ПВНЗ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА Практичної психології та соціальних технологій

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 Психологія
(шифр та назва)

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА Практична психологія
(назва)

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

СІМЕЙНІ НАСТАНОВИ ЯК ЧИННИК КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

(назва затвердженої теми)

Магістрант (ка) _____ Овчаренко М.В.
(підпис студента) (прізвище, ім`я по-батькові студента)

Науковий керівник _____ Ягодзінський С.М.,д.ф.н.,професор
(підпис наукового керівника) (прізвище, ініціали, наукове звання і ступінь)

Допущено до захисту "22" листопада 2022 р.

Завідувач кафедри _____ Абрамян Н.Д., к.п.н.
(підпис) (прізвище, ініціали, наукове звання і ступінь)

Київ - 2022

ПВНЗ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА Практичної психології та соціальних технологій

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 Психологія

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА Практична психологія

ЗАВДАННЯ

на випускну кваліфікаційну магістерську роботу студентові (ці):

Овчаренко Марина Володимирівна

(прізвище, ім`я, по-батькові студента (ки))

1. **Тема роботи** Сімейні настанови як чинник кар´єрних орієнтацій сучасної молоді

2. **Затверджена наказом по університету від "22" лютого 2022 р. №20**

3. **Цільова установка на вихідні дані до роботи** Вивчення впливу сім'ї на становлення особистості . Об'єкт роботи: молоді люди у віці до 20-ти ро - ків. Предмет роботи: вплив сім'ї на становлення особистості.

4. **Перелік графічного матеріалу (з точним визначенням обов'язкових креслень)** Усереднені профілі батьківського виховання за ретроспективноюоцінкою дорослих осіб .

5. **Консультанти по роботі, із зазначенням розділів, що їх стосуються:**

Розділ	Науковий керівник	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання отримав
I	Ягодзінський С.М.	14.03.2022	14.03.2022
II	Ягодзінський С.М.	10.05.2022	10.05.2022
II	Ягодзінський С.М.	29.08.2022	29.08.2022

6. **Зміст випускної кваліфікаційної магістерської роботи (перелік питань)** *Вступ,Розділ1. Теоретичний аналіз вивчення кар'єрних орієнтацій та сімейних настанов;1.1Теоретичні підходи до кар'єри особистості;1.2 Сімейні настанови, як фактор*

розвитку сучасного суспільства;1.3 Батьківський фактор у поясненні та прогнозуванні кар'єрних процесів;1.4 Типи кар'єрних орієнтацій сучасної молоді;1.5 Соціально-психологічні чинники розвитку кар'єрних орієнтацій молоді;1.6 Концепція кар'єри в постіндустріальному суспільстві;1.7 Процесуальні характеристики кар'єри; Висновки до першого розділу;Розділ 2.Емпіричне дослідження організаційно-психологічних чинників розвитку; 2.1 Організація та методика емпіричного дослідження; 2.2 Факторна структура чинників задоволеності кар'єрою; 2.3 Особливості батьківського ставлення в групах з різним рівнем професійної мобільності; 2.4 Вплив сімейних настанов та батьківського фактору на кар'єрні процеси;2.5 Феноменологічний аналіз поведінкових патернів, що зумовлюють траєкторію кар'єрного розвитку; Висновки до другого розділу; РОЗДІЛ 3.Розробка та реалізація психологічної програми подолання проблем професійного розвитку кар'єрної компетентності; 3.1 Кар'єрні орієнтації сучасної особистості; 3.2 Організаційні аспекти професійної кар'єри особистості; 3.3 Розвиток кар'єри: теоретичне обґрунтування програми психологічної допомоги; 3.4 Розробка та апробації програми подолання проблем професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності;Висновки до третього розділу;Висновки;Список використаних джерел.

7. Календарний план виконання випускної кваліфікаційної магістерської роботи

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної магістерської роботи	Термін виконання етапів випускної кваліфікаційної магістерської роботи	
		За планом	Фактично
1.	Обрання теми випускної кваліфікаційної магістерської роботи (ВКМР)	31.01.22 – 18.02.22	31.01.2022
2.	Опрацювання літератури та інших джерел для написання ВКМР	21.02.22 – 11.03.22	05.03.2022
3.	Виконання 1 розділу ВКМР	14.03.22 – 06.05.22	03.05.2022
4.	Виконання 2 розділу ВКМР	10.05.22 – 08.07.22	06.07.2022
5.	Виконання 3 розділу ВКМР, висновки	29.08.22 – 18.11.22	10.11.2022
6.	Передзахист ВКМР	28.11.22 – 02.12.22	22.11.2022
7.	Проведення перевірки на плагіат ВКМР	28.11.22 – 02.12.22	21.11.2022
8.	Відгук керівника, рецензія	02.12.22 – 05.12.22	02.12.2022

8. Дата видачі завдання <u>" 01" лютого 2022 р.</u>

Керівник _____ / Ягодзінський С.М.
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП……. 8
РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз вивчення
кар’єрних орієнтацій та сімейних настанов 11
1.1 Теоретичні підходи до кар'єри особистості 11
1.2 Сімейні настанови , як фактор розвитку
сучасного суспільства 16
1.3 Батьківський фактор у поясненні та
прогнозуванні кар’єрних процесів……. 21
1.4 Типи кар’єрних орієнтацій сучасної молоді …….. 26
1.5 Соціально-психологічні чинники розвитку
кар'єрних орієнтацій молоді…….. 34
1.6 Концепція кар’єри в постіндустріальному
суспільстві…… 41
1.7 Процесуальні характеристики кар’єри……. 55
Висновки до першого розділу…… 59
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження
організаційно-психологічних чинників розвитку…….. 61
2.1 Організація та методика емпіричного дослідження…… 61
2.2 Факторна структура чинників задоволеності
кар'єрою……. 65
2.3 Особливості батьківського ставлення
В групах з різним рівнемпрофесійної
мобільності 67
2.4 Вплив сімейних настанов та
батьківського фактору на кар’єрні процеси …….. 75
2.5 Феноменологічний аналіз поведінкових
патернів, що зумовлюють траєкторію
кар’єрного розвитку 81
Висновки до другого розділу……. 86
РОЗДІЛ 3.Розробка та реалізація
психологічної програми подолання
проблем професійного розвитку
кар’єрної компетентності.....88
3.1 Кар’єрні орієнтації сучасної особистості……. 88
3.2 Організаційні аспекти професійної кар’єри
особистості……. 97
3.3 Розвиток кар’єри: теоретичне 113
обґрунтуванняпрограми психологічної

допомоги…….
3.4 Розробка та апробація програми подолання проблемпрофесійного розвитку та формування кар'єрної компетентності…….. 119
Висновки до третього розділу……. 120
ВИСНОВКИ…….. 121
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…… 123

ВСТУП

Одним із головних завдань сучасного етапу глобалізації, інформатизації, впровадження ринкових важелів виробництва є підготовка конкурентоздатного кадрового персоналу як головної рушійної сили організації, за умови, що персонал є її основним багатством. Працівники створюють продукти, послуги, формують культуру праці, внутрішній клімат, формують активну ринкову позицію організації. Практика показала, що працівники не завжди усвідомлюють можливості і перспективи свого професійного розвитку, досить часто в організації неефективно використовують їхній особистісний і професійний потенціал, не враховують реальних здатностей працівників у виконанні того чи іншого виду професійної діяльності. Це підтверджує потребу вивчення психолого-педагогічних аспектів розвитку кар'єри особистості в контексті реальних умов сучасної праці.

Кар'єра розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, що охоплює всі сфери життєдіяльності людини, як процес професійного та особистісного розвитку і професійного росту суб'єкта, як феномен в життєдіяльності людини, оскільки зумовлює істотні зміни її життєвого шляху в цілому, сприяючи найбільш повному всебічному розкриттю не тільки професійного, й особистісного потенціалу людини.

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

Нами виявлено істотні проблеми щодо професійного розвитку і кар'єри молоді на сучасному ринку праці в умовах ринкового середовища, а саме:

– неволодіння достатнім рівнем знань про сучасний ринок праці, правилаповедінки на ринку праці;

– слабка уява про фактори професійного успіху, умови побудови успішної професійної кар'єри, права та обов'язки особистості у сфері трудових відносин;

– при первинному виході на ринок праці переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, професійну діяльність та кар'єру, які з перших кроків на ринку праці руйнуються і призводять до виникнення складних соціально-психічних станів (тривога, стан депресії), що негативно впливає на комунікативну сферу діяльності і зумовлює появу відчуття невпевненості у подальшій кар'єрі;

– неготовність конкурувати і бути суб'єктом на ринку праці.

Як свідчать результати наших досліджень, переважна більшість майбутніх фахівців професійно-технічних навчальних закладів на ринку праці має певні труднощі у визначенні шляхів кар'єрного зростання. Можна виділити низку типових психологічних проблем, пов'язаних із професійним розвитком сучасної особистості. До них, насамперед, належать:

– неадекватне сприйняття умов успішного розвитку кар'єри особистостів умовах ринкового середовища;

– незацікавленість обраною сферою діяльності, розмитість перспективпрофесійного майбутнього;

– низький рівень професійної самосвідомості щодо особистісної ролівреалізації власних професійних успіхів;

– неузгодженість особистісних мотивів із мотивами організації;

– відсутність конкретних і узагальнених цілей щодо реалізаціїперспективних особистісних і професійних планів;

– неадекватна самооцінка власних здатностей і можливостей щодоздійснення професійної діяльності на тій чи іншій посаді.

Нами встановлено, що майбутні фахівці не достатньою мірою володіють здатністю окреслення шляхів подальшого розвитку власного професійнго майбутнього, застосування сучасних технологій професійного і посадового зростання, навичок їх реалізації у практичній діяльності. А тому

особливого значення набуває необхідність формування в майбутніх фахівців уявлень про умови та перспективи власної кар'єри в умовах ринкового середовища, відповідних кар'єрних орієнтацій сучасної особистості. Вищеозначене зумовлює потребу більш ґрунтовного вивчення теоретичних і практичних аспектів цієї проблеми.

Результати представлені в розкритій темі дипломного проекту, тема якого

«Сімейні настанови як чинник кар'єрних орієнтацій сучасної молоді», яка складається із 3-х розділів.

У першому розділі «Теоретичний аналіз вивчення карєрних орієнтацій та сімейних настанов» висвітлено сутність поняття «кар'єра», види кар'єри, проблеми щодо розвитку професійної кар'єри та основи динаміки професійного зростання особистості. Акцентовано увагу, що врахування вибору механізмів і динаміки розвитку професійної кар'єри є істотним у забезпеченні конкурентоздатності фахівця на ринку праці та взаємодії кар'єрного росту і сімейних настанов.

У другому розділі «Емпірічне дослідження організаційно-психологічних чинників розвитку карєри » проаналізовано типи моделей, теорії і концепції розвитку кар'єри, обґрунтовано концептуальні засади розвитку кар'єри особистості в сучасних умовах праці як складний феномен в життєдіяльності людини.

У третьому розділі « Розробка та реалізація формування кар'єрної компетентності сучасної молоді» висвітлено сучасні кар'єрні орієнтації, організаційні аспекти професійної кар'єри, особливості планування кар'єрного розвитку особистості в ринкових умовах діяльності. Наголошено, що організація і планування кар'єри розглядається як головна педумова успішності кар'єри сучасної особистості.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА СІМЕЙНИХ НАСТАНОВ

1.1. Теоретичні підходи до кар'єри особистості

На сьогоднішній день у зв’язку з суспільно-політичною та соціально-економічною ситуацією в Україні та загалом у світі все більш важливими для молодого покоління стають питання працевлаштування та побудови кар’єри, особливо така тенденція посилилася через пандемію COVID-19 та складну ситуацію, яка сформувалась за рахунок воєнного стану в Україні. Найбільш вразливою та незахищеною в такій ситуації є молодь, яка ще не має досвіду побудови успішної кар’єри і часто взагалі залишається без досвіду практичної діяльності за спеціальністю.На думку І. Гриценок, важливим показником професійної самореалізації особистості виступає її кар’єра, що розглядається як цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами. Це зумовлює важливість дослідження ГАБІТУС 110 Випуск 27. 2021 економічних, соціальних та психологічних факторів, які впливають на це зростання, визначаючи успішність кар’єрного поступу особистості [2, с. 44–45].Також відзначено, що кар’єрні орієнтації визначаються ціннісними компонентами у структурі професійної кар’єри і змістовно характеризують напрями і способи реалізації саморозвитку особистості. Так, результати експериментальних досліджень лабораторії професійної кар’єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України засвідчують, що багато учнів на етапі навчання в ПТНЗ не мають чітких і конкретних уявлень про своє професійне майбутнє, демонструють низький рівень знань про технології професійного й посадового зростання, не володіють навичками їх реалізації у практичній діяльності [2, с. 48]. Отже, вивчення кар’єрних орієнтацій та вплив сімейних настанов під час їх формування досить впливають на основу вибору молоддю майбутніх професій, кар’єрний їх розвиток, особливо на завершальному етапі підготовки здобувачів у закладі вищої освіти, є нагальною соціальною

проблемою та серйозним дослідницьким завданням, вирішення якого дає змогу встановити кар'єрні цілі та побудувати професійні плани задля успішності розвитку особистості в цілому [3]. Розуміння прагнень особистості, її внутрішніх спонукань, мотиваційних устремлінь неможливе без знання її психологічних особливостей, соціальних умов. Дослідження цього питання є необхідним на шляху сприяння професійному розвитку, що є частим запитом на індивідуальних консультаціях та позначає напрям ефективного особистісного менеджменту. Метою дослідження є виявлення провідних кар'єрних орієнтацій та пов'язаних з ними психологічних особливостей сучасної студентської. Вивчення співвідношення особистісно-професійного розвитку та кар'єрного зростання відкриває горизонти дослідження ефективності їх взаємовпливів, інтегруючих посилень, а також, навпаки, зниження ефективності цієї взаємодії, взаємних послаблень, зниження особистісного потенціалу тощо [9]. Професійні орієнтації й кар'єрне зростання були предметом вивчення багатьох дослідників (Л.М. Мітіна, Р.Л. Кричевский, Т.Ю. Тодишева, Е. Шейн, Ф. Герцберг, Н.Н. Дороніна, Т.Н. Харланова та ін.). Водночас актуальний науковий інтерес зберігається щодо виявлення співвідношення особистісних особливостей та професійних орієнтацій щодо виокремлення значущих механізмів підвищення ефективності професійної діяльності. Задля досягнення поставленої мети було використано теоретичні та емпіричні методи дослідження. Теоретичний аспект проведеної роботи передбачав узагальнення наявних відомостей щодо проблем кар'єрних устремлінь осіб молодого віку. На емпіричному етапі була сформована репрезентативна вибірка дослідження. Був підібраний комплекс психодіагностичних методик, в який увійшли такі вимірювальні інструменти:

1) Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, адаптована В.А. Чікер, В.Е. Винокуровим), що дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації, що спонукаються певними цінностями.

Зокрема, це такі орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво [7];

2) «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л.М. Собчик), що часто використовується фахівцями в профконсультуванні і спрямований на виявлення таких характеристик, як аггравація, екстраверсія/інтроверсія, спонтанність, агресивність, ригідність, сензитивність, тривожність, лабільність [11];

3) «Мотиваційний тест» (Ф. Герцберг, адаптація Н. Типатова). Суттю даного тесту є виявлення провідних факторів мотивації працівників, а його застосування дозволяє оцінити мотиваційну структуру досліджуваного [10].

4) «16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла» (форма С), застосування якого дає змогу встановити багатогранну інформацію про досліджуваного [5].

За допомогою методики діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якоря кар'єри» [7] ми встановили, що найважливішими для досліджуваних є такі кар'єрні орієнтації, як досягнення особистісного успіху (ДОсУсп), зміст роботи (ЗмРоб) та стабільність роботи (СтРоб). Отже, зупинимось на розгляді кореляційних зв'язків між даними кар'єрними орієнтаціямита іншими психологічними характеристиками, які є професійно значущими. І. Гриценок визначає, що кар'єрні орієнтації сучасної молоді проявляються в особливостях постановки кар'єрних цілей і подальшому плануванні ними власної професійної кар'єри. З'ясовано, що в процесі навчання запорукою кар'єрного успіху молоді є її готовність до самоактуалізації, формування уміння планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру [2, с. 48]. За результатами кореляційного аналізу можна стверджувати, що максимально високі чи низькі значення інтернальності, сензитивності та спонтанності не будуть сприяти професійній діяльності, оскільки з кар'єрними орієнтаціями вони мають різносторонні зв'язки. Було встановлено, що особистісно-

професійний і кар'єрний розвиток зумовлюють як зовнішні, так і внутрішні умови. Серед особистісно-професійних характеристик важливими є поведінкова гнучкість, самосвідомість, компетентність, спрямованість на діяльність, певні ціннісні орієнтації, лідерські навички, мотивація до побудови кар'єри тощо [9]. Зупинимось на встановлених нами провідних кар'єрних орієнтаціях досліджуваних та сімейних настановах. Також увага спрямована на досягнення особистісного успіху та сам зміст роботи. Усвідомлення власних кар'єрних орієнтацій, що є важливим кроком на шляху професіоналізації, адже, як зазначає Т.Н. Харланова [13], здобувачі часто окреслюють власні кар'єрні орієнтації досить невизначено, абстрактно, аморфно та невпорядковано, що знижує їх роботу над собою як майбутнім фахівцем протягом навчання в закладі вищої освіти через відсутність стимулу. Зупинимось на окресленні мотивації досліджуваних. Наведемо декілька прикладів мотиваційних переваг окремих членів вибірки. Досліджуваний 1 (21 рік, стать чоловіча). Фінансова винагорода є одним з основних стимулів для роботи, також важливим є відчуття своєї потрібності, визнання заслуг та похвала/критика керівника. Його стимулює до роботи усвідомлення важливості поставлених завдань, а також підкреслення високого рівня особистої відповідальності. Він потребує зовнішнього контролю. Його стимулює до роботи розуміння перспектив кар'єрного зростання. У нього є виражене прагнення займатися тільки справою, в якій він успішний, а невдачі його дуже демотивують. Стимулом до роботи є інтерес, прагнення зробити щось потрібне і досить складне. Також до роботи його стимулює відчуття підтримки і належності до колективу, стосунки, які в ньому склалися. Досліджуваний 18 (23 роки, стать жіноча). Не визначено високого рівня мотивації. На середньому рівні перебувають кар'єра, просування по службі, зміст роботи, фінансові мотиви, відповідальність роботи, досягнення особистого успіху, суспільне визнання, стосунки з керівництвом. Практично не мотивує співпраця в колективі. За результатами

мотиваційного тесту можна припустити, що досліджувана не зовсім мотивована до професії. Перелік визначених мотивацій, які проявляються на середньому рівні, лише на деякий час дозволить займати посаду офіс-менеджера. Через невеликий період часу така людина може прийняти рішення про звільнення. Досліджуваний 49 (22 роки, стать жіноча). Домінуючим стимулом до роботи є інтерес, цікавість, прагнення зробити щось нове і досить складне. Зацікавлюють складні завдання. На середньому рівні відображаються такі мотиваційні особливості: фінансова винагорода, кар'єра, просування по службі, досягнення особистого успіху, співпраця в колективі, відповідальність роботи. Низький рівень мотивації до професійної діяльності проявляється у стосунках з керівництвом і суспільному визнанні. Отже, мотиваційні переваги окремих досліджуваних мають індивідуальну специфіку, попри схожість загальних характеристик, що входять до структури мотивації їх професійної діяльності. Усе вищевикладене дозволило дійти таких висновків: – сучасній студентській молоді важко інтегруватися в професійну сферу через соціально-економічну нестабільність суспільства та невизначеність, розмитість власних кар'єрних орієнтацій; – процес виокремлення кар'єрних орієнтацій тісно пов'язаний з психологічними особливостями студентів. Для майбутніх офіс-менеджерів такою професійно значущою особистісною особливістю є поєднання різного ступеня вираженості ригідності, емоційної стійкості, сензитивності, тривожності, спонтанності тощо; – встановлено, що провідними кар'єрними орієнтаціями майбутніх офіс-менеджерів є стабільність роботи, досягнення особистісного успіху та сам зміст роботи; – виокремлення та усвідомлення власних кар'єрних орієнтацій є важливим кроком до професіоналізації, оскільки воно дозволяє стимулювати розвиток професійно важливих якостей, набувати відповідних знань, вмінь та навичок; – мотиваційні переваги кар'єрних орієнтацій сучасних студентів суспільні за природою та індивідуальні за сутністю, їх структура детермінована ієрархічною підпорядкованістю

суб'єктивно-ціннісної значущості. Напрям подальшої роботи вбачаємо в організації належного психологічного консультування молоді щодо планування та розвитку професійної кар'єри з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей.

1.2 Сімейні настанови , як фактор розвитку сучасного суспільства

Однією з базових психологічних потреб, що визначають психологічне здоров'я і благополуччя, є потреба в коханні, прихильності, взаємовідносини, побутова середа та кар'єрні чинники. Сімейна сфера – це необхідна ланка успішного функціонування особистості, а самореалізація в ній є передумовою психологічного здоров'я. Отже, сімейні настановлення, входячи до структури життєвих настановлень особистості, є чинником вибору способу життя, а встановлення і підтримання гармонійних сімейних взаємин – неодмінна складова здорового способу життя.

Сімейні настановлення формуються з раннього дитинства, в процесі соціалізації**.** На цей процес безпосередньо впливає батьківська сім'я, вона ж опосередковує пізніші впливи зовнішнього соціального оточення.

Взагалі, сім'я є основним елементом соціального мікро-середовища, яке значно впливає на формування найважливіших якостей особистості. Першочерговими факторами формування особистості в сім'ї вважаються: ступінь гармонійності подружнього життя батьків, загальне сприйняття дитинства (було воно щасливим чи ні), ставлення батьків до дітей, розподіл сімейних ролей, спосіб життя, який вели батьки. Саме в дитячі роки під впливом батьків закладається програма, що підказує потім, як жити, якого партнера обрати, як будувати з ним стосунки, скільки буде дітей тощо.

