# РОЗДІЛ 1

**Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми підготовки майбутніх фахівців до управління карʼєрним зростанням**

**1.1. Характеристика основних дефініцій дослідження**

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.

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

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

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 якому- небудь суспільному поприщі; професія, рід занять; 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.

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, психолого-педагогічний), 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).

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” 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. 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 професійно-особистісне 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.

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. 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; як джерело кар’єрного просування особистості.

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 стверджувати, 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, 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 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 для нашого дослідження є визначення кар’єри, 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.

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. 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”, відзначимо найбільш вагомі, з нашого погляду, позиції для визначення теоретичних засад дисертації:

- 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 вітчизняних науковців щодо трактування кар’єри, яке виходить за межі власне просування в професійній діяльності.

 Розуміння кар’єри 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 терміну „кар’єра”, що відображає психолого-акмеологічний підхід.

Отже, кар’єра – це індивідуально усвідомлена послідовність змін у поглядах, позиції й поведінці людини, пов’язана з досвідом роботи й діяльності протягом трудового життя.

Виокремлюють три моделі кар’єри: модель життєвих циклів, організаційно зорієнтована та особистісно зорієнтована моделі. Доволі цікавими й значущими для нас є визначення поняття „кар’єра” вченими, 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, 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.

Професійна кар’єра уважається 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.

Доволі цікавим для нашого 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, теорія „кар’єрного якоря” Д. Сьюпер).

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

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”).

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

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.

**1.2. Ґенеза підготовки майбутніх фахівців до управління карʼєрним зростанням**

Утвердження в українському суспільстві таких пріоритетів як саморозвиток, самоосвіта, самопроєктування, самореалізація особистості, формує унікальність сучасної ситуації в освіті.

Якісна освіта – це шлях до самостворення особистості, співтворчості, життя біля витоків культури, в якому людина набуває власного сенсу.

Очевидно, що орієнтирами й показниками якості професійної підготовки стають не лише традиційні критерії – рівень знань, умінь та навичок, а й прояв суб’єктності, внутрішніх механізмів саморегуляції особистості, її здатність до особистісної самореалізації та творчого управління професійною кар’єрою на основі стратегічного бачення власного життєвого шляху.

Радою Європи було визначено певний комплекс ключових компетентностей, які забезпечують готовність фахівців до успішного професійного розвитку в умовах ринку праці сучасного інформаційного суспільства, професійної адаптації й самореалізації, а саме: соціально політична компетентність, інформаційна компетентність, комунікативна компетентність, соціокультурна компетентність.

Отже, сучасному фахівцеві недостатньо володіти вузько спеціалізованими професійними знаннями та навичками, а професійні компетентності мають поєднуватись із суспільно важливими знаннями й навичками, які дозволяють людині свідомо брати участь у соціальних процесах.

Останніми роками в західних педагогічних дослідженнях (А. Дойл, А. Сіммондс, Г. Гюсті, П. Мілн, А. Хейджер та ін.) поширилася теорія «твердих і м’яких навичок» (hardskills-softskills), необхідних сучасному фахівцеві для успішного професійного розвитку та побудови кар’єри.

 У працях зарубіжних вчених обґрунтовано, що складовою частиною становлення кар’єри є професійна самореалізація особистості.

Однак, незважаючи на вагомість досліджуваних питань розвитку професіоналізму майбутніх фахівців у реформуванні системи освіти усіх рівнів, проблема підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою в умовах магістратури у вітчизняній психолого-педагогічній науці ще недостатньо з’ясована.

Нині виникла потреба зміни усієї парадигми освіти, відповідно до якої формується прогресивний погляд на професіоналізм з позицій нової концепції - кар’єрної.

Професіоналізм – це оволодіння сутністю професії, її суспільною спрямованістю, професійними цінностями, високими зразками праці (майстерність), пошук нового (новаторство).

Діяльність фахівця у галузі міжнародних відносин як професіонала за такого підходу протиставляється активності виконавця і вузького спеціаліста.

Готовність до стратегічного управління професійною кар’єрою характеризує майбутнього спеціаліста як суб’єкта професійної діяльності, здатного ставити високі, стратегічно значущі професійні цілі, визначати й диверсифікувати шляхи та способи їх досягнення, приймати відповідальність за результати, володіти діяльністю в цілому, утримувати її предметність у розмаїтих професійних ситуаціях, проектувати та коригувати маршрути творчого професійного зростання.

Провідними характеристиками майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин стають “рефлексія” та “діяльнісний спосіб існування”.

Професіоналізм виступає результатом самоактивності суб’єкта професійної підготовки та індикатором його готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою. Зважаючи на це, у сучасних освітніх концепціях (синергетична, акмеологічна, кар’єрна) метою вищої освіти детермінується цілісний розвиток людини, а найвищою цінністю – індивідуальність.

В умовах розвитку глобалізаційних та інтеграційних процесів, активної міжнародної співпраці, відкритості кордонів, зміцнення культурних зв’язків з іншими країнами актуалізується необхідність підготовки фахівців нової генерації у сфері міжнародних відносин, а саме: міжнародної інформації, міжнародних економічних відносин, міжнародних відносин, консолідованої інформації відповідно до запитів соціуму, науки та практики.

Реалії сьогодення засвідчують, що майбутнє України, реалізація пріоритетів і національних інтересів у сфері зовнішньополітичної та зовнішньоекономічної діяльності, зміцнення позицій та авторитету на міжнародній арені, забезпечення національної безпеки залежать від уміння фахівців-міжнародників орієнтуватися в світових тенденціях економічного і суспільного розвитку, що стрімко змінюються, здатності аналізувати й прогнозувати ці зміни, ефективно взаємодіяти на всіх рівнях з партнерами різних культур і країн, бути дієвими учасниками зовнішньоекономічного процесу в реалізації економічної стратегії та політики кожної держави.

Відтак актуалізується потреба в пошуку нових шляхів удосконалення підготовки майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин на основі вивчення прогресивних ідей зарубіжного досвіду.

Зазначені вимоги до професіоналізму сучасного фахівця формують нове бачення процесу підготовки до стратегічного управління професійною кар’єрою майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин.

Згідно з узагальненнями наукові аспекти проблеми професійної підготовки магістрів-міжнародників в університетах США досліджувалися вітчизняними та зарубіжними науковцями.

Теоретичні основи професійного навчання майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин знайшли відображення у спеціальній літературі з основ теорії зовнішньо-економічної діяльності та з’ясовано, що результати навчання студентів цього профілю визначаються не тільки рівнем економічної освіти, а й гуманітарної підготовки, що передбачає сформованість у них готовності до продуктивних міжособистісних відносин в умовах іншомовного професійного спілкування.

Серед основних принципів професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин американські методисти виокремлюють інноваційність змісту освіти на основі впровадження в навчальний процес інноваційних форм, методів, технологій, які забезпечують посилену орієнтацію на наукову підготовку студентів та входження майбутніх фахівців у професію на основі її активного освоєння ще в період навчання у вищій школі.

Виокремлено особливості професійної підготовки магістрів міжнародників: цілеспрямоване застосування інтерактивних технологій в процесі психолого-педагогічної, конфліктологічної та іншомовної підготовки, інтеграція спеціальної фахової та гуманітарної підготовки; оптимізація професійно-адаптаційних процесів під час навчання у вищій школі.

Випускник магістерської програми «Міжнародні відносини» в США має володіти такими професійними компетенціями:

-універсальна (здатність розвивати свій особистий і творчий потенціал, самостійно освоювати нові види діяльності; здатність формувати і розвивати соціальні і ділові взаємовідносини в інтернаціональному і мультикультурному середовищі сучасного суспільства; здатність самостійно освоювати і використати нові компетенції; здатність проявляти ініціативу і брати на себе відповідальність за ухвалення рішень, у тому числі в нестандартних ситуаціях; здатністю приймати рішення й організовувати роботу в умовах ризику і невизначеності;

-науково-дослідна (здатність виявляти і формулювати актуальні наукові проблеми, узагальнювати і критично оцінювати результати, отримані вітчизняними і зарубіжними дослідниками за обраною темою; здатність розробити програму наукових досліджень і організувати її виконання відповідно до поставленого наукового завдання; здатність виявити дані, необхідні для вирішення поставлених дослідницьких завдань; здійснити збір даних, як у польових умовах, так і з основних джерел соціально-економічної інформації; здатність формулювати і перевіряти наукові гіпотези, вибирати і обґрунтовувати інструментальні засоби, сучасні технічні засоби й інформаційні технології для обробки інформації відповідно до поставленого наукового завдання, аналізувати результати розрахунків; уміннями володіння методами кількісного й якісного експериментального аналізу та моделювання, теоретичного й дослідження; здатність представляти проведеного дослідження у вигляді звіту, статті або доповіді);

-управлінська та підприємницька (здатність управляти міжнародними організаціями, підрозділами, групами (командами) співробітників, проектами і мережами; здатність вирішувати управлінські завдання, пов'язані з операціями на світових ринках в умовах глобалізації; здатність розробляти міжнародну корпоративну стратегію; умінням використати сучасні методи управління міжнародними корпоративними фінансами для вирішення стратегічних завдань; здатність розробляти програми організаційного розвитку і змін міжнародних організацій і забезпечувати їх реалізацію; здатність планувати і здійснювати міжнародні проекти і заходи, спрямовані на реалізацію стратегій організації; володінням сучасними менеджеральними технологіями і здатністю розробляти нові технології управління; здатність знаходити й оцінювати нові ринкові можливості, формувати й оцінювати бізнес-ідеї, розробляти бізнес-плани створення нового бізнесу, ініціювати та здійснювати проекти інтернаціоналізації бізнесу);

-консультаційна (здатність розробити програму роботи з клієнтом і організувати її виконання відповідно до поставленого завдання; здатність виявити дані, необхідні для вирішення поставлених завдань; здійснити збір даних і їх обробку; здатність вибрати й обґрунтувати інструментальні засоби, сучасні інформаційні технології для обробки інформації відповідно до поставленого завдання, проаналізувати результати розрахунків і обґрунтувати рекомендації; здатність сформувати і управляти колективом для реалізації консультаційного проекту; здатність сформувати і управляти проектом консультаційних робіт; здатність представляти результати проведеного дослідження у вигляді звіту, за консультаційним проектом).

Міждисциплінарний підхід формує у студентів широту погляду, нестандартний підхід у мисленні, здатність вирішувати загальні проблеми, що виникають на стику різних галузей знань.

Оптимальним середовищем для формування вищезазначених компетенцій майбутніх міжнародників є застосування педагогічних технологій інтерактивного характеру, які дають змогу студентам апробувати професійні ролі та функції під час навчання, використовуючи моделі взаємодії прототипів суб’єктів фахової діяльності.

Застосування інтерактивних методів, форм, засобів має системно алгоритмічний характер, що є ознакою технологічності використання інтерактивних технологій у вищій школі США.

Оскільки наша держава вже визначила орієнтир на входження в освітній простір Європи і здійснює сьогодні модернізацію системи освіти в контексті європейських вимог, то видається важливим вивчення досвіду організації профорієнтаційної роботи країн, членів Європейського Союзу.

 Серед таких країн, досвід яких не був проаналізований та висвітлений у вітчизняній науковій літературі, належить і Німеччина, яка має суттєві теоретичні і практичні здобутки у підготовці студентської молоді до управління професійною кар’єрою.

Болонська реформа продовжує акцентувати увагу на орієнтацію навчальних програм ринку праці. Тут головна ідея полягає в забезпеченні спрямованості навчання на працевлаштування. Для цього в програмах практичної підготовки бакалаврів і програмах академічної підготовки магістрів відведено заняття, орієнтовані безпосередньо на оволодіння молоддю знаннями та навичками розвитку кар’єри.

Німецький дослідник Д. Люквальд наголошує, що можливість працевлаштування пов’язана зі здатністю людини отримувати і підтримувати відповідний рівень виконання праці; можливістю рухатися самостійно на ринку праці та здатністю реалізувати потенціал з урахуванням знань, навичок і здібностей.

У науковому дискурсі з’ясовано, що упродовж останнього десятиліття в країнах Європейського Союзу практикується організація в структурі університету студентської служби розвитку кар’єри.

В Німеччині перші студентські служби з’явилися ще в кінці 1960-х років. Робота таких служб була зосереджена на встановленні партнерських стосунків між університетами, робочим середовищем та суспільством.

Згодом випускники вузів все частіше розглядаються як основний фактор економічного зростання країни, а інноваційні чинники та освіта стали пріоритетними у практичній підготовці майбутнього фахівця.

Такі інноваційні центри підготовки молоді до майбутньої праці були створені в німецьких університетах наприкінці 80-х років минулого століття.

Це були перші кроки становлення сучасних центрів розвитку кар’єри. Згодом інноваційні центри набувають статусу відповідних служб, якою, наприклад, з 1989 року в університеті Кельна стала служба “Навчання та світ професій” (Studierende & Arbeitswelt (S&A).

 З 1999 року в рамках Болонської реформи служби кар’єри зосереджуються у своїй діяльності на працевлаштування студентів.

Центри розвитку кар’єри є ланкою, яка об’єднує університети та ринок праці. Також до їх функцій належить контроль за дотриманням вимог щодо підготовки майбутніх спеціалістів в галузі прикладного навчання.

Служби відповідають за надання послуг та інформації від роботодавців студентам, викладачам, адміністрації. Завдяки відповідній інформації та системам управління контактами служби кар’єри надають широкий спектр послуг профорієнтаційного характеру.

Періодично проводиться оновлення структури та змісту роботи центрів розвитку кар’єри в Німеччині.

На сьогоднішній день центри розвитку кар’єри в Німеччині є джерелом інформації та структурним елементом державної служби, що інтегровані у вищі навчальні заклади. Їх досвід і знання відіграють важливу роль у підвищенні можливості працевлаштування студентів.

Саме зміни в рамках Болонського процесу актуалізували значущість центрів кар’єри в становленні сучасного фахівця та сприяли заснуванню їх у німецьких вищих навчальних закладах.

Асоціація німецької науки (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft), до обов’язків якої входить забезпечення і сприяння розвитку нових ідей для університетів та науково-дослідних навчальних програм, забезпечує підтримку 50 та встановлення тісних контактів з підприємствами, що є однією з головних функцій центрів кар’єри для вузів.

Дані центри є не лише постачальниками послуг для студентів і викладачів, вони є важливими партнерами в стратегічному розвитку університету. Показником успішності діяльності центрів кар’єри є рівень підготовки фахівців та працевлаштування випускників університетів.

Д. Люквальд дослідив діяльність центрів кар’єри в університетах Німеччини. Нижче наведені окремі результати цього дослідження, що стосуються структурної і матеріальної організації роботи центрів кар’єри в німецьких вищих навчальних закладах:

– більше 50% німецьких університетів і закладів, які мають програми підготовки докторів, мають центр розвитку кар’єри;

– 60% центрів є частиною центральної структури університету (офіс директора/ректора, центр академічних консультацій, центральна адміністрація);

– річний бюджет та фінансування персоналу центрів надходять в переважно з офісу директора/ректора;

– робота центрів охоплює всі етапи дослідження та навчання, в тому числі робота з випускниками та аспірантами;

– 38% центрів нараховує залікові бали студентам, які користуються їх послугами, а 59% – не нараховує;

– центри кар’єри мають широке коло партнерів, з якими тісно співпрацюють (основними партнерами є регіональні і міжрегіональні підприємства, а також бюро з працевлаштування);

– центрам не вистачає співробітників для роботи з великою кількості студентів, за яких вони несуть відповідальність.

