варіанти обговорюються. Завершити вправу можна нагадуванням про те, що події бувають зовнішні і внутрішні (нерідко гра виходить нецікавою якраз тому, що називають в основному зовнішні події, і життя виявляється схожим на біографію для відділу кадрів).

Ведучий пропонує кожному по черзі назвати яку-небудь дійсно цікаву й гідну подію, яка могла б прикрасити будьяке життя.

Вправа „Карʼєрний прогноз”.

З метою розвитку навичок ефективного планування і прогнозування своєї професійної діяльності та майбутньої професійної кар’єри учасники висувають ряд цілей своєї професійної кар’єри, розглядають шляхи їх досягнення і можливі результати (позитивні й негативні, матеріальні й духовні та ін.)

Вправа „Коло”.

1. Візьміть два аркуші чистого паперу.

2. Згадайте всі основні види діяльності, якими Вам доводиться займатися на роботі, і перерахуйте їх на одному з аркушів.

3. Намалюйте на іншому аркуші два кола. Перший буде моделлю Вашого робочого часу: розбийте його на таку кількість секторів, скільки основних видів діяльності у Вас.

Кожен сектор повинен займати приблизно стільки місця в колі, скільки робочого часу у відсотках (наприклад, за тиждень) займає у Вас ця діяльність.

4. Друге коло буде мати стільки ж секторів, але й розмір буде залежати від того, скільки задоволення дає Вам цей вид діяльності. Чим більше задоволення, тим більше сектор.

5. Зіставте перше і друге кола. Якщо час, займаний цим видом діяльності, і задоволення від нього приблизно однакові, то Ви правильно обрали собі роботу й, може бути, надалі потребуєте тільки професійного й особистісного самовдосконалення.

Чим більше розбіжність між розмірами секторів першого й другого кола, тим більш серйозна зміна професійної діяльності Вам потрібна.

Вправа-медитація на образ карʼєри.

Вправа-медитація займає близько однієї години й дозволяє сконструювати докладний і реалістичний образ майбутньої кар’єри.

1. На аркуші паперу намалюйте горизонтальну лінію, яка буде зображувати минуле, сьогодення й майбутнє Вашої кар’єри. На цій лінії слід зазначити хрестиком, де Ви зараз перебуваєте.

2. Ліворуч від хрестика перебуває частина лінії, що становить Ваше минуле. Визначите кілька найважливіших подій у Вашому житті, що дали Вам справжні почуття задоволення, самовираження. Відзначте їх на лінії.

3. Розгляньте уважно ці „історичні віхи” й визначте специфічні чинники, які могли викликати названі почуття. Чи з’явилося що-небудь спільного, якісь риси, пов’язані з цими подіями? Може, вони виявлялися, коли Ви були на самоті або тільки в присутності інших людей? Або коли Ви робили щось зовсім нове або дуже вдало виконували виучене? Згадайте якнайбільше про ці події і свою реакцію на них.

4. Частина лінії праворуч від хрестика – це Ваше майбутнє. Визначте декілька пов’язаних із кар’єрою подій, від яких Ви очікуєте почуття справжнього самовираження й задоволення. Їх треба представити якомога чіткіше. Чим більш гуманні ці уявлення, тим менше шансів, що вони реалізуються. Позначте їх на лінії.

5. Після того, як Ви визначили події, пов’язані з майбутньою кар’єрою, оцініть їх від найвищого до нижчого за тим, наскільки повним буде для Вас очікуване від них задоволення. Можливо, одна подія буде просто обліковою, а інша дасть Вам можливість максимально оцінити себе й одержати максимум задоволення.

6. Тепер порівняйте події Вашого минулого життя й очікувані в майбутньому. Чиє в них спільне? Як вони узгоджуються? Чи очікуєте Ви, що майбутнє буде продовженням минулого, або Ви прагнете, щоб воно кардинально відрізнялося від минулого? Чому Ви зробили такий вибір?

7. Продумайте, як Ви можете реалізувати бажані події. Складіть життєвий кар’єрний план до самого виходу на пенсію.

8. Оцініть, наскільки реалістичний Ваш план. Як Вам потрібно поводитися, щоб реалізувати його в житті? Які перешкоди можуть з’явитися у Вас на шляху? Що Ви будете робити з ними?

Програма спецкурсу „ Акмеологія професійної кар’єри ”.

Кар’єра є одним з найбільш значущих мотивів трудової діяльності. Для сучасної людини розвиток професійної кар’єри є одним зі шляхів особистісного зростання й самореалізації.