В юнацькому віці процес формування сімейних настановлень переходить з латентної фази до активної, коли засвоєне в сім'ї та поза нею починає активно перевірятися, уточнюватися, випробовуватися й співставлятися. Період пошуків у юнацькому віці висуває перед молоддю завдання закріпитися в світі дорослих. Сповнені енергії, юнаки і дівчата вже

переросли межі батьківської сім'ї. Відтак, вони приміряють різні моделі поведінки, відмовляються від одних, вишукують інші.Цей вік є одним з найважливіших періодів розвитку особистості; це процес індивідуалізації, що завершується особистісним самовизначенням. Саме нині, коли дійсність ставить молоду людину перед необхідністю вибору подальшого життєвого шляху, актуальною стає проблема смислу життя, сенсожиттєвої спрямованості.В одному з сучасних досліджень було виявлено двох-факторну структуру життєвої спрямованості студентів. Одна група спрямованостей, до якої увійшли спрямування до особистісного зростання, особистісних прихильностей і служіння суспільству, була віднесена до внутрішньої спрямованості, пов'язаної із задоволенням основних психологічних потреб. До групи зовнішньої спрямованості увійшли спрямування до матеріального успіху, фізичної привабливості і слави. Виявлено, що чим сильніше особистість зорієнтована на внутрішні спрямування, тим кращі в неї показники психічного здоров'я, і, навпаки, чим вище вона оцінює значущість зовнішніх спрямувань, тим нижче її психологічне благополуччя .

З'ясовано також, що зовнішні спрямування характерні для людей, чиї матері відзначаються жорстким контролюючим стилем виховання і невисокою емоційною включеністю в життя дитини . Отже, повага до особистості дитини, демократичний стиль виховання є фактором формування внутрішньо-зорієнтованих особистостей. Цілком зрозуміло, що задоволення базових психологічних потреб обумовлює особистісне зростання і психологічне благополуччя. Якщо сімейне та шкільне оточення забезпечує адекватну реалізацію вказаних потреб, то діти розвиваються психологічно здоровими й асимілюють життєві цінності, котрі в подальшому забезпечать безперервне задоволення базових психологічних потреб та особистісне зростання.

Отже, роль сім'ї і школи у формуванні життєвих настановлень (включаючи шлюбно-сімейні), сенсожиттєвих орієнтацій особистості молоді

важко переоцінити. На думку В. Чудновського, основою розвитку сенсожиттєвих орієнтацій є сукупність особистісних властивостей, які, взаємодіючи, створюють умови для виникнення таких орієнтацій. У цьому процесі визначну роль відіграють значущі дорослі (батьки, вчителі, психологи), завдання яких полягає в сприянні особистісному зростанню дітей, створенні необхідної психологічної атмосфери, підтримуючого соціального середовища, в особистісному підході до кожної молодої особистості, коли дорослі враховують індивідуально-психологічні та вікові особливості дітей. Встановлено: чим вище оцінюють юнаки і дівчата шкільних вчителів як таких, що підтримують самостійність і особисто включені в життя учнів, тим більшою є їх орієнтація на внутрішні цінності, пов'язані з особистісним зростанням і самореалізацією .

Важливим компонентом особистісного підходу, що значно впливає на становлення сенсожиттєвих орієнтацій юнаків, є спрямованість батьків і вчителів на розвиток здібностей дітей, формування в них самостійності, орієнтації не тільки на знання, а й на спосіб їх здобування.Взагалі, формування у дітей схильності до самостійної праці, яке необхідно розвивати з раннього дитинства, створює оптимальні передумови для виникнення адекватних, реалістичних життєвих домагань та конструктивних сенсожиттєвих орієнтацій.

Необхідною властивістю, що складає фундамент для виникнення сенсожиттєвих орієнтацій, умовою особистісного розвитку, психічного здоров'я особистості є вироблення адекватного ставлення до успіхів і невдач, де успіх розглядається як сходинка до нових досягнень, а невдача – як стимул до активнішої праці. Крім того, робота дорослих повинна спрямовуватися на розвиток рефлексивності дітей, без якої свідоме вироблення смислів життя, цінностей сімейних взаємостосунків, побудова на їх основі системи конструктивних сімейних домагань, цілей і стратегій їх реалізації неможливі [6].

Сучасне студентство характеризується визнанням цінності сім'ї, прагненням до матеріального благополуччя, але ці життєві домагання поєднуються з цінністю доброго здоров'я і цікавої роботи, що дає змогу зробити висновок про різноплановість життєвих домагань респондентів, про усвідомлення ними важливості здоров'я для досягнення успіху в житті. До речі, життєвий успіх для них означає не тільки добробут, а й задоволення потреби в коханні та самореалізації.Значна кількість молодих людей пов'язує створення сім'ї з періодом закінчення навчання, з початком трудової діяльності, що свідчить про відповідальне ставлення до створення сім'ї, про прагнення молодих людей до можливості гідно утримувати родину.

Зазначимо, що більшість студентів намагатиметься поєднувати сімейне і професійне життя, віддаючи при цьому перевагу сімейній сфері (44%). Лише 14% опитаних, у разі виникнення труднощів у поєднанні роботи та створення родини, обере роботу. Велика частина студентів (42%) не готова на цьому етапі життя визначити для себе пріоритетну сферу. Серед відповідей на запитання щодо шлюбно-сімейних домагань перші місця за кількістю виборів посіли взаєморозуміння, взаємоповага, кохання, душевна близькість, наявність дітей. Найменшу кількість виборів – можливість спілкування поза межами сім'ї та автономність.Отже, сімейні настановлення студентів спрямовані на досягнення душевного комфорту, взаємин любові й поваги, народження та виховання дітей. Водночас ці дані демонструють тенденцію до створення сім'ї "закритого типу", що характеризується обмеженням спілкування поза її межами та дуже високим ступенем близькості між її членами всередині.На думку опитаних студентів, народженню дітей має передувати досягнення матеріального благополуччя, а кар'єрне зростання, професійна реалізація поєднується в часі з одруженням і народженням дітей. Очевидно, що респонденти орієнтуються на самореалізацію і в професійній, і в сімейній сфері, відчуваючи при цьому матеріальну відповідальність за майбутнє сімей.Половина студентів вже

встигла визначитися з тим, яка сім'я для них бажана. Сімейні настановлення 30% опитаних спрямовані на егалітарний рольовий розподіл у сім'ї, 20% – на традиційний. Цікаво, що жінок з егалітарними настановленнями удвічі більше, ніж чоловіків.

Отримані дані свідчать про зміни, що відбуваються в суспільній свідомості. Послаблення матримоніальних стереотипів, індивідуалізація взаємин, особистісна орієнтація ставлять молодих людей перед необхідністю усвідомлення власних бажань, схильностей, настанов. Молоді люди відчувають необхідність реалізовувати себе в різних сферах життєдіяльності, більшість бажає розподіляти обов'язки залежно не від статі, а від особистісних прагнень. У зв'язку з тим, що стереотипний розподіл ролей негативніше відбивається на жінці, чоловіки більш схильні захищати традиційний рольовий розподіл в сім'ї.

Сім'я відіграє велику роль у житті окремої особистості і суспільства в цілому. Вона є важливою сферою особистісної самореалізації, завдяки якій задовольняються базові психологічні потреби особистості, без чого стає неможливим її психологічне здоров'я і особистісний розвиток. Отже, вибір здорового способу життя включає в себе вибір членами сім'ї форми сімейної взаємодії, спрямованої на розвиток особистості кожного, розвиток сім'ї як системи, збереження і відтворення фізичного та психологічного здоров'я членів родини та їх психологічне благополуччя.Сімейні настановлення, входячи в структуру життєвих настановлень особистості, є чинником вибору способу життя, а встановлення і підтримання гармонійних сімейних взаємин є неодмінною складовою здорового способу життя.

Сучасна молодь визнає цінність сім'ї, сімейного способу життя, відповідально ставиться до створення родини, прагне забезпечити матеріальну базу для її існування. Найбільш значущим для студентів є досягнення в сім'ї душевного комфорту, любові та поваги, народження та виховання дітей. Але брак позитивних зразків для статеворольового

становлення, чоловічої і жіночої ідентифікації, гармонійної взаємодії всередині сім'ї негативно відбивається на функціонуванні молодих сімей і є чинником розпаду сімейних структур. На формування сімейних настановлень визначально впливає батьківська сім'я, яка також опосередковує впливи зовнішнього соціального оточення. Саме завдяки батьківській сім'ї і шкільному оточенню дитина має можливість асимілювати такі взірці поведінки та життєві цінності, які в подальшому забезпечать задоволення базових психологічних потреб особистості та її психологічне благополуччя.

1.3. Батьківський фактор у поясненні та прогнозуванні кар'єрних процесів.

Існує наукова прогалина у вивченні факторів кар'єрного розвитку, що стосується *впливу батьківської родини на професійне становлення індивіда*. Очевидно, що значення спадкових чинників і цілеспрямованого виховання є визначальним у багатьох сферах життя, проте наявні теоретично-експериментальні дані не дозволяють повно використати це знання в діяльності організаційного психолога.

Людина наслідує біологічні задатки здібностей, психофізіологічні особливості та стан здоров'я, генетично закладені попередніми поколіннями. Але сучасна психологія базується на положенні, що вирішальним фактором в реалізації людиною свого потенціалу, є не природні задатки самі по собі, а сформовані зовнішнім середовищем особистісні якості – продукт виховання, навчання та праці (С. Д. Максименко, 2016) [127; 129].

Родина є найпершим і найпотужнішим середовищем соціалізації, що формує фундамент особистості. Розвиток психіки залежить від того, хто оточує дитину, які знання і способи дій вона засвоює, з ким себе емоційно ідентифікує. Переваги і недоліки батьківського виховання, моделі поведінки та життєві сценарії, засвоєні в родині, простежуються далеко за межами дитячого періоду, в тому числі – в активності людини як суб'єкта праці, в

кар’єрних процесах.

Корисним для психологічної практики є поняття *базова внутрішня спрямованість*, що детермінує свободу самовизначення людини (J. Teutsch & C.Teutsch, 1967). Унікальний життєвий досвід формує та закріплює у людини ключовий патерн – модель поведінки, що виражається в освіті, роботі та інших областях життя. Патерни поведінки дітей компліментарні патернам їх батьків і прабатьків. Автори порівнюють цей механізм з багатоступеневою ракетою, де старші члени родини є першою та другою сходинкою, а дитина – верхній щабель, що запускається на орбіту, наперед визначену фізичною та ментальною активністю тих, хто їй передував. Згідно з базовою внутрішньою настановою, людина «формує гіпотези, за якими потім вимушена жити» [109, с. 52], вона бачить та відчуває життя з точки зору, відповідної її концепції світу. Автори описують ряд базових патернів: переривання (розірвання шлюбу, різке припинення або переорієнтація кар'єри), підпорядкування-домінування, відповідальність, схильність до адикцій, економічна віктимізація [110].

Схожі ідеї містить сценарний аналіз Е. Берна, теорія поля К. Левіна,«провідні тенденції» Л. М. Собчик, модель особистісних диспозицій В. О. Ядова, концепція життєтворчості Т. М. Титаренко. Проте вкрай мало наукових робіт, які обґрунтовують вплив батьківської родини та засвоєних в ній настанов саме на кар’єрний шлях особистості.

Психоаналіз обґрунтовує визначальний вплив раннього дитячого досвіду на подальшу долю людини. Професійна поведінка пояснюється структурою потреб та сублімацією – суспільно корисним зміщенням енергії основних потягів. В моделі розвитку інтересів A. Roe (1956) виділені два вектори: а) орієнтація індивіда на теоретичну або практичну роботу і відповідний рівень освіти, б) орієнтація на інших людей, обумовлена досвідом задоволення або фрустрації потреб у сім'ї. Генезу інтересів визначають потреба дитини в близькості та її захисні реакції на контроль

дорослих. При надмірному контролі виникають компенсаторні орієнтації (напр., вибір сфери науки як захист від холодності батьків). На основі цієї моделі розроблена класифікація професій: послуги, контакти в установах, офісна робота, технології, робота на відкритому повітрі, наука, робота з громадськістю, мистецтво [66].

Транзактний аналіз Е. Берна ґрунтується на положенні про неусвідомлене керівництво *сценарію* – своєрідного життєвого плану, що формується в ранньому віці під впливом батьківських приписів, наказів та навіювань [198]. Відносини з батьками і обстановка в сім'ї, що оточує дитину, є першимдосвідом її взаємин зі світом. Цей досвід закріплюється і служить моделлю відносин, на яку накладаються всі наступні переживання людини. При цьому сприйняття реальності підсвідомо викривлюється у відповідності зі сценарієм.

Родина закладає основи здоров'я людини, її провідні особистісні риси, пізнавальну та фізичну активність, основні потреби та способи їх задоволення. Стартові умови розвитку необов'язково залежать від впливу батьків – суб'єктивно значущим вихователем може виступати бабуся, няня, інші близькі. Близьке оточення впливає на формування особистих характеристикдитини: одні відносини зумовлюють самостійність та вимогливість до себе, інші – вкорінюють недовіру до людей і таке інше. Іноді вплив оточення обумовлює нездатність індивіда здійснювати самостійний вибір: Л. М. Мітіна пояснює це протиріччям спонтанної активності дитини і зовнішньої регуляції. Із дорослішанням джерело розвитку має переміщатися всередину особистості. Несформованість регуляторних механізмів призводить до того, що людина залишається об'єктом виховання і зовнішніх впливів, нездатним перетворитися в суб'єкта власного життя і самостійно проектувати себе в професії [118].

М. Вудкок, М. Френсіс описують вплив родини, що обмежує кар'єрний потенціал [39]. Дитина наслідує поведінку батьків, відтворює їх

відносини або поводить себе протилежним чином. Одностороннє уявлення про себе, засвоєне в дитинстві, закарбовується на все життя у підсвідомих настановах.О. М. Рикель та О.А.Тихомандрицька зауважують, що вплив сімейних факторів (цінностей, атмосфери, стилю виховання) можна не враховувати в індивідуалістичних культурах. Натомість, в колективістичних культурах життєвий шлях дитини може бути визначений з моменту народження (в таких спільнотах успішність кар'єри залежить від об'єктивно досягнутих членами сім'ї результатів, а суб'єктивними критеріями успішності нехтують) [105]. Згадаємо, що в Україні порушено механізм спадковості поколінь у формуванніуявлень про професійний успіх [76; 51; 121].

Родина – один з соціальних ліфтів професійної кар'єри. Вона визначає стартові умови (економічний стан, досвід взаємодії, стимуляція здібностей, зв'язків та підтримки. Бідність, маргінальність родини обмежує діапазон можливих шляхів самоздійснення. Але хоча статус батьків детермінує якість отриманої освіти, своєю власною поведінкою під час навчання молоді люди багато в чому закладають фундамент для здобуття незалежного економічного статусу і самостійного просування вгору по кар'єрних сходах .Вплив батьків проявляється у власному прикладі, прямому успадкуванні професії, продовженні сімейного бізнесу; заохоченні або засудженнізахоплень дитини, сімейній атмосфері та стилі виховання; виборі певної школи чи університету, наполяганні на продовженні або припиненні навчання. Внутрішні мотиви батьків можуть бути різними: неусвідомлене бажання здійснити власні мрії через дітей; невіра в можливості дитини; матеріальні міркування; бажання, щоб дитина досягла вищого соціального статусу та інше. На вибір дітей впливає також те, як батьки оцінюють той чи інший вид діяльності, професії [59]. Часто виховання є способом статусного самовираження батьків через маніфестацію соціальних, культурних, освітніх можливостей та перспектив своїх дітей. Стабільна, добре функціонуюча сім'я дає змогу самореалізації і самоствердження, розвитку особистості [118].

В процесі розвитку вихователі підтримують або ігнорують сенситивні періоди, сприятливі для формування певних особистісних або суб'єктно-діяльнісних характеристик, важливих для досягнень в дорослості. Своєрідні «мікроакме» на кожному віковому відрізку є передвісниками високого рівня досягнень. Важливо заохочувати зусилля дитини задля досягнення раніше невластивого результату, стимулювати її постійний саморозвиток у грі, у посильній праці, інших заняттях [3; 22; 23; 62].

Передача кар'єрних патернів може відбуватися двома шляхами:

а) як цілеспрямоване виховання, управління мотивами і діяльністю дитини: таким чином утворюються професійні династії;

б) як неусвідомлюване наслідування поведінкових моделей та сценаріїв в родинному мікросередовищі: таким чином засвоюються ставлення до праці, життєві настанови, мотивація успіху чи невдачі, самооцінка, відповідальність, рівень домагань, способи вирішення проблем, позиції в розподілі соціальних ролей (домінування/керованість, гендерні установки) тощо.Злагоджені або неузгоджені впливи мікросередовища в період дитинства задають вектор руху людини на життєвому шляху. Найперше це стосується суб'єктної позиції – активного ставлення до власної долі або підкорення зовнішнім обставинам. В подальшому оточення продовжує формувати особистість, але чим більш дорослою і психологічно зрілою стає людина, тим більш самостійна вона в прийнятті рішень, тим більш вибірково відгукується на вплив навколишнього соціуму і окремих людей. Це вимагає рефлексії власних потреб, адекватної оцінки можливостей, вміння відстоювати свою життєву позицію, приймати відповідальність, прогнозувати наслідки рішень. У підсумку відмітимо, що індивідуально-особистісні чинники поведінки, «власна воля як здатність робити вільні кар'єрні вибори» більш вагомі для успішної кар'єри, ніж зовнішні змінні. В процесі збільшення масштабу особистості суб'єкт все в більшій мірі виступає центральним фактором власного розвитку. Будь-які

зовнішні ресурси і бар'єри діють опосередковано, впливаючи на мотиви, самоефективність, систему очікувань, що у свою чергу, детермінують кар'єрну поведінку.Отже, існує велика кількість психологічних і соціальних чинників, що утворюють складну систему взаємозв'язків з кар'єрними процесами. Очевидним, проте малодослідженим і неврахованим в практиці кар'єрного консультування, залишається батьківський фактор. Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на динаміку та траєкторію кар'єрного просування є полімодальним і залежить від етапу особистісно-професійного становлення.

1.4. Типи кар'єрних орієнтацій сучасної молоді

Сучасна динаміка соціально-економічної ситуації розвитку суспільства, вимагає висококваліфікованих та професійно спрямованих фахівців. Становлення особистості, як висококваліфікованого фахівця, є одним з ключових завдань сучасної системи освіти. А тому, і питанню розвитку та становленню кар'єри молоді люди присвячують зна- чну кількість часу, працюючи над вдосконаленням власне професійних та особистісних рис. З огляду, на сучасні вимоги суспільства та запити працедавців, перед вишами постає завдання підготовки конкурентоспроможного фахівця, що базуватиметься не лише на формуванні високого рівня професійної компетентності, а й особистісну зацікавленість майбутньою професійною діяльністю. Особливу увагу привертають кар'єрні орієнтації особистості, її потенціал та мотивацію у досягненні високих кар'єрних цілей. Тому проблема вивчення кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів є актуальною, в умовах постійних освітніх та трансформаційних

змін зафіксувати конкретний зміст знань важко,а студента потрібно навчити вчитися впродовж життя, ставити кар’єрні цілі та крок за кроком досягати їх. Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки питаннюкар’єрних орієнтацій присвячено немало наукових праць. Дослідження кар’єрних орієнтацій, як ключового компоненту професійного розвитку, висвітлено у працях С. Джанеряна, Ф. Зеффа, Є. Клімова, А. Маркової, Л. Почебута, С. Рубінштейна. Кар’єрні орієнтації у студентів вивчалися у працях (Ю. Бурмакова, О. Терновська); індивідуальні особливості постановки кар'єрних цілей у студентської молоді (А. Гусєва, А. Кібанов), особливості розвитку кар’єрних орієнтацій особистості (Е. Шейн, Д. Холланд, Л. Карамушка, В. Чернявська); психологічні чинники успішного розвитку та становлення особистості юнака у ході кар'єрного просування висвітлено (А. Деркач, А. Маркової, Е. Молл, Д. Сьюпера). Розкриттю психологічного змісту кар’єрних орієнтацій особистості відводиться особлива увага у працях зарубіжних (Д. Фельдман, Р. Дафт, Д. Тідеман) та вітчизняних (О. Бондарчук, М. Лукашевич, Л. Карамушка) учених. Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значний доробок дослідження проблеми кар’єри та кар’єрних орієнтацій, у наукових дослідженнях існує певна плутанина у трактуванні цих понять. Тому метою нашої статті теоретичний аналіз понять кар’єра та кар’єрні орієнтації та характеристика ціннісно-смислового змісту кар’єрних орієнтацій. Виклад основного матеріалу. Поняття «кар’єра» та «кар’єрні орієнтації» у науковій літературі виникли відносно нещодавно. Саме тому, не має поки єдиного погляду на визначення цих понять. За своїм змістовим наповненням ці поняття дещо подібні, але не є тотожними. Доцільним є уточнення змісту кожного з них. Загальновживаним у науковій літературі є визначення поняття «кар’єра» – просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей . У соціальній психології та психології професійної діяльності, кар’єра розглядається як індивідуальна

послідовність атитюдів і поведінки, пов’язаної з досвідом і активністю у роботі впродовж усього життя . А. Кібанов визначає кар’єру як поступове просування особистості в певній сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю. Р. Березовська розглядає кар’єру у широкому сенсі – як посадове просування, яке забезпечує професійне та соціальне самоствердження особистості відповідно до її кваліфікації, та у вузькому сенсі – як професійний рух від оволодіння професією до досягнення професійної майстерності . За С. Джанерьян кар'єру трактує як вектор професійного становлення особистості, зміст якого залежить від соціально-психологічних характеристик людини .