Отже, зважаючи на позитивний досвід Німеччини у створенні та функціонуванні мережі центрів розвитку кар’єри, вбачаємо перспективним його вивчення й адаптацію до потреб модернізації вітчизняної системи вищої освіти.

Професійна кар’єра характеризується тим, що конкретний індивід у своїй професійній діяльності проходить різні стадії розвитку професійної майстерності: навчання (оволодіння вміннями, знаннями, розвиток професійно значущих якостей особистості), початок професійної діяльності, професійний зріст та реалізація індивідуальних здібностей. Поділ на подібні стадії обумовлюється віком і відповідним ставленням індивіда до професійної діяльності.

Відповідно до цих видів автор виділяє наступні типи кар’єри:

- владна, пов’язана зі зростанням впливу працівника в організації або його рухом вгору до “ядра” керівництва організації, або з підвищенням його неформального авторитету в організації;

- кваліфікаційна, що передбачає професійне зростання відповідно до існуючої тарифної сітки;

- статусна, в основі якої є підвищення статусу фахівця в організації, що виражається у присвоєнні певного рангу або почесного звання;

- монетарна, пов’язана із рівнем винагороди (заробітна плата, премії, обсяг і якість наданих йому соціальних пільг).

Дані типи кар’єри свідчать про її прогресивний характер. Аналіз наукової літератури показав, що в основу професійної кар’єри науковці ставлять компетентність, властивість фахівця, що забезпечує його фізичну, психічну, духовну і професійну відповідність вимогам даної професії, спеціальності, спеціалізації, стандартам кваліфікації, займаній або виконуваній службовій посаді.

Виходячи із зазначеного вважаємо що, професійно важливими якостями є сукупність духовних, фізичних і психічних властивостей, необхідних і достатніх для успішного навчання професії, нормативно прийнятною ефективністю професійної діяльності і кар’єри в її межах.

Діяльність визначає особистість, але особистість обирає ту діяльність, яка її визначає. В результаті поступово змінюється ціннісна ієрархія діяльності, яку індивід розглядає як сферу поетапної професійної висхідній самореалізації; формується готовність до професійної кар’єри та її стратегічного управління. Тому найважливішою моральною основою професійної кар’єри є активність особистості, що змушує більш уважно поставитися до проблеми її формування протягом професійного навчання.

Проведений у рамках дисертаційного дослідження аналіз наукової літератури показав високий науковий інтерес дослідників щодо феномену активності в освітньому процесі, зокрема, що ґрунтується на засадах міждисциплінарності.

Застосування міждисциплінарного підходу у процесі фахової підготовки майбутніх магістрів-міжнародників слід розглядати як частину загальної проблеми підвищення рівня професійної, світоглядної, комунікативної та кроскультурної компетентності випускників закладів вищої освіти.

Доведено необхідність встановлення тісного міждисциплінарного зв’язку під час викладання дисциплін різних циклів у магістрів-міжнародників, що розкриває підґрунтя для використання міждисциплінарного підходу у процесі формування кар’єрної компетентності майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин.

У сучасних соціально-економічних умовах актуальним завданням є підготовка універсальних фахівців – творчо мислячих, які володіють ефективною методологією науково-дослідницької і виробничої діяльності на межі галузей знань.

У зв’язку з цим перспективним напрямом розвитку системи професійної підготовки є розширення міждисциплінарних освітніх програм. Сучасні вимоги до професійної підготовки фахівців передбачають підвищення якості підготовки магістрів до управління професійною кар’єрою шляхом насиченості і різноманітності не лише змісту, а і форм і методів навчання.

 Світовий досвід засвідчує, що інструментами підвищення ефективності і якості освіти під час реалізації міждисциплінарних програм є інформаційні технології (дистанційні, інтерактивні, віртуальні, e-learning), практико-орієнтовані проектні технології (case studies, context studies, project studies), спеціалізація і концентрація ресурсів ЗВО, диверсифікація освітніх програм тощо.

Професійна діяльність магістра-міжнародника має ряд специфічних особливостей, які вимагають наявності у нього особливих якостей, що відносяться до кар’єрної компетентності.

Беручи до уваги те, що головною особливістю діяльності фахівця у галузі міжнародних відносин виступає можливість приймати міжнародно-політичні та дипломатичні рішення, стає очевидним, що від нього вимагається не тільки здатність отримувати, структурувати і зберігати інформацію, а й уміння якісно аналізувати її, бачити тренди і тенденції.

Це свідчить про необхідність доповнення інформаційної компетентності аналітичною складовою, яка може розглядатися як сукупність знань з фахових дисциплін (галузевий компонент), володіння аналітичними методами (функціональний компонент), і певного типу структури особистості міжнародника (особистісний компонент).

 Формування готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар’єрою здійснюється за допомогою певних факторів, одним з яких є зміст освіти, що включає не тільки перелік навчальних предметів, а й професійні навички і вміння, які формуються у процесі магістерської підготовки.

Зміст фахової підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин має розроблятися як комплексна цільова програма, орієнтована на кінцеві результати, а не як проста сума незалежних один від одного автономних дисциплін. Зміст кожної окремої дисципліни повинен розглядатися як органічна частина цілісної всебічної підготовки магістра.

На підставі аналізу вітчизняного та зарубіжного наукового дискурсу приходимо до висновку, що проблема підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою є однією із найважливіших і актуальних проблем в педагогічній теорії і практики професійної освіти, що потребує подальшого вивчення і вирішення з позицій системного, компетентістного, діяльнісного і особистісно-орієнтованого підходів.

**РОЗДІЛ 2**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ психологічних особливостей підготовки майбутніх фахівців до управління карʼєрним зростанням**

**2.1. Критеріально-рівнева характеристика готовності** **майбутніх фахівців до управління карʼєрним зростанням**

Дослідження шляхів, умов, технологій формування окреслених компонентів готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою вимагає передусім розробки стратегії діагностики досліджуваного інтегративного утворення.

 Необхідно відмітити, що за останні роки проведено чимало досліджень щодо розв’язання проблем педагогічної діагностики, в тому числі і вивчення ефективності психологічних умов, що покликані сприяти позитивній динаміці процесу підготовки майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Проблема забезпечення ефективності формування готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою пов’язана з майбутньою суспільно-корисною діяльністю. Критеріями ефективності називають систему необхідних та достатніх ознак, за якими оцінюється успішність діяльності груп і колективів.

Визначають ефективність навчання як показник, що походить від результативності співвідношення кінцевих або проміжних психологічних результатів навчання із затраченими ресурсами різного роду (тимчасовими, матеріальними, фінансовими, організаційними, фізичними, психічними та ін.).

Для вищої школи психологічний результат виступає, перш за все, у формі професійно та соціально значущих якостей особистості фахівця, що в інтегрованому вигляді визначає його професійну компетентність та майстерність, а отже здатність до успішної професійної кар’єри.

Для встановлення відповідності професійної підготовки фахівців міжнародних відносин до сучасних вимог, що визначені державними документами про вищу освіту, професіограмою, а також з’ясування рівня готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою, необхідно виокремити основні критерії та їх показники.

Зміст терміну «критерій» (від грецького kriterion – засіб для думки) трактується у сучасних енциклопедіях як мірило оцінки, судження, ознака на підставі якої проводиться оцінка, визначення або класифікація чого-небудь.

Критерій – це основна ознака, за якою одне рішення обирається з більшості. Щодо визначення терміну «показники», то вони розглядаються вченими як дані, за якими можна судити про розвиток, хід, стан чогось, якісні і кількісні характеристики кожної якості , тобто міра того чи іншого критерію. Термін «рівень» – ступінь величини, розвитку, значущості чого-небудь.

Отже, у нашому дослідженні ми виходимо з того, що критерій виражає сутнісну ознаку об’єкта, на основі якої можемо спостерігати його стан, рівень сформованості і розвитку; оцінювати, порівнювати результати наукового пошуку.

Критерії та їх показники є мірою оцінки готовності майбутнього магістра до стратегічного управління професійною кар’єрою, його особистісної і професійної зрілості. Під час цього ступінь вияву, якісна визначеність критерію 86 виражається в конкретних показниках, які студенти спроможні проявити у процесі педагогічного дослідження.

На основі теоретичних досліджень науково обґрунтованим є положення про те, що критерії оцінки рівня готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою визначаються: по-перше, адекватністю та чіткістю відображення природи явищ, а також динамікою вимірювання обраної властивості; по-друге, відповідністю освітній меті, забезпеченням логічного зв’язку учіння та результатами навчання; по-третє, обґрунтованістю педагогічних понять, які піддаються кількісному аналізу; по четверте, забезпеченням відносної простоти вимірювань, легкістю розрахунків, доступністю і зручністю у використанні; по-п’яте, оцінюванням не лише обсягу, але і якості знань, умінь, компетентностей не тільки у формальних результатах навчання, а й творчій роботі магістрантів.

Щодо визначення самих критеріїв, на нашу думку, потрібно виходити з мети, предмета і завдань дослідження.

Рекомендують використовувати сукупність таких критеріїв експериментального дослідження: освітній, соціологічний, індивідуально-особистісного розвитку, вихованості, здоров'я та психологічного комфорту.

Обґрунтовано критерії сформованості професійно-творчого саморозвитку особистості студента вищого навчального закладу, серед яких такі: самостійність у професійній (навчально-професійній) діяльності.

Показниками цього критерію є: професійне самовизначення; самоорганізація в професійній (навчально-професійній) діяльності; професійна самоосвіта; професійно-орієнтоване мислення (склад розуму).

Показниками, зокрема, є: раціонально-логічне мислення в професійній (навчально-професійній) діяльності; змістова професійна пам’ять; вербальні здібності; творче ставлення до професійної (навчально-професійної) діяльності. Показниками є: творча уява та інтуїтивне мислення, образна пам’ять; творчість у професійній (навчально-професійній) діяльності.

В методології соціологічного дослідження виділяють три основні функції: орієнтуючу, прогнозуючу та класифікуючу, які передбачають виокремлення основних показників чи ознак процесу або явища, вибір критеріїв, за якими здійснюватиметься діагностування та узагальнення (систематизація) отриманих даних за характеристикою їх суттєвих властивостей на основі психодіагностичних методик.

У теорії та практиці педагогічної освіти існують загальні вимоги до визначення та обґрунтування критеріїв, які, як стверджує В. Моляко, відображають основні закономірності формування особистості в єдності з якісними і кількісними показниками досліджуваної системи.

Розглядаючи параметри та специфіку розвитку готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою, слід відзначити, що критерії розкриваються через якісні ознаки (показники), які відображають динаміку досліджуваної якості в часі та професійно-педагогічному просторі. Концептуальний аналіз змістовних складових готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою дає підстави зазначити, що критеріями ефективності мають бути як зовнішні показники (динаміка рівня усвідомлення концептів стратегічного управління професійною кар’єрою, що знаходить своє відображення в результативності і продуктивності самоорганізації особистості, успішності засвоєння професійних знань, умінь та навичок, формування ), так і внутрішні (динаміка рівня розвитку професійних якостей, особистісної готовності до майбутньої професійної кар’єри: рефлексивності особистості, її професійної самосвідомості, гармонічності, самоактуалізації, прагнення до повної і вільної реалізації особистістю власних можливостей, творчого потенціалу тощо).

Базуючись на вищезазначеному, а також орієнтуючись на розроблену вченими професіограму фахівця з міжнародних відносин, основними критеріями сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою визначені такі.

По-перше, особистісно-спонукальний критерій, якому відповідають такі показники:

- розвиненість професійно-мотиваційної сфери (виражена професійна мотивація, мотивація досягнення професійного успіху та кар’єрного зросту);

- сформованість системи професійно-ціннісних орієнтацій особистості (усвідомлення соціальної значущості обраної професії, прийняття цінностей професійного співтовариства, ставлення до професійного успіху як до цінності);

- наявність системи знань про себе (усвідомлення власних особистісних якостей, що сприяють або перешкоджають досягненню професійного успіху, інформованість про можливості професійних криз і про шляхи виходу з них).

Сутність змістово-практичного критерію розкриваємо через сукупність таких показників:

- наявність системи знань про професію (знання нормативних аспектів професії, необхідних професійно-важливих якостей, інформованість про зміст професійного успіху, кар’єрного зросту та шляхів їх досягнення);

- розвиненість прогностичних і стратегічних здібностей (володіння способами проектування професійного майбутнього і професійного цілепокладання, в тому числі стратегіями досягнення кар’єрних цілей);

- наявність вміння застосування отриманих знань (адекватне використання знань, умінь і навичок у новій ситуації, досвід професійної та особистісно значущої активності, орієнтація на суспільно значущі цінності, прояву ініціативи і відповідальності в навчальному процесі).

Оцінно-продуктивний критерій утворено такими показниками, як:

- розвинена рефлексивна культура (сформована професійна Я концепція і образ професіонала, усвідомлення себе як суб’єкта професіоналізації);

- сформоване позитивне ставлення до дійсності (самосприйняття і позитивна самооцінка, позитивний настрій на професійну діяльність).

Згідно сформульованим критеріям, вважаємо за можливе виділити такі рівні сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою: пасивний рівень (низький), умовний рівень (середній), стійкий рівень (високий).

**2.2. Психологічні умови підготовки майбутніх фахівців до управління карʼєрним зростанням**

Одна із найважливіших проблем освітньої діяльності вищої школи – невідповідність рівня фахівців, що випускаються вузами потребам суспільства і готовності їх до професійного розвитку.

Ринок праці нестабільний, схильний до кон’юнктурних коливань, і виші не завжди вчасно і належним чином реагують на такі зміни.

Суть нинішніх змін у вищій школі – перехід на підготовку компетентних, висококваліфікованих фахівців, здатних приймати самостійні рішення, готових до професійної діяльності з бажанням досягати успіхів і кар’єрного росту, тобто в повній мірі готові до професійно-практичної діяльності.

Навчання і виховання у виші покликані забезпечити формування і саморозвиток особистості фахівця з такими якостями і досвідом, які відповідали б сучасним вимогам нашого суспільства і гарантували успіх практичної діяльності з самого початку її здійснення.

Ця мета обумовлена об’єктивно назрілою потребою в підготовці фахівців, здатних виконувати певні соціальні та трудові функції в умовах демократизації суспільства та глобалізацій них процесів.

У нових соціально-економічних умовах змінюється вимога до самого освітнього процесу.

Важливим є і те, що образ професії як когнітивне та емоційне утворення в певній мірі змінює систему загальних орієнтирів у суспільній та індивідуальній свідомості людей.

Раніше ідеальний образ професіонала багато в чому був пов’язаний з образом конкретних людей та їх професійної біографією. В часі сьогодення можна спостерігати, що в деякій мірі «ідеальний образ професіонала» замінено на «ідеальний образ життя» («американський», «європейський», «нових українців» тощо).

 Невизначеність ціннісних уявлень про саму професію зміщує орієнтири на вибір пріоритетного, бажаного способу життя за допомогою професії, яка вже виступає засобом досягнення цього способу життя, а не його істотною частиною.

Визначаючи перспективи вдосконалення професійної освіти зазначають, що «подолання кризи культури і освіти передбачає розробку нової парадигми – парадигми гуманізації освіти», перетворення освіти з соціального інституту, яка споживає культуру, в інститут з її збагачення і розширеного продукування.