Організації зацікавлені в кар'єрному просуванні своїх співробітників, оскільки кар’єрне зростання забезпечує розвиток персоналу.

За такого підходу консультування з розвитку кар’єри є однією з найважливіших функцій управління професійним розвитком персоналу та саморозвитку фахівця.

Консультування з розвитку кар’єри (синонімічні словоформи – кар’єрне консультування, консультування з кар’єри, консультування для кар’єри тощо) є одним з засобів професійного розвитку особистості, яке зосереджене на таких напрямах як планування кар'єри, прийняття кар’єрних рішень, коректування кар'єри й ефективність трудової діяльності.

Воно може здійснюватися у формі індивідуальної, групової або цикловій (у рамках спеціальних програм) роботи, а також у будь-яких комбінаціях зазначених форм.

Мета реалізації курсу полягає у вивченні учасниками закономірностей щодо розвитку особистості у процесі планування і реалізації професійної кар’єри, забезпечення професійно-особистісного розвитку та формування кар’єрної компетентності учасників, формування навичок діагностування кар’єрного потенціалу та корекції кар’єрних планів.

Завдання:

– вивчення учасниками закономірностей щодо розвитку особистості в процесі реалізації професійної кар’єри;

– сприяти засвоєнню знань про основні психологічні закономірності, механізми, стадії, протиріччя, кризи професійного самовизначення і професійного розвитку людини, науково обґрунтованих підходах до управління цим процесом;

– створити умови для оволодіння практичними вміннями й інструментальними навичками здійснення комплексу процедур; прийманнями ефективних систем і процедур реалізації професійної кар'єри;

– сприяти вивченню учасниками теоретичних і практичних основ практичної діяльності рамках кар’єрного консультування;

– забезпечити орієнтування учасників у специфічних психологічних складових кар'єрного консультування, зокрема – з метою професійного саморозвитку;

– забезпечити орієнтування учасників у психологічному змісті, складі, структурі й механізмах побудови кар'єри.

У результаті вивчення дисципліни учасник повинен знати:

– основи планування кар’єри й особливості функціонування ринку праці й освітніх послуг;

– поняття, що характеризують кар’єрні стратегії особистості як цілеспрямоване, довгостроково орієнтоване планування й організація кар’єрних процесів;

– основні етапи й закономірності розвитку кар’єрних стратегій;

– основні види кар’єрних стратегій;

– основні технології консультування по розвиткові кар’єри.

Уміти:

– застосовувати різні методики кар’єрного зростання, саморозвитку й самовдосконалення;

– використовувати методики кар’єрного консультування;

– діагностувати різні компоненти кар’єрних компетентностей;

– виявляти потреби особистості в реалізації свого кар’єрного потенціалу;

– формулювати практичні рекомендації з оптимізації процесу кар’єрного зростання.

Володіти:

– потребою в професійному й кар’єрному розвитку;

– технологіями прийняття організаційних рішень в галузі зайнятості, працевлаштування, розвитку персоналу тощо;

– методами дослідження шляхів включення особистості в соціальне управління й самоврядування;

– методами розробки проектів, програм і інших матеріалів перспективної діяльності в галузі розвитку кар’єри;

– здатністю до вдосконалювання в професійній діяльності, використовуючи навички кар’єрні навички поведінки в сфері професійної діяльності;

– прагненням до постійного саморозвитку, підвищення власної кваліфікації й майстерності.

**3.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів формувального етапу дослідження**

Індивідуальний кар’єрний шлях представляє собою чергування підйомів і спадів, що виражаються в призупиненні або перериванні кар’єри.

Професійні кризи можуть мати як конструктивне, так і деструктивне значення для подальшого особистісно-професійного розвитку.

Протиріччя, що вимагають вирішення в умовах кризи, є потенційним джерелом розвитку особистості: вони стимулюють виникнення нових сценаріїв майбутнього, перехід на альтернативні кар’єрні траєкторії.

За результатами теоретичного та емпіричного дослідження виділені проблемні аспекти професійного просування, відповідно до них сформульовані завдання формувально-корекційного впливу.

Розроблена програма психологічної допомоги у подоланні професійних криз та формуванні кар’єрний компетенцій: 40 годин групових занять і 12 індивідуальних консультацій.

Мета психологічної програми – формування кар’єрної компетентності особистості: здатності чітко усвідомлювати власний потенціал та внутрішні потреби, вибудовувати відповідну програму кар’єрного розвитку та послідовно втілювати її, долати труднощі, які виникають на кар’єрному шляху.

Фокус на формуванні кар’єрної компетентності дозволяє здійснювати психологічну допомогу безвідносно до спектру наявних проблем та поведінкових патернів.