Кар'єра це не тільки і не стільки просування по посадовим східцям, а й циклічний процесс реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності [2; 3]. Таким, чином кар’єра розглядається науковцями з одного боку і як процес, і як результат просування по кар’єрних східцях, а з іншого як спосіб реалізації себе і своїх можливостей професійної діяльності. Розглядаючи поняття кар’єра, дослідники звертають увагу і на її структуру та компонентний склад. Так у структурі кар’єри виокремлюють рушійні мотиви, які активізують фахівця докладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей. До таких мотивів науковці відносять [5]: – автономія. Людиною рухає прагнення до незалежності; – функціональна компетентність. Людина прагне бути кращим фахівцем у своїй справі та вміти вирішувати найскладніші проблеми, при цьому орієнтуючись на професійне зростання. – безпека та стабільність. Діяльністю працівників управляє прагнення зберегти і зміцнити своє становище в організації, тому за основне завдання вони мають отримання посади, котра дає такі гарантії; – управлінська компетентність. Людиною керує прагнення до влади, лідерства, успіху, що асоціюється з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою, привілеями, визнанням керівництва, швидким просуванням

службовими сходинками; – креативність. Людьми керує прагнення створювати або організовувати щось нове, працювати творчо. Тому для них основний мотив у встановленні кар’єри – набуття необхідної для цього влади і свободи, які надаються відповідною посадою; – потреба у першості. Людина прагне до високих кар’єрних цілей заради того, щоб завжди і всюди бути першою; – стиль життя. Людина ставить перед собою завдання інтегруючи потреби особистості та сім’ї, наприклад, отримати цікаву, досить високо оплачувану роботу, яка надає свободу пересування, розпорядження своїм часом тощо; – матеріальний добробут. Людьми керує бажання отримати посаду, пов’язану з високою заробітною платою чи іншими факторами винагороди [4]. Для створення успішної кар’єри необхідним є поєднання мотивації особистості, ціннісних орієнтацій, здібностей, а також високий рівень загального інтелектуального та особистісного розвитку Отже, досить часто поняття кар’єра стосується вже зрілого працівника і включає різні показники до яких входять кар’єрні орієнтації.

Поняття «кар'єрна орієнтація» є доволі новим для вітчизняної науки. Вперше воно було використано американськими психологами, зокрема концепцію Эдгара Шейна «Кар’єрні якори» вважають основною у дослідженні кар’єрних орієнтацій. На думку О. Царіценцевой, кар'єрні орієнтації «пояснюють спрямованість особистості на певні норми і цінності в сфері кар'єри. Функцією кар'єрних орієнтацій є те, що вони виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини, висловлюючи відповідно те, що є для цього найбільш важливим та володіє особистісним змістом у професійній діяльності. Система кар'єрних орієнтацій, визначає шляхи для саморозвитку і особистісногозростання,включаючиод ночасноїхнапрямок і способиїхздійснення» [5]. З точки зору організаційних психологів [3], кар’єрні орієнтації – це певний зміст, який особистість хоче реалізувати в момент вибору моделі здійснення власної кар’єри. Вони витікають із ціннісних орієнтацій, які, у свою чергу, формуються під впливом

виховання, оточення, у якому зростав індивід та особливостей його характеру. Оскільки кар'єрні орієнтації формуються на основі вже сформованих і в процесі набуття життєвого досвіду ціннісних орієнтацій. Д. Лушніков та А. Шаповалов визначають кар'єрні орієнтації, як уявлення особистості про майбутню кар'єру, що обумовлено їх рівнем домагань, професійними амбіціями, особливостями життєвої стратегії та ієрархії життєвих цінностей [1]. Психологи Л. Почебут та В. Чікер поняття «кар'єрні орієнтації» трактують як певний сенс, який особистість вкладає під час реалізації кар'єрних цілей, це індивідуальне поєднання та послідовність атитюдів, пов'язаних з досвідом й активністю у сфері роботи, протягом всього життя.

Таким чином, система кар'єрних орієнтацій визначає шлях для саморозвитку та професійного зростання, що включає їх спрямованість та шляхи реалізації [5]. На думку Є. Зеєра кар'єрні орієнтації – це спрямованість особистості, що включає такі компоненти, як мотиви, ціннісні орієнтації, професійну позицію та самовизначення. З точки зору суб'єктивно-діяльнісного підходу «кар'єрні орієнтації» науковці розглядають як ціннісні орієнтації у професійній діяльності, якими суб'єкт керується при виборі та моделюванні свого професійного шляху [3]. Є. Молл розглядає кар'єрні орієнтації як структурний елемент професійної кар'єри особистості, що включено до цільового компоненту структури індивідуальної кар'єри та виступає як один із ресурсних механізмів професійного розвитку. Також кар'єрні орієнтації базуються на особистих цілях та соціальних установках особистості, що визначають оцінююче відношення до вибору кар'єри. Розвиток кар'єрних орієнтацій – це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості індивіда. Цізмінипов'язані з віком дитини, життєвим досвідом, соціальними умовами та індивідуальними особливостями психіки [5]. Так, Є. Карабліна підкреслює, що у процесі навчальної діяльності відбувається активне формуванняуявлень

про особливості та перспективи професійного майбутнього. Критерії кар’єрних орієнтацій особистості, то багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідом кар’єрного шляху, як такого, що приносить моральне задоволення і дає можливість максимально реалізувати особистісних потенціал [5]. При цьому виявляються індивідуально-типові варіанти поєднань кар'єрних переваг, також у різноманітних формах співвідносять ізспрямованістю до навчання, що проявляється в поведінці й особливостях навчальної діяльності. Американський дослідник Д. Осгуд виділяє сім етапів трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтації й установок [6]:

1. Ідеалізація дійсності. Для цього початкового етапу кар'єри характерні більші надії, очікування й ентузіазм.

2. Катастрофа надій. У людини виникає усвідомлення розриву між перебільшеними очікуваннями й бажаннями, з одного боку, і реальними обставинами – з іншої. З'являється почуття тривоги й занепокоєння.

3. Виклик усьому й непокора (сховані і явні). Переживши етап катастрофи надій, людина приходить до висновку, що справи, мабуть, не підуть так, як хотілося б, якщо вона не почне діяти.

4. Відхід від справ. Цей етап наступає тоді, коли людина відчувати, що більше не має змісту навіть намагатися якось змінити хід подій.

5.Усвідомлення. Цей етап характеризується почуттям відповідальності й бажанням змінити щось у собі.

6. Рішучість. Вольове зусилля дозволяє на цьому етапі перейти до реальних дій.

7. Переконаність. Основна характеристика цього етапу – активне, постійне бажання поліпшити стан справ.

Таким, чином кар’єрні орієнтації розглядається науковцями з одного боку як спрямованість діяльності на реалізацію посадових та професійних

цілей, а з іншого як основний чинник розвитку карєри. Найбільш розробленою дослідженням кар’єрних орієнтацій є концепція Шейна «Кар’єрні якори». Дослідження кар’єрних орієнтацій Е. Шейна показало їх залежність від особистісних цінностей, які активно впливають на трудову діяльність. Усвідомлення таких цінностей впливає на узгодження професійної діяльності,задоволеність нею. Е. Шейном виділено вісім основних цінностей вроботі, які були названі автором «кар'єрними якорями» і які передбачають відповідні кар’єрні мотиви.

1. Техніко-функціональнийякір («професійнакомпетентність»). Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений у тім, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, це людина з техніко-функціональним яко- рем або цінністю. Така людина буде мало цікавитися роботою, що припускає загальне керівництво, якщо тільки в неї не буде можливості докладно вивчити спеціальність. Людина технікофункціональної спрямованості відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що є умілим фахівцем-практиком у своїй галузі. Найбільшим мотиватором є зміст виконуваної роботи; кар'єра в їхньому уявленні – це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. Загальне керівництво («менеджмент»). У співробітника, що має схильність до загального керівництва, сильна мотивація буде виникати в таких ситуаціях, де він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом. Потреба в належності до своєї вихідної професії є практично відсутньою. Вона скоріше прагне підніматися на більш високі рівні організаційного контролю й керівництва. Вони люблять аналізувати та вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від влади над іншими людьми. Найбільше задоволення їм приносить робота на управлінських посадах лінійного характеру, особливо у великих і престижних фірмах з гарними можливостями службового росту.

3. Самостійність і незалежність («автономія»). Даний співробітник намагається все робити посвоєму, у своєму стилі й манері. Він не потребує зовнішніх структурних рамок, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися визначених строків. Під час роботи у команді може мати певні труднощі, оскільки має свої підходи до роботи, і часто є не командним гравцем. Вони найчастіше вибирають роботу у дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед «вільних художників», а великого бізнесу та державних установ зазвичай уникають.

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

5. Підприємницька жилка («підприємництво»). Така людина буде прагнути створювати нові підприємства та шукати таку ситуацію, у якій ймовірність розробити свою справу і потім втілити у реальність була б досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли мають можливість застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони відчувають занепокоєння, виконуючи рутинні або передбачувані завдання.

6. Прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»). Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність, тобто «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Незалежно відвибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим.

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

8. Стиль життя («інтеграція стилів життя»). Цяцінність не суперечитьактивній участі в професійній роботі, для таких співробітників головним життєвим пріоритетом – жити відповідно до власного ідеального стилю життя. Для них особистий час має велику вагу. Для них головне – це баланс між роботою й особистим життям. На основі аналізу та узагальнення наявного у науково-психологічній літературі матеріалу та теоретико-методологічного обґрунтування проблеми дослідження кар’єрних орієнтацій особистості, нами було сформульовано наступні висновки: кар’єрні орієнтації обумовлені вимогами особистості, які він висуває до себе як до професіонала в обраній них сфері професійної діяльності; відтак функції кар’єрних орієнтацій виявлено в тому, що вонивиступають в якості внутрішнього джерела кар’єрних цілей особистості.

1.5. Соціально-психологічні чинники розвитку кар'єрних орієнтацій молоді.

Серед зовнішніх факторів особистісно-професійного становлення треба враховувати рівні відносин з макро-, мезо- та мікросередовищем.

Макросередовище складають глобальні фактори: природно-екологічні умови і місце проживання, матеріальні та духовні ресурси суспільства, рівень економічного добробуту, технологічний розвиток, виразність соціальної

нерівності, можливості отримання якісної освіти, панівні культурно-етичні цінності. Ці умови визначають мотивацію вчинків, загальну картину світу і спосіб життя членів конкретного суспільства і представників історичної епохи. Соціальне замовлення на певні дії та особисті компетенції зумовлює спектр діяльностей, в яких людина може проявити себе; дозволені способи досягнення власних цілей та ідеали, до яких слід прагнути.

Мезосередовище (належність до конкретних соціальних страт) обумовлюєстартові умови, загальний напрямок розвитку, набуті особистісні і суб'єктно- діяльні характеристики, а також рівень «стелі», якого може досягти людина.

Соціальне *мікросередовище*, з яким суб'єкт впродовж життя опиняється в безпосередньому фізичному і духовному контакті (родина, друзі, педагоги), акумулює і заломлює впливи вищих рівнів соціуму, що йдуть через нього.

Мікро-, мезо- і макросоціуми, в які включена людина від народження і які протягом життя «спрямовують» її розвиток, впливають на здоров'я, особистісну зрілість, індивідуальну своєрідність. Соціальні еталони формуютьсвідомість, що включає також уявлення про професію і своє місце в спільноті. Досягнення залежать не тільки від активності особистості, але й від того, чи відповідають її задуми і вчинки потребам суспільства [22; 23].

К. С. Алексенцева-Тімченко (2007) розділяє умови побудови кар'єри на три групи. *Каузальні умови* обумовлюють вибір та зміну кар'єрних траєкторій. Вони визначені соціальним статусом індивіда, його ставленням до життя, динамікою цілей кар'єри, розбіжностями індивідуальної спрямованості та організаційних умов. *Контекстні умови* – це соціальні «ліфти», у рамках яких можливе управління кар'єрою: запит на фах у суспільстві; освітня політика; поява нових сфер і форм діяльності, тощо. *Проміжні умови* підтримують чи обмежують результативність дій на кожному етапі кар'єри: сімейні традиції; приклад друзів; нормативні моделі

кар'єри; особисті контакти тощо. [4].

Зовнішні фактори професійного розвитку діють через два протилежні механізми: спадковості й мінливості. Якщо система цінностей суспільства відносно стійка, то значна частина кар'єрних установок не «застаріває», вони актуальні для кожного покоління і формуються на прикладі батьків, педагогів, представників професії. У нестабільних суспільствах на перший план виходить механізм мінливості як засіб адаптації до нових умов: формуванні цінностей молоді пов'язане із руйнуванням неефективних стереотипів та засвоєнням уявлень, відповідних часу . Розглядаючи середовище формування кар'єри в Україні, відзначимо ряд специфічних історичних, соціально-економічних і світоглядних особливостей. В умовах радянського панколективізму вивчення кар'єрних процесів було закритою темою і залишалося осторонь наукового аналізу.

Кар'єра як стремління до індивідуального успіху противажила безкорисливому служінню суспільству. Багато представників старшого покоління досі транслюють таку модель цінностей як батьки, педагоги, керівники, вчені. Наприклад, М. Бажова (2005) застерігає: «Ті, хто роблять швидку кар'єру, часто змушені поступатисясвоїми життєвими принципами і іноді платять занадто високу ціну за успіх» [11, с. 227]. Це відображає поширені негативні кар'єрні настанови: «за успіх треба платити високу ціну», «чесною працею нічого не досягнеш», «не висовуйся», «загальна справа важливіша за власні інтереси» і т.п. Для посттоталітарних суспільств характерна патерналістська поведінка, скерована паразитичними мотивами, утриманством, настановою «дай», зверненою як до окремих людей, так і до соціальних інституцій [43]. Порушення спадковості передачі професійних знань, у свою чергу, спотворює механізми формування уявлення молоді про життєвий успіх [112; 60].

В період бурхливого переходу до ринкової економіки побудова кар'єри була проголошена нагальною потребою людини. Але ієрархічно-

бюрократичні організаційні механізми залишилися, перетерпівши лише зовнішні зміни. Нестабільність соціально-економічних умов часто відсуває кар'єру на другий план, актуалізуючи проблему елементарного виживання. Гострою проблемою є спотворене функціонування соціальних «ліфтів», орієнтуючись на які фахівець міг би планувати професійний шлях. При цьому продовжують діяти неофіційні бар'єри кар'єрного просування – членство в політичних партіях, родинні зв'язки, земляцтво, хабарництво і т. ін.

Ускладнює ситуацію криза системи професійного навчання, викликана непослідовністю освітніх реформ. Українська система масової вищої освіти мало сприяє зваженому вибору професії. Впродовж навчання студенти не отримують допомоги у плануванні майбутньої кар'єри. Випускники такої системи часто не готові до реалій та вимог фахового середовища; вони не орієнтуються на ринку праці, не адаптовані до ситуації пошуку роботи, мають труднощі у професійній адаптації через застарілість навчальних програм. Внаслідок такої ситуації тільки 20 % зайнятого населення Україні працює за фахом [111; 138]. Поширена проблема фахівців середнього покоління –відсутність професійної мобільності. Вони пристосовані до умов єдиної організаційноїструктури, не мають навичок професійної самопрезентації. Складаєтьсяпарадоксальна ситуація, коли досягнувши високого рівня професіоналізму, людина не бачить реальних можливостей продовження кар'єри. Молодшагенерація спеціалістів чітко усвідомлює потребу у кар'єрному просуванні, але не має належних інструментів її реалізації. Кар'єрні компетенції найчастіше формуються стихійно, шляхом «спроб і помилок», під впливом середовища [76]. Цілеспрямоване формування кар'єрної стратегії дозволить адекватно та ефективно використати власний потенціал фахівця, уникнути невиправданих труднощів, зберегти час, зусилля і матеріальні ресурси. Ця робота сприятиме благополуччю не тільки індивідів, а й суспільства – завдяки оптимізації управління організаціями, покращенню психологічного

клімату і якості життя.

Внаслідок складного комплексу історичних причин в нашій країні не сформована традиція усвідомленої побудови власного професійного шляху. Відсутні інституції, які здійснюють організаційний та психологічний супровід людини на різних етапах професіоналізації, допомагають в побудові кар'єрних стратегій та реалізації планів. Відсутня методологічна база для кар'єрного консультування дорослих. Наявний досвід, напрацьований в умовах розвинених економік з іншими традиціями і правилами, не можна прямо переносити в локальні соціально-культурні та організаційні умови. Все це значно ускладнює становлення кар'єрного консультування в Україні. Нашу країну не минають осторонь світові трансформації, що стосуються глобалізації суспільства, економіки знань, соціальної мобільності і т.п. В умовах швидкого накопичення великих обсягів інформації і легкого доступу до неї кардинально змінюються вимоги до кваліфікації працівників. Вектор кар'єри тепер вирішують не організації і не державні інституції. Сучасний спеціаліст орієнтується на власне визначення того, яким буде інтенсивність та спрямованість його кар'єри, самостійно реалізує обрану програму в активній взаємодії з професійним середовищем. Ринок праці надає великі можливості самореалізації, але водночас погіршує управління кар'єрою, позбавляє її спланованості через високий рівень конкуренції і нестабільність

Таблиця 1.1

Специфіка побудови професійної кар'єри в українському

суспільстві

Негативний вплив	Позитивний, стимулюючий вплив
- негативні кар'єрні стереотипи, патерналістські установки; - порушення механізму успадкування професійних знань та уявлень про успіх; - відсутність моделей і зразків кар'єрних стратегій; - невизначеність життєвих перспектив в умовах соціально-економічної нестабільності; - недієвість соціальних ліфтів; - жорсткість умов: відсутність соціальних гарантій працевлаштування, довгострокової та постійної зайнятості, заробітної платні; - соціальна лібералізація суспільства поряд із збереженням ієрархічно-бюрократичної організаційної системи.	- зміна провідної ролі організації на пріоритет особистості у побудові кар'єри; - переорієнтація з зовнішніх критеріїв успіху на внутрішні (задоволеність, усвідомлення значущості справи); - гіпотетична необмеженість кар'єрного росту (за рахунок зміни організації, нових сфер докладання професійних зусиль); - готовність до трудових переміщень; мобільність як запорука життєвого успіху. - формування мета-компетенцій швидкості адаптації, толерантності до невизначеності, здатності забезпечити власну зайнятість, самостійно продукувати, коригувати та реалізувати кар'єрні плани.

Таким чином, у дослідженні індивідуальної кар'єри велике значення має соціальний контекст, у якому відбувається формування суб'єкта праці. Складні умови українського ринку праці потрібно враховувати при розробці відповідного організаційно-психологічного інструментарію. Потрібна

реконструкція фундаментальних надбань пострадянської психології праці, поєднана з адаптацією здобутків західного кар'єрного консультування.

Неможливо розглянути фактори кар'єрного розвитку, оминувши увагою *феномен професії* – форму організації працездатних членів суспільства, об'єднаних загальним видом діяльності та свідомістю [75; 80]. Професія є базовим ментальним конструктом сучасного суспільства. Її важливість виражається в персоніфікації: вона може бути предметом любові і ненависті; можна присвятити себе ній або розчаруватися. Професія вимагає, дозволяє, дає можливість, привчає, змінює особистість (О. В. Лазорко, 2015) [114].

Є. О. Клімов бачить існування в професії як діалектичний внутрішній конфлікт. Особистість в кожен момент розвитку щось хоче (не хоче) та може (не може), а середовище і склад індивідуальності надають їй певні можливості або створюють обмеження. Ця невідповідність є джерелом розвитку як суб'єкта праці, так і професійного середовища. Вироблення *індивідуального професійного стилю* дозволяє фахівцям з різними типологічними рисами і структурою здібностей домагатися ефективності у виконанні професійної діяльності завдяки різним способам, що компенсують недоліки [94; 95; 103].

Специфічність професіоналізації проявляється у розвитку *професійного динамічного стереотипу* (Ж. П. Вірна): у людини з'являється стійке ставлення до професії, накопичується сукупність знань і умінь, що накладає відбиток наїї життєві інтереси та вчинки [35; 75].

Виступаючи провідним фактором розвитку у дорослому віці, професія має кілька механізмів впливу на формування особистості:

- як провідна діяльність, що передбачає відповідні дії та їх результати;
- через систему вимог, що стосуються не тільки наявності спеціальнихзнань та умінь, але й професійно-важливих якостей особистості;
- через професійну ідентифікацію (образ професії та себе в ній);

- через систему трудових відносин, процес соціалізації.

Професійне середовище – провідна сфера соціалізації дорослої людини. Спільність групової психології (інтересів, цінностей, цілей) формує стійкі форми поведінки та установки [75]. Професійні спільноти впливають на життєві позиції кожного свого члена, і в результаті досить жорстко «вимальовують перспективну лінію руху» в обраній галузі [23]. Професійне середовище визначає рівень, до якого людина може піднятися в кар'єрному просуванні, творчий або виконавчий характер її активності. З огляду на вищесказане, важливою передумовою особистісно-професійних досягнень є творення самою людиною сприятливого середовища для свого розвитку (пошук людей, спілкування з якими буде збагачувати її духовно, надавати сили в подоланні труднощів, сприяти зростанню в обраній сфері діяльності).

Професія як загальний соціальний феномен втілюється в специфічних умовах певної організації. Успішне проходження ***організаційної соціалізації*** –обов'язкова передумова кар'єрного росту та професійної самореалізації [21].

Серед організаційних феноменів детермінантами кар'єрного просування виступають: цикли і стадії розвитку підприємства; стабільність організаційно- посадової структури; форми реалізації влади, розподіл функцій між працівниками; особливості відбору та оцінки персоналу; планування кар'єрних процесів і стимулювання професійного росту співробітників; вплив колективу, рольова ідентифікація та групові очікування, статусна стійкість організаційного середовища [10; 21; 80; 116; 129; 139; 141]. Важливу роль відіграє комунікація між членами професійної спільноти, причини та способи вирішення конфліктів, ставлення безпосереднього керівника [23].