 У професійному розвитку людини сьогодні являються надзвичайно важливими два основні завдання: формування операційної сторони професійної діяльності (професійних знань, навичок, умінь і мислення) і її особистісної сфери (мотивів і інтересів, професійно значущих якостей тощо).

 Визначаючи сутність професійної освіти говорять про формування на основі наукових знань, умінь і навичок особистості професіонала. Професійна підготовка фахівців у ЗВО становить складний комплекс необхідних різноманітних умов для гармонійного розвитку особистості.

Будь-яка система не функціонує ізольовано, вона взаємопов’язана з середовищем й підпорядкована його впливам, перебудовує свою діяльність у залежності від його вимог, що обумовлює необхідність розробки відповідних педагогічних умов.

Останні гарантують єдність вимог середовища з успішним цілеспрямованим функціонуванням системи.

У психолого-педагогічній літературі зазначається, що особистість розвивається в процесі діяльності.

Навчальна діяльність магістрантів відбувається в середовищі, яке формує їхнє ставлення до майбутньої професійної праці, систему необхідних для її здійснення знань, умінь, професійних і особистісних якостей, але індивідуальний розвиток закладених в людині потенційних можливостей і творчих здібностей вимагає певних умов.

Розвиток людини зумовлений взаємодією багатьох факторів: спадковості, середовища, виховання, власної практичної діяльності. На структуру розвитку особистості ці фактори діють не окремо, а разом, вони виступають рушійною силою процесу розвитку.

Обставини, від яких залежить цей розвиток, та обстановка, в якій він відбувається, є умовами.

Виділяють біологічні, психологічні і соціальні умови, які, у свою чергу, розподіляються на необхідні і достатні.

Перші відбивають внутрішню закономірність виникнення, існування та результативного розвитку індивіда, саме вони зумовлюють розвиваюче навчання і виховання. Достатні умови пов`язані з причинами, суперечностями розвитку.

Виникнення кожного новоутворення підготовлене своєю причиною, своїми умовами.

У наукових дослідженнях психолого-педагогічних проблем зустрічаються терміни: педагогічні, психолого-педагогічні, організаційно-педагогічні, дидактичні умови, які відрізняються структурою та змістом.

Ми використовуємо дефініцію “педагогічні умови”, яка різними науковцями тлумачиться не однаково:

– як творче свідоме володіння способами організації педагогічного процесу на основі синтезу теоретичних знань та практичних дій;

– міра успішності педагогічних дій, які ніколи не автоматизуються і нерозривно поєднані з творчим мисленням;

– міра успішності евристичних педагогічних дій.

Вибір дефініції ми здійснювали, керуючись наступним розумінням цієї категорії: умови – це сукупність факторів, компонентів, необхідних і достатніх для виникнення і функціонування та зміни педагогічної системи; це професійно організований характер явищ, що ґрунтується на принципі науковості; категорія “педагогічні” робить акцент на якість засобів розвитку, які визначають успішність за умови їх використання.

Загальноприйнятим вважається розподіл педагогічних умов на об’єктивні (зовнішні) і суб’єктивні (внутрішні), що відповідає закономірності переходу зовнішнього у внутрішнє і навпаки.

“Сутність цього переходу можна стисло уявити так: розвиток особистості не є випадковим, він детермінований середовищем, діяльністю і спілкуванням. Проте сам процес детермінації слід розуміти не як автоматичний, а як шлях переломлення зовнішніх умов середовища, діяльності і спілкування у власному досвіді індивіда”.

Синтезуючи наведені характеристики дефініції «педагогічні умови», методологічним підґрунтям інтегрування в практику освітнього процесу університету системи підготовки магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою виступає об’єктивна умова, яка полягає у використанні методології і технології студенто-центрованої освіти та кар’єрно- зорієнтованих педагогічних технологій, цифрових освітніх технологій.

Основою розробки цієї провідної для нашого дослідження умови є принцип єдності навчання, освіти і виховання, розвитку і саморозвитку суб’єкта професіоналізації, стимулювання потреби у соціально-професійній самореалізації, стратегічного проектування кар’єри, життєтворчості.

Визначення педагогічних умов ефективного формування готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою здійснювалось із урахуванням того, що майбутнього фахівця представлено як динамічну, активно діючу, нелінійну, синергетичну систему з внутрішніми процесами біфуркації, флуктації, невизначеності.

Аналіз стану готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління кар’єрою дозволив дійти висновків, що означена характеристика залежить від особистісного і професійного потенціалу магістра; від організаційних, кадрових, фінансових та інших ресурсів; впровадження в практику вищої школи інноваційних науково-містких технологій; створення розвивально-цифрового освітнього середовища університету тощо.

Розглянемо сутність та зміст визначених педагогічних умов, що сприяють оптимізації процесу підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Суспільство сьогодні потребує фахівців міжнародних відносин, які характеризуються цілісним, демократичним світоглядом, глобальним мисленням, високим професіоналізмом, професійною та особистісною культурою, здатних комплексно і послідовно реалізовувати у професії творчий потенціал та стратегічно і мобільно управляти ресурсами життєздійснення на основі інтеграції загальнолюдських і професійно значущих цінностей.

Таким чином, першою педагогічною умовою, яка визначатиме позитивну динаміку готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою визначено: акмелогізація освітньо-кар’єрних маршрутів магістрів у галузі міжнародних відносин.

Сутність зазначеної педагогічної умови ми розглядаємо як процес взаємопроникнення демократичних тенденцій розвитку українського суспільства й акмеологічної зумовленості освітнього середовища вищого навчального закладу.

У дослідженнях вітчизняних вчених акме розглядається як феномен людської природи, вершина зрілості, багатомірна характеристика стану особистості, процес досягнення найвищих показників в особистісно соціальному розвиткові, професійній діяльності, творчості.

Суттєвими положеннями акмеологічного підходу, які поглиблюють розуміння сутності готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою, є такі: досягнення професійного акме залежить від розвитку продуктивної «Я»-концепції особистості (самопізнання, самосприйняття, рефлексія, самоідентифікація, самовизначення, самообмеження); переведення потенційних можливостей в актуальні вимагає актуалізації сутнісних сил людини (розкриття, розгортання сутнісних сил, самопрогнозування), які можуть виявлятися як самостійно, так і за умови акмеологічної підтримки; досягненню оптимуму (стан самозабезпечення) в професійній кар’єрі сприяють самопрогнозування, самоорганізація, самоуправління або самоменеджмент; якість самовдосконалення майбутнього магістра міжнародних відносин залежить від здійснення зворотного зв’язку, який відбувається в процесах самомоніторингу, самокоригування, саморегуляції, самоконтролю, самооцінювання; однією з акме-вершин професійної кар’єри майбутнього фахівця-міжнародника необхідно вважати саморозвиток; гармонія між особистісно-професійним зростанням і соціальним статусом майбутнього магістра міжнародних відносин підтримується процесами самовираження, самопрезентації, самоствердження.

Отже, механізмами акмеологізації освітньо-кар’єрних маршрутів передбачає формування і підтримка стійкої професійної спрямованості особистості студента на успішну кар’єру в обраній сфері професійної діяльності; розвиток ціннісного ставлення до майбутньої професії, інтересу до неї, розвиток потреби у кар’єрних досягненнях.

Сутність кар’єрної спрямованості можна розглядати як мотиваційний процес психічної активності, що зорієнтований на досягнення особистістю значних результатів у професійній сфері, усвідомлення стійкої потреби особистісного зростання за допомогою актуалізації «Я» концепції, розвиток професійно мотивованих якостей особистості, реалізацію творчого потенціалу.

Зміст кар’єрної спрямованості особистості визначається ступенем вираженості потреби особистості в професійній самореалізації, професійними домаганнями, самооцінкою. ціннісними орієнтаціями, професійною

Спрямованість людини на управління професійною кар’єрою має регулюватися плануванням стратегії життя, яка дозволяє їй осягати творчі вершини. Стосовно професійної кар’єри стратегія життя виконує регулюючу функцію, сприяє вирішенню суперечностей між активністю, прихильністю, «Я»-концепцією і умовами життя, вибором людиною способу життя, який відповідає її природі.

Прагнення людини до акме має реалізовуватися у виробленні індивідуального стилю діяльності, спілкування, поведінки. Людина, вибираючи стратегію життя в напрямі досягнення акме, зобов’язана, перш за все, виявляти і пізнавати власні індивідуальні можливості, спостерігати і сприяти розвиткові внутрішнього потенціалу інших людей, розвивати власний індивідуальний стиль діяльності, спілкування, поведінки.

Отже, досягненню людиною акме сприяє розробка нею стратегії життя, яка є певним орієнтиром, регулятором процесів інтеріоризації й екстеріоризації, сходження і падіння. А це і є процесом самотворення, що привносить гармонію в життя людини.

У цьому контексті відмітимо, що у межах суб’єкт-суб’єктного підходу готовність майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою розглядаємо як особистісне новоутворення, тобто новою перетвореною якістю особистості, яка відображає певну системну перебудову психіки людини, її свідомості, а не лише розвиток окремих якостей особистості (інтелектуальних, психічних, фізичних та ін.), необхідних для виконання певного виду діяльності, інтегрованим новоутворенням самості, яке виникає в процесі опанування ним основ професійної діяльності.

 Інтегроване новоутворення виявляється в прагненні розкривати і реалізовувати власний ресурсний потенціал у професійній діяльності, зростати і досягати кар’єрних вершин в процесі життєтворчості, засвоювати цінності професії і характеризується особистісно-професійними знаннями й уміннями інтеріоризації, перероблення, екстеріоризації професійного досвіду як власно створеного, а також адекватною самооцінкою особистісно-професійної підготовленості до розвитку професійної кар’єри, яка є результатом визначеної відповідності між психофізіологічними властивостями майбутнього фахівця, його здатністю стратегічно управляти професійною кар’єрою і вимогами обраної професії.

 Інтегрований характер готовності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою як новоутворення розкривається через зв’язок її з професіоналізмом особистості і діяльності, які є основними складовими акмеологічної концепції розвитку професіонала.

З огляду на акмеологічні засади дослідження професійного зростання особистості готовність майбутнього магістра до стратегічного управління професійною кар’єрою вважаємо передумовою формування його професіоналізму та конкурентоздатності, а складовими її є не лише спрямованість на професійну діяльність, пізнання власних професійних властивостей, здібностей, але й готовність особистості до самозмін, специфічні знання, уміння, навички, які виражають можливості до самоаналізу, саморегулювання, самореалізації й інших явищ внутрішнього світу, тобто ті, котрі можна назвати процесами самості.

Розглядаючи можливі сценарії професійного саморозвитку фахівця міжнародника, взагалі можна виділити дві основні моделі його професійної діяльності: модель адаптивної поведінки та модель професійного розвитку.

Відповідно до першої моделі в мотиваційній сфері домінує спрямованість на підкорення власної професійної діяльності особливостям зовнішнього соціального оточення, прагнення мінімізувати власні зусилля за рахунок сформованих, стереотипних способів виконання професійних завдань.

Друга модель професійного розвитку характеризується тим, що фахівець здатний поглянути на себе, на свою професійну кар’єру збоку й зробити її предметом перетворення та вдосконалення – здійснити рефлексивний вихід, віднайти й утілити індивідуальний стиль професійної діяльності та управління професійною кар’єрою.

Усталеним є науковий підхід, що розкриває індивідуальний стиль діяльності як стійку індивідуально-специфічну систему психологічних засобів, прийомів, методів виконання тієї або іншої діяльності.

Індивідуальний стиль діяльності дає змогу людям із різними індивідуально типологічними особливостями нервової системи, різною структурою здібностей, темпераменту, характеру досягати високої ефективності певної діяльності різними способами, компенсуючи при цьому ті індивідуальні особливості, які ускладнюють досягнення успіху.

У контексті акмелогізації освітньо-кар’єрних маршрутів майбутніх магістрів міжнародних відносин, основними функціями індивідуального стилю діяльності є системоутворювальна, смислоутворювальна, інструментальна та компенсаторна функції.

Смислоутворювальна функція індивідуального стилю професійної діяльності виявляється у різного роду інтенціях магістра-міжнародника. Становлення стилю відбувається завдяки особливому, універсальному мотиву – завжди залишатися самим собою, розвивати свою індивідуальність.

Системоутворювальна функція індивідуального стилю професійної діяльності виявляється у тому, що в міру становлення стилю, по-перше, окремі властивості індивідуальності магістра інтегруються у гармонічне ціле, створюючи неповторне поєднання елементів професійної компетентності; а по-друге, закріплюються індивідуально-неповторні способи виконання об’єктивних вимог до діяльності, покращуються її результати, підвищується задоволеність професійним вибором.

Компенсаторна функція індивідуального стилю професійної діяльності передбачає, що завдяки окремим індивідуальним властивостям відбувається компенсація, заміщення тих індивідуальних особливостей особистості, які за своєю суттю протилежні вимогам конкретної професії, в результаті чого фахівець досягає успішності у професійній діяльності завдяки поєднанню певних індивідуально стильових характеристик.

Інструментальна функція індивідуального стилю професійної діяльності полягає в тому, що стиль зумовлює систему операцій, завдяки яким фахівець реалізує власну діяльність, досягає поставлених цілей.

Таким чином, індивідуальний стиль професійної діяльності є єдністю професійно незмінного та індивідуально неповторного в діяльності фахівця з міжнародних відносин.

Механізмом, який забезпечує становлення стилю, є особистісно-діяльнісна саморегуляція, яка спонукає суб’єкта до самовдосконалення діяльності в процесі професійного саморозвитку та самоосвіти. Відтак, виникнення індивідуального стилю професійної діяльності майбутнього магістра міжнародних відносин не є миттєвим, його становлення визначається як поетапний процес входження особистості до професійного буття, джерелом якого є суперечності між потребами особистості в персоналізації, індивідуалізації власної діяльності, потребою в реалізації власної унікальності й неповторності та наявністю єдиних для усіх фахівців-міжнародників норм, цілей та завдань професійної діяльності.

Отже, необхідною передумовою і підґрунтям розвитку індивідуального стилю професійної діяльності є включення майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин в діалог зі своєю особистістю і професійною сутністю, соціальною реальністю.

Результатом цього процесу має бути формування в майбутнього фахівця готовності до систематичного особистісного і професійного саморозвитку, свідомого проектування та втілення освітньо кар’єрних маршрутів, акмеологічна спрямованість яких повинна коректуватись професійною «Я-концепцією».

 Розглядаючи розвиток професіонала з акмеологічних позицій однією з основних підсистем вважають продуктивну Я-концепцію.

 Саме наявність цієї підсистеми, яку науковці характеризують як стійку усвідомлену і неповторну систему уявлень суб’єкта про самого себе, свої можливості та перспективи, котру він переживає і на основі якої він будує свої відносини та взаємодію, забезпечує становлення та розвиток його особистості до рівня професіонала.

Базуючись на чотирикомпонентній моделі Я-концепції (“Я” реальне, “Я” ідеальне, “Я” майбутнє і “Я” фантастичне), автори наголошують на гармонійності складових та адекватності цього феномену як головної умови розвитку.

Продуктивний образ Я-професіонала, на думку науковців, якраз і відрізняється конгруентністю реального, ідеального і фантастичного “Я”. Професійна Я-концепція магістра у галузі міжнародних відносин має бути зрілою, позитивною та продуктивною.