В програмі можуть брати участь як особи, що активно «шукають себе», так і «застиглі на місці»; а також ті, кому потрібно відновити професійний статус після перерви (догляд за дітьми, хвороба).

На етапі апробації програму проходили 10 добровольців.

Ефективність роботи оцінена за трьома критеріями:

а) відгуки учасників,

б) фіксація об’єктивних професійних змін,

в) порівняння діагностичних даних контрольної та експериментальної груп.

В експериментальній групі опитування відбувалося тричі: до початку програми, відразу по її закінченні та через два місяці потому.

Апробація довела ефективність запропонованого підходу.

В результаті реалізації запропонованої у нашому дослідженні програми її учасники дійсно подолали ряд проблем професійного розвитку.

Вони усвідомили власні можливості і обмеження, побудували відповідні кар’єрні стратегії.

Ці кар’єрні плани та програми вони спроможні наполегливо та послідовно втілювати.

Вони психологічно готові до виникнення та подолання труднощів.

Сформована кар’єрна компетентність дозволяє самостійно моделювати і регулювати професійне життя в широкому спектрі векторів розвитку, ефективно використовувати наявні зовнішні умови та ресурси.

Результати діагностики в експериментальній групі (N=10, M±SD):

І тестування, до впливу – ІІ тестування, відразу після впливу – ІІІ тестування (статистично значущий зсув параметрів порівняно з першим вимірюванням за показниками Т-критерію Вілкоксона: \* (р ≤ 0,05), \*\* (р ≤ 0,01)).

Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна:

Потреба у професійному вдосконаленні (7,21±2,03 7,96±1,82\* 8,55±2,26\*\*);

Наявність проєкту власного професійного розвитку (5,46±2,84 7,92±1,75\*\* 8,73±1,41\*\*);

Задоволення власними професійними досягненнями (5,82±2,75 6,45±1,82 6,98±1,76);

Постійна постановка нових професійних цілей 8,12±2,54 8,54±1,53 8,34±1,35

Формування життєво-професійного простору (6,76±1,37 7,58±1,47\* 8,27±1,25\*\*);

Досягнення поставлених професійних цілей (7,42±1,86 7,86±0,87 8,76±1,16\*);

Визнання досягнень проф. співтовариством 7,95±1,28 8,73±1,24\*\* 9,35±1,14\*\*

Використання досвіду та здобутків інш. фахівцями 6,73±1,76 7,72±1,45\*\* 8,50±1,14\*\*

Розкриття особистісного потенціалу і здібностей (8,95±1,50 9,18±2,11 9,46±1,89\*\*);

Прояв творчості у професійній діяльності (7,92±1,81 8,16±2,05 8,92±1,77\*);

Загальний рівень професійного самоздійснення (71,33±10,62 79,51±9,05\*\* 85,24±8,15\*\*);

Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф:

Позитивні відносини з навколишніми (55,16±7,17 57,82±6,92 56,97±7,66);

Автономія (55,27±8,11 55,68±8,22 61,42±7,50\*);

Керування середовищем (57,24±8,75 60,43±7,84 64,37±7,36\*);

Особистісний ріст (62,63±10,05 65,56±9,87 66,86±10,17);

Цілі в житті (59,67±8,64 66,87±7,79\* 67,27±8,86\*);

Самоприйняття (52,12±8,17 54,83±8,09 58,43±7,99\*);

Індекс загального психологічного благополуччя (341,81±40,41 360,94±39,72\* 373,12±37,24\*\*).

В контрольній групі за відповідний проміжок часу значимих змін не відбулося.