Стабільність кар'єри зумовлена відповідністю провідних цінностей та цілей працівника цінностям та цілям організації. *Корпоративна культура* – смислова система, що включає в себе цінності, переконання, очікування,

настанови і норми, які пов'язують організацію в єдине ціле і поділяються її членами . Вона створює особливе відчуття реальності та задає систему координат, формує спільний культурний простір і поведінкові моделі [78]. Різнобічній вплив організаційної культури на поведінку співробітників описаний в працях Е. Шейна, М. Армстронга, Р. ван Діка , К. Камерона, Р. Куінна, О. М. Занковського , В. П. Казміренко ,О. Г. Молл , однак лише деякі впливи організаційної культури пов'язані безпосередньо з кар'єрними процесами.

Оргкультура співвідноситься з психологічними рисами співробітників і, у такий спосіб, з успішністю кар'єри: а) індивіди залучаються різними типами організаційних культур виходячи з їх особистих особливостей; б) під час відбору претенденти демонструють відповідність культурі; в) якщо співробітник з якоїсь причини не може продемонструвати прихильність цінностям організації – він її лишає (P. Warr, A. Pearce, 2004). Регулятором посадових переміщень є «образ кар’єрного шляху», зумовлений зодного боку, усвідомленням власних обмежень та можливостей особистісно- професійного розвитку, з іншого – специфікою системного оточення [139].

О. П. Єрмолаєва (2009) описує проблему ***професійного маргіналізму*** – антагоніста професійної ідентичності як відповідності людини і професії. Це специфічна стратегія реалізації професіоналів в ускладнених умовах, що проявляється в імітації діяльності, псевдопрофесійному менталітеті, соціально неадекватних діях. Деградація соціального призначення професії проявляється в тіньовий функції професійної ролі – підміні декларованого призначення професії прихованим особистим або корпоративним інтересам [70].

Оптимальна траєкторія кар'єрного росту дозволяє співробітнику знайти місце в організації, максимально повно розкрити свій професійний, діловий і особистісний потенціал. При цьому відбувається задоволення потреб як організації, так і самого працівника. Ефективне управління діловою

кар'єрою дозволяє досягти відданості працівника інтересам організації, збільшує рівень кваліфікованості робітників (відповідно, продуктивність праці, якість послуг), усуває плинність кадрів. Отже, головна мета психологічного сприяння кар’єрному розвиткові полягає у забезпеченні взаємоузгодження, взаємодії працівника та роботодавця в кар’єрному становленні.

Організаційний психологічний супровід передбачає ряд завдань [10; 75; 80; 92; 103; 136]:

- узгодження цілей розвитку співробітника та організації;
- періодичне відстеження мотивації персоналу стосовно кар’єри; відповідне оновлення мотиваційних ресурсів і стимулюючих впливів компанії;
- прогнозування трудових ресурсів, попиту та пропозицій, плануванняпрофесійної спадкоємності;
- попередження і усунення «глухих кутів» кар’єрного простору, в якихпрактично не виявляється можливостей для розвитку працівника;
- оцінка професійного потенціалу працівників, аудит талантів;
- ефективне використання шляхів професійного навчання і росту;
- систематичне ознайомлення працівників з перспективами кар’єри на короткостроковий і довгостроковий період;
- встановлення необхідного рівня компетентності для посадового просування, формування і уточнення критеріїв професійного росту, підвищення кваліфікації;
- визначення порядку підготовки та прийняття кар’єрних рішень;
- підготовка компетентних спеціалістів з управління кар'єрою персоналу.Системне управління кар'єрою – ознака ефективного менеджменту. Воно створює перспективи посадового росту та є його організаційним фундаментом.

1.6. Концепція кар’єри в постіндустріальному суспільстві

Поняття «кар’єра» розглядається в контексті різних терміносистем: управлінської, соціологічної, психологічної. Різні дефініції підкреслюють багатогранність аспектів цього явища. Семантичний зміст поняття відображає просування, прогрес, рух вперед, зростання у заданому напрямі.

Більшість авторів дотримуються класичного погляду на кар’єру як на послідовність атитюдів і поведінки стосовно роботи, котрих дотримується людина (D. Hall, 1976) . У сучасній інтерпретації кар’єра – це індивідуально усвідомлена позиція і поведінка індивіда, пов'язані з трудовим досвідом і розвитком професійної діяльності протягом життя . Я. А. Чернишев (2007) дає інтегроване визначення «процесу особистісного, професійного, посадового розвитку суб'єкта праці, що має об'єктивні показники росту і суб'єктивну оцінку успішності, характеризується параметрами цільової спрямованості, динамічності, безперервності, інтенсивності» . В. О. Толочек (2017) відзначає: «Кар’єра – це питання реалізації людини в житті за відведений їй час» [112].

Динаміка активності людини в трудовій сфері традиційно визначається за послідовністю переміщення у межах деякої соціальної ієрархії, поділ якої ґрунтується на конкретних критеріях: зайняття посад, досягнення статусу відповідно стандартам професійної галузі, матеріальні винагороди тощо. При цьому передбачається збільшення кваліфікаційних можливостей фахівця, отримання більших повноважень, популярності і престижу, розширення ділових контактів. Важливими критеріями кар’єрних процесів є часові параметри (стрімка або повільна кар’єра) і певні межі (кар’єрна стеля) [92].

Оскільки за радянських часів кар’єризм вважався негативним

явищем, вітчизняні психологи довгий час уникали використання терміну «кар'єра». Натомість вводилися поняття-замінники для позначення поетапного розвитку суб'єкта професійного шляху: професійне становлення, професіогенез, етапи досягнення професіоналізму, рівні професіоналізації тощо (О. О. Бодальов , С. О. Дружилов, Е. Ф. Зеєр , Є. О. Клімов , А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков , М. С. Пряжников та інш.). Професійний розвиток розглядався передусім як «формування суб'єкта, що повинен самостійно і якісно виконувати професійні функції з оптимальними психологічними затратами» . Серед переваг цього підходу – акцент на взаємній обумовленості особистісного і професійного розвитку, осмисленні власного місця у професії. Наприклад, А. К. Маркова (1996) описує освоєння діяльності як самопроектування і актуалізацію власного потенціалу, що наповнює життя особливим смислом. Серед критеріїв професіоналізму підкреслені не тільки високі результати, а й психологічний компонент: «що рухає людиною в професії, з яких ціннісних орієнтацій вона виходить, заради чого займається справою, які внутрішні ресурси вкладає у працю» [133].

Зміна особистості в процесі освоєння професії відображається в понятті «*професійне становлення»*, що характеризує індивідуально своєрідний шлях розвитку та охоплює період з початку формування фахових уявлень і намірів до завершення професійної біографії. Упродовж цього часу розгортаються життєві і професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, перебудова структури особистості. Саме з впливом професійного шляху пов'язують становлення психічних функцій дорослої людини, адже професіоналізація неможлива без відповідних особистісних змін. Зв'язок професійного та особистісного розвитку двосторонній: праця як провідна діяльність обумовлює психічні новоутворення періоду дорослості, а розвиток особистісних якостей (цінності, саморегуляція, відповідальність, самооцінка і т. ін.) «підтягує за

собою» як професійні цілі, так і готовність до виконання нових професійних та соціальних ролей, що складає сутність кар’єри [80; 95; 100].

Професійний розвиток розглядався передусім як «формування суб'єкта, що повинен самостійно і якісно виконувати професійні функції з оптимальними психологічними затратами» . Серед переваг цього підходу – акцент на взаємній обумовленості особистісного і професійного розвитку, осмисленні власного місця у професії. Наприклад, А. К. Маркова (1996) описує освоєння діяльності як самопроектування і актуалізацію власного потенціалу, що наповнює життя особливим смислом. Серед критеріїв професіоналізму підкреслені не тільки високі результати, а й психологічний компонент: «що рухає людиною в професії, з яких ціннісних орієнтацій вона виходить, заради чого займається справою, які внутрішні ресурси вкладає у працю» .Зміна особистості в процесі освоєння професії відображається в понятті «професійне становлення», що характеризує індивідуально своєрідний шлях розвитку та охоплює період з початку формування фахових уявлень і намірів до завершення професійної біографії. Упродовж цього часу розгортаються життєві і професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, перебудова структури особистості. Саме з впливом професійного шляху пов'язують становлення психічних функцій дорослої людини, адже професіоналізація неможлива без відповідних особистісних змін [67; 115].

Зв'язок професійного та особистісного розвитку двосторонній: праця як провідна діяльність обумовлює психічні новоутворення періоду дорослості, а розвиток особистісних якостей (цінності, саморегуляція, відповідальність, самооцінка і т. ін.) «підтягує за собою» як професійні цілі, так і готовність до виконання нових професійних та соціальних ролей, що складає сутність кар’єри . В процесі набуття фахової майстерності людину відрізняють не тільки багаж знань й умінь, але якісні особливості психічних

процесів: самоконтроль, саморегуляція, особливості сприйняття, розуміння предметного і соціального світу; орієнтування в можливостях і обмеженнях діяльності; смислові структури, система спонукань . А. О. Деркач , О. О. Бодальов відмічають зміни мотивації (в бік відображення загальнолюдських цінностей), здатність мобілізуватись на подолання труднощів, готовність до складних діянь і відповідальних вчинків. О. Г. Молл відзначає напрямки реалізації фундаментальних потреб в ході кар'єрного росту: від пасивності до активності; від залежності до відносної незалежності; від близьких до довготривалих перспектив; від невпевненості до впевненості в собі . За кожною зміною стоять перебудови в психічних процесах і їх взаємозв'язках.

Отже, розуміння механізмів професійного становлення неможливе без включення в широкий контекст розвитку особистості. Поняття «розвиток» охоплює послідовні кількісні і якісні зміни психіки, що обумовлюють перехід до більш складних форм взаємодії з навколишнім середовищем (але можуть включати в себе моменти регресу). Це внутрішньо необхідний саморух до вищих рівнів життєдіяльності, в якому зовнішні обставини завжди діють через внутрішні умови. З віком зростає роль власної активності: людина виступає як суб'єкт розвитку . Культурно-історичний підхід пояснює розвиток засвоєнням суспільних знань і норм, які зберігаються в культурі і, переходячи у внутрішній план, формують індивідуальну психіку. Це відкриває перспективи дослідження кар'єри як форми соціалізації: присвоєння образів професій і соціальних установок щодо них.

Соціальна регуляція професійного становлення відбувається через прийняття і рішення суспільної задачі, в рамках якої формулюються і конкретизуються вимоги до фахівця (нормативно схвалені способи діяльності, рівень продуктивності тощо). О. П. Єрмолаєва аналізує систему ідентифікаційних відносин «людина» - «професія» - «суспільство»: розвиток професіонала розглядається не як самореалізація, що відбувається всередині

і в інтересах суб'єкта, відповідно до внутрішніх оцінок, а як реалізація, звернена зовні, здійснена у формі професійних вчинків, через які саме соціум оцінює, наскільки цей професіонал відповідає його інтересам і запитам . Ю. П. Поваренков конкретизує теорію Л. С. Виготського стосовно завдань професіоналізації та пропонує поняття «соціальна ситуація професійного становлення» . Ситуацію професійного становлення суб'єкт може усвідомлювати повністю або частково, приймати чи відхиляти.

В сучасних умовах кар’єра виступає провідною сферою соціальної реалізації особистості (О. О. Богатирьова , О. П. Єрмолаєва , О. М. Кокун , Л. М. Мітіна та ін.). Аналіз динамічної взаємодії особистісної та професійної реалізації ґрунтується на базовому положенні гуманістичної психології про природне внутрішнє стремління до самовдосконалення (А. Маслоу, Г. Оллпорт, К. Роджерс, В. Франкл) . Потреба у самовизначенні актуалізує питання «Заради чого я живу?», «На що я здатен і чого від мене очікують?» «Яке моє місце серед людей?» і т.п. При цьому людина порівнює себе з іншими і приймає певні зразки, міри для самооцінки. Відповідно вона будує перспективи власного життя і діяльності. Найбільш концентровано цей напрямок представлений в акмеологічному підході, де кар’єра постає як життєвий проект людини з досягнення вершин самореалізації. Акме – пік життєвого шляху, момент найвищої продуктивної творчості і значущості створених цінностей. Ця кульмінація характеризує, наскільки людина відбулася як особистість та суб’єкт власного життя . Оскільки реалізація здібностей найактивніше відбувається у праці, у фокусі акмеології – становлення професіоналізму в різних сферах. Кар’єра постає як усвідомлений постійний рух до здійснення нових, більш складних задумів, результати яких потрібні не тільки людині, але і суспільству.

Найвищим рівнем ієрархічної організації психологічних властивостей особи вважається індивідуальність (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, С. Д.

Максименко), якій притаманні автономність і неповторність «Я». Індивідуальність у професійній соціалізації формується поступово, проходячи етапи адаптації, ідентифікації та самореалізації . Становлення професіоналізму передбачає інтеріоризацію нормативної моделі професії і формування індивідуальної концептуальної моделі професійної діяльності – професійної ідентичності (С. О. Дружилов, 2012) [67].

Розглядаючи професійний розвиток як безперервне самопроектування, Л. М. Мітіна (2005) виділяє три стадії, що відрізняються особливостями самосвідомості . На стадії самовизначення (зіставлення «Я» та «Іншого») відбувається свідомий акт вибору, затвердження необхідності власних змін. На стадії самовираження суб'єкт співвідносить свою поведінку з мотивацією, яку реалізує. На стадії самореалізації актуалізується творче «Я», формується життєва філософія, усвідомлюється сенс життя і суспільна цінність людини.

А. М. Занковський (2008) описує самореалізацію в діловій сфері як здійснення можливостей «Я» через власні зусилля та спільну діяльність. Вона активізується стосовно властивостей, які підтримуються суспільством. Разом з тим людина «робить себе сама», оскільки здатна усвідомлювати і реалізувати свою цінність, підніматися над обставинами. Критерій самореалізації, включений до оцінної функції психіки, відображає задоволеність суспільства особистістю і задоволення людини соціальними умовами [78].

Поняття самореалізації зв'язує прагнення людини до кар'єрного росту, вкоріненості в певній соціальній групі та, водночас, збереження власного стилю діяльності і спілкування. Входження індивіда в соціум розглядається як усвідомлення свого «Я» і пошук найбільш адекватних груп професійної ідентичності. Якщо соціальні та професійні рамки самореалізації звужуються (реально або в уявленні людини), відповідно обмежується простір особистісного росту. О. О. Богатирьова, Т. Д.

Марцинковська (2009) пишуть про постійну динамічну взаємодію процесів особистісної та професійної самореалізації, що варіює від гармонії до конфлікту. Критерієм успіху самореалізації є кар'єрний ріст, що дозволяє стверджувати як компетентність людини, так і її задоволеність результатом професійної діяльності [20].

Кар'єра займає важливе місце в структурі потреб особистості, визначаючи її задоволеність життям. Успішна кар'єра забезпечує матеріальне благополуччя і психологічну безпеку, а також задоволення вищих мотивів: в самореалізації, повазі і самоповазі, в досягненнях . А. Я. Кібанов (2005) пише, що метою кар'єри не можна назвати певну посаду або область діяльності. Вона має глибший зміст – причину, по якій людина хоче займати певну сходинку на професійній драбині. Цілі кар'єри змінюються з віком, відповідно змінам особистості, а також із зростанням кваліфікації .

В наукових концепціях та повсякденному розумінні кар’єра нерозривно пов'язана з поняттям успіху. Орієнтація на успіх має різноманітні форми: успіх як подолання і самовизначення; як популярність, що фокусується на суспільному визнанні здібностей; як визнання значущих інших; як реалізація покликання (задоволення від діяльності, що сама по собі має сенс) .

Розрізняють об'єктивні і суб'єктивні критерії успіху (Є. Д. Малінін , І. В. Сингаївська [190-194], О. А. Тихомандрицька і О. М. Рикель , Я. С. Хаммер). Об’єктивні критерії відображені у зовнішніх показниках: кваліфікаційні рівні, посадові позиції, розмір доходів. Суб’єктивно динаміка кар’єри оцінюється через внутрішні стандарти і відчуття задоволеності. Внутрішня винагорода полягає в задоволенні широкого спектру потреб: пізнавальних, естетичних, у самовдосконаленні, бажанні приносити користь тощо. Людину можуть не хвилювати питання зовнішньої винагороди, якщо вона підбирає кар'єру на основі внутрішньої мотивації . Кар’єрне

консультування має фокусуватись саме на суб’єктивних аспектах, враховуючи динамічну зміну потреб людини .

Суб’єктивні та об’єктивні аспекти успіху не слід протиставляти. Реальні досягнення розглядаються тільки в контексті їх сприйняття суб'єктом. З іншого боку, на ставлення до кар'єри впливають особливості соціальної ситуації в рамках історичного періоду і оточення, в якому розвивається суб'єкт . Образ успішної особистості як суспільний зразок і складова індивідуальної Я-концепції – це динамічна змінна. Її суб'єктивна складова модифікується відповідно до змін світогляду людини та від конкретної ситуації (життєві проблеми, сімейний стан, матеріальний статус тощо) . Л. Г. Почебут, В. А. Чикер (2002) підкреслюють значущість референтної групи, до якої людина себе відносить (вона служить критерієм успіху) . О. О. Бодальов (2003) описує феномен кар’єри через об’єктивацію у суспільній думці: співставлення досягнутого результату з зовнішніми еталонами, символами успішності. Водночас, його суб’єктивний зміст визначає постановку цілей при включенні в діяльність . П. Г. Перерва (2009) додає, що про свою кар'єру може судити тільки індивід: вона може бути для нього успішною, навіть якщо з боку виглядає як ланцюг невдач . Є. О. Клімов (2003) вважає, що і зовнішні, і внутрішні оцінки формують самі суб'єкти, а загальновизнаних уявлень немає – мова йде про настанови людей, яких суб’єкт уявляє найкращою частиною спільноти. Існують інтегральні складові успішності: результативність роботи (кількість і якість); ефективність міжособистісної взаємодії та ініціативність в діяльності [94; 95].

Умови досягнення успіху різняться залежно від типу суспільства. У стратифікованих соціумах винагорода (дохід, престиж, влада) закладена в конкретній позиції людини. Індивіди можуть оволодіти ними, рухаючись між ієрархічно і функціонально організованими елементами соціальної

структури. Стабільність такої системи на індивідуальному рівні виявляється в передбачуваності життєвого шляху і визначеності вершин (Т. Парсонс) .

Отже, у будь-якій ієрархії (виробничій, соціальній) присутня кар’єра як вертикальна соціальна мобільність . Тому в індустріальному суспільстві побудова кар'єри була обов'язковою (вона забезпечувала можливості вибору занять та соціальних ролей). Успіх розглядався як досягнення колективних цілей легалізованими засобами відповідно до панівних норм. Життєвий шлях формувався навколо одної діяльності, що забезпечувала гідний соціальний статус і добробут. Людина намагалася знайти організацію, у якій її праця була б затребувана і належно оцінена; організація, зі свого боку підтримувала можливість розвитку.

Таким чином «обравши» один одного, організація і фахівець укладали психологічний контракт1, що передбачав гарантію зайнятості і можливість професійного росту з боку організації, відданість з боку співробітника . Кар’єра розумілась як організаційний проект: планування професійного просування своїх співробітників з раціональним використанням наявних ресурсів.Постіндустріальне суспільство підкреслює свободу самореалізації, активну роль особистості в організації власного життя. Але глобальна невизначеність ускладнює процес соціалізації і вимагає самоорганізації. Кар’єра стає індивідуальним біографічним проектом з реалізації людиною її особистісно-професійного потенціалу, елементом усвідомленої життєвої стратегії. Акцент у визначенні успіху зміщується із зовнішніх соціально- економічних критеріїв на внутрішні, психологічні [4].

Відповідно, змінився психологічний контракт роботодавців з працівниками. Фахівці бачать роботу в конкретній організації лише як етап в кар'єрі (можливості кваліфікаційного росту, навчання, отримання досвіду, розширення ділових зв’язків і т. ін.) . Нескінчений процес «перманентної професіоналізації» передбачає постійне підвищення та зміну кваліфікацій

протягом життя . З іншого боку, відбувається поступова заміна чітких організаційних ієрархій на «піраміди з нечітко виразними шарами» . Кар’єрне просування може відбуватися за умовними фаховими щаблями, що не відповідають формальним посадам і не можуть бути однозначно виміряні.Отже, сучасна кар’єра не орієнтується на просування в межах однієї організації або сфери діяльності. Відповідно трансформується поведінка фахівців в соціально-професійному просторі та психологія професіоналізму. Суспільство сприяє індивідуалізації кар'єри, презентуючи альтернативні моделі професійної соціалізації. Сьогодні багато людей відмовляються від членства в традиційних спільнотах: самозайнятість, фріланс, дауншифтінг (усвідомлений перехід на нижчу соціальну сходинку, скромний достаток та відсутність кар'єрних перспектив заради свободи).

Несподіваність і розмаїття соціально-професійної динаміки актуалізує увагу до феномену мобільності. Соціальна і професійна мобільність розглядається з двох позицій: як вимушена (адаптація до життєвих труднощів, здатність до їх ініціативного подолання) та як добровільне самовдосконалення на підставі набутої освіти, компетентності, задля підвищення продуктивності людини та її задоволеності життєдіяльністю .Кар’єра завжди була пов’язана із здатністю людини до адаптивної зміни ролей . Але саме в сучасному суспільстві мобільність є не бажаною, а необхідною якістю, новим виміром конкурентоспроможності.

Якщо раніше важливою умовою кар’єрного росту виступала лояльність фахівця до організації, то сьогодні цінується досвід роботи в різних умовах. Щоб бути успішною, людина змушена міняти місце роботи 3-5 разів .Основні кар'єрні зміни відбуваються, коли фахівці набирають достатньо досвіду і знань, але чим більше стаж роботи на посаді, тим менш вірогідні пересування (наймобільніші працівники зі стажем до 3 років) . Н. Сургунд (2016) описує вимоги до фахівців в умовах ринкових змін: здатність легко міняти види праці, швидко освоювати нові знання і

технології, конструктивно реагувати на переміщення, зумовлені організаційними факторами. Мобільні фахівці ефективно адаптуються до змін і долають соціально-економічні кризи. Отже професійна мобільність є стабілізуючим фактором у глобальному кризовому соціумі.