Відповідно до цього, показниками негативної, незрілої Я-концепції педагогів будуть протилежні визначеним характеристики. Проте тільки зріла, позитивна професійна Я-концепція фахівця-міжнародника, як свідчить більшість сучасних дослідників, є однією з основних особистісно-психологічних передумов його професійної компетентності та успішної кар’єри.

Таким чином, зріла професійна Я-концепція майбутнього магістра міжнародних відносин становить фундамент формування його готовності до управління професійною кар’єрою та є тим психологічним утворенням, яке забезпечує збереження цілісності особистості, що може бути порушена під впливом негативних чинників професійної діяльності людини.

 Так, позитивна, зріла Я-концепція, що визначається у своїй когнітивній модальності високим рівнем рефлексивності, критичності, гнучкості мислення та пізнавальною відкритістю, є потенційним захисним механізмом особистості від порушення її психологічного здоров’я, цілісності, здійснює постійну інтеропсихічну превентивну й корекційну функції.

Відомо, що у працівників, які мають позитивну самооцінку, відносно низький рівень особистісної тривожності та агресивності, домінуючий внутрішній локус-контроль (що характеризує зрілу Я концепцію), розвиток професійних деформацій здійснюється повільніше й може зовсім загальмуватися.

Це відбувається внаслідок постійного самоаналізу, рефлексії магістром власного “Я”, тих змін, що з ним відбуваються, й отже, забезпечує своєчасне розпізнання та прийняття коректив особистісного розвитку, гальмує виникнення звикання до своїх негативних тенденцій, тому деформації не стають невід'ємною частиною його особистості.

Розвиток цих якостей, на нашу думку, вимагає відповідної творчо інноваційної атмосфери навчально-виховного процесу та упровадження акмеологічного підходу у процес професіоналізації магістрів у галузі міжнародних відносин.

Збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів визначено наступною педагогічною умовою підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

У глобально-трансформаційних процесах, що відбуваються в більшості гуманітарних наук, відстежується підвищений інтерес до використання сучасних технологій у різноманітних освітніх практиках, тобто йде мова про реалізацію таких підходів, що поєднували б у собі інформаційно-комунікаційні технології, інтелектуальні системи, людську сензитивність і контекстуальний досвід.

У цьому контексті особливої ваги набуває створення і використання в освітніх практиках цифрових наративів – оповідей, які створюються за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій, що повинні сприяти поширенню гуманістичних ідей та відігравати ключову роль в створенні необхідних умов для формування відповідних компетентностей сучасної людини.

Провідний дослідник в галузі застосування наративу в освітніх процесах, американський учений Дж. Брунер наголошує, що людина налаштована на те, щоб розповідати історії, тобто упорядковувати розрізнені відомості, систематизувати їх в єдине ціле й обмінюватися результатами з оточуючими. Якщо учням надати можливість розвивати й використовувати цей природний дар, то вони поступово набуватимуть необхідні у житті комунікативні компетентності, відчуття впевненості у власних можливостях, що в свою чергу допомагає розвитку дивергентних інтелектуальних навичок.

Порівняно з традиційним тлумаченням у вітчизняній педагогіці словесних методів, наратив (термін «nararre» латинського походження і в перекладі означає розповідь, оповідь) передбачає розширення можливостей інформації шляхом збагачення віртуальними, почуттєво-емоційними, суб’єктивними характеристиками.

За допомогою наративу людина може осмислити ширші, складніші контексти власного досвіду. Пошуки зарубіжних учених у сфері використання наративів в освіті концентруються на таких напрямах: історія наративу, наратив та професійний розвиток, наратив у навчальних практиках, наративне інтерв’ю і рефлексивна практика, наратив як спосіб аналізу даних, наративи і методи якісних досліджень, критична педагогіка, культура, глобальна освіта, міжкультурна освіта, мовна освіта, методика навчання різних дисциплін.

Доцільність використання наративної технології у підготовці майбутніх фахівців до стратегічного планування професійної кар’єри визначається тим, що традиційно оповіді істотно виражають людський досвід. Для того, щоб оповідь викликала певну реакцію й стимулювала в людині уміння виражати себе, потрібно вчитися поєднувати чужий досвід з особистим.

Саме так студенти стають учасниками й творцями майбутнього, інтерпретуючи існуючу реальність та перетворюючи її у майбутнє. Оповідь говорить через образи, які поєднують парадокс можливого й неможливого, реального й бажаного. Кожного разу, коли людина, дивлячись у майбутнє, занижує й звужує свої реально існуючі можливості, вона позбавляється голосу мрійника-творця, що завжди живе у її внутрішньому світі.

Саме на стратегіях використання інтерактивних властивостей наративів, інтерпретації наративного змісту, створення нових наративів ґрунтується процес осмислення, привласнення чужого досвіду до власних надбань, що зумовлює використання наративу в суб’єктних цілях.

 Проектування цифрових наративів у курикулумі закладів вищої освіти, за визначенням зарубіжних науковців (Б. Хірша, Р. Ленема, С. Махоні, Дж. Охлер, І. Піразо, С. Толісано), пов’язане з намаганням підвищити ефективність навчального процесу на основі посилення впливу навчальної інформації на студентів, шляхом активізації якомога більшої кількості каналів сприймання і створення можливостей для творчого перетворення та особистісного представлення навчального змісту за допомогою сучасних ІКТ.

Використання цифрових наративів у педагогічних практиках зумовлено цілим рядом позитивних чинників, що характеризують їх проектування:

 • цифрові розповіді можливо представити у переконливих і емоційно наповнених форматах, які є інтерактивними;

• цифрові розповіді можуть бути розміщені на веб-сайтах, блогах, у соціальних мережах, використовуватися в комп’ютерних іграх;

• цифрові розповіді можна визначити як процес, в якому різні люди обмінюються своїми історіями та творчою уявою з іншими людьми;

• цифрові розповіді створюються на основі застосування доступних технологій, що включають обладнання і програмування (наприклад, включає, (але не зводиться тільки до) цифрові камери, цифрові записувачі голосу, технології);

• цифрові розповіді дозволяють людям обмінюватись їхніми історіями через компакт-диски, а також мережу Інтернет за допомогою You Tube, Vimeo, подкастів та інших електронних обмінних систем.

Окрім цього, створення цифрових наративів відбувається на перетині гносеологічних та емоційних аспектів навчання; поєднує практику рефлексивної розповіді й теорію, інтелект і афект.

Для багатьох студентів емоційне сприймання теми, або проблеми в загальному розумінні цього слова, це точка відліку, що поєднує створені наративи з відповідними теоріями.

Когнітивно опрацьовані емоції уможливлюють для студентів вписати себе в існуючий дискурс й накреслити особисті перспективи, стратегічні маршрути професійної кар’єри.

Формування своєї індивідуальності, свого “Я” передбачає тотальну рефлексію всього свого життя, звернення, інтроверсію всередину себе, вироблення критичного ставлення до способу свого життя.

**РОЗДІЛ 3**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ підготовки майбутніх фахівців до управління карʼєрним зростанням**

**3.1. Реалізація психологічних умов підготовки майбутніх фахівців до управління карʼєрним зростанням**

Основною метою формувального експерименту була перевірка ефективності запропонованої структурно-функціональної моделі педагогічного процесу, спрямованої на формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою, методологічним підґрунтям якого стала реалізація науково-методичного супроводу, зокрема що ґрунтувався на таких педагогічних умовах, як: акмелогізація освітньо-кар’єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин; збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів; мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар’єри.

 Ефективний процес формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою, на нашу думку, неможливий без впровадження положень технології педагогічного супроводу (організаційно методичного, науково-методичного).

Оскільки саме педагогічний супровід, по перше, забезпечує реалізацію принципу циклічності, зануреності, безперервності процесу формування; по-друге, дає можливість реального впровадження індивідуального підходу; по-третє, забезпечує надання допомоги особистості у формуванні орієнтаційного поля розвитку, що є основою для її самовдосконалення, самоосвіти; по-четверте, забезпечує розвиток мотивованого навчання, посилює ефективність освітніх технологій, оскільки служить “містком” для становлення саморозвитку, самовиховання, в цілому – самостійності; по-п’яте, є визначальним фактором успішності професійного становлення та розвитку фахівця, оскільки дає змогу своєчасно виявити проблемні зони, запобігати розвиток негативних професійно-психологічних утворень; по-шосте, забезпечує психолого-педагогічну підтримку особистості в позааудиторних ситуаціях і є самоцінною, самостійною професійною діяльністю в плані створення умов для саморозвитку особистості тощо.

Поняття педагогічного супроводу для сучасної вітчизняної науки та практики є відносно новим, але саме воно, на наш погляд, відображає гуманістичні перетворення освітнього простору, оскільки передбачає новітній погляд (проте який має глибинні історичні основи) на особистість як суб’єкта професійної діяльності, на продуктивність професійного становлення фахівця, на сутність його професійної компетентності.

Оскільки супровід та підтримка – це процес сумісної праці того, хто навчається, з викладачем для визначення власних інтересів, цілей, можливостей та шляхів вирішення проблем (подолання перешкод), які заважають йому на шляху саморозвитку при збереженні людської гідності та при самостійному досягненні бажаних результатів у навчанні, самовихованні, спілкуванні, способі життя.

Психологічний супровід є головною умовою ефективності освітнього процесу, завданням якого є вирішення екзистенціальних проблем особистості, розвиток її реальних і потенційних можливостей і здібностей для саморозвитку та самовизначення.

Під супроводом процесу формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою розуміємо безперервний процес вивчення, розвитку та корекції професійного розвитку та професійної діяльності магістра-міжнародника на етапі навчання у магістратурі. Феноменологія педагогічного супроводу полягає у наданні допомоги майбутньому фахівцеві у формуванні орієнтаційного простору його професійної кар’єри, укріпленні його професійного Я, у своєчасній підтримці тощо.

Формування готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою є одним із важливих засобів підвищення якості професійної підготовки магістрантів-міжнародників, здатних творчо застосовувати в практичній діяльності найновіші досягнення в галузі міжнародних відносин, та надає можливості розвитку і самореалізації особистості у сучасному соціально економічному середовищі, забезпечує гнучкість у подальшій професійній і науковій діяльності фахівців.

Аналіз навчальних планів магістерської підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин (спеціалізації «Міжнародна інформація», «Консолідована інформація» «Міжнародні економічні відносини») засвідчує, що, як правило, змістовим потенціалом для формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою наділені такі нормативні навчальні дисципліни, як «Математичне моделювання та прогнозування в міжнародних відносинах», «Інформаційне суспільство», «Методологія і організація наукових досліджень в галузі», «Освітній менеджмент» та «Практикум з перекладу». Однак, аналіз практики викладання цих дисциплін у закладах вищої освіти показує, що акмеологічний та особистісно розвивальний потенціал, закладений у цих дисциплінах, використовується недостатньо.

Випускники магістратури мають прогалини в знаннях з акмеології як методологічної основи формування готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою, фрагментарно характеризують поняття професійної кар’єри як об’єкта когнітивації, не володіють навичками синхронізації професійних знань і практичних умінь, детермінованих інформатизацією та інноваційною спрямованістю сучасних суспільно-політичних, економічних та освітніх реалій.

Ці проблеми багато в чому зумовлені тим, що в навчальних планах і програмах підготовки майбутніх магістрів-міжнародників недостатньо враховується характер і обсяг наукових знань про професійну кар’єру як акмеологічний феномен, у змісті якого закумульовано низку адаптивно важливих якостей, характеристик, які дозволяють людині конструювати соціальну реальність та професійні обставини, і які утворюють професіограму конкурентоспроможного фахівця, у галузі міжнародних відносин зокрема.

Розв’язання зазначених протиріч у дослідженні здійснювалось шляхом інтеграції змісту фахових навчальних дисциплін у руслі насичення навчальних модулів і тем питаннями, що розкривають сутнісну характеристику стратегічного управління професійною кар’єрою, її аксіологічну основу та акмеологічну зумовленість.

Зважаючи на це, на початковому етапі апробації визначених педагогічних умов розгалужену систему нормативних та вибіркових навчальних дисциплін згідно з гіпотезою дослідження було об’єднано у акмеологічно-смислові блоки (міжпредметна та внутрішньопредметна інтеграція) з метою стимулювання творчо особистісного та професійного самовдосконалення майбутніх магістрів міжнародників.

 Реалізація внутрішньопредметного зв'язку передбачала інтеграцію змісту фахових дисциплін, включених в експериментальну роботу, навколо вихідної ідеї формування структурних компонентів готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Відтак, усі теми і розділи курсів подавалися системно, з обов'язковим «виходом» теоретичних положень на актуалізацію механізмів стратегічного управління професійною кар’єрою.

Конструювання та організація інтегрованого викладання комплексу навчальних дисциплін у контексті ідей науково-педагогічного дискурсу з професійної кар’єри зактуалізувало потребу попередньої консультативної роботи з викладачами, залученими до реалізації завдань формувального експерименту, яка здійснювалася за такими напрямками:

- ознайомлення з теоретичними та методичними основами формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою (сутність готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою, структура, чинники, психологічні та акмеологічні механізми);

- розробка та обговорення шляхів інтеграції з метою забезпечення системності у формуванні структурних компонентів готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою;

- синтез змісту навчальних дисциплін, методів і форм позааудиторних заходів, що сприяють підготовці магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Ефективними методами роботи на практичному етапі (організаційно мотиваційний формат) стали евристичні бесіди, обговорення, індивідуальні консультування, проведення відкритих лекцій і практичних занять з метою демонстрації засобів організації проблемного навчання, диференціації та активізації пізнавальних процесів, майстер-класи, тренінги.

Консультаційна робота продовжувалась на усіх етапах формувального експерименту, забезпечуючи обговорення організаційних та методичних питань, що виникали в ході експериментальної роботи.

Наскрізною формою інтеграції навчальних дисциплін у межах практично діяльнісного формату реалізації науково-методичного супроводу формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою стала розроблена система спеціальних творчих завдань, які варіативно застосовувалися у різних видах освітньої діяльності магістрантів.

Ефективними організаційними формами експериментальної роботи, окрім традиційних лекційно-семінарських та практичних занять, стали бесіди «за круглим столом», майстер-класи, відеолекторії, навчально-дослідницькі проекти, квести, конкурси з мікровикладання тощо.

Орієнтуючись на дослідження та враховуючи особливості та вимоги до професійної діяльності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин, ми розробили модульну програму спецкурсу «Акмеологія професійної кар’єри» як сукупність змістових модулів та навчальних елементів, що інтегрують кар’єрно- зорієнтовану підготовку майбутнього фахівця у галузі міжнародних відносин, систему формування його готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою, опанування освітніми технологіями, необхідними для оволодіння сутністю та змістом акмелогічних маршрутів професійної кар’єри, стратегіями їх управління; компетенціями в межах вимог до професійної діяльності фахівця-міжнародника.

Включення в варіативну частину спеціального курсу, збагатило зміст освіти матеріалом, що орієнтує на актуалізацію мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до періоду отримання професійної освіти як до базового етапу майбутньої кар’єри, формує стратегічно-операційний компонент готовності магістрів до управління професійною кар’єрою.

Програма складається з трьох змістових модулів, за допомогою яких досягається комплексна дидактична мета спецкурсу, що відбиває значення структурних компонентів готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою, котрі формуються, для професійного й особистісного зростання магістрантів, а також для їх життєвої практики.