Результати експерименту показали, що власна цілеспрямована активність на основі усвідомленої кар'єрної стратегії здатна подолати негативні зовнішні соціальні або організаційні обставини та привести до професійного успіху.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. A dictionary of business and management / [editor Jonathan Law]. – 4th edit. – Oxford : University Press, 2006. – 568 p.
2. A Work Worthy of the University. A Centenary History of Cambridge University Careers Service. Cambridge University Careers Service, 2002. 44 p.
3. Adam J. Jackson The ten secrets of abundant success [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.goodreads.com/book/show/15851604-the-tensecrets-of-abundant
4. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P.M. Career success in a boundaryless career world // J.Organizat. Behav. – 2005. – V. 26. – P. 177–202.
5. Becoming Career Problem Solvers and Decision Makers: A Cognitive Information Processing Approach / G. W. Peterson, J. P. Sampson, Jr., J. G. Lenz, R. C. Reardon // Career choice and development (4th. Ed.). – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002. – Р. 312–369.
6. Bersin Josh. Bersin by Deloitte [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ibusiness.ru/blog/idyei\_pyervykh\_lits\_biznyesa/29596
7. Bohush L. Pedagogical conditions of training master’s of international information to strategic management of professional carrer // KELM: knowledge, education, law, management №2 (10), 2015. Р. 290-297.
8. Bohush L. Formation of the readiness of masters in international information to the realization of a professional career // KELM: knowledge, education, law, management №2 (14), 2016. Р.178-187.
9. Bozarth J. D. Person-Centered Career Counseling / in Walsh B. and Osipow S. H. (eds) Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 1990. 292 p.
10. Career Development: A Policy Statement of the National Career. Development Association Board of Directors. URL: https://ncda.org/aws/NCDA/pt/fli/4728/false
11. Encyclopedia of career development. Ed. by J. H. Greenhaus and G. A. Callanan. SAGE Publications, 2006.
12. Erikson R. The constant flux. А study of class mobility in industrial societies / R. Erikson, J. H. Goldthorpe. – Oxford : Clarendon press, 1992. – 429 p.
13. Goncalo J. A. Individualism-Collectivism and group creativity / Goncalo J. A., Staw B. M. // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2006. – Vol. 100. – № 1. – P. 96 – 109.
14. Greenhaus J. H. Career dynamics // Borman W. C., Ilgen D. R., Klimoski R. J. (eds) // Handbook of Psychology. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2003. – P. 519–540.
15. Hall D. T. Careers in and out of organization Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2002 – 368 p.
16. Hall D. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife fnd Beyond / Douglas T. Hall, Philip H. Mirvis // Journal jf Vocational Behavior. – 1995. – № 47. – P. 269–289.
17. Harris L. C., Ogbonna E. Approaches to career success: An exploration of surreptitious career. Success strategies // Human Resource Management. – 2006. V. 45. – P. 43–65.
18. Hoyt K. B. Career education and career guidance. Journal of Career Education. 1984. №10 (3). Р. 148-157.
19. J. von Luckwald. Bestandsaufnahme Career Services an deutschen Hochschulen. In: D. Gruhn; S. (Hg.) Jorns: career service papers. Heft 06/08, Gottingen 2008. Р. 23-27.
20. Kuijpers M., Scheerens J., Schyns B. Career Competencies for Career Success. Career Development Quarterly; Dec2006, Vol. 55 Issue 2. Р.168 – 178.
21. Lent R. W. Social Cognitive Career Theory / Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. // Career choice and development (4th ed.). – San Francisco: СА, 2002. – P. 55–311.
22. London М. Career management and survival in the workplace / М. London, Е. Moon // San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1987. – 213 р.
23. Maslow Abraham. Motivation and personality / Abraham H. Maslow. – New York : Harper and Row, 1970. – 369 p.
24. Mirvis P. H. Psychological success and the boundaryless career / Mirvis P. H., Hall D. T. // Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15. – P. 365 – 380.
25. Ng T. W.H. Et al. Predictors of objective and subjective career success: A metaanalysis // Personnel Psychol. 2005. – V. 58. – P. 367–408.
26. Noe R. A. An investigation of the correlates of career motivation / Noe R. A., Noe A. W., Bachuber J. A. // Joumal of Vocational Behavior. – 1990. – Vol. 37. – № 3. – P. 340 – 356.
27. O’Brien K. The Legacy of Parsons: Career Counselors and Vocational Psychologists as Agents of Social Change / K. O’Brien // Career Development Quarterly. – Sept, 2001. – P. 13–25.
28. Perkin Harold. The Third Revolution. Professional Elites in the Modern World / H. Perkin – London: Routledge, 1996. – 272 p.
29. Principles for Professional Practice for career services and employment Professionals. The Board of Directors the National Association of Colleges and Employers (Revised January 2012), 2012. 8 p.
30. Ronstadt R. The Art of Case Analysis. – Lord Publishing, Inc., Dover M.A., 1992.