Українські вчені Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов, Л. С. Злочевська, В. Т. Лозовецька описують кар'єру як процес, що охоплює життєву перспективу і регулюється чітко поставленою метою формування професійної траєкторії. Вона виражається в сукупності видів продуктивної діяльності, якими людина займається з урахуванням суспільних й особистісних цінностей. О. М. Кокун (2013) розглядає кар'єру як в абсолютному плані (за загальними критеріями), так і у відносному, що відображає ступінь реалізації потенціалу фахівця стосовно індивідуальних можливостей [100; 102].

В. С. Біскуп (2012) звертає увагу на узгодження потреб індивіда в самовираженні з інтересами суспільства в максимальному використанні трудового потенціалу: індивідуальне розуміння свого місця в соціальному просторі на тлі об'єктивно заданих критеріїв, які визначають напрямок життєвої активності людини. Оскільки у кар'єрі перетинаються особисті і суспільні інтереси, критеріями її вдалості є задоволеність життєвою ситуацією (як особистість сприймає образ професійного життя і власну роль в ньому) та соціальний успіх .Подібну позицію висловлює В. К. Шаповалов (2011), зазначаючи, що кар'єра – це рух і позиція людини у системі соціальних, економічних, ділових, майнових відносин, які зумовлені співвідношенням між її особистісними позиціями, ресурсами та соціально-економічною ситуацією (зовнішніми умовами в конкретний період життєвого шляху) . С. О. Даньшева, Ю. В. Журавльов та Д. Л. Череднік (2015) розглядають кар'єру як процес усунення дисбалансу між об'єктивними вимогами виробництва і суб'єктивною позицією особистості в ньому .

Практичну реалізацію кар'єрних ресурсів можна представити в образі рівнобічного трикутника, сторони якого відображають поняття «я хочу», «я можу» і «треба». «Хочу» – це інтереси і схильності особи. «Можу» – це здібності до якісного виконання діяльності. «Треба» – це соціальне замовлення, потреба в працівниках певних кваліфікацій .

Отже, прогресивна зміна професійних ролей в кар’єрних процесах представляє збалансоване співвідношення процесів внутрішнього розвитку людини та зовнішнього руху в освоєнні соціального простору. При широкому висвітленні в науковій літературі, відзначимо неоднозначність розуміння кар’єри – її тлумачення одночасно як особистого та організаційного проекту виявляється аморфним, позбавленим чіткого змісту і понятійних меж . Розмите бачення предмету перешкоджає операціоналізації в емпіричних дослідженнях. На основі здійсненого теоретичного аналізу можемо дати робоче визначення професійної кар’єри як процесу і результату прогресивного просування особистості, що передбачає мотивовану цілеспрямовану активність стосовно зміни професійних ролей, підвищення власної компетентності та досягнення значущих результатів діяльності. Успішна кар'єра дозволяє реалізувати особистісно-професійний потенціал, досягти визнання власної самоцінності та значущості для інших.Таким чином, кар’єра постає як єдність суб’єктивно-значущої мети та суспільно-визнаного результату розвитку особистості. В основі кар’єрного розвитку лежить комплекс базових протиріч, які задаються системою зовнішніх (професійні вимоги і організаційні умови) та внутрішніх чинників (домагання і можливості індивіда). Професійний розвиток відображає загальні механізми еволюції психічних функцій в контексті взаємодії людини й професії. Праця постає як особлива форма активності і система відносин зі світом, що забезпечує появу і становлення психічних новоутворень. Тлумачення кар’єри як форми розвитку дозволяє говорити про її періодизацію, критерії сформованості;

суб'єктивні і об'єктивні чинники, соціальну ситуацію професійного розвитку та провідні форми діяльності.

1.7. Процесуальні характеристики кар’єри

Кар’єра передбачає процесуальність – тривалий відрізок часу, протягом якого особистість проходить певні стадії вікового, професійного і соціального розвитку. Д. Сьюпер (1957, 1990) розумів її максимально широко: як загальну схему життя, послідовність етапів розвитку людини в основних сферах діяльності (сімейній, соціальній, навчальній, трудовій, майновій), комбінацію зміни соціальних ролей. Повнота самоздійснення визначається рівнем самовизначення людини, здатністю ставити мету, адекватну її внутрішній сутності . Етапи кар’єри пояснюють закономірність пред'явлення та вирішення завдань професійного розвитку:

1. Стадія зростання або «пробудження» (0-14) пов'язана з формуванням Я-концепції. Професійний вибір визначають фантазії (ідентифікація дитини з навколишніми, програвання соціальних ролей в іграх, інтереси та здібності.

2. Стадія «розвідки» (15-24) включає експеримент (тимчасовий вибір), перехідний період, коли ненадійні рішення переносяться в світ праці або навчання, і апробацію (оволодіння змістом діяльності, перевірка вибору). Юнаки визначаються у власних потребах і можливостях, аналізують варіанти життєвого шляху, обирають конкретну професію і починають її освоювати.

3. Стадія зміцнення кар'єри (25-44) передбачає знаходження стійкої професійної позиції. Включає етапи проби (самоствердження в діяльності або повторний вибір) і стабілізації (спрямовування зусиль в єдине русло).

4. Стадія збереження положення, якого досягла людина (45-64).

5. В стадії спаду після 65 років відбувається поступове уповільнення професійного просування, а згодом повний вихід з професійного життя.

Індивід може пробувати себе в різних сферах і остаточно стверджує професійний вибір в зрілому віці. Зміна роботи розуміється як природна подія, оскільки уявлення про себе і професійні ролі з часом і досвідом змінюються. Відповідно, Д. Сьюпер описує типи кар'єр: стандартний, що передбачає проходження всіх описаних стадій, стабільний та нестабільний, а також тип множинних проб (коли людина не може «знайти себе»).

Концепція кар'єри М. Вудкока та Д. Френсіса відображає природні зміни спрямованості, наявність кризових етапів, коли можлива різка зміна діяльності (у вітчизняній психології ця теза розвинута Е. Ф. Зеєром) . Традиція прив'язки стадій кар'єри до віку також втрачає актуальність. А. Н. Толстая (1991) розглядає нелінійний розвиток кар'єри, для якого характерні кризи і повтори ланцюжка етапів. Більшість людей проходять через періоди переоцінки себе, навіть якщо кар'єра складається добре: виникають питання правильності початкового вибору, оцінюється масштаб досягнутого, ступінь витрачених зусиль, перспективи продовження або зміни діяльності. Ця переоцінка створює базу для рішення про стратегію дій на період, що

залишився у професійному житті. Тривалість етапів різна і не пов'язана з віком. Багатьом людям доводиться не раз починати спочатку: вони змінюють роботу в 30, 40 і 50 років, починають нову справу навіть на пенсії [113].

Концепція О. В. Симончук (2000) описує механізм переходу найманих фахівців до підприємницької діяльності: виникнення проблеми професійної ідентичності → формування мотивації і прийняття рішення про зміни → дії для досягнення поставленої мети → адаптація і конструювання нової ідентичності . Є. О. Могильовкін (2007) розглядає кар'єру як динамічне проходженні не єдиного, а сукупності багатьох кар'єрних циклів, кожен з яких складається з «міні-стадій» (входження в організацію → освоєння діяльності

→ досягнення майстерності → вихід з організації) та чергується з періодами перенавчання. Межі стадій визначає кар'єрний вік. В деяких професіях п'яти років роботи достатньо, щоб опинитися в середині кар'єрного шляху; в іншій сфері тих самих п'яти років не вистачає для досягнення зрілості [136].

Концепція поліваріативної кар'єри (D. Hall, P. Mirvis, 1995) проголошує, що кар'єра кожної людини унікальна, як відбитки пальців. На противагу традиційній моделі просування в організаційній ієрархії, що містить прогнозовану серію фіксованих стадій, поліваріативна кар'єра – це процес, яким керує сама особистість і напрямок якого може змінюватися відповідно до динаміки її мотивації .Це потребує від працівників володіння мета- уміннями замість конкретного набору спеціальних навичок. Найважливіші з них – уміння швидко адаптуватися і ефективне перенавчання. При характеристиці типу кар'єрної траєкторії береться до уваги як послідовність, частота і тривалість професійної діяльності, так і досягнутий рівень майстерності, а також рушійні сили кар’єрного розвитку. Найчастіше в літературі описуються два шляхи, котрі можуть комбінуватися між собою:

Вертикальна кар’єра пов’язана з класичним уявленням про кар’єрну драбину – просування ступенями організаційної ієрархії (підвищення в посаді з відповідним зростанням соціального статусу та матеріальної забезпеченості). Горизонтальна кар’єра об’єднує широкий спектр шляхів,які не передбачають постійний рух вгору у формальній структурі організації:розвиток професійної та особистої компетентності, ускладнення і розширення повноважень, оволодіння суміжними спеціальностями або переміщення в іншу функціональну область, виконання тимчасових цільових завдань (керівник проекту), збільшення доходів шляхом зміни роботодавця, тощо. Щоб людина сприймала горизонтальну кар’єру як реальне просування, має виконуватись ряд умов: визнання відповідної престижності професійною спільнотою, ріст матеріального благополуччя та можливість подальшого просування .

Залежно від того, в якій мірі просування визначається активністю і професіоналізмом співробітника, виділені: власноручна кар'єра; ситуаційна кар'єра, що залежить від випадку; кар'єра «від начальника» (зацікавлені в ній проявляють догоджання, залежність); кар'єра «від розвитку об'єкта», коли статус працівника підвищується з розвитком організації; кар'єра «по трупах», коли перевага власних інтересів припускає усунення конкурентів [92].

Основою усвідомленого просування є побудова кар'єрної стратегії. Індивідуальна концепція кар’єри дозволяє обрати оптимальний вектор професійного шляху, виходячи з власної спрямованості. Вона ослаблює дію чинників стримування і опору, тобто забезпечує стійкість кар'єрного процесу . Цей інструмент включає в себе: цілі кар’єрного росту (поєднані з життєвими цінностями), модель кар’єри, стратегію і тактику професійно- посадового просування, критерії успішності [5; 27; 105; 137.].

Побудова стратегії зумовлена кар'єрними цілями – динамічним образом бажаного результату .Вибір ключових точок кар'єри буває

стратегічним, тактичним або ситуативним. Здійснений вибір (самовизначення) розширює соціальні зв'язки, забезпечує поворот життєвого шляху і подальший розвиток особистості . Ціль надає діяльності послідовність і системність . Важлива риса професійного самоздійснення – безупинність [36, 97].

Отже, кар’єрному процесу властиві нерівномірність, поліваріантність, циклічність, дискретність планування при безперервному втіленні, спрямованість на самоствердження. Індивідуальні траєкторії розвитку мають відповідати стратегічним кар'єрним цілям, бути адекватними умовам їх реалізації. Традиційні моделі кар’єри потребують уточнення в нових економічно- соціальних умовах, в першу чергу – врахування шляхів, які передбачають множинність проб, повороти та переривання кар’єри. Під перериванням кар’єри ми розуміємо значущі події і рішення, що призводять до зміни поступальної траєкторії та позитивного вектору кар’єрного шляху.

Висновки до першого розділу

Поняття кар’єра розглядається як професійний шлях до успіху по службових сходинках, до престижного соціального і професійного статусу і положення в суспільстві. Кар’єру не можна пов’язувати тільки з роботою, доречно сказати також і про кар’єру як рід занять, діяльності. Кар’єра має свої рушійні мотиви, відштовхуючись від яких працівник приймає активні зусилля для того, щоб досягти конкретних цілей.

Професійна кар’єра – це активні дії працівника до досягнення певних успіхів у професійній діяльності щодо професійного зростання та професіоналізму. Вдалою кар’єра стає тоді, коли людина заздалегідь не

просто знає, чого вона хоче досягти, але й навіщо їй це потрібно, і що вона буде надалі робити, досягнувши мети. Кар'єру класифікують за різними підходами, розрізняючи такі її види: внутрішньорганізаційна, міжорганізаційна; спеціалізована, неспеціалізована; вертикальна, горизонтальна, ступенева та скрита.

Проблеми динаміки розвитку професійної кар'єри сучасної особистості пов'язані з не достатнім розвитком її кар'єрних орієнтацій щодо активної професійної самоактуалізації, усвідомлення особливостей власного особистісного і професійного потенціалу, необхідності усвідомленого враховування ступеня відповідності цих особливостей вимогам обраної професійної діяльності, цілеспрямованого розвитку якостей та задатків, необхідних для того чи іншого виду професійної діяльності. Врахування вибору механізмів і динаміки розвитку професійної кар'єри щодо професійної мотивації та забезпечення конкурентоздатності фахівця на ринку праці теж істотно впливає на розвиток професійної кар'єри особистості.

Учені наголошують, що умовою формування професійної самосвідомості є не тільки самопізнання окремих сторін особистості та її діяльності, але й розширення професійно-психологічних знань суб'єкта праці, формування потреб, мотивації, готовності до розвитку і вдосконалення. Феномен професійної самосвідомості необхідно розглядати у двох аспектах: як процес і як результат професійного розвитку (зростання) особистості. Відповідно, процес професійного самопізнання розглядається як одна з умов формування професійної самосвідомості.

Процес кар'єрного розвитку сучасної особистості є варіативним процесом формування і розвитку конкурентоздатного фахівця, фахівця, який має динамічно-позитивне ставлення до обраної професії і відповідний рівень сформованості професійної самосвідомості щодо усвідомлення себе як майбутнього суб'єкта праці та динаміки власного професійного розвитку.

Основою цих процесів є розвиток самопізнання майбутніми фахівцями професійних, особистісних якостей та аналізу сучасних соціально-економічних вимог, формування цілісної системи професійно – орієнтованих цілей і мотивів, відповідного рівня компетентності фахівця у тій чи іншій галузі діяльності,

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ТА ПЕРЕРИВАННЯ КАР'ЄРИ

2.1. Організація та методика емпіричного дослідження

Огляд літератури показав, що на кар'єрні процеси впливає велика кількість психологічних чинників, пов'язаних між собою та із зовнішніми факторами. Найбільш цінними з прогностичної точки зору виступають інтегральні психологічні конструкти – самоефективність, кар'єрні орієнтації, соціальна та професійна мобільність, тощо. Не зважаючи на численні ґрунтовні дослідження внутрішніх детермінант кар'єри, існує прогалина у вивченні ресурсних властивостей особистості, що визначають ефективність професійного просування. На основі аналізу літературних джерел та рефлексії власного професійного досвіду ми сформулювали наукові припущення, що стосуються маловивчених аспектів кар'єрного розвитку.

По-перше, ми вважаємо, що ранні батьківські впливи суттєво відображаються в кар'єрних траєкторіях та професійному самоздійсненні особистості. Цей вплив може бути: а) безпосереднім (стартові умови кар'єри, допомога у просуванні завдяки соціальному капіталу батьків) або б) опосередкованим через базові життєві сценарії та установки, зумовлені стилем батьківського виховання; через формування певних особистих характеристик (самосприйняття, прагнення до успіху, відчуття самоефективності, рівень домагань, загальна життєстійкість, стратегій подолання труднощів і т. ін.).

По-друге, сучасний світ породив принципово новий різновид працівника- кочівника, не прикріпленого до певної організації, який працює на різнихпосадах в різних сферах діяльності, самостійно проектує власний кар'єрний шлях відповідно до мінливої зовнішньої ситуації та внутрішніх прагнень.

Звільнення, яке ще десятиліття тому було надзвичайною, переважно вимушеною подією, стало звичним та поширеним способом побудови життєвого шляху. В його основі психологічна здатність людини до змін – *професійна мобільність* – багатовимірний фактор, споріднений з такими концептами як життєстійкість, толерантність до невизначеності, когнітивна та соціальна гнучкість, стійкість до стресів, конструктивні стратегії подолання і т.ін. Знання феноменології цього явища, психологічних якостей працівників, схильних до частої зміни робочих місць, особистісних маркерів та основних причин переривання кар'єри надзвичайно важливі в практичній діяльностіорганізаційного психолога.

Ці припущення ми конкретизували в дослідницьких завданнях:

1) розкрити вплив батьківського фактору у кар'єрному розвитку; уточнити взаємозв'язки між особливостями родинного виховання в дитинстві та кар'єрними процесами дорослої особистості;

2) описати причини звільнення з роботи, виявити внутрішню структуру чинників, що впливають на задоволеність кар'єрою;

3) охарактеризувати *феномен переривання* як розповсюджений у професійному середовищі поведінковий патерн, виявити діагностичні маркерисхильності людини до переривання кар'єри;

4) з'ясувати особистісні характеристики, що відрізняють професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб.

Для реалізації поставлених завдань ми організували збір даних щодо внутрішніх та зовнішніх чинників кар'єрного розвитку у дорослих осіб з вищою спеціальною освітою та широким спектром кар'єрних траєкторій (включаючи досвід професійної мобільності та переривання кар'єри). Загальнувибірку склали 108 працівників підприємств різної форми власності віком від 25 до 58 років. Переважну частину опитаних склали жінки (75 % вибірки). Стаж професійної діяльності опитаних – від 6 до 40 років, досвід зміни місця роботи – від 1 до 14 випадків в біографії.

На *підготовчому етапі дослідження* ми:

а) відшукали способи фіксації об'єктивних та суб'єктивних параметрів розвитку кар'єри особистості;

б) знайшли придатні для ретроспективної оцінки складові батьківського фактору;

в) окреслили змінні, що можуть відігравати роль посередницької ланки між кар'єрним розвитком і родинним впливом (такими виступили інтегральні конструкти кар'єрного потенціалу особистості: самоефективність, провідні кар'єрні орієнтації, життєстійкість, тип міжособистісних відносин); відібрали методи і методики їхньої психологічної діагностики;

г) визначили спосіб кількісного вимірювання професійної мобільності. Для збору даних ми відібрали набір діагностичних інструментів,спрямованих на оцінку різних аспектів кар'єрного просування:

А) *характеристики кар'єрного розвитку та професійної мобільності*:

об'єктивні: фіксація значущих подій кар'єри. За формою проведення це було глибинне інтерв'ю, під час якого ми з'ясовували соціально-демографічні характеристики, місце роботи і посаду респондента, професійний стаж, стартові умови кар'єри, частоту змін професійного шляху,

- причини цих змін та їх наслідки; актуальні наміри змінити роботу чи перервати кар'єру. Важливівідомості та факти, з'ясовані в інтерв'ю, заносили в спеціальний бланк і будували індивідуальні кар'єрограми (див. Додаток А).

- *суб'єктивні*: Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна (2014); авторська анкета для визначення задоволеності власною кар'єрою та умовами професійної діяльності (див. Додаток Б);

- *проблемні:* Опитувальник професійного вигорання К. Маслач (адаптований Н. Водоп'яновою та О. Старченковою, 2005) для виявлення деструктивних проявів професіоналізації особистості;

Б) *характеристики батьківського впливу*:

- *ранні виховні впливи*, як їх запам'ятав та усвідомив опитуваний

- *факти переривання кар'єри батьками,* відомі опитуваному та їх суб'єктивна оцінка (складова частина глибинного інтерв'ю).

В) *інтегральні складові кар'єрного потенціалу особистості*:

- Методика «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна (адаптація А. Жданович, 2007) для вивчення мотиваційно-ціннісної складової професійної діяльності;

- Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (переклад і стандартизація В. Ромек, 1996);

- Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф, що характеризує складові позитивного функціонування особистості, ступінь її задоволеності собою та власним життям (адаптація Т. Шевеленкової, П. Фесенко, 2005);

- Тест життєстійкості С. Мадді – скорочена версія, розроблена для використання в організаційному контексті (Є. Осін, О. Рассказова, 2013).

- Опитувальник «Способи копінг-поведінки» Р. Лазаруса, С. Фолкман, адаптований Т. Крюковою та співавт. (2004) для вивчення стратегій подоланняжиттєвих труднощів;

- Метод діагностики міжособистісних відносин ДМО Л. Собчик (1990) для виявлення типу ставлення до людей.

Для обробки отриманої інформації на цьому етапі використовували ряд процедур *якісного та кількісного аналізу емпіричних даних*: феноменологічний аналіз патерну переривання кар'єри в даних інтерв'ю, контент-аналіз причин звільнення з роботи, факторний аналіз компонентів задоволеності кар'єрою, кореляційний аналіз для з'ясування зв'язків між параметрами кар'єрного розвитку та особливостями батьківського виховання, що мали місце в дитинстві.

2.2. Факторна структура чинників задоволеності кар'єрою

Для оцінки задоволеності респондентів власною кар'єрою ми розробили анкету «Задоволеність на робочому місці» - діагностичний зріз, що виявляє безпосередні переживання працівника з приводу його професійної позиції на даному кар'єрному етапі. Це зручний і простий інструмент, що містить перелік 30 важливих складових професійної .

На основі попереднього теоретичного аналізу ми склали список важливих організаційних та психологічних умов, що регулюють кар'єрні процеси: умови праці, зміст виконуваної роботи, завантаженість, власна працездатність, матеріальна винагорода за працю, посада і неформальна роль в організації, взаємини з колегами та керівництвом, організація роботи (чіткість правил і обов'язків, налагодженість робочого процесу), власна компетентність, можливості підвищення кваліфікації та саморозвитку, вплив роботи на особисте життя, престиж професії, соціальна корисність праці, реальнідосягнення у діяльності, відповідність роботи характеру та інтересам, можливість кар'єрного росту, самостійність у прийнятті рішень, складність і цікавість виконуваних завдань, власні зусилля для професійного просування.

Виходячи із змісту факторних навантажень можна представити задоволеність кар'єрою як результат впливу чотирьох латентних факторів, представлених в змісті анкети:

1) *Ресурсне середовище*. Фактор відображає соціальну підтримку та задоволення основних потреб індивіда в організації, провідну роль серед яких відіграє потреба в афіліації – прийнятті, насиченому та відкритому міжособистісному спілкуванні.