Фактичний матеріал було структуровано таким чином, щоб спонукати майбутніх магістрів-міжнародників до творчої активності, модернізації методів організації власної діяльності, самопрезентації, наприклад: міждисциплінарний підхід (з погляду філософії, соціології, педагогіки, психології, акмеології, андрагогіки) у висвітленні понять «професійна кар’єра», «соціально-професійна мобільність», «професійна компетентність», «професійна майстерність», «стратегічне управління професійною кар’єрою»; створення педагогічних ситуацій, що стимулюють процеси прийняття якісних (продуктивних) професійних рішень тощо.

 Реалізація завдань спецкурсу уможливлювалася завдяки орієнтації професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин на розвиток їхньої творчої індивідуальності на гуманістичних засадах й використання у ній надбань акмеології діяльності, якій притаманний потужний аксіологічний, культурологічний та особистісно-розвивальний потенціал.

На різних етапах викладання спецкурсу використовувався евристичний метод як спосіб організації пошуково-творчої діяльності магістранта, спрямованої на самостійний аналіз наукових міждисциплінарних дискурсів з питань професійної кар’єри, самореалізації, кар’єрних стратегій, шляхів прояву особистісних потенціалів у професійній діяльності.

 Одним із конкурентоздатного шляхів фахівця, підвищення здатного ефективності до стратегічного формування управління професійною кар’єрою, було використання інтерактивних методів навчання, побудованих на взаємодії та діалогічності, диференціації та студенто-центрованому підході (навчання на базі кейсів, воркшопи, експертна панельна дискусія тощо).

Ефективним було використання технології веб-квест для самостійного опрацювання наукового дискурсу Інтернет-ресурсів з проблеми саамоменеджменту професійної кар’єри.

Навчальним завданням передбачалось накопичити відповідні матеріали, систематизувати та презентувати їх мережними засобами, наприклад, розробити власний сайт чи розмістити у персональному мікроблозі.

 Така технологія дозволила працювати в групах (від трьох до п’яти студентів), розвивати конкурентність і лідерські якості магістрантів.

У процесі різноманітних тренінгових та практично-лабораторних занять, лекцій і семінарів студенти вивчали, аналізували, спостерігали еволюцію власних поглядів, потреб, мотивів, цінностей, вчинків з позицій особистісних сенсів професійної кар’єри.

Апробований в межах формувального експерименту спецкурс «Акмеологія професійної кар’єри» дав змогу залучити майбутніх магістрів до специфіки вивчення основ формування досліджуваного поняття як професійно важливої якості та став проміжною ланкою між теоретичним засвоєнням знань з теорії професійної менеджменту професійної кар’єри та її практичним застосуванням у реальних умовах сучасної вищої школи.

 У процесі опанування курсу забезпечувались умови для стимулювання автономності професійної діяльності майбутніх магістрів-міжнародників, формування таких якостей фахівця, які дозволяють мобільно керувати ресурсами суб’єктності і професійною поведінкою, - самостійності, відповідальності, активності, ініціативності, креативності, толерантності, що і забезпечило акмеологізацію освітньо-кар’єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин.

Включення у зміст навчальних занять зі спецкурсу елементів тренінгових технологій (тренінги лідерства, командної роботи, стресостійкості, професійного іміджу, персонального брендингу) були спрямовані на формування особистісних якостей та характеристик майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, забезпечуючи мобілізацію самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів, формування умінь стратегічного планування професійної кар’єри. Тренінг є одним із фундаментальних методів активного навчання й психологічного впливу, що реалізується в процесі інтенсивної групової взаємодії.

Оскільки саме в процесі групової роботи кожний її учасник має природну потребу вступати в контакт з іншими людьми, бути активним, дієвим партнером міжособистісної взаємодії. У процесі групової взаємодії відбувається прийняття цінностей і потреб інших.

В атмосфері психологічної безпеки та комфорту, у доброзичливій обстановці людина навчається новим умінням, умінням експериментувати з різноманітними стилями мислення та взаємовідносин серед рівних партнерів, виявляє власні поведінкові емоційні та мисленнєві стереотипи, й отримавши зворотний зв’язок, усвідомлює ймовірні помилки у взаємодії з іншими, самодіагностується, самокорегується, саморозвивається.

 Тренінг як групова форма роботи забезпечує активізацію як індивідуальної, так і групової рефлексії, причому всіх її типів:

1) з позиції часової спрямованості – як ретроспективної, так і проспективної, ситуаційної;

2) з позиції змістовної спрямованості – як інтелектуальної, особистісної, так і комунікативної, кооперативної;

3) з позиції усвідомленості професійного досвіду – як рефлексивності (закритості для усвідомленого відображення, розуміння) необхідної для отримання нового досвіду, так і власне рефлексивності.

Ефективність тренінгових технологій забезпечується і неформальною ситуацією взаємодії. Умовність соціально-психологічної діяльності, відсутність ризику реальної невдачі призводять до того, що учасник тренінгу може дозволити собі тимчасово послабити дію системи установок, відкриваючи шлях до раніше недоступної для нього інформації.

Так відбувається розширення професійного досвіду й стає можливим зміна реальних установок, образу Я та насичення своєї професійної поведінки.

Таким чином, саме тренінгова форма практичних занять, на наш погляд, є найбільш ефективним організаційним засобом розвитку професійної рефлексії магістрів міжнародних відносин в умовах професійної підготовки.

Метою проведення тренінгу було створення умов щодо усвідомлення майбутніми магістрами можливості й необхідності позитивних самозмін, актуалізація тривалого процесу психологічної позитивної самоперебудови, розвитку професійної рефлексії як визначальної складової готовності магістрів до стратегічного управління професійної кар’єрою.

Програма тренінгових занять складалось з таких етапів:

I. створення єдиного психологічного простору;

II. проведення дискусії, гри, полілогу або інтерв’ювання для створення рефлексивного середовища;

III. вирішення конкретних завдань стосовно оволодіння засобами реалізації здобутих у лекційній частині спецкурсу знань, розвитку професійної рефлексії та корекції окремих елементів Я-концепції;

IV. релаксаційно-відбудовні, психогімнастичні вправи для зняття психологічної напруженості і підведення результатів заняття (у вигляді “зворотного зв’язку”).

Одиничними елементами структури заняття були психотехніки, які стосуються широкого спектра професійної поведінки магістра міжнародних відносин: вербальної і невербальної, інтроспективної та інтерперсональної.

Розроблений тренінг є синтезом технік із різноманітних напрямків психотерапії (трансактного аналізу, гештальт-терапії, психоаналізу, психодрами, когнітивної терапії, практики роботи балентовських груп та ін.), реалізація яких відбувається через такі техніки:

 − моделювання як відтворення ситуації взаємодії людини із навколишнім середовищем;

− рольових ігор як “відчутного прояву поведінкового компонента”, як методу реалізації моделі поведінки, яка закріплена у ході моделювання;

− драматизації, метою якої є розхитування та руйнування професійних стереотипів, конструктивний аналіз власного особистісного та професійного досвіду;

− психорисунку як засобу невербального вираження власного емоційного стану, передачі певного психологічного стану й портрета власного Я, Я іншої людини та групи;

− релаксації як зменшення внутрішнього напруження, що виникає в процесі тренінгу;

− переносу навичок із тренінгової (навчальної) ситуації в реальну професійну діяльність.

Формуванню умінь стратегічного управління професійною кар’єрою сприяли тренінги професійного іміджу та персонального брендингу. Власний імідж магістра у галузі міжнародних відносин є важливим складником для іміджу організації чи структури, в якій він працює, який впливає на корпоративну культуру колективу та кар’єрне зростання магістра міжнародника, його мобільність в глобалізованому середовищі.

 Тематика тренінгів спрямовувалась на формування умінь магістрантів проектування індивідуального цілісного образу успішної професійної кар’єри, детермінованого професійними якостями, вміннями індивідуалізувати свій образ професіонала та презентувати його у професійній діяльності та повсякденному житті.

 Такий підхід забезпечував усвідомлення магістрантами, що імідж особистості – це суб’єктивний соціально-бажаний образ. Для здобуття позитивного іміджу майбутньому магістру-міжнароднику слід ґрунтовно володіти фаховою майстерністю, професійними якостями, етично-моральними особистими властивостями.

У процесі рефлексії тренінгових занять магістранти приходили до висновку, що духовне багатство особистості та емоційне наповнення проявляються через зовнішню поведінку та зовнішній вигляд.

Оскільки позитивний імідж фахівця з міжнародних відносин залежить передусім від внутрішньої сутності людини (системи цінностей, переконань, позицій, що виявляються у зовнішньому вигляді), тренінги спрямовувались на формування особистісних якостей магістрантів: відповідальність за себе і майбутнє, автономність, самоусвідомлення себе як майбутнього професіонала, самодостатність, ініціативність тощо.

 Навички самопрезентації та промоції у професійній сфері майбутні магістри у галузі міжнародних відносин здобували на тренінгах з персонального брендингу, тематика яких визначалася за практико орієнтованим критерієм: «Формування ідеального іміджу», «Стратегії побудови персонального бренду фахівця з міжнародних відносин», «Основні відмінності ділового іміджу», «Основні помилки в побудові ділового іміджу», «Особливості управління діловим іміджем» тощо.

За підсумками тренінгових занять (оцінно-проектний етап) магістранти приходили до висновків, що розвинений бренд надає своєму власнику інструменти, що дозволяють:

- значно підвищити фінансовий добробут;

- займатися тільки тією діяльністю, яка приносить задоволення;

- у багато разів збільшити свою вартість на ринку праці;

- домогтися визнання в професійних колах;

- зробити потужний кар'єрний стрибок;

- створити власний успішний бізнес;

- підвищити почуття власної гідності та поваги до себе.

На інтеграційному етапі реалізація педагогічних умов здійснювалася шляхом організації Центру міжкультурних комунікацій.

Психологічні лекторії, семінари, форуми, круглі столи, майстер-класи, вебінари організовувались під керівництвом найдосвідченіших викладачів факультету у співпраці з міжнародними партнерами, громадськими та неурядовими організаціями, волонтерськими корпусами тощо.

Провідні завдання Центру міжкультурних комунікацій полягали в організації співробітництва з провідними університетами, благодійними фондами й громадськими організаціями іноземних держав за такими напрямками:

• активна участь у роботі міжнародних організацій університетської освіти (Magna Charta, Європейська асоціація міжнародної освіти, мережа європейських університетів ЕМОС) та міжнародних освітніх програмах (ЯСОН, Польсько Американського Фонду Волі і Фонду “Освіта для демократії”, державного департаменту США “Акт на підтримку свободи”, академічних обмінів AU-Pair, DAAD та ін.);

• наукова, освітня та культурна співпраця з провідними університетами країн світу;

• академічні обміни, організація стажувань для викладачів, студентів та аспірантів за науковими, освітніми та культурними програмами.

Відповідно до поставленої мети основними завданнями Центру стали такі:

• підтримка якісного рівня навчання та дослідницької діяльності з використанням міжнародного співробітництва та сприяння мобільності науковців, викладачів і студентів за рахунок укладання двох та багатосторонніх договорів про співпрацю;

 • пошук можливостей якісного та ефективного навчання і стажування студентів та викладачів у закордонних інституціях;

 • встановлення міжнародного співробітництва в галузі досліджень та пошук фінансування, в тому числі міжнародного, для здійснення таких досліджень;

• використання можливостей для поширення в світі інформації та знань про вищі навчальні заклади України;

 • сприяння розвитку міжкультурних зв’язків, мовних та комунікативних навичок;

• виховання поваги до культури інших народів.

Окрім цього, з метою забезпечення мотивації спілкування іноземною мовою через мережу Інтернет ми ввели в робочі програми з практичного курсу англійської мови завдання для самостійної роботи:

• на сайті віртуального кафе (цей сайт створений для спілкування фахівців з міжнародних відносин в режимі “online” в усній і письмовій формі з відеозображенням) знайдіть собі товариша з листування, викладача, студента/студентку університету (зображення сайту та членів віртуального кафе можна знайти в додатку;

 • дізнайтеся про його/її сім’ю, сімейні традиції, захоплення та розкажіть своїм друзям; • дізнайтеся про правила вступу та умови навчання в університеті й розкажіть про це на занятті з іноземної мови;

• обміняйтеся інформацією про традиції святкування державних свят в Україні та в країні вашого співрозмовника, передайте вашу розмову у формі діалогу на занятті з іноземної мови;

• дізнайтесь у свого співрозмовника про його/її враження від першої виробничої практики, коли і як вона проходить, і напишіть повідомлення про це тощо.

Такий підхід сприяв удосконаленню рівня професійної майстерності майбутніх аналітиків міжнародних відносин, актуалізації ціннісного ставлення до управління професійною кар’єрою як необхідної складової їх конкурентоспроможності на глобалізованому ринку праці, оскільки передбачав перетворення процесу професійної підготовки на самодетермінацію, вільну самореалізацію та неперервний саморозвиток їхньої творчої іншомовної компетентності, творчої індивідуальності, що виявляється в різних видах навчально-професійної діяльності.

**3.2. Аналіз результатів експериментально-дослідницької роботи**

 Із метою простеження динаміки рівня підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою було здійснено повторні діагностичні процедури щодо визначення змін в рівнях сформованості компонентів цього новоутворення за розробленими показниками та критеріями.

Діагностичні методики, що використовувались на даному етапі дослідження, були ідентичними методикам початкового констатувального етапу педагогічного експерименту.

Аналіз отриманих даних дозволяє констатувати, що в результаті реалізації педагогічних умов підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою у професійній освіті у магістрантів експериментальної групи відзначені позитивні зміни рівнів сформованості досліджуваного новоутворення за всіма показниками критеріїв оціночно-діагностичного комплексу.

Зокрема, на 28, 32% збільшилася кількість магістрантів з високим рівнем значущості успіху в кар'єрі, 30, 2% магістрантів змінили своє ставлення до освіти як до формального перебування у виші задля отримання диплома, у 53,8% здобувачів магістерського рівня освіти змінилася мотивація на досягнення, прагнення до успіху.

Магістранти ЕГ в переважній більшості ознайомилися з вимогами до результатів освіти згідно з держстандартами, видами діяльності, напрямами кар'єрного розвитку.

Змінилися в бік збільшення від 9,4 до 25,4% показники емоційного інтелекту: емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей і в цілому інтегративний рівень емоційного інтелекту.

Підвищення частки високого рівня за даними шкалами свідчить, про позитивні зміни в розумінні магістрантів своїх емоцій і почуттів, емоцій і почуттів інших людей, що полегшує взаємодію з оточуючими.

Контрольна діагностика здійснювалась також за методикою Е. Шострома «Опитувальник особистісної орієнтації». За шкалою «Пізнавальні потреби» респонденти ЕГ продемонстрували домінування високого (53,2%) та середнього (46,8%) рівнів сформованості пізнавальних потреб, відкритості до пізнання нового, відчуття задоволення від інтелектуально-пізнавальної діяльності.

Однак, новизна як стимул пізнавальної діяльності виявився дієвим лише для 24,1% респондентів КГ.

Особистісні орієнтації магістрантів за шкалою «Часова компетентність» характеризуються позитивними змінами, які спостерігалися як в ЕГ, так і КГ: магістранти оцінили себе здатними відповідати за своє життя, автономно і гнучко вирішувати професійні і життєві ситуації з проекцією на майбутнє.