31. Savikas M. L. Career Canseling / Mark L. Savikas. – Baltimore, United Press Book, 2011. – [Electronic Resource]. – Mode of access : http://www.amazon. com/Career-Counseling-Theories-Psychotherapy-Savickas/dp/143380980X/ ref=sr\_1\_1?s=books&ie= UTF8&qi
32. Seibert S. E., Crant J. M., Kraimer M. L. Proactive personality and career success // J. Appl. Psychol. – 1999. – V. 84. – P. 416–427.
33. Steiner G. A. Business, Government and Society / G. A. Steiner, J. F. Steiner. – N-Y. : McGraw-Hall, 1991.
34. Super D. E. A life-space approach to career development / D. E. Super // Career choice and development : Applying contemporary theories to practice; eds. D. Brown et all. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. P. 197–261.
35. Super D. E. The psychology of career. (Reprint. Originally published: New York: Harper, 1957.) / Super D. E. – New Delhi : Sarup Book Publishers, 2011. – 480 р.
36. Super D. Psychology of careers. N.-Y.: Harper&Brothers. 1957.
37. Thomsen R. A Nordic perspective on career competences and guidance. NVL & ELGPN concept note. Oslo. 2014.33 р.
38. White R. W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence [Electronic Resource] / R. W. White // Psychological Review. – Vol. 66(5). – Sep. 1959. – P. 297–333. – Mode of access : http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy. optionToBuy&id=1961-04411-001
39. Yakkoka L. Kar'era manager / L. Yakkoka. – Ardis Publishing, 2007. – 126 p.
40. Алфімов В. Мета – творча конкурентоспроможна особистість / В. Алфімов // Рід. шк. – 2005. – № 5. – С. 6–9.
41. Арбеніна В. Профатілова Л. Професійно-статусні домагання сучасного студентства та їхні суб’єктивні чинники. Вiсник Харкiвського нацiонального унiверситету iм. В.Н. Каразiна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. Харків, 2009. № 844. С. 251 – 260.
42. Артеменко Л.П. Інноваційний розвиток стратегічного управління / Л.П. Артеменко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). – Том 2. – С. 3-9.
43. Артемчук Г. І. Вища школа України: реальність і тенденції розвитку : монографія / Г. І. Артемчук, В. В. Попович, Г. Г. Січкаренко. – К. : Ленвіт, 2004. – 176 с.
44. Словник іншомовних слів / [за ред. Мельничука О. С.].– К. : Головна редакція УРЕ, 1977. – 776 с.
45. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. і голов. ред. Бусел В.Т.]. – К. ; Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2005. – 1728 с.
46. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник / Лукашевич М. П. – К. : Либідь, 2004. – 404 с.
47. Савельєва В. С. Управління діловою кар’єрою: навч. посібн. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
48. Handbook of career theory / [Michael B. Arthur, Douglas T. Hall and Barbara S. Lawrence]. – Cambridge University Press, Cambridge, 1989. – 549 p.
49. Біскуп В. С. Декомпозиційна структура інтегральної кар’єрної компетентності та її складові / В. С. Біскуп // Психологія і суспільство. – 2010. – №4. – С. 82–91.
50. Гура Н. А. Вплив батьківського фактору на розвиток і переривання кар’єри: результати емпіричного дослідження. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 50. С. 15–24.
51. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. Правничий вісник університету «КРОК». 2017. Вип. 28. С. 176–186.
52. Гура Н. А. Переривання кар’єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості. Правничий вісник університету «КРОК». 2018. Вип. 30. С. 207–217.
53. Гура Н. А. Переривання професійної кар’єри як проблема організаційної психології. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 49. С. 3–12.
54. Гура Н.А. Задоволеність кар’єрою як фактор кар’єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. № 2-3 (17). С. 35-47.
55. Гура Н. А. Інтерпретація батьківського фактору в організаційному консультуванні. Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 18-19 жовт. 2018). Запоріжжя, 2018. С. 69–71.
56. Гура Н. А. Проблема переривання професійної кар’єри: теоретичний аналіз. Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези доп. XІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м. Київ, 12–13 квіт. 2018 р.). Київ, 2018. С. 54–55.
57. Гура Н. А. Психологічні особливості виникнення професійних криз особистості : тези доп. наук.-практ. конф. «Наукові тренди сучасності» (Університет економіки та права «КРОК», 26 жовт. 2017). Київ, 2017. С. 303– 304.
58. Гура Н. А. Факторы, влияющие на выбор и развитие карьеры. Українські перспективи у світовому розвитку : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 4 лист. 2016 р.). Київ : Ун-т економіки та права «КРОК», 2016. С. 380– 382.
59. Гура Н., Сингаевская И. Представления о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества. Application of New Technologies in Management : book of abstracts of 6th International conference ANTiM 2018 (19-21 April 2018, Belgrade, Serbia). Belgrade, 2018. С. 95–97.
60. Synhaivska I., Gura N. The influence of parental factors on manufacturing organization personnel’s career development. Working for the greater good : abstract book of 19th EAWOP Congress (29 May – 1 June 2019, Turin, Italy) / The European Association for Work & Organizational Psychology, 2019. Р. 2060.