2) *Особистісно-професійний прогрес*: можливість професійного просування і особистісного саморозвитку завдяки активним зусиллям самого суб'єкта праці.

3) Причетність до великої справи: складність і цікавість виконуваних завдань, *соціальна корисність праці, престижність професії та організації.*

4) Баланс роботи та життя: гармонійність професійної та позапрофесійної сфери, вплив роботи на інші складові життя індивіда.

5) Описані чинники відображають суб'єктивне сприйняття людиною зовнішніх організаційних умов. Важливо розуміти, що виявлені фактори не є взаємовиключними, частина змінних входить в структуру двох або більше

6) *факторів. Це призводить нас до висновку, що організація роботи (розумність правил та процедур, чіткість обов'язків та їх дотримання* всіма учасниками, налагодженість робочого процесу, тощо) має надзвичайну, глобальну значущість в загальній задоволеності кар'єрою та умовами праці. Цей факт має бути врахований в організаційному управлінні. Відзначимо, що критерії

7) «моя працездатність», «компетентність в професії (знання й уміння)»,

«стартовий рівень професійної освіти та підготовки», «реальні досягнення у професійній діяльності» мають незначні навантаження і не увійшли до факторної структури. Це можна пояснити тим, що ці параметри відображають не зовнішні умови, а особистісні компоненти професійного просування. Є. О. Клімов пише, що, результатом відповідності людини трудовому посту є її успішність і задоволеність обраним кар'єрним шляхом (що виражається у сприятливих душевних станах: бадьорість, гарне самопочуття, приємні емоції від контактів з предметним і суспільним середовищем). задоволеність працею виникає як підсумковий ефект всіх збігів обставин, що відносяться до явищ зовнішньої і внутрішньої винагороди. Незадоволеність роботою, навіть при наявності здібностей, спричиняє ефект часткової профнепридатності [94; 95].

Задоволеність роботою – найбільш показовий параметр, що відображає успіх кар'єрного просування (незалежно від горизонтальної або вертикальної траєкторії).

2.3. Особливості батьківського ставлення в групах з різним рівнем професійної мобільності

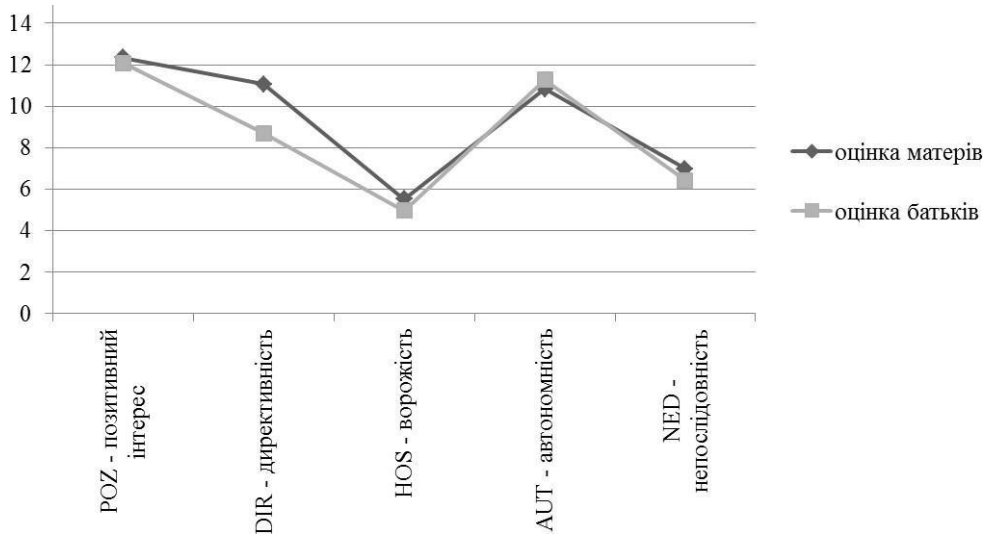
Основним завданням дослідження на цьому етапі був пошук взаємозв'язків між характером батьківського виховання .У попередньому теоретичному огляді ми дійшли висновку, що кар'єрні процеси багато в чому зумовлені впливом батьківського фактору. Стійкі поведінкові патерни, закладені в родинній соціалізації, впливають (усвідомлено або ні) на майбутній професійний вибір та інші важливі рішення щодо побудови кар'єрного шляху. Вплив родини має місце в успадкованих типологічних властивостях, базових

життєвих установках (стосовно успіху, обмежень, бажаного майбутнього) і таких інтегральних особистісних конструктах як рівень домагань, самоефективність, кар'єрні орієнтації, опір професійним стресам та ін. В той же час, сімейний фактор найменш досліджений серед інших складових кар'єрних ресурсів. Безперечно, вплив ранньої соціалізації, сімейних відносин та батьківського прикладу потребує емпіричного дослідження. Найперша перешкода на цьому шляху – брак відповідного інструментарію для збору даних. Крім того, ускладнює завдання відсутність єдиної методологічної основи. Розвиток дитини та ранні впливи дуже по- різному інтерпретовані в окремих психологічних теоріях.Як було зазначено вище, для оцінки сімейного впливу ми використали опитувальник ADOR, що вивчає установки, поведінку і методи вихованнябатьків, якими бачать їх діти. Ми врахували, що безпосередній контакт з батьками у багатьох респондентів перерваний, оскільки відбулася природна сепарація або ж батьки пішли з життя. Наявні діагностичні показники свідчать про суб'єктивні уявлення, своєрідний структурований спогад про ставлення батьків та психологічні конфлікти, що мали місце в дитинстві. Це не зменшує діагностичної цінності отриманої інформації.

Тенденції виховного впливу батьків різної статі дещо відрізняються: загалом матері описані як більш директивні (порівняно з батьками), а батьки – як такі, що надають дітям більшу автономність. Усереднений виховний профіль демонструє перевагу проявів позитивного інтересу та психологічного прийняття з боку батька та матері у дитинстві. Разом з тим у

вибірці достатньо виражені протилежні за змістом тенденції: надання автономності дитині та директивності батьків.

Отримані групові норми дають змогу інтерпретувати індивідуальні показники батьківського ставлення та виявити респондентів, чиї проблеми кореняться в сімейній сфері. Загалом лише 15 осіб з усієї вибірки (тобто 13,8 %) мають цілком благополучні результати за тестом батьківської поведінки. Переважна більшість (86,2 %) демонструють один або декілька діагностичних параметрів, що свідчать про відхилення сімейної ситуації в дитинстві: психологічне неприйняття, прояви суворого контролю, непослідовність виховання з боку батьків. Найбільш характерні проблемні дитячі спогади пов'язані з проявами ворожості в родині (22,2 % опитаних відзначають таку поведінку з боку матері, 21,9 % – з боку батька); автономністю матері (19,4 % опитаних), батьківською директивністю (18,8 %) та непослідовністю (15,6 %). Ці факти підтверджують важливість вивчення та врахування батьківського фактору в організаційному консультуванні.



. Усереднені профілі батьківського виховання за ретроспективною оцінкою дорослих осіб (N=108)

Стосовно отриманих кількісних змінних ми провели ***кореляційний***

аналіз та виявили лінійні взаємозв'язки з рядом параметрів, що стосуються кар'єрних процесів та внутрішніх ресурсів професійного розвитку особистості (загалом 60 змінних). Зазвичай кореляційне дослідження не дає досліднику право робити висновки про причинно-наслідкові зв'язки. Але в даному випадку ми аналізуємо події, чітко розведені у часі, і це дає нам можливість аналізувати результати та давати їх інтерпретацію саме з позиції формувального впливу. Отже, використані процедури дозволяють нам розглядати батьківські виховні позиції як детермінанти кар'єрного розвитку особистості.

Задоволеність власною кар'єрою та рівень професійного вигорання достовірно пов'язані з численними характеристиками *ставлення матері до дитини*; при цьому щодо поведінки батька таких зв'язків не виявлено або їх дуже небагато.

Характерно, що материнська установка на автономність жодним чином не впливає на вибір конкретного шляху професійного просування (кар'єрні орієнтації), вона визначає саме загальну позитивну оцінку результату цього процесу. Отже, отримуючи максимальну свободу дій, особистість рухається лише відомим їй способом, слідує власним прагненням та цінностям, що забезпечує достатню задоволеність професійним самоздійсненням.

Позитивний інтерес з боку матері, ступінь психологічного прийняття дитини не має прямого впливу на кар'єрні процеси. Вочевидь, цей вплив є опосередкованим – через загальне психологічне благополуччя особистості, зокрема *позитивне самоприйняття*. Якщо батьки психологічно приймають дитину, емоційно розуміють та співчувають їй, чуйно відгукуються на її потреби, вони тим самим створюють впевненість в тому, що вона потрібна та цікава іншим людям, гідна успіху та має всі потрібні якості для досягнення поставлених життєвих цілей. підтверджує, що психологічне прийняття з боку матері формує особистість, котра позитивно

ставиться до себе, знає і приймає хороші і погані свої якості. Така людина позитивно оцінює як власне минуле, так і теперішню ситуацію, в тому числі ситуацію кар'єрного розвитку.

Директивність матерів проявляється в жорсткому безперервному контролі, частому застосуванні батьківської влади, перевірок та покарань задля того, щоб в будь-який спосіб виключити неправильну поведінку дитини. При цьому матір бере на себе відповідальність за все, що зробила, робить і буде робити дитина. ***Ворожість матерів*** – емоційна дистанція в сімейному середовищі, надмірна строгість в стосунках, підозріле і нетерпиме ставлення, схильність до надмірної критики (в тому числі і в очах оточуючих), намагання змінити,«поліпшити» власну дитину. В результаті, вже в ранньому віці у людинискладається стійке враження, що її ненавидять, нею нехтують, що вона робить все не так, як потрібно. ***Непослідовність материнської поведінки*** оцінюється як чергування прийняття та відкидання, суворого та ліберального стилю виховання. У дорослому житті ця тенденція прямо корелює із редукцією професійних досягнень, що у свою чергу, суттєво знижує рівень професійного самоздійснення та задоволеність кар'єрою.Отримані кореляції призводять до висновку, що материнське ставлення у ранньому дитинстві не впливає на конкретні вектори кар'єрних орієнтацій, але зумовлює загальний життєвий сценарій і довіру до зовнішнього світу. В контексті кар'єрного розвитку особливу значущість має формування самоцінності та самоідентифікації людини як «вартої та здатної на щось». Це генеральний фактор побудови комфортного життєво-професійного просторута емоційного залучення у працю. Саме материнська поведінка (ставлення до дитини) визначає здатність отримувати задоволення від професійної діяльності, самоздійснюватись у ній, досягаючи відчутних успіхів.

Стосовно **поведінки батька як фактору кар'єрного розвитку** виявлена значно менша кількість кореляцій. В першу чергу вони стосуються

кар'єрних орієнтацій, тобто вибору конкретних шляхів і векторів професійного самоздійснення:

- *Позитивне ставлення батька* (безумовне прийняття незалежно від власних очікувань та успіхів дитини) негативно корелює з установкою на підприємництво. Отже, бажання індивіда працювати на себе, долаючи труднощі та ризики, можна розглядати як приховане прагнення привернути інтерес і увагу батька, втрачену у ранньому дитинстві.

- *Директивність батька* пов'язується з уявленнями про належну поведінку та місце людини у суспільстві. Це може виражатися у директивному контролюванні поведінки дитини (авторитет на основі фактичних досягнень тадомінантного стилю спілкування), або в якості образу «твердої чоловічої руки», що спрямовує дитину на «істинний шлях». В нашому дослідженні цей показник від'ємно корелює з самооцінкою досягнення поставлених професійних цілей , тобто діти директивних батьків переконані, що вони досягаю поставлених цілей надто рідко і повільно. Виявлена залежність, з одного боку, є стимулюючим фактором кар'єрного розвитку, адже відомо, що певний рівень незадоволеності успіхами мотивує людину до подальшого просування. Але така мотивація працює тільки при наявності відповідних цілей та зусиль.

Ворожість батька негативно позначається на самооцінці рівня досягнення поставлених професійних цілей та суттєво впливає на формування кар'єрних орієнтацій. Чим більше дитячих спогадів пов'язано з батьківським відторгненням, тим більший прояв має вертикальна спрямованість кар'єрних орієнтацій (професійна та організаторська компетентність, автономія, підприємництво), що, вочевидь, носить компенсаторний характер.

- Надання ранньої *автономії* дитині з боку батька переважно сприятливо впливає на кар'єрний розвиток: позитивно корелює з орієнтацією на служіння, а отже – обранням місця роботи, що відповідає цінностям та

життєвим цілям особистості . З іншого боку, подібна кар'єрна орієнтація може носити захисний характер – це своєрідний спосіб компенсувати байдужість батьків та дефіцит відгуку на власні потреби у дитинстві, подолати відчуття непотрібності.

- *Непослідовність батьківської поведінки* негативно позначається на зовнішньопрофесійному самоздійсненні та досягненні поставлених професійних цілей. Ці кореляції ми розглядаємо як опосередковані більш загальним латентним фактором: непослідовність в батьківсько-дитячих стосунках позбавляє людину відчуття стабільності навколишнього світу, формує психологічний інфантилізм.

Таким чином, результати кореляційного аналізу призводять до висновку, що роль виховної поведінки батька як фактору кар'єрного розвитку полягає у формуванні ціннісного поля конкретних кар'єрних орієнтацій особистості (тобто уявлень про найбільш вартий життєвий успіх), а також у впливі на мотивацію успіху та здатність досягнення поставлених професійних цілей. Суворий контроль, покарання відторгненням, надвимогливість і постійне невдоволення, скептичне ставлення до досягнень дитини, непослідовність виховних впливів з боку батька в дитинстві суттєво позначається на кар'єрному розвиткові дорослої людини. Орієнтованість на вертикальну кар'єру при цьому поєднується з глобальною незадоволеністю власними досягненнями (що може бути наслідком занадто критичного само ставлення або свідчити
про реальну нездатність досягати поставлених цілей).

Отримані результати підтверджують і доповнюють дані попереднього дослідження І. М. Кучманич (2010), присвяченого розвитку домагань у сімейних взаєминах. Виявлено, що на розвиток мотивації досягнення впливає якість прихильності (надійно прив'язані діти демонструють впевненість у собі,наполегливість); підтримка автономії дитини, збалансованість покарання і винагороди; інтелектуальна стимуляція. Емоційна близькість між членами

сім'ї, підтримка в ситуаціях успіху та невдач дозволяє дитині надалі почуватися впевнено, ставити перед собою складні завдання. Конструктивна реорганізація сім'ї при зіткненні з життєвими проблемами зумовлює розвиток навичок аналізу власних успіхів і невдач, загальну адекватність домагань. Отже, у взаємодії з батьками дитина уточнює й формує уявлення про себе, патерни постановки мети та шляхи її реалізації [113].

В дисертації А. А. Жданович (2008) показано, що вибір вертикальної кар'єрної орієнтації характерний для юнаків, які виховувалися матерями з незакінченою вищою освітою, натомість перевага горизонтальної кар'єрної орієнтації характерна для студентів, задоволених своїм професійним вибором, які виховувалися матерями із завершеною середньою і вищою освітою . Ціфакти є додатковим підтвердженням нашого висновку про те, що вертикальна кар'єра може мати в основі компенсаторні механізми.

Окрім прямого впливу на кар'єрні процеси, особливості виховної позиції і ставлення батьків визначають ряд важливих особистісних характеристик – ***внутрішніх ресурсів соціально-професійного просування***. Виявлені кореляції уточнюють та підтверджують зроблені вище висновки. Поведінка матері має всеосяжний вплив на формування особистості: на загальне психологічне благополуччя (задоволення собою та обставинами власного життя), на установки щодо власної ефективності, на обрання стратегій подолання в ситуаціях життєвих труднощів та загальну життєстійкість; на поведінку в міжособистісних стосунках. Вплив батька на ці чинники менш глобальний та виразний.



Рис. 2.Кореляційна плеяда показника узгодженості батьківських впливів (близькість змінних та товщина риски означає силу кореляційних зв'язків: $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$; пунктирною лінією позначені від'ємні кореляції).

Таким чином, результати дослідження доводять, що особливості виховної позиції батька і матері у дитинстві впливають на кар'єру дорослої людини. Це потрібно враховувати як при побудові персональних професійних планів, так і в роботі кадрового психолога організації. Виявленні закономірності потребують подальшого вивчення та уточнення, актуалізують питання надання психологічної допомоги в досягненні кар'єрних цілей.

2.4.Вплив сімейних настанов та батьківського фактору на кар'єрні процеси

Стійкі поведінкові патерни, закладені в родинній соціалізації, впливають (усвідомлено або ні) на майбутній професійний вибір та інші важливі рішення щодо побудови кар'єрного шляху. Вплив родини має місце в успадкованих типологічних властивостях, базових життєвих установках (стосовно успіху,обмежень, бажаного майбутнього) і таких інтегральних особистісних конструктах як рівень домагань, самоефективність, кар'єрні орієнтації, опір професійним стресам та ін. В той же час, сімейний фактор найменш досліджений серед інших складових кар'єрних ресурсів. Безперечно, вплив ранньої соціалізації, сімейних відносин та батьківського прикладу потребує емпіричного дослідження. Найперша перешкода на цьому шляху – брак відповідного інструментарію для збору даних. Крім того, ускладнює завдання відсутність єдиної методологічної основи. Розвиток дитини та ранні впливи дуже по-різному інтерпретовані в окремих психологічних теоріях.

Для оцінки сімейного впливу використали опитувальник ADOR, що вивчає установки, поведінку і методи виховання батьків, якими бачать їх діти. Ми врахували, що безпосередній контакт з батьками у багатьох респондентів перерваний, оскільки відбулася природна сепарація або ж батьки пішли з життя. Наявні діагностичні показники свідчать про суб'єктивні уявлення, своєрідний структурований спогад про ставлення батьків та психологічні конфлікти, що мали місце в дитинстві. Це не зменшує діагностичної цінності отриманої інформації. Задоволеність власною кар'єрою та рівень професійного вигорання достовірно пов'язані з численними характеристиками ставлення матері до дитини; при цьому щодо поведінки батька таких зв'язків не виявлено або їх дуже небагато.Розглянемо отримані кореляції більш детально та дамо їх інтерпретацію:

1) Автономність матері – єдина змінна, що позитивно корелює з оцінкою задоволеності власною кар'єрою. Отже, якщо мати надає дитині стільки свободи, скільки та потребує; не вимагає дозволу або домовленостей стосовно того, куди і наскільки йде дитина, що вона має робити і як вона має поводитись у власному просторі; якщо мати легко прощає дитину; дозволяє їй самій обирати улюблену справу, то в майбутньому такі дорослі будують кар'єру із максимальним задоволенням для себе. Цікаво, що з точки зору психології розвитку такий стиль виховання не розглядається як сприятливий: матір практично усувається від виховних впливів, через це сприймається як невимоглива, поблажлива, незалучена до справ дитини. Проте результати проведеного опитування переконливо свідчать, саме такий (незалежний) стиль виховання формує здатність у дорослому віці самостійно обирати життєвий і професійний шлях та комфортно влаштовуватись на ньому.

Характерно, що материнська установка на автономність жодним чином не впливає на вибір конкретного шляху професійного просування (кар'єрні орієнтації), вона визначає саме загальну позитивну оцінку результату цього процесу. Отже, отримуючи максимальну свободу дій, особистість рухається лише відомим їй способом, слідує власним прагненням та цінностям, що забезпечує достатню задоволеність професійним самоздійсненням.Значуще негативно позначаються на загальній задоволеності власним кар'єрним розвитком такі материнські прояви як непослідовність виховних практик , ворожість і відстороненість від дитини , директивність та суворий контроль.

2) Позитивний інтерес з боку матері, ступінь психологічного прийняття дитини не має прямого впливу на кар'єрні процеси. Але ця змінна позитивно корелює з одним із компонентів професійного самоздійснення – задоволенням власними досягненнями. Вочевидь, цей вплив є опосередкованим – через загальне психологічне благополуччя особистості, зокрема позитивне самоприйняття. Якщо батьки психологічно приймають дитину, емоційно

розуміють та співчувають їй, чуйно відгукуються на її потреби, вони тим самим створюють впевненість в тому, що вона потрібна та цікава іншим людям, гідна успіху та має всі потрібні якості для досягнення поставлених життєвих цілей.

Директивність матерів проявляється в жорсткому безперервному контролі, частому застосуванні батьківської влади, перевірок та покарань задля того, щоб в будь-який спосіб виключити неправильну поведінку дитини.

4) Ворожість матерів – емоційна дистанція в сімейному середовищі, надмірна строгість в стосунках, підозріле і нетерпиме ставлення, схильність до надмірної критики (в тому числі і в очах оточуючих), намагання змінити,«поліпшити» власну дитину. В результаті, вже в ранньому віці у людини складається стійке враження, що її ненавидять, нею нехтують, що вона робить все не так, як потрібно. В дорослому віці це проявляється в редукції професіоналізму та нездатності отримати задоволеність власними професійними досягненнями . Навіть за сприятливих зовнішніх умов, при наявності об’єктивних успіхів та результатів така особа не має внутрішнього ресурсу для кар’єрного просування через низьку самооцінку, невпевненість у собі та тривожність: вона не вірить в ефективність власних зусиль і у свою знатність керувати середовищем.

5) Непослідовність материнської поведінки оцінюється як чергування прийняття та відкидання, суворого та ліберального стилю виховання. У дорослому житті ця тенденція прямо корелює із редукцією професійних досягнень , що у свою чергу, суттєво знижує рівень професійного самоздійснення та задоволеність кар’єрою .