Показники шкали «Спонтанність» на контрольному етапі знизились у респондентів як ЕГ, так і ЕГ, що свідчить про сформованість внутрішнього локусу контролю, навичок саморегуляції та самодисципліни, прояву вольових зусиль. За шкалою «Контактність» магістранти ЕГ продемонстрували вищі показники, у порівнянні з КГ.

У 82,2 % респондентів ЕГ та 51,6,7% магістрантів ЕГ виявлено здатність легко встановлювати міцні та доброзичливі стосунки із оточуючими, засвоювати нові знання та досвід, проявляти непідробний інтерес до об’єктів і явищ навколишньої дійсності, бути активними учасниками ділової і соціальної комунікації. Значно, більш ніж на 30%, підвищилися рівні прояву в діяльності особистісних якостей магістрантів, без яких неможлива успішна професійна діяльність і кар'єрне зростання: адекватна поведінка в діяльності і спілкуванні, досягнення мети, успіху, швидка адаптація до нових умов, адекватна самооцінка, комунікативність, здатність до пізнання, самоосвіти і творчості, подолання труднощів.

Окрім цього, 38,7% респондентів ЕГ стали більш активні в пошуках інформації про професії та шляхи кар'єрного росту, 17,9% стали більш реально оцінювати свої здібності, 55,7% стали активніше ставити кар'єрні цілі і планувати кар'єру, 40,6% магістрів стали сильніше вірити у свої здібності і розв’язувати кар’єрні проблеми.

Результати діагностики копінг-стратегій магістрантів засвідчують переважання у респондентів ЕГ продуктивних стратегій копінг-поведінки: планування розв’язання проблеми (76 %), позитивна переоцінка (66,1 %), прийняття відповідальності (77,4 %).

Магістрантам КГ властивими є низка непродуктивних стратегій копінг-поведінки: уникнення дистанціювання (61,3%), конфронтаційний копінг (40,3 %). (55,0 %), За результатами контрольного експерименту було визначено динаміку рівнів готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою у ЕГ та КГ.

Аналіз результатів формувального етапу експерименту на основі обґрунтованих вище критеріїв виміру рівнів сформованості мобілізаційно аксіологічного, стратегічно-операційного та рефлексивно-коригувального компонентів переконливо свідчить про статистично значуще зростання показників готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою у магістрантів експериментальних груп порівняно з контрольними.

Отримана статистично значуща різниця коефіцієнтів готовності магістрантів експериментальних груп до і після формувального етапу дослідження засвідчила, що в експериментальних групах, на відміну від контрольних, зменшилась кількість магістрантів із пасивним рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою (на констатувальному етапі – 29,0%), водночас зросла 189 кількість магістрантів зі стійким (до 73 %) рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою.

У процесі формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою існує проблема визначення закономірності підвищення її рівня.

Для розв’язання цієї проблеми доцільно використовувати статистичні дані, що характеризують вплив розроблених педагогічних умов на підвищення рівня готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Такий статистичний матеріал ми отримали за допомогою описаних діагностичних контрольних робіт, проведених для студентів V курсів на початку та наприкінці формувального етапу експерименту та за допомогою результатів оцінювання науково-виробничої практики.

Відповідно до них, для визначення закономірності підвищення рівня досліджуваної готовності можна застосовувати експертні оцінки або апарат дисперсійного аналізу.

З цією метою розглянемо модель параметричної класифікації визначення закономірності підвищення рівня згаданої готовності на прикладі однієї групи – ЕГ 1.

Параметричний підхід базується на спрямуванні визначення області (під областю розуміємо сукупність k навчальних предметів, де k=1,…, n) найбільшої ефективності впливу розроблених та впроваджених педагогічних умов на підвищення рівня готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Процес параметричної класифікації починається з чіткого визначення основних параметрів, що впливають на формування готовності.

Далі визначається набір критеріїв оптимальності (або окремих критеріїв), за допомогою яких буде здійснюватися оцінка якості педагогічних умов підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Продуктивність параметричної класифікації у процесі навчальної діяльності тим вище, чим більше враховується параметрів, і при цьому використовується декілька критеріїв оптимальності організації підготовки майбутніх магістрів-міжнародників.

На основі методу дисперсійного аналізу, досконало описаного науковцями, визначаємо ефективність підвищення рівня готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Головна ідея методу полягає в тому, що загальна дисперсія поділяється на частини, після чого вони порівнюються між собою. При цьому допускається, що коли результати спостереження представляють собою випадкову вибірку з нормально розподіленої генеральної сукупності, то значення всіх дисперсій повинно бути приблизно пропорційним ступеням свободи, з якими вони обраховуються.

Кожну з них можна розглядати як наближене значення генеральної дисперсії, вільної від постійної похибки. Припускається, що розходження можуть бути лише випадковими.

Таким чином, висувається “нульова гіпотеза”, і вплив досліджуваного фактору може бути доведений лише відхиленням цієї гіпотези.

Вона відкидається, якщо розбіжність дисперсії перевищує деякі відомі границі при заданому числі ступенів свободи та прийнятій ймовірності, якій ми довіряємо. Як зазначалося раніше, дослідження підвищення рівня готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою було проведено за допомогою вхідного та вихідного контролю формувального експерименту.

Проілюструємо аналіз впливу впроваджених педагогічних умов на підвищення рівня готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою, використовуючи спрощену (однофакторну, однорівневу) модель дисперсійного аналізу.

У цьому випадку загальна сума квадратів відхилень може бути подана двома складовими частинами – сумою квадратів відхилень групових середніх від загальної середньої та сумою квадратів відхилень у середині групи. Для дисперсії групових середніх число ступенів свободи дорівнює k-1, а для внутрішньогрупових дисперсій воно дорівнює k(n-1) при рівновеликих групах. Враховуючи значення критичних точок розподілу 2 χ (для нашого випадку 2 χ(49;0,95)=67,50 та 2 χ(49;0,99)=76,15), а також значень t-статистик Стьюдента, (для нашого випадку t(49;0,95)=2,009 та t(49;0,99)=2,678) стає достовірною ефективність впливу впроваджених педагогічних умов на підвищення рівня готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою з ймовірністю 95%.

Факт впливу підтверджується також з ймовірністю 99%. Аналогічні результати одержані для груп ЕГ2, ЕГ3, ЕГ4, ЕГ5. Отже, зростання середнього балу з 2 до 2,3 у магістрантів V курсу у процесі впровадження спецкурсу „Акмеологія професійної кар’єри”, технології тренінгового навчання, цифрового творчо-розвивального освітнього середовища ні в якому разі не можна вважати випадковим.

Підсумовуючи результати дослідницької роботи, можемо стверджувати, що запропоновані психологічні умови забезпечують ефективність підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Отже, дослідно-експериментальна робота, відповідно до гіпотези і завдань дослідження, полягала в поетапній реалізації та перевірці результативності виявлених і обґрунтованих на теоретичному рівні умов.

Вимірювання рівня сформованості готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою проводилися на трьох етапах дослідно-експериментальної роботи, що вимагають кількісної та якісної оцінки результатів, за допомогою розробленого оціночно-діагностичного комплексу.

Показники сформованості готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою: за особистісно-спонукальним критерієм: значимість кар'єри в системі цінностей, домінуючі мотиви навчання у виші, ієрархія кар'єрних орієнтацій; за змістово-практичним критерієм: знання про види професійної діяльності обраного напрямку магістратури, компетенціях, необхідних у майбутній професії, шляхи кар'єрного зростання в обраній професійній або іншій сфері, державних вимог до результатів освіти рівня магістратури, комунікативні та організаційні здібності; за оцінно-продуктивним критерієм: індивідуальні прояви самоактуалізації особистості в різних видах діяльності, кар'єрна самоефективність, що характеризує професійну обізнаність, самооцінку, здатність до кар'єрного цілепокладання, планування, вирішення кар'єрних проблем; рівень самооцінки.

Статистичне опрацювання емпіричних даних констатувального експерименту засвідчило, що для переважної більшості майбутніх магістрів міжнародних відносин характерними є умовний рівень (42% студентів експериментальної та контрольної груп) та пасивний рівень (29,0 % - ЕГ та 27,4 % - КГ) готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою. Зважаючи на незадовільний стан сформованості досліджуваного поняття, програмою подальшої експериментальної роботи передбачалось усунення 198 недоліків в мотиваційно-ціннісній, емоційно-вольовій, когнітивно-діяльнісній та рефлексивній сферах особистості майбутнього магістра-міжнародника.

Детермінація періоду отримання професійної освіти як базового етапу кар'єри дозволило поетапно реалізувати умови, здійснити апробацію експериментальної методики педагогічного супроводу формування готовності магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою та перевірити ефективність запропонованих умов.

 Системний підхід до формування досліджуваного поняття уможливив визначення засобів реалізації окреслених педагогічних умов, зокрема: спецкурс «Акмеологія професійної кар’єри», діяльність Школи ділової риторики та Центру міжкультурних комунікацій, проектування цифрових наративів, система професійних завдань і проблемних ситуацій, науково-виробнича та асистентська практика, інтерактивні методи навчання, потенціал тренінгових технологій у розвитку професійного іміджу та персонального брендингу.

Узагальнені підсумкові результати формувального експерименту переконливо свідчать про вагоме зростання показників готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою у студентів експериментальних груп порівняно з контрольними.

Отримана статистично значуща різниця коефіцієнтів у студентів експериментальних груп до і після формувального етапу дослідження засвідчила, що в експериментальних групах, на відміну від контрольних, суттєво зменшилась кількість магістрантів із пасивним рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою (з 29% до 8,2%), та умовним рівнем (з 42% до 19,4%), водночас зросла кількість респондентів зі стійким (з 29,0% до 72,6 %) рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Підтвердження достовірності експериментальних даних здійснювалося за допомогою методів математичної статистики.

Отже, актуальність теми дослідження зумовлена ​​високою економічною та соціальною значимістю проблеми планування кар'єри персоналу організації, важливим місцем, яким вона займає у житті людини протягом її свідомого життя. Кар'єра - поняття дуже широке та багатогранне, що пронизує будь-які галузі професійної діяльності, у будь-якій професії можна забезпечити кар'єрне просування людини. Особливу значущість вона має керівників будь-якого рівня.

# Термін знаходження керівника на певній посаді не вічний: рано чи пізно йому доведеться звільнити її. Оскільки у разі залучення зовнішніх джерел покриття потреб у керівному персоналі організацією витрачається велика кількість різних ресурсів (особливо на підбір та адаптацію майбутнього керівника), в останні роки дуже гостро стоїть питання необхідності використання внутрішніх резервів при заміщенні вакантних керівних посад. Іншими словами, будь-якій організації необхідні керівники, чиї професійні та особисті якості повною мірою відповідали б займаній посаді і які були б виховані в даній організації, у певній корпоративній культурі.

# Вирішення цих завдань представляє систему планування кар'єри керівників та фахівців організацій. Метою діяльності цієї системи має бути підготовка кадрового резерву організації - її «завтрашнього дня». Проте, щоб прийняти рішення необхідність наявності такої системи, важливо зрозуміти, як вона вплине на ефективність роботи організації в цілому, т.к. після прийняття такого рішення необхідно витратити багато сил на розробку та впровадження цієї системи та, що найголовніше, зробити так, щоб вона працювала ефективно. Все це потребує витрат великої кількості ресурсів. Разом з тим, російські підприємства оминають питання конкретного впливу планування кар'єри та роботи з кадровим резервом на ефективність діяльності організації. У сучасній економіці, коли важлива не лише перемога, а й її ціна, таке неприпустимо.

# Ступінь розробленості проблеми характеризується наявністю значної кількості друкованих та електронних робіт, присвячених різним областям управління персоналом, у тому числі кар'єрі та її плануванню та вкрай низьким опрацюванням проблеми впливу планування кар'єри на діяльність організації в цілому.

# Проведений аналіз літератури показує, що у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників створюється серйозна наукова основа дня вдосконалення управління персоналом. Як планування кар'єри На сьогоднішній день відсутні роботи, в яких аналізується вплив планування кар'єри на діяльність організації. Загалом, слабо розкрито питання оцінки ефективності заходів щодо планування кар'єри. Іншими словами, теоретична розробка обраної проблеми значно відстає від сучасної практики.

# Недостатнє теоретичне опрацювання досліджуваної проблеми, складність та суперечливість її вирішення на практиці зумовили вибір теми, об'єкта та мети дослідження, визначили його вихідні позиції та завдання.

# Метою дослідження є розробка теоретико-методологічних засад та методичних рекомендацій щодо оцінки впливу системи планування кар'єри керівників та фахівців на ефективність діяльності організацій та визначення ефективності заходів щодо планування кар'єри в організаціях.

# Відповідно до мети визначено такі основні завдання:

# - дати загальну характеристику кар'єри та процесу її планування на основі вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду;

# - Розглянути існуючі класифікації кар'єри, її цільову складову, особливості планування;

# - проаналізувати сучасний стан практики управління діловою кар'єрою керівників та спеціалістів в організаціях;

# - розкрити вплив планування кар'єри керівників та спеціалістів на ефективність діяльності організацій;

# - Визначити показники, за допомогою яких можна оцінити ефективність заходів щодо планування кар'єри.

# Теоретичну базу склали наукові дослідження та практичні роботи російських та зарубіжних учених та практиків у галузі управління персоналом.

# Запропоновано визначення кар'єри, планування кар'єри та плану кар'єри, які суттєво відрізняються від розглянутих у цій дисертації роботах вітчизняних та зарубіжних авторів. Кар'єра розглядається як суб'єктивно усвідомлена трудова діяльність людини протягом усього її життя, що включає як оплачувану, так і не оплачувану роботу, спрямовану на досягнення поставлених перед собою цілей для кожної галузі професійної діяльності, якою вона займається. Планування кар'єри дано визначення як безперервному процесу взаємодії працівника та організації, що полягає у розробці та корекції плану кар'єри працівника в організації, і спрямованому - з боку працівника - на досягнення цілей його кар'єри, а з боку організації - на максимальне використання потенціалу працівника. Плану кар'єри дано визначення як внутрішньоорганізаційного документа встановленої форми, в якому фіксується послідовність запланованих до зайняття працівником посад, а також заходів, спрямованих на розвиток його професійних, ділових та особистісних якостей, необхідних для зайняття даних посад.

# Уточнено умови застосування вікових рамок, окреслених для етапів кар'єри людини (попередній, становлення, просування, збереження, завершення, пенсійний). Запропоновано враховувати можливість зміни напряму кар'єрного руху специфіку роду діяльності людини (дані вікові рамки не можуть бути застосовані до представників деяких видів професій), пенсійне та трудове законодавство, що визначає вік виходу на пенсію для працюючих.

# Уточнено позитивні сторони планування кар'єри персоналу в організації. Розкрито переваги, які планування кар'єри дає організації, працівникові та суспільству в цілому. Серед основних переваг виділено: покращення фінансово-економічних показників діяльності організації за рахунок оптимальної розстановки керівників та спеціалістів; зниження плинності персоналу, зміна її структури; зниження ймовірності витоку конфіденційної інформації; зниження витрат на найм та адаптацію нових співробітників для заміни тих, хто пішов через відсутність можливості планувати свою кар'єру; формування кадрового резерву організації; зниження витрат на оплату праці за рахунок заміщення експатів (закордонних менеджерів) власними кадрами; можливість більш точного планування витрат на персонал; формування «кістяка організації»;

# зменшення напруженості, що виникає в силу невідомості своєї подальшої долі в організації (страх раптового звільнення), ефективніше формування організаційної культури.

# Визначено конкретні напрямки впливу планування кар'єри на ефективність діяльності організації. Дані напрямки розкрито через вплив планування кар'єри на розглянуті у роботі чинники ефективності виробництва. Так, наприклад, при плануванні оптимальної розстановки керівників та фахівців технології, ноу-хау та проектні рішення, що купуються організацією, будуть приносити більше віддачі і у них буде оптимальне співвідношення «ціна/результат»; буде оптимізовано витрати на найм робочої сили.

# Визначено показники, за допомогою яких можна оцінити ефективність заходів щодо планування кар'єри. Це показник відсоткового співвідношення джерел формування резерву, показник ефективності роботи незалежних оціночних комісій, показник забезпеченості резервом, коефіцієнт звільнення з причин відсутності можливості організувати кар'єрне просування, коефіцієнти плинності та міграції резерву, коефіцієнт своєчасного досягнення проміжних цілей, коефіцієнт невдалих призначень та інші.

# Обґрунтовано використання експертних інформаційних систем при плануванні кар'єри та формуванні резерву керівників та фахівців, побудованих за прецедентним принципом, основна відмінність яких полягає в тому, що вони можуть моделювати дії людини-експерта, спираючись на прецедентну базу.

# Практична значимість у тому, що розроблені у ній методичні рекомендації та показники можуть застосовуватися (з невеликими корективами) у організаціях галузей економіки з метою оцінки ефективності існуючої системи планування кар'єри та визначення напрямів впливу планування кар'єри на ефективність діяльності організації. На підставі такої оцінки керівництвом організацій може бути зроблено висновок про необхідність корекції певних заходів щодо планування кар'єри в організаціях або перегляд всієї системи.

# На основі вивчених джерел як вітчизняних, так і зарубіжних виявлено 4 групи визначень кар'єри. Автори визначень кожної групи наголошують на будь-якій з відмінних сторін кар'єри: успішне просування в будь-якій галузі діяльності, просування суб'єкта в організаційній структурі, суб'єктивно усвідомлений трудовий шлях людини, загальний стаж роботи (оплачуваної та неоплачуваної). Аналізуючи дані визначення, автором були зроблені такі висновки, що дозволяють судити про неповноту, а в деяких випадках і про помилкові судження щодо кар'єри:

# - поставлено під сумнів визначення кар'єри лише як успішного просування у сфері діяльності. Область діяльності завжди неоднорідна, її структура і якості постійно змінюються, як наслідок, змінюючи ставлення до області діяльності. Цілком припустимо, що сьогодні успішним завтра стане цілком буденним, а післязавтра - посереднім, банальним або невдалим;

# - визначення другої групи також не враховують усіх аспектів поняття кар'єру: у них, так само як і у визначеннях першої групи, кар'єра розуміється як процес (рух, просування), проте обмежений формальними рамками (службові сходи, професійно-кваліфікаційна структура організацій). Іншими словами, ті види діяльності, де людина не є частиною якоїсь організації (приватне підприємництво, мистецтво), але якими вона може займатися тривалий час, знову не включаються до кар'єри, що, безумовно, є недоліком цих визначень;

# - цінність визначень третьої групи у тому, що у них виражена суб'єктивна складова кар'єри. Однак те, що в них виражена виключно суб'єктивна складова, є й головним їх недоліком: кар'єра є більш універсальним поняттям, ніж індивідуально усвідомлена послідовність змін поведінки або її результат;

# - головна думка зарубіжних дослідників та практиків (четверта група визначень кар'єри) полягає в тому, що кар'єра – це вся робоча діяльність людини протягом життя, загальний стаж його роботи. Дані визначення найбільш близькі до істини, хоча відсутність цільової складової (на що спрямована кар'єра) робить їх неповними.

# Таким чином, до основних недоліків визначень, розглянутих у роботі, можна віднести такі:

# - надмірно вузьке трактування кар'єри, що полягає у розгляді кар'єри виключно в рамках якоїсь однієї ключової ознаки;

# - однобоке трактування результату кар'єри (тільки як успішного просування, успішної професійної самореалізації);

# - Відсутність цільової спрямованості кар'єри.

# У результаті автором запропоновано визначати кар'єру (з погляду працівника) як суб'єктивно усвідомлену трудову діяльність людини протягом усього її життя, що включає як оплачувану, так і не оплачувану роботу, спрямовану на досягнення поставлених перед собою цілей для кожної галузі професійної діяльності, якою вона займається. Результатом кар'єри для нього є ступінь досягнення поставленої мети (цілей) у відповідній галузі професійної діяльності.

# Як і будь-який процес, кар'єра складається із певних етапів. Найбільш типові це попередній етап (включає навчання у школі, середню та вищу освіту і триває до 25 років), етап становлення (триває приблизно п'ять років – від 25 до 30 років, у цей період працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, формується його кваліфікація), етап просування (від 30 до 45 років, йде процес зростання кваліфікації, працівник просувається по службових сходах, накопичується практичний досвід, набуваються навички, зростає потреба у досягненні вищого статусу та ще більшої незалежності), етап збереження (характеризується діями із закріплення досягнутих результатів і триває від 45 до 60 років), етап завершення, як правило, від 60 до 65 років, підготовка до виходу на пенсію, у цей період тривають активні пошуки гідної заміни та навчання кандидата на посаду, що звільняється), пенсійний етап (кар'єра в даній організації (виді діяльності), як правило, завершується, можлива робота на посаді радника при керівнику організації та ін.).

# Розглядаючи та аналізуючи вищенаведену послідовність етапів кар'єри, автор пропонує звернути увагу на такі принципові умови, які в обов'язковому порядку необхідно враховувати у разі використання інформації про вікові рамках, окреслені для кожного етапу, на практиці:

# За інших рівних умов вікові рамки даної послідовності справедливі лише тому випадку, якщо з етапу просування працівник йде лише з одному, раніше обраному напрямку діяльності (припустимо, управління персоналом, управління технологічним розвитком організації та інших.). Що стосується різкого зміни напрями діяльності працівникові, найчастіше, доводиться знову проходити всі етапи, що передували етапу, у якому відбулося зміна напрями діяльності, крім попереднього. Існує також можливість «застрягання» на одному з етапів, наприклад, становлення чи просування, з різким переходом на передпенсійний або одразу пенсійний етап.

# Дані вікові рамки не можуть бути застосовані до представників деяких видів професій, на кар'єру яких вік значно впливає. Наприклад, для деяких спортсменів, для деяких митців, які рано йдуть на пенсію, для фізиків, пік творчості яких припадає на вік 30 - 34 роки або математиків, чий пік творчості припадає на 20 - 37 років. У той самий час, наприклад, розквіт політичної кар'єри, зазвичай, посідає вік 50-55 років і більше.

# При застосуванні даних рамок необхідно в обов'язковому порядку враховувати пенсійне та трудове законодавство країни, оскільки в різних країнах різний вік виходу на пенсію (більше того, вік виходу на пенсію може бути знижений, якщо людина тривалий час працювала на шкідливих виробництвах або у важких кліматичних умовах). умовах). Таким чином, часові рамки етапів збереження, завершення та, отже, пенсійного етапу мають бути скориговані з урахуванням національного законодавства.

# Існують різні думки про те, що включати до поняття «планування кар'єри». Зарубіжні дослідники даного питання та низка вітчизняних авторів вважають, що планування кар'єри це процес визначення людиною своїх інтересів, умінь, навичок та переваг у роботі1, постановки цілей та вироблення плану для досягнення цих цілей, захоплюючий процес пошуку ідеальної кар'єри, заснованої на індивідуальних інтересах, мотивації , стилю роботи, можливості вибору, знання, навички та схильності. Ряд авторів, однак, розширюють поняття «планування кар'єри» шляхом обліку ролі організацій у цьому процесі, тим самим, хоч як це не парадоксально, «звужуючи» його (розглядаючи у вузькому значенні). У разі планування кар'єри є «суміщення особистих очікувань у сфері своєї кар'єри з можливостями, доступними у цій організації», передбачає «наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів зайняття посад з урахуванням побажання й особистості працівника».

#  Пропонується визначати планування кар'єри працівника в організації як безперервний процес взаємодії працівника та організації, що полягає у розробці та корекції плану кар'єри працівника в організації, та спрямований, з боку працівника, на досягнення цілей його кар'єри, а з боку організації – на максимальне використання потенціалу працівника і, як наслідок, на підвищення ефективності його діяльності, діяльності підрозділу, в якому він працює, та організації загалом.

# Відповідно, автором пропонується визначення плану кар'єри працівника в організації як внутрішньоорганізаційного документа встановленої форми, в якому фіксується послідовність запланованих до зайняття працівником посад, а також заходів, спрямованих на розвиток його професійних, ділових та особистісних якостей, необхідних для зайняття даних посад.

# Планування кар'єри починається з найму співробітника працювати. Вже в цей момент співробітник служби роботи з персоналом повинен визначити, наскільки кар'єрні перспективи відповідають побажанням та потребам кандидата. Після того, як співробітник прийнятий на роботу, настає наступний, найголовніший етап планування кар'єри - складання плану кар'єри. Термін планування кар'єри – суто індивідуальний параметр. Занадто довгострокове планування не виправдовує себе, оскільки умови діяльності організації, що змінюються, майже напевно перекреслять прогнози. Оптимальним вважається планування терміном від п'яти до десяти років. Після закінчення цього терміну необхідно створити для співробітника нові умови для роботи, інакше він може знизитися інтерес до свого професійного розвитку, зацікавленість до процесу та результатів праці. При складанні плану кар'єри важливо зрозуміти і дати зрозуміти це працівникові, що внутрішньоорганізаційна кар'єра буває як вертикальної, а й горизонтальної. На даному етапі важливо оцінити, які переміщення в організації застосовні до співробітника найкращим чином. Індивідуальний план розвитку кар'єри складається, зазвичай, у вигляді таблиці спеціалістом служби персоналу з участю співробітника та її керівника. Останній етап планування кар'єри співробітника – оцінка ефективності даного процесу.

# Перед кожною організацією стоїть низка завдань, які необхідно вирішити для того, щоб успішно працювати у сучасному світі. Серед них можна виділити такі завдання, як регулярне оновлення кадрів, що вибувають, створення системи підготовки наступників (дублерів) на ключові керівні посади в організації, забезпечення найбільшої ефективності функціонування компанії за рахунок можливості планування кар'єри співробітників, що подають надії. Для вирішення зазначених завдань доцільно створити в організації кадровий резерв керівників та ключових спеціалістів та систему роботи з ним.

# Кадровий резерв - це група керівників і спеціалістів, які мають здатність до управлінської діяльності, відповідають вимогам, що висуваються посадою того чи іншого рангу, які зазнали добору і пройшли систематичну цільову кваліфікаційну підготовку, група співробітників організації, що має потенціал для заняття в перспективі сформована внаслідок формального селекційного процесу.

# У світі немає універсального зразка того, як формувати резерв управлінських кадрів, планувати та організовувати роботу з ним. Компанії розробляють власний план відповідно до специфіки своєї діяльності. Тим не менш, у роботі з резервом управлінських кадрів можна умовно виділити кілька етапів:

# ■ Визначення ключових управлінських посад та плану їх заміщення;

# ■ визначення характеристик «ідеальних» керівників для кожної з ключових посад;

# ■ Відбір працівників до резерву управлінських кадрів;

# ■ Розробка планів кар'єри та програми розвитку працівників;

# ■ Розвиток кандидатів, які перебувають у резерві кадрів;

# ■ Оцінка прогресу розвитку кандидатів та, при необхідності, корекція планів кар'єри;

# ■ Призначення на посаду;

# ■ Оцінка ефективності результатів роботи із резервом.

# Відповідно до рекомендацій, розвиток кар'єри працівника - перехід від одного етапу до іншого завжди регулюється потребою організації (наприклад, відкриттям вакантних посад та інших.), у якому працює працівник, і прагненням цього самого працівника. Кар'єра працівника майже повністю залежить від його бажання у її розвитку, а організація повинна сприяти цьому, якщо це відповідає її планам. Проте адміністрації і тим, від кого залежить розвиток працівника, слід пам'ятати, що кар'єра має бути керованим процесом, отже плановим. У цьому планування має здійснюватися з перспективи, тобто. має бути довгостроковим і пов'язаним із планами розвитку організації (модернізація, розширення і т.д.). У той самий час планування кар'єри, будучи елементом планування кадрів, неспроможна мати директивний характер, оскільки згодом можуть змінитися людина (його інтереси, орієнтації тощо.) і плани організації. План кар'єри може коригуватися за термінами, характером переміщень тощо.

# У методичних рекомендаціях зазначено, що планування кар'єри рекомендується проводити на термін від 5 до 10 років, оскільки адаптація до нової посади (особливо керівної) відбувається від 2-3 до 4-5 років, а через 10 років можуть дуже суттєво змінити умови праці.

# Планування кар'єри працівника рекомендується виконувати керівнику організації або його заступникам із залученням безпосереднього керівника працівника та керівника служби управління персоналом. У цьому випадку керівники, які планують кар'єру, мають відповідний кругозір, знають перспективні плани розвитку підприємства та галузі, мають дані щодо планування кадрів та їх потреб і т.д. Все це забезпечує складання грамотного та коректного плану кар'єри працівника, що відповідає потребам організації та інтересам самого працівника.

# Згідно з цими рекомендаціями в організаціях розробляються власні нормативні документи, в яких регламентуються етапи планування та розвитку кар'єри. Однак, оскільки планування кар'єри нерозривно пов'язане з роботою створення кадрового резерву, на підприємствах розробляються положення про роботу з резервом кадрів.

# Відповідно до Положення, у структурі резерву кадрів виділяються такі типи:

# Активний резерв - спеціальним чином відібрана група працівників Товариства, які за рівнем освіти та досвіду, діловими та особистісними якостями повністю готові до виконання управлінської діяльності зараз.

 Перспективний резерв - спеціальним чином відібрана група працівників, які мають розвиненими передумовами до керівної роботи, яким потрібна додаткова триваліша підготовка у сфері професійного вдосконалення, розширення досвіду управлінської діяльності, розвитку необхідних ділових і особистісних якостей.

 При формуванні резерву кадрів пред'являються певні вимоги до віку та рівня освіти кандидатів (до перспективного резерву можуть бути включені керівники та фахівці віком до 40 років, які мають вищу освіту, в активний - керівники та фахівці віком до 50 років, які мають вищу освіту, стаж роботи у філії не менше 3 років, а також стажування на керівній посаді. у межах виконання кар'єрного плану або які мають стаж роботи на керівній посаді не менше 2 років).

 Процес підготовки та навчання резервістів проводиться відповідно до кар'єрного плану (розробляється строком на 5 років для кожного зарахованого до перспективного резерву працівника) та індивідуальним планом підготовки (розробляється строком на 2 роки для кожного зарахованого до активного резерву працівника).

 Це складний, але ефективний механізм, розробки якого враховувалися соціальний, медичний і правової аспекти.