Отримані кореляції призводять до висновку, що материнське ставлення у ранньому дитинстві не впливає на конкретні вектори кар’єрних орієнтацій, але зумовлює загальний життєвий сценарій і довіру до зовнішнього світу. В контексті кар’єрного розвитку особливу значущість має формування самоцінності та самоідентифікації людини як «вартої та здатної на щось». Це

генеральний фактор побудови комфортного життєво-професійного простору та емоційного залучення у працю. Саме материнська поведінка (ставлення до дитини) визначає здатність отримувати задоволення від професійної діяльності, самоздійснюватись у ній, досягаючи відчутних успіхів. Стосовно поведінки батька як фактору кар'єрного розвитку виявлена значно менша кількість кореляцій . В першу чергу вони стосуються кар'єрних орієнтацій, тобто вибору конкретних шляхів і векторів професійного самоздійснення:

- Позитивне ставлення батька (безумовне прийняття незалежно від власних очікувань та успіхів дитини) негативно корелює з установкою на підприємництво . Отже, бажання індивіда працювати на себе, долаючи труднощі та ризики, можна розглядати як приховане прагнення привернути інтерес і увагу батька, втрачену у ранньому дитинстві.

- Директивність батька пов'язується з уявленнями про належну поведінку та місце людини у суспільстві. Це може виражатися у директивному контролюванні поведінки дитини (авторитет на основі фактичних досягнень та домінантного стилю спілкування), або в якості образу «твердої чоловічої руки», що спрямовує дитину на «істинний шлях». В нашому дослідженні цей показник від'ємно корелює з самооцінкою досягнення поставлених професійних цілей , тобто діти директивних батьків переконані, що вони досягаю поставлених цілей надто рідко і повільно. Виявлена залежність, з одного боку, є стимулюючим фактором кар'єрного розвитку, адже відомо, що певний рівень незадоволеності успіхами мотивує людину до подальшого просування. Але така мотивація працює тільки при наявності відповідних цілей та зусиль щодо їх досягнення.

- Ворожість батька негативно позначається на самооцінці рівня досягнення поставлених професійних цілей та суттєво впливає на формування кар'єрних орієнтацій. Чим більше дитячих спогадів пов'язано з батьківським відторгненням, тим більший прояв має вертикальна спрямованість кар'єрних орієнтацій (професійна та організаторська компетентність, автономія,

підприємництво), що, вочевидь, носить компенсаторний характер.

- Надання ранньої автономії дитині з боку батька переважно сприятливо впливає на кар'єрний розвиток: позитивно корелює з орієнтацією на служіння, а отже – обранням місця роботи, що відповідає цінностям та життєвим цілям особистості . З іншого боку, подібна кар'єрна орієнтація може носити захисний характер – це своєрідний спосіб компенсувати байдужість батьків та дефіцит відгуку на власні потреби у дитинстві, подолати відчуття непотрібності.

- Непослідовність батьківської поведінки негативно позначається на зовнішньопрофесійному самоздійсненні та досягненні поставлених професійних цілей . Ці кореляції ми розглядаємо як опосередковані більш загальним латентним фактором: непослідовність в батьківсько-дитячих стосунках позбавляє людину відчуття стабільності навколишнього світу, формує психологічний інфантилізм.

Таким чином, результати кореляційного аналізу призводять до висновку, що роль виховної поведінки батька як фактору кар'єрного розвитку полягає у формуванні ціннісного поля конкретних кар'єрних орієнтацій особистості (тобто уявлень про найбільш вартий життєвий успіх), а також у впливі на мотивацію успіху та здатність досягнення поставлених професійних цілей. Суворий контроль, покарання відторгненням, надвимогливість і постійне невдоволення, скептичне ставлення до досягнень дитини, непослідовність виховних впливів з боку батька в дитинстві суттєво позначається на кар'єрному розвиткові дорослої людини. Орієнтованість на вертикальну кар'єру при цьому поєднується з глобальною незадоволеністю власними досягненнями (що може бути наслідком занадто критичного само ставлення або ж свідчити про реальну нездатність досягати поставлених цілей). Виявлено, що на розвиток мотивації досягнення впливає якість прихильності (надійно прив'язані діти демонструють впевненість у собі, наполегливість); підтримка автономії дитини, збалансованість покарання і винагороди; інтелектуальна стимуляція. Емоційна близькість між членами сім'ї,

підтримка в ситуаціях успіху та невдач дозволяє дитині надалі почуватися впевнено, ставити перед собою складні завдання. Конструктивна реорганізація сім'ї при зіткненні з життєвими проблемами зумовлює розвиток навичок аналізу власних успіхів і невдач, загальну адекватність домагань. Отже, у взаємодії з батьками дитина уточнює й формує уявлення про себе, патерни постановки мети та шляхи її реалізації [113].

В дисертації А. А. Жданович (2008) показано, що вибір вертикальної кар'єрної орієнтації характерний для юнаків, які виховувалися матерями з незакінченою вищою освітою, натомість перевага горизонтальної кар'єрної орієнтації характерна для студентів, задоволених своїм професійним вибором, які виховувалися матерями із завершеною середньою і вищою освітою . Ці факти є додатковим підтвердженням нашого висновку про те, що вертикальна кар'єра може мати в основі компенсаторні механізми.

Окрім прямого впливу на кар'єрні процеси, особливості виховної позиції і ставлення батьків визначають ряд важливих особистісних характеристик – внутрішніх ресурсів соціально-професійного просування. Виявлені кореляції уточнюють та підтверджують зроблені вище висновки. Поведінка матері має всеосяжний вплив на формування особистості: на загальне психологічне благополуччя (задоволення собою та обставинами власного життя), на установки щодо власної ефективності, на обрання стратегій подолання в ситуаціях життєвих труднощів та загальну життєстійкість; на поведінку в міжособистісних стосунках. Вплив батька на ці чинники менш глобальний та виразний.

Доводять, що особливості виховної позиції батька і матері у дитинстві впливають на кар'єру дорослої людини. Виявленні закономірності потребують подальшого вивчення та уточнення, актуалізують питання надання психологічної допомоги в досягненні кар'єрних цілей.

2.5. Феноменологічний аналіз поведінкових патернів, що зумовлюють траєкторію кар'єрного розвитку

При проведенні інтерв'ю та фіксації об'єктивних параметрів розвитку кар'єри, ми виділили у вибірці два поведінкові патерни, що якісно відрізняються: патерн переривання та патерн стабільності робочого місця. Кожний представлений у 12 % опитаних.Патерн переривання кар'єри властивий особам, які легко змінюють роботу та вид діяльності, переходять з посади на посаду і не затримуються надовго на певному місці. Внутрішні причини такої поведінки можуть бути різноманітні: цілеспрямоване кар'єрне просування заздалегідь спрямованою траєкторією; спонтанний перехід на роботу, що більше відповідає нагальним потребам особистості, «пошук себе» і слідування внутрішньому поклику; навіть неусвідомлювані внутрішні потяги (одна з респонденток емоційно висловилась: «Я взагалі більше трьох років на одному місці не працюю!»). Такі особи чутливо реагують на зовнішні фактори, що спонукає їх до зміни умов праці, оскільки вони схильні терпіти умови, які їх не влаштовують – в такому випадку вони здатні кинути роботу навіть без попереднього пошуку варіантів працевлаштування (зробити паузу в кар'єрі). Їх професійні та життєві перспективи не є тривалими (1-4 роки) або ж мають віддалений грандіозній образ-ідеал. Вони не бояться будь-якої праці і не обов'язково працюють за фахом. Часто «випробовують себе» в різних, кардинально відмінних діяльностях, для них характерна професійна переорієнтація та перенавчання в зрілому віці Приклад такої професійної траєкторії: інженер (перша освіта) – швачка –

художниця (друга освіта) – викладач – продавчиня – приватний підприємець.

Патерн переривання може бути визначений за наступними критеріями:

- зміна роботи або посади частіше, ніж раз на 3-4 роки;
- одноразова або неодноразова кардинальна зміна роду діяльності впродовж професійного шляху, навчання новій професії;
- внутрішні психологічні причини зміни роботи (які важливіші за зовнішні фактори та умови праці); оцінка успішності кар'єри за суб'єктивними критеріями;
- відданість організації присутня, доки особисті та корпоративні цілі співпадають; у разі розходження власні цінності однозначно пріоритетні;
- вияв патерну переривання в інших життєвих сферах (розлучення, переїзд в інше місто або країну, тощо).

Патерн стабільності (прив'язаності до робочого місця) властивий працівникам, котрі працюють на одному місці протягом тривалого часу, хоча можуть змінювати посади, поступово збільшуючи майстерність в межах своєї професійної сфери. Як правило, ці фахівці віддані організації, здатні поступатися власним комфортом, цінностями та життєвими принципами заради корпоративних цілей. Зміна місця роботи можлива внаслідок впливу нездоланих зовнішніх факторів (ліквідація підприємства або вимушена зміна всього способу життя) і є для людини сильним стресом. Успішність кар'єри вимірюється переважно зовнішніми критеріями, відповідно до соціально- культурних нормам та стереотипів. Життєві перспективи таких осіб тісно поєднані з професійними планами і розраховані на тривалий період (людина передбачає навіть свій вихід на пенсію з конкретної посади).

Для організаційного психолога має практичну важливість вивчення причин звільнення з роботи. Оскільки ця подія в житті опитуваних траплялася

неодноразово, ми зібрали пояснення стосовно 527 випадків звільнення та провели їх контент-аналіз. В цьому випадку ми долучили до загальної вибірки 20 жінок, які колись плідно працювали, але перервали кар'єру на користь домашнього господарювання (вік 30-56 років). Отримана картина дозволяє скласти загальне уявлення про значущі чинники, що призводять до переривання кар'єри .

Окремий інтерес представляють гендерні аспекти звільнення або зміни роботи: крім очевидних причин призупинення професійного просування, пов'язаного з народженням дітей, виявлені внутрішні спонукальні чинники кар'єрного розвитку (як в аспекті просування, так і призупинення). Для чоловіків таким виступає соціальна роль «годувальника родини», що актуалізує потребу у високому заробітку і робить її провідною у прийнятті кар'єрних рішень. Для жінок виявилися значущими міжособистісні аспекти професійних відносин: вони гостріше реагують на конфліктні стосунки з колегами, для них порівняно більш важливим є сприятливий психологічний клімат у колективі.

Як видно з результатів контент-аналізу, внутрішні чинники займають вагоме місце серед причин звільнення з роботи, і головний серед них – відсутність відчуття професійного успіху, реалізованості, потрібності. У ряді випадків (10 % спостережень) фахівці навіть погоджуються на нижчу посаду і оплату праці заради того, що займатися цікавою та потрібною діяльністю.

У зв'язку з цим слід згадати позицію О. В. Рудюк (2012), що визначає як кризову ситуацію професіогенезу будь-яку неможливість самоздійснення особистості в професії. Ініціювати кризи можуть професійна незатребуваність, неможливість розвитку в трудовій сфері . І. В. Сингаївська (2014) наголошує, що професійна успішність визначається реалізованістю поставлених цілей, що у свою чергу, суттєво впливає на рівень професійної самореалізації особистості і дозволяє відбутися процесу самоідентифікації . Важливо пам'ятати, що праця є провідною діяльністю у дорослому віці, отже визначає формування

психологічних новоутворень та загальний розвиток особистості (з можливістю деградації включно). Р. А. Ахмеров (1994) пояснює біографічні кризи як форми переживання людиною непродуктивності свого життя: нереалізованість (суб'єктивне негативне переживання життєвої програми), спустошеність (душевна втома і відсутність досягнень), безперспективність (відсутність перспектив професійного росту, реальних планів на майбутнє). Ці кризові стани можуть проявлятися різною мірою і поєднуватись, супроводжуючись серйозними порушеннями фізичного та психічного здоров'я . Є підстави вважати, що відчуття затребуваності, яке включає в себе, з одного боку, максимальну реалізацію власних здібностей й умінь, а з іншого – їх суспільне визнання і підтвердження, є основним рушійним фактором професійного розвитку та особистісного благополуччя. Зміни кар’єрних траєкторії (навіть вимушені) в більшості випадків призводять до суттєвого поліпшення умов праці та загальної задоволеності життям. Це призводить нас до розуміння переривання як одного із необов’язкових, але поширених атрибутів розвитку кар’єри – розвитку як нелінійного, багатовекторного, нерівномірного процесу, властивого постіндустріальному та кризовому суспільству. Переривання тимчасово виводить людину з поля однозначного впливу організації (професійного середовища, вимог діяльності), в цей момент відбувається осмислення власного шляху та розширення можливих кар’єрних альтернатив. Вибір та рішення на цьому етапі – це також важлива частина розвитку особистості, зокрема, уточнення цінностей, сенсів та життєвих перспектив.

Можна припустити, що переривання кар’єри батьками та прабатьками засвоюється дитиною як шаблон поведінки, один з прийнятних, ефективних способів вирішення життєвих криз. В індивідуальних історіях респондентів ми простежили зв’язки з батьківськими історіями, що стосуються не тільки кількісних параметрів переривання кар’єри, але й провідних причин, які змушують людину шукати нове місце. Серед них: наслідування сфери діяльності або професії одного з батьків; спосіб побудови кар’єри (вірність роботодавцю чи

перманентний пошук кращих умов); тенденція «шукати себе», своє призначення; прийняття або неприйняття «жорсткої» управлінської системи, реакція на тиск керівництва; наслідування від матері до дочки ставлення до заміжжя як вагомої причини переривання кар'єри (або навпаки), тривалість догляду за дітьми; гострота переживань з приводу вимушеного безробіття; прагнення до освіти і самоосвіти. Отже, професійний шлях батьків є моделлю, на основі якої людина будує власну кар'єрну траєкторію. Це проявляється в уявленнях про успіх, якого варто прагнути та про прийнятні засоби його досягнення, у висоті «кар'єрної стелі», а також через вибір характеру діяльності: від безпосереднього наслідування професії до більш тонких проявів – як, наприклад, перехід з роботи в організації до самозайнятості.

Безсумнівно, що дослідження сімейної біографії дає організаційному психологу нові можливості для прогнозу поведінки працівника та надання йому адресних рекомендацій в ситуаціях професійних криз. При організації подібного інтерв'ю слід звертати увагу на наступні моменти:

- відомі суб'єкту факти переривання кар'єри у батьків, їх загальна кількість та вік, в якому вони відбулися,
- причини зміни діяльності та місця роботи у батьків,
- ставлення респондента до цих подій (береться до уваги як вербальна, так і невербальна інформація),
- формування життєвого сценарію в контексті моделі «переможець – переможений».

Таким чином, багаторазова зміна місць роботи в трудовій книжці або резюме – достатній привід для того, щоб діагностувати «патерн переривання» як специфічний спосіб побудови кар'єрного шляху. Вивчення психологічних особливостей фахівців, які мають схильність до переривання – актуальна задача організаційної психології. На наступному етапі дослідження ми виділили у вибірці групи осіб з вираженим патерном переривання та патерном стабільності

кар’єри та здійснили їх порівняльний аналіз.

Висновки до другого розділу

1. На задоволеність кар’єрою впливає рід організаційних умов: ресурсне середовище, що надає соціальну підтримку та забезпечує основні потребиіндивіда; можливість професійного та особистісного росту; соціальна корисність і престиж професії; позитивний вплив роботи на інші складові життя; чітка та розумна організація робочих процесів.

2. Значущість батьківського фактору підтверджує велика кількість кореляцій між параметрами виховного ставлення і кар’єрними процесами. *Вплив батька* полягає у формуванні конкретних кар’єрних орієнтацій, мотивації успіху і здатності досягати поставлених цілей. *Материнська поведінка* прямо не впливає на вибір конкретного шляху, але визначає загальну здатність отримувати задоволення від професійної діяльності. Виховна позиція матері зумовлює особистісні ресурси професійного просування: психологічне благополуччя, установки щодо власної ефективності, обрання стратегій подолання труднощів, життєстійкість;

поведінку в міжособистісних стосунках.

3. Два поведінкові феномени визначають протилежні траєкторії

кар’єрного розвитку: патерн переривання та патерн стабільності робочого місця. В результаті порівняльного аналізу психологічних рис професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб виявлено:

- Мобільна група має найвищі показники *самоефективності* та *професійного самоздійснення*.

- Процес *знаходження «якорів кар'єри»* має специфічні особливості в групах з різним патерном переривання. Стабільність зумовлена потребою в збалансованому і безпечному стилі життя; цей тип кар’єри дає можливість нарощувати професійну компетентність. Мобільність дозволяє людині реалізувати особистісно-професійний потенціал, уникаючи обмежень свободи.

- Для осіб, які часто змінюють місце роботи, характерний швидкий розвиток синдрому *професійного вигорання* з виразними суб’єктивно-значущими наслідками. Емоційне напруження є фоновим станом при стабільному перебуванні на одному робочому місці більше 10 років, але стрес не накопичується до критичного рівня (як стимул до кардинальних змін) черезвикористання захисних стратегій.

- Професійну мобільність супроводжує висока *життєстійкість*, що визначає готовність здійснити вибір, обрати незвичну соціальну роль і ситуацію невизначеності, прийняти наслідки своїх рішень.

- Представники стабільної групи несхильні до позитивної переоцінки, переосмислення проблеми як способу набуття корисного досвіду та стимулу особистісного зростання. Вони уникають негативних переживань за рахунок ухилення, ігнорування наявних труднощів. Це знижує життєстійкість і суттєвообмежує кар’єрні можливості.

- Відмінність професійно-мобільних осіб – загострена чутливість до стресогенних факторів, напруженість механізмів адаптації через знижену здатність до емоційного дистанціювання та відчуття провини. Висока залученість в проблему сприяє швидкому емоційному вигоранню. У разі

неможливості конструктивно подолати ситуацію, ці особи вміють дивитись наситуацію ширше, знаходити позитивні аспекти надбаного досвіду.

- Професійно-мобільні особи характеризуються тенденцією до лідерства ідомінування, орієнтованістю на себе, схильністю до суперництва, завзятістю увідстоюванні власної точки зору, прямолінійністю, незалежністю думки.

- Провідними компонентами *психологічного благополуччя* у професійно- мобільних осіб виступають особистісний ріст та автономія; в стабільній групі

– це керування середовищем і наявність досяжних життєвих цілей.

РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОГРАМИ ПОДОЛАННЯ ПРОБЛЕМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

3.1. Кар'єрні орієнтації сучасної особистості

Для активного професійного розвитку, реалізації кар'єрних цілей особистості головною передумовою є усвідомлення своєї індивідуальності, встановлення відповідності власних особливостей вимогам обраної професійної діяльності та цілеспрямований розвиток професійно-значущих якостей і задатків.

У залежності від поставлених перед людиною завдань щодо професійної самоактуалізації, розрізняють такі фази, етапи стадії кар'єро орієнтованого розвитку особистості [76].

1- стадія – розвитку мрій та відкриттів (від народження до 21 року). Людина перебуває в ролі школяра, студента, учня на виробництві. Завдання цієї стадії зводяться до виявлення даним індивідом своїх інтересів і потреб, перетворення фантазій у реальні уявлення про професію та набуття відповідних знань і вмінь.

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

3- стадія – основного курсу набуття досвіду (16 – 25 років). Завдання стадії: подолати перший шок від дійсності, адаптуватися до конкретного місця праці, адекватно сприймаючи професійні реалії.

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

5- стадія – початку середнього етапу кар'єри (старше 25 років). Роль повноцінного члена організації. Завдання: вибрати спеціалізацію, усвідомити професійну відповідальність, продовжувати навчання і підвищувати своюкваліфікацію, реалізовуючи плани подальшого кар'єрного розвитку.

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

7- астадія – кінця кар'єри працівника, який не виконував управлінську функцію. Діяльність за лінійною схемою. Завдання: усвідомити функцію наставника, розширювати інтереси й уміння на базі власного досвіду.

8- стадія – кінця кар'єри працівника, який виконував управлінську функцію. Завдання: використати свої уміння і здібності щодо прогностичного розвитку організації та розвитку здібностей перспективних співробітників.

9- стадія – поступового припинення діяльності. Завдання: навчитися розуміти, що власний вплив і відповідальність зменшуються, знайти собі нову роль, характерну для ситуації зниження компетентності і

мотивації, навчитися жити не тільки інтересами професійної діяльності.

10- стадія –виходу на пенсію. Завдання: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість [116, 122, 22].

Професійна самоактуалізація – це становлення власної професійної ролі, професійного образу «Я» особистості, куди входять і професійний імідж, і індивідуальний стиль діяльності. Для професійної актуалізації особистості важливим є здатність до визначення власних професійних перспектив і цілей, шляхів їх досягнення, можливість подальшого професійного розвитку.

Кар'єрні досягнення людини багато в чому залежать від рівня її особистісного професійного розвитку.

Тут мають значення такі аспекти, як:

1) кваліфікація – рівень підготовленості до певного виду діяльності;

2) мотивація щодо здійснення професійних дій, само мотивація, яка безпосередньо пов'язана з основними цінностями людини і не завжди співвідносна з реаліями закладу праці;

3) соціалізація – стосується, насамперед, неформальної культури даного закладу праці (неписані правила і звичаї), що може стати перешкодою для розвитку особистості. Існує ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, котра може становити загрозу становищу представників організації;

4) реалізація – безпосередньо пов'язана з аспектом соціалізації.

Варто зазначити, що професійна самоактуалізація сучасного фахівця істотним чином залежить від усвідомлення особистісного сенсу, реалізації цілей і мотивів у виконанні професійних функцій в умовах ринкового середовища. Професійний успіх визначається, передусім, активністю самого суб'єкта в тому чи іншому виді діяльності. Він сам обирає професію, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує професійну кар'єру і реалізовує власний особистісний та інтелектуальний потенціал.

Обидва плани розвитку здійснюються впродовж усього професійного і життєвого шляху людини. Кар'єроорієнтований підхід сприяє активній самоактуалізації, підвищує самооцінку, рівень мотивації та ефективність праці особистості в тій чи іншій галузі діяльності [77, 55].

Як свідчать результати наших досліджень , переважна більшість майбутніх фахівців на ринку праці має певні труднощі увиборі професії та в подальшому професійному становленні. Можна виділити низку типових психологічних проблем, пов'язаних із професійним становленням сучасної особистості. До них, насамперед, належать:

– неузгодженість реальної та ідеальної мотивації щодо професійноїсамоактуалізації особистості в сучасних умовах праці.