 Положення про роботу з кадровим резервом, розглянуті в другому розділі, становлять велику цінність і дуже важливі для повноцінної діяльності організацій, але в них не висвітлено питання визначення ефективності роботи з резервом. Щоб закрити цю прогалину, необхідно визначити напрями впливу планування кар'єри на ефективність діяльності зазначених організацій визначити ключові показники ефективності заходів щодо планування кар'єри.

 Планування кар'єри не лише чинником, безпосередньо впливає діяльність організації. Крім безпосереднього, воно надає і опосередкований вплив на інші фактори ефективності діяльності організації. Однак було б неточним формулювати місце планування кар'єри лише як підфактор якогось із факторів, як його складову частину. Планування кар'єри є свого роду механізмом, який ініціює, який безпосередньо (або опосередковано) посилює позитивний вплив відповідного фактору.

# Планування кар'єри - це, спрямований на кар'єрне просування працівника. А оскільки кар'єра - це суб'єктивно усвідомлена трудова діяльність людини протягом усього її життя, отже, процес її планування торкається працівника на всіх етапах його трудової діяльності. Відповідно, для повного обліку впливу планування кар'єри персоналу необхідно розглянути її вплив на всі внутрішні фактори, починаючи від входу в процес виробництва і закінчуючи виходом із процесу, оскільки всі перелічені в першому параграфі третього розділу дисертації фактори ефективності різною мірою піддаються впливу наслідків планування кар'єри. Зростання ефективності діяльності організації при плануванні кар'єри відбувається в основному за рахунок:

# 1. Оптимальної розстановки керівників та фахівців у результаті покращуються економічні та фінансові показники діяльності організації.

# 2. Зниження плинності персоналу, зміни її структури.

# 2.1. Зменшення витрат на найм та адаптацію нових співробітників для заміни тих, хто пішов через відсутність можливості планування своєї кар'єри.

# 2.2. Зниження ймовірності витоку цінної інформації внаслідок звільнення співробітників з організації.

# 3. Формування кадрового резерву організації.

# 4. Економії коштів у оплату праці, внаслідок заміщення експатів власними кадрами.

# 5. Можливості точнішого планування витрат за персонал.

# 6. Формування «кістяка організації».

# 7. Зменшення напруженості, що виникає в силу невідомості своєї подальшої долі в організації (страх раптового звільнення).

# 8. Зростання задоволеності роботи у організації.

# 9. Зростання лояльності працівників до організації.

# 10. Можливості більш точного планування працівником інших аспектів свого життя.

# 11. Підвищення конкурентоспроможності працівника в організації та на ринку праці.

# 12. Зниження соціальної напруженості у суспільстві.

# Варто також відзначити, що при тривалому функціонуванні системи планування кар'єри відносні витрати на її реалізацію знижуватимуться в міру складання банку даних за типовими кар'єрними планами, навчання персоналу, вирішення конфліктних ситуацій, накопичення досвіду у працівників служби управління персоналом тощо.

# Проте організація системи планування кар'єри персоналу може спричинити, зокрема, негативні наслідки: внутрішньоорганізаційні конфлікти. Підстави їх виникнення можуть бути різними - невдоволення окремих співробітників організації потенційним прогресом їх кількості.

# Планування кар'єри впливає всі чинники ефективності діяльності організації, де пряму чи непряму роль грає персонал.

# Так, наприклад, при плануванні оптимальної розстановки керівників та фахівців та формуванні кадрового резерву організації, велику віддачу даватимуть капіталовкладення у виробничі будівлі та обладнання; зменшаться втрати сировини та енергоносіїв; технології, ноу-хау та проектні рішення, що придбаються організацією, будуть приносити більше віддачі і у них буде оптимальне співвідношення «ціна/результат»; будуть оптимізовані витрати на найм персоналу (оскільки є можливість планувати заміщення та звільнення посад). Позитивний вплив на дані фактори ефективності діяльності обумовлено тим, що на посадах, від яких залежить прийняття рішень щодо придбання та управління ресурсами, опиняться компетентні керівники та фахівці, за рахунок формування кадрового резерву буде забезпечено наступність в управлінні ресурсами.

# Щодо чинників, пов'язаних із процесом виробництва, то тут схожа картина. Як було зазначено, планування кар'єри саме собою є важливим мотивуючим чинником. Оптимальне розміщення персоналу також впливає на розглянуті аспекти його ефективного використання та старанність. Результативність співробітників висока, оскільки, зазвичай, висока результативність праці та одна із основних критеріїв відбору у резерв. Навчання персоналу також набуває нового відтінку - з'являються нові види навчання, наприклад, тренінги, спрямовані на розвиток управлінських якостей співробітників, що, поза всяким сумнівом, приносить тільки користь для компанії. Вплив планування кар'єри на систему цінностей працівників організації, проявляється, передусім, у цьому, що праця здебільшого їх перестає бути лише джерелом заробітку: він стає джерелом розвитку та самовдосконалення.

# Проєктування продукту повністю залежить від людей. Тому планування кар'єри персоналу нерозривно пов'язане з моніторингом ринків і створення кадрового резерву дозволить у потрібний момент часу мати компанії тих проектувальників, які їй потрібні і в тій кількості, яка потрібна для швидкого та якісного проектування продукту (послуги). Більше того, компетентний персонал не допускатиме помилок у проектній документації, що, безсумнівно, позначиться на підвищенні ефективності роботи організації.

# Технологія. Компанія, яка хоче бути лідером у своїй галузі, має приділяти велику увагу технологічному розвитку, для чого їй потрібні грамотні фахівці-технологи, основним завданням яких є підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва, боротьба з моральним старінням обладнання, розробка технологічних процесів. Планування кар'єри та оптимальне розміщення подібних співробітників, створення кадрового резерву для їх заміщення та продумана селекційна робота дозволить компанії якщо не триматися в технологічних лідерах, то хоча б не відставати від флагманів галузі.

# Удосконалення методів роботи та стилю управління в організації може проводитись як консультантами ззовні, так і співробітниками. І в тому, і в іншому випадку планування кар'єри відіграє позитивну роль. Як правило, у великих організаціях одинакам не довіряють таку важливу роботу та вдосконалення методів роботи та стилю управління проводиться командою консультантів ззовні, посиленою найкращими керівниками та фахівцями компанії.

# Готове рішення - співробітники, які перебувають у кадровому резерві, котрим це, по-перше, шанс проявити себе, по-друге, чудова підготовка до обіймання високих управлінських посад.

# Аналогічно попереднім групам факторів планування кар'єри наступних фахівців впливає на певні фактори, пов'язані з випуском продукції:

# - маркетологів, спеціалістів з контролю якості, спеціалістів з виробничо-технологічного контролю, менеджерів зі збуту на обсяг, якість, ціну продукції/послуг, номенклатуру продукції/послуг (структуру асортименту), ступінь проникнення продукції на ринок;

# - фахівців з логістики, збуту на своєчасність та надійність поставок, якість упаковки продукції та надання послуг, наявність продукції/послуг у потрібний час у потрібному місці;

# - проектувальників, дослідників, технологів на технічну прогресивність конструкції виробів (новаторство під час створення послуг);

# - фахівців зі зв'язків із громадськістю, аналітиків створення позитивного іміджу організації.

# Також позитивний вплив ефективність роботи організації надає таку перевагу планування кар'єри, як зниження плинності персоналу, зміна її структури. Як показує практика, новому співробітнику потрібно більше часу, ніж працюючому в організації, на адаптацію до нової посади. За час адаптації висока ймовірність помилок при ухваленні рішень з питань, що входять до кола обов'язків новачка. Отже, однією з основних чинників, які впливають підвищення ефективності роботи організації, у разі, є зниження втрат ресурсів з допомогою використання власного резерву кадрів. Свій персонал добре знайомий з принципами та нормами управління організацією, він з меншою ймовірністю покине її, оскільки знає, що в майбутньому його чекає просування в цій організації.

# Зниження витрат на найм та адаптацію нових співробітників, для заміни тих, що пішли через відсутність можливості планування своєї кар'єри, економія коштів, що йдуть на оплату праці, за рахунок заміщення експатів власними кадрами і можливість більш точного планування витрат на персонал позитивно позначиться на підвищенні ефективності фінансової діяльності організації . Зниження подібних витрат сприятливо відіб'ється на деяких кінцевих показниках діяльності організації (прибуток, собівартість та ціна одиниці продукції), дасть можливість перерозподілити зекономлені кошти на інші цілі, дозволить побудувати грамотну фінансову стратегію компанії.

# Зменшення напруженості, що виникає в силу невідомості своєї подальшої долі в організації (страх раптового звільнення), зростання задоволеності від роботи в організації та зростання лояльності працівників до організації не надають прямого економічного впливу на ефективність роботи організації. Проте певний вплив даних переваг на фактори ефективності діяльності організації простежується:

# - лояльний та мотивований персонал частіше ділиться напрацьованими технологіями з компанією;

# - в організацію, яка дає працівникові чітку картину його майбутнього кар'єрного шляху, новий персонал йде з більшим бажанням, ніж ту, де такої можливості немає;

# - зростає старанність співробітників, які вже працюють.

# В даний час у спеціалізованій літературі приділяється небагато уваги питанням всебічної оцінки заходів щодо планування кар'єри та роботи з кадровим резервом. Тим не менш, у великих організаціях, в яких чисельність персоналу більше трьох-чотирьох тисяч, а кадровий резерв сягає кількох сотень осіб і навіть більше, витрати можуть бути значними. Тому іншим важливим завданням, поставленим у цій роботі, є визначення показників, за якими можна було б оцінити ефективність заходів щодо планування кар'єри та, зокрема, роботи з кадровим резервом.

# Спочатку необхідно визначити ті етапи процесів планування кар'єри та роботи з кадровим резервом, які можна формально оцінити. Потім слід визначити ключові фактори ефективності даних процесів. І лише після цього створити систему показників, за якими оцінюватимуться заходи щодо планування кар'єри та роботи з кадровим резервом.

# На підготовчому етапі формується та затверджується список кандидатів у резерв на висування. Для оцінки робіт цього етапу можна використовувати такі показники:

# 1. Відсоткове співвідношення джерел формування резерву.

# При аналізі цього показника важливо звертати увагу те що, щоб було явного переваги одного джерела над сукупністю інших. Наприклад, формування резерву лише за висновком атестаційної комісії, ігноруючи рекомендації незалежною групою оцінки.

# 2. Ефективність роботи атестаційних комісій, незалежних оціночних груп:

# Кц - кількість рекомендованих незалежними оціночними комісіями та групами співробітників, які остаточно включені до резерву (за винятком обґрунтовано виключених офіційними комісіями з роботи з кадровим резервом підприємства/філії);

# Крр - кількість співробітників, рекомендованих незалежними оціночними комісіями та групами для включення до резерву.

# Цей показник допоможе визначити, наскільки компетентно та ефективно працюють незалежні комісії. Чим ближче коефіцієнт до 1, краще робота незалежних оціночних груп (комісій).

# Після попереднього етапу починається етап роботи з резервом. Для визначення ефективності заходів щодо роботи з кадровим резервом у структурних підрозділах скористаємося такими коефіцієнтами:

# Цей показник допоможе зрозуміти наскільки підприємство застраховане від «кадрового голоду» у разі відходу частини резервістів із нього, наскільки ефективно спрацювала кадрова служба щодо формування резерву. В ідеалі, цей показник повинен дорівнювати 1. Чим він менше, тим менше

# кандидатів на резервну посаду і, відповідно, тим вищий ризик організації зазнати додаткових витрат.

# 2. Коефіцієнт плинності персоналу: звільнення через неможливість просування в організаційно-функціональній та соціальній структурах організації:

# К = Х

# т ц , де

# У - кількість тих, хто звільнився через неможливість просування в організаційно-функціональній та соціальній структурах організації (сумарно, на кінець звітного періоду);

# Ч - чисельність персоналу (кінець звітного періоду).

# Даний показник допоможе зрозуміти, наскільки ефективно планується кар'єра персоналу та ведеться робота з тими, хто досяг «кар'єрного плато» і далі просуватися не може. Коли в організації звільнення через неможливість «зробити кар'єру» займали одне з провідних місць, то з моменту впровадження системи планування кар'єри вони повинні неухильно знижуватися.

# 3. Кадровий резерв непостійний через те, що з часом з його складу вибувають одні співробітники та вливаються інші. Проте мінливість кадрового резерву має як негативні, а й позитивні моменти. Для опису пропонується використовувати такі коефіцієнти:

# Загальний коефіцієнт плинності резерву:

# До =-

# тР\ , де

# В - кількість співробітників із резерву, які залишили організацію;

# С – загальна кількість співробітників у резерві.

# 4. Середній термін перебування у резерві до зайняття ключової посади.

# Л - кількість років між зарахуванням до резерву та зайняттям ключової посади для всіх співробітників, які перейшли з резерву на ключові посади;

# С – кількість співробітників, які перейшли з резерву на ключові посади.

# Цей термін не повинен виходити за рамки нормативного терміну перебування співробітника в резерві, оскільки, по-перше, у резервіста знижується мотивація роботи на даному підприємстві і, по-друге, підприємство може зазнати фінансових втрат.

# Зростання подібних витрат та показника 5 має поставити під сумнів компетентність співробітників та керівників структурних підрозділів служби персоналу, які відповідають за планування кар'єри працівника.

# Але навіть після того, як резервіст обійняв ключову посаду, можна оцінити ефективність формування резерву.

# Цей коефіцієнт допоможе контролювати те, наскільки компетентно та ефективно було проведено роботу з формування кадрового резерву підприємства.

# Однією з актуальних та складних проблем інформаційного століття є проблема створення та використання інформаційних систем у галузі управління персоналом. Останнім часом проблемі автоматизації процесів управління персоналом приділяється велика увага, проте всередині самої проблеми існує певний дисбаланс: основний акцент робиться на підбір, облік, оцінку та навчання персоналу, тоді автоматизації планування кар'єри персоналу не приділяється належної уваги.

# Оскільки планування кар'єри пов'язане з витратами часу високооплачуваних фахівців у галузі розстановки, оцінки та планування персоналу, то основна робота з автоматизації повинна вестись у напрямку зниження зазначених витрат. До основних можливих напрямів роботи можна віднести:

# - створення бібліотеки типових кар'єрних планів кожної посади (таким чином, працівнику пропонуватиметься готове рішення, звісно, ​​з поправкою на результати оцінки);

# - Використання експертних систем. Експертні системи - це особливі програмні комплекси, що моделюють дії експерта-людини при вирішенні завдань у будь-якій предметній галузі на основі накопичених знань, що становлять базу знань.

# Експертні системи останнього - п'ятого - покоління побудовані за прецедентним принципом: особистісні, професійні та психофізіологічні якості кандидата порівнюються з аналогічними параметрами найкращих фахівців, які є в базі прецедентів. Іншими словами, ЕС, моделюючи дії людини-експерта, допоможе сформувати команду, яка б максимально відповідала запитам керівника.

# Серед основних можливостей експертних систем, важливих для цієї проблеми, хотілося б виділити такі:

# 1) аналіз позитивних та/або негативних тенденцій розвитку та стану персоналу;

# 2) визначення для кожного працівника особистісних, професійних, психофізіологічних параметрів, виявлення та оцінка особливостей поведінки у конфліктній ситуації, сумісності з іншими членами колективу, самооцінки, потенційних можливостей;

# 3) видача рекомендацій щодо найефективнішого використання кожного працівника у конкретних умовах підприємства, створення профілів професій, посад, «негативних» профілів;

# 4) формування резерву висування.