– неадекватна самооцінка власних здатностей та можливостей.

На нашу думку, істотним для кар'єроорієнтованого підходу в підготовці майбутніх фахівців є застосування компетентнісних технологій навчання, що орієнтуються на успішний професійний розвиток особистості, передбачаючи системне відтворення в навчальному процесі реальних умов професійної діяльності, оновлення змісту, форм і методів професійного навчання, спрямованого на формування ціннісно-мотиваційної складової та відповідного рівня компетентності. Причому, компетентність має передбачати не тільки наявність у фахівця загального рівня професійної підготовки, його готовність до здійснення реальних професійних дій у конкретній галузі праці, насамперед, і здатність до системного професійного удосконалення. Ефективність кар'єрного зростання особистості в реальних умовах праці істотним чином зумовлена характером її взаємодії з навколишнім професійним середовищем, рівнем творчого пристосування особистості до актуальних професійних вимог, особистісним сенсом у тій чи іншій галузі діяльності. Причому, саме рівень професійної компетентності є визначальним чинником у формуванні сучасних професійних цінностей особистості, її кар'єрних орієнтацій щодо професійної самоактуалізації в умовах ринкового середовища. Важливим у цьому є визначення критеріїв

кар’єрного зростання, задоволеності працівника від виконаної роботи.Стратегія побудови кар’єри сучасної особистості є специфічною системою дій щодо професійної адаптації в реальних умовах праці, розвитку професіоналізму, відповідних особистісних перетворень і змін у досягненні кар’єрних цілей людини. У сучасних концепціях професійного становлення підкреслюється той факт, що сам суб’єкт може бути творцем своєї кар’єри.

До об’єктивних критеріїв кар’єрного зростання належать: службове підвищення, кар’єрне зростання, досягнення певного соціального статусу, зміна місць і видів професійної діяльності. Суб’єктивні критерії пов’язані з ціннісними уявленнями суб’єкта про власну кар’єру та подальший професійний розвиток . Е. Мейо встановив, що коли управління кар’єрою окремих співробітників передбачає не тільки задоволення комерційних інтересів організації, а також реалізацію інтересів кожного окремого співробітника, то спостерігається високий рівень задоволеності фахівців працею, їхня відкритість до змін та подальшого професійного вдосконалення. До управління кар’єрою Е.Мейо включає:

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

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

в) організаційні процеси (процес призначення, системи кар’єри, планування наступності, безперервності кар’єри, реклама шляхів можливого розвитку, планування потреби в робочій силі, спеціальні схеми швидкого просування для перспективних співробітників).

Успішність цих процесів багато в чому залежить і від організаційної культури: управлінські кадри і підлеглі мають дотримуватися однакових вихідних принципів і ціннісних пріоритетів у здійсненні професійних дій і функцій [49].

Принагідно зазначимо, що найважливішою детермінантою професійного розвитку людини є її уявлення про себе, власне кажучи,реальне оцінювання особистісного і професійного потенціалу, так звана «Я- концепція», яку кожна людина втілює в серію кар'єрних рішень. Важливою ознакою професійної успішності сучасної особистості є так звана кар'єрна орієнтація. Кар'єрні орієнтації особистості – це вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала та до обраної ним професійної діяльності [4].

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дасть максимально реалізувати свій особистісний потенціал [58, 59].

Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації індивіда на основі навчання в початковий період розвитку кар'єри. Вони достатньо стійкі і можуть залишатися стабільними впродовж тривалого часу. Ці орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, спонуканнями, мотивами і цінностями. Ними керується людина, обираючи кар'єру. Кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе чи самоактуалізуватися у професійному плані. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей. Коли професійний вибір визначається випадковим фактором чи умовами ситуації (близькість роботи до місця проживання, мода на дану професію, можливість отримати місце по знайомству тощо), людині важко реалізувати власний особистісний і професійний потенціал.

Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які

визначають вибір кар'єри. У серії кар'єрних рішень людини втілюється її професійна «Я-концепція». Часто відбувається неусвідомлена реалізація людиною своїх кар'єрних орієнтацій. Врахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дасть змогу максимально реалізувати свій особистісний і професійний потенціал [3, 22, 23].

В умовах сучасного ринку праці особливого значення у професійній самоактуалізації особистості набуває її конкурентоздатність.

Можна виділити традиційні рівні професійної зрілості:

– ранній – пов'язаний з вибором професії;

– середній – пов'язаний з професійною кар'єрою і формуваннямпрофесійної конкурентоздатності;

– пізній рівень характеризується вищими досягненнями, творчоюзрілістю.

Однак, у професійному сценарії всіх типів і рівнів професійної конкурентоздатності відбувається не тільки успіх у кар'єрному рості, але й особистісні кризи, пов'язані з пониженням рівня конкурентоздатності та мотивації до праці.У цьому напряму досить важливим для кар'єри у структурі конкурентоздатності фахівця є мотивація, дослідженню якої присвячені психологічні теорії особистості. Перша група теорій вивчає як базові людські потреби і мотиви, так і мотиви більш високого порядку, наявність і розвиток яких, за А. Маслоу, зумовлює самоактуалізацію особистості. Процесуальні теорії мотивації досягнення вивчають процес вибору лінії поведінки особистості, пов'язаної зі сподіваннями індивідума й суб'єктивною оцінкою наслідків дій на конкретному робочому місці .

Однак, ще недостатньо вивчений механізм впливу певних потреб і мотивів на формування кар'єроорієнтованої поведінки особистості, її професійної мотивації в умовах ринкового середовища.Модель трудової поведінки Р. Хекхаузена і П.Голлвіцера, що поєднує мотивацію і волю, припускає нерозривність процесів вибору, реалізації наміру і прояву волі та

мотивації при оцінюванні цілеспрямованої дії. Такий підхід може істотно вплинути на точність прогнозування задоволення людини працею чи результатами виконання роботи [145].

Отже, в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців застосування кар'єроорієнтованого підходу має передбачати розвиток соціальної і професійної мотивації на засадах позитивного сприйняття та задоволення від виконуваної праці, а саме:

– соціальна – через усвідомлення значущості особистісної соціально-економічної ролі в умовах ринкового середовища, задоволення від результатів власної праці;

– професійна мотивація – через розвиток і реалізацію особистісно- орієнтованих професійних цілей мотивів, кар'єроорієнтоване проектування, вибір відповідних форм і методів кар'єроорієнтованої підтримки особистості в адекватному сприйнятті соціальних і професійних реалій в умовахринкового середовища.

Істотним, на наш погляд, є кар'єрні орієнтації щодо підприємницьких якостей, питання механізмів і динаміки розвитку професійної кар'єри у структурі конкурентоздатності спеціаліста. Однією зі складових життєвого розвитку особистості є її професійний розвиток. Те, що раніше визначалося як професійний життєвий шлях, професійне самовизначення, професійна діяльність, тепер означає поняття професійної кар'єри особистості.Умови зростаючої конкуренці сучасного ринку праці підвищують роль індивідуального планування кар'єри. Однак, умови, цілі, мотиви діяльності, кар'єрні орієнтації щодо конкурентоздатності особистості істотно відрізняються, залежно від стадій розвитку кар'єри. Рання стадія кар'єри виражається в тому, що основнізавдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити в роботі свій професіоналізм, майстерність та відповідний рівень кар'єрного росту. Середня: людина прагне працювати самостійно й ефективно, має

бажання самоактуалізуватися максимально в інтересах організації. Зріла: проявляється в креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості; спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати більш ефективно, йти на ризик, розвиваючи свій творчий потенціал, зберігаючи на ринку праці високий рівень професійної конкурентоздатності. На нашу думку, успішна професійна само актуалізація особистості в сучасних умовах праці має передбачати надання їй у процесі підготовки відповідної психолого-педагогічної підтримки щодо побудови професійної «Я-концепції» та визначення відповідних кар'єрних орієнтацій, передбачаючи здатність до:оперативного реагування на соціально-економічні зміни, оволодіння новими соціально-економічними ролями в умовах ринкового середовища;формування професійних ринкових цінностей, визначення відповідних освітніх цілей і мотивів; системного вдосконалення професійних знань і вмінь; оволодіннядодатковими кваліфікаціями і компетенціями;оволодіння реальними функціональними професійними обов'язками; адекватного сприйняття професійних реалій; особистої відповідальності за результати праці та її вдосконалення; прогностичного застосування набутих знань і вмінь; проектування психолого-педагогічних умов компетентнісно- орієнтованого навчального процесу, формування креативного професійного мислення.Аналізуючи вищеозначене, можна стверджувати, що зміни на ринку праці впливають на кар'єру особистості, ефективність її професійної самоактуалізації. Важливим у цьому є визначення кар'єрних орієнтацій, вивчення відповідних ціннісно-мотиваційних, особистісних і професійних критеріїв, обґрунтування на цій основі психолого-педагогічних умов креативної самореалізації особистості, її конкурентоздатності на сучасному ринку праці.

3.2. Організаційні аспекти професійної кар’єри особистості

Організація професійної кар’єри сучасної особистості передбачає планомірне горизонтальне і вертикальне сходження працівника в організації за системою посад або робочих місць, починаючи з моменту прийняття його в організацію і закінчуючи ймовірним звільненням. Організація розглядається як потужний механізм, що розвивається з дотриманням таких принципів:

– забезпечення єдності керівництва – підлеглі отримують накази тільки від одного керівника;

– дотримання управлінської вертикалі – ієрархічний ланцюг управління використовується як канал для комунікації та прийняття рішень;

– фіксування необхідного і достатнього обсягу контролю – число працівників, підпорядкованих одному керівнику не повинно створювати проблеми в плані комунікації та координації;

– чітка структура організації щодо владних повноважень; досягнення балансу між владою і відповідальністю;

– забезпечення трудової дисципліни;

– підпорядкування індивідуальних інтересів працівників загальнійсправі;

– забезпечення в організації принципу рівності.

У сучасних умовах праці в рамках організаційного підходу сформувався новий підхід до сприйняття персоналу не тільки як трудового ресурсу, а як людського капіталу:

- люди наділені інтелектом, отже, їх реакція на професійну діяльність не механічна, а емоційно-осмислена;

- володіючи інтелектом, працівники здатні до постійного самовдосконалення і розвитку, що є найбільш важливим і довготривалим джерелом підвищення ефективності будь-якої організації.

Треба зазначити, що люди вибирають конкретний вид діяльності (виробничий або невиробничий, розумовий або фізичний), усвідомлено ставлячи перед собою конкретні цілі. Людські ресурси є конкурентним багатством будь-якої організації. Тому суб'єкт управління повинен надавати всі можливості для реалізації цілей персоналу, створювати умови для його кар'єрного розвитку, втілення відповідних мотиваційних установок до праці.

Організація професійної кар'єри передбачає, перш за все, забезпечення здатності особистості до окреслення конкретних шляхів професійного зростання. У науковій літературі представлені організаційні засади професійної кар'єри особистості під кутом зору здатності людини до різних видів діяльності, того чи іншого типу кар'єри з урахуванням структури і способів діяльності, психологічних характеристик особистості, проявів її емоційної і професійної активності на засадах системної професійної спрямованості.

А.Л.Журавльов виокремлює сім основних стилів управління. Домінування одного з компонентів визначає три типи: директивний; колективний; стиль потурання; домінування двох компонентів – проміжні стилі: директивно-колегіальний, директивно-потуральний, стиль потурально-колективний; при рівності різних компонентів – проміжний і змішаний тип

стилю. За вторинною класифікацією, кожен зі стилів ділиться на три підтипи: невиражений, оперативний, виражений. Для проміжного ізмішаного типів характерний значний набір прийомів управління. За способами впливу на людей ці стилі більш різнорідні, варіативні, що іноді проявляється не як зміна стилю, а як зміна методів впливу. Прояв стилю залежить також від управлінського рівня.

Рівень стилів управління залежить також і від особистісних якостей працівника, ситуацій, конкретного завдання, його індивідуальних особливостей. Найбільш стійкі ознаки за фактором «авторитарність – ліберальність»:

1. Централізація влади – децентралізація, делегування;
2. Перевага до одноосібного прийняття рішень колегіальному;
3. Оперативність у вирішенні питань – неоперативному;
4. Контроль – слабкий контроль;
5. Використання організаційно-адміністративних методів – морально-психологічним;
6. Прагнення забезпечити виконавську дисципліну і персональна відповідальність – установка на свідомість і самостійність співробітників;
7. Орієнтація на вище керівництво – на колектив;
8. Вирішення питань відповідно до посадової субординації – відповідно до неформальної структури;
9. Активність кадрової політики – пасивність;
10. Підвищена конфліктність – прагнення відходу від конфліктів;
11. Переважання негативних мотивацій у співпраці – позитивна мотивація, відсутність примусу і тиску;
12. Прагнення сконцентрувати всю інформацію – схильність передавати інформацію вниз;
13. Велика комунікабельність зверху – знизу;
14. Прагнення до єдиної лінії поведінки – схильність до

розбіжностей і боротьби думок. На формування стилю впливає також і характер професійноїдіяльності [83].

Як і всякий процес, розвиток кар'єри потребує оцінки ефективності. Оскільки він спрямований, насамперед, на підвищення ефективності організації в цілому то, її результати (успіх у досягненні поставлених перед організацією цілей) підтверджують, наскільки ефективною є робота в галузі управління кар'єрою. Більш специфічними показниками, що характеризують управління розвитком кар'єри в організації, є:

1. Плинність персоналу (порівняння показників для співробітників, що беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри, і не беруть участь в цьому процесі);

2. Посадове зростання (порівняння процентних показників (відношення: отримали підвищення до загального числа співробітників у групі) длятих, які беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри, і не беруть участі в цьому процесі);

3. Звільнення з ключових посад співробітників організації та заміна їх прийнятими «з боку»;

4. Проведення опитувань співробітників, що беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри

Відтак, управління кар'єрою – це складний процес, що вимагає значних витрат, проте його формальна наявність не гарантує реалізації професійних амбіцій всім працівникам організації. Люди відрізняються один від одного і за здібностями, рівнем освіти, кваліфікації. Так що не кожен, навіть при наявності дієвої системи посадового зростання, зможе зайняти найбільш високі посади. В умовах же відсутності кар'єрних планів спонтанні переміщення можуть призвести до зниження ентузіазму і мотивації співробітників, так як у всьому цьому вони не побачать логіки. Управління кар'єрою розглядають як сукупність процесів, що сприяють підвищенню конкурентоздатності працівників, спільному навчанню керівництва і співробітників, готовності до змін у тій чи іншій галузі діяльності Причому,

успішність цих процесів істотно залежить від організаційної культури тарівня професіоналізму працівників, за умови, що керівництво компанії, фірми, підприємства поділяє з підлеглими рівні принципи й однакові ціннісні пріоритети у здійсненні професійної діяльності.

Вчені наголошують, що кар'єра співробітника в організації зумовлена також бажанням самого співробітника реалізувати власний професійний потенціал та зацікавленістю компанії в кар'єрному зростанні саме цього співробітника. Організації, керівники яких розуміють важливість управління діловою кар'єрою своїх співробітників, роблять серйозний крок на шляху до власного процвітання. Управління кар'єрою дає можливість «виростити» фахівця або керівника в стінах своєї організації. На перший погляд може здатися, що управління кар'єрою вимагає великих витрат часу і грошей і явно поступається за ефективністю наймом вже сформованого фахівця високої кваліфікації. Але при більш детальному аналізі стає зрозумілим, що ці витрати виправдовують себе повною мірою. З одного боку, співробітник, який пройшов усі етапи професійного зростання в одній організації, краще знає її специфіку, сильні й слабкі сторони. Саме це і робить його роботу продуктивнішою. На відміну від того, хто прийде в організацію «з вулиці», йому не потрібен час на засвоєння корпоративної культури: він вже є її частиною. З іншого боку, поведінку такого співробітника легше передбачити. Можна з упевненістю сказати, що управління діловою кар'єрою співробітника – це активна взаємодія трьох сторін: працівника, керівництва та служби управління персоналом. Керівник формулює потреби компанії у розвитку того чи іншого працівника, часто виступає в ролі наставника у процесі управління його кар'єрою. На самого співробітника лягає основна відповідальність за успішний розвиток власної кар'єри. Адже саме він щодня втілює в життя свій план. А служба управління персоналом координує весь процес управління кар'єрою [85, 86].

Зазначимо, що професіоналізм розглядається вченими як властивість людей виконувати складну професійну діяльність з високою ефективністю та

якістю при найрізноманітніших умовах [69, 117, 118]. Виконання діяльності в складних і несприятливих умовах вимагає залучення наявних у людини ресурсів, спрямованих як на компенсацію несприятливих факторів середовища, так і на отримання позитивного результату. Між ресурсами і резервами людини існує зв'язок. Можливе виникнення конфліктів між умовами діяльності і можливостями людини щодо її виконання.

Однією з основних умов успішної кар'єри є правильний вибір професії, який багато в чому визначає долю кожної людини. Соціологічні дослідження показують, що приблизно 50% задоволеності або незадоволеності в житті пов'язано з улюбленою чи неулюбленою роботою, а інші 50% – із благополуччям або неблагополуччям в сімейних відносинах. Причому, для більшості чоловіків важливіше найперше, а для жінок – друга [16].

Психіка людини, що є регулятором, котрий забезпечує адекватне використання ресурсів, – визначає пріоритетність того чи іншого мотиву на даний проміжок часу. Відповідно, йде мобілізація і перерозподіл ресурсів. При підвищеній активізації обсяг використовуваних ресурсів може зростати за рахунок резервів організму. Існує деяка сукупність потенційних властивостей людини, яка забезпечує можливість успішного освоєння професії, ефективну професійну діяльність і розвиток особистості професіонала. Ця сукупність властивостей була позначена як індивідуальний ресурс професійного розвитку. Людина, за Б. Ананьєвим, – це й індивід, і особистість, і суб'єкт праці, й індивідуальність. Тому потрібно індивідуальний ресурс професійного розвитку розглядати як системну якість, що характеризує людину-професіонала (як індивіда, особистість, суб'єкта діяльності та життя й інтегральну індивідуальність) при взаємодії його з соціальним та професійним середовищем [13]. Поняття «потенціал» (від лат. potential – сила, міць) орієнтоване на оцінку можливостей особистості. Під ресурсом (від франц. ressource – допоміжний засіб) розуміють сукупність цінностей і можливостей, які при необхідності можуть бути використані.

«Потенціал особистості» можна розглядати як метафору «енергії» стислої пружини, яка, вивільняючись, буде «рухати» розвиток особистості в напрямку найменшого опору. Ресурс можна розглядати як набуті людиною цінності, власне кажучи, визначальні характеристики «пружини». Характер змін пов'язаний або з формальним зростанням впливу в організації можливий через рух вгору за ієрархією управління, або із зростанням неформального авторитету працівника в організації, коли кваліфікація спрямована на професійне зростання, рух за розрядами тарифної сітки тієї чи іншої професії, підвищення статусу працівника в організації щляхом присвоєнням чергового рангу за відповідну кількість років праці, присвоєння почесного звання за видатний внесок у розвиток фірми, монетарне підвищення рівня винагороди працівника.

Е. Молл характеризує, принаймні, вісім типів кар'єри, які значною мірою визначають організаційну поведінку керівників. Суперавантюрна кар'єра передбачає дуже високу швидкість посадового зростання з пропуском значного числа проміжних ступенів, а іноді – різку зміну сфери діяльності. Історичний досвід і статичні дані свідчать про те, що кар'єра закінчуються крахом. Авантюрна кар'єра визначається пропуском до двох посадових рівнів при досить високій швидкості просування або завдяки істотній зміні сфери діяльності. Традиційна (лінійна) кар'єра передбачає поступовий рух вгору, іноді з пропуском одного ступеня, іноді, з нетривалим зниженням у посаді. Така кар'єра дає змогу працівникові оволодіти необхідними знаннями, накопичити достатній досвід. Успішність кар'єри багато в чому визначається особливостями планування управлінського розвитку всередині організації. Послідовно-кризовий тип кар'єри характерний для періодів революційних перетворень, котрі передбачають адаптацію керівників до змін. Неможливість адаптації знижує посадовий рівень («по сходинках вниз»), орієнтує на боротьбу за збереження займаної позиції й особисті інтереси. Прагматичний (структурний) тип кар'єри. Для людей, що віддають перевагу цьому типу кар'єри, характерна зміна сфери діяльності, залежно від

соціально-економічних, технологічних, технічних і маркетингових змін. Переміщення здійснюються в рамках одного і того ж класу управління. Перевага віддається особистісним інтересам. Відбувальний тип кар'єри. Для цієї групи керівників кар'єра завершена. Переміщення вниз – малоймовірне, а рух вгору – неможливий. Основне завдання керівника – утримати займану позицію. І тут переважає орієнтація на особистісні інтереси. Перетворюючий тип кар'єри подібний з авантюрним. Для цього типу характерна висока швидкість кар'єрного сходження, розширення впливу, який може бути як поступовим, так і стрибкоподібним. У цьому разі кар'єра будується або в новій галузі чи сфері виробництва, або в її основі лежить видатна ідея. Еволюційний тип кар'єри здійснюється разом зеро станням організації. Керівники орієнтовані на подальший кар'єрний ріст, суміщення громадських та особистісних інтересів. Більшість еволюційніх кар'єр пов'язані із досить жорсткою боротьбою за владу всередині організацій, що відображає конфліктність колективістських установок при створенні нових підприємств.

Перевага того чи іншого типу кар'єри залежить від соціально-економічної ситуації, форми власності, галузі виробництва, особливостей конкретної організації. Більшість еволюційних кар'єр підприємців пов'язана з досить жорсткою боротьбою за владу всередині організацій, що відображає потенційну конфліктність колективістських установок при створенні нових підприємств [101].

І. Афанасенко пов'язує успішність професійної кар'єри з успішністю професійної «Я – концепції», яку він представляє як специфічно організовану систему, осмислену Й актуалізовану у зв'язку з професією під впливом суб'єктивних чи об'єктивних чинників, що включає в себе сукупність уявлень про себе і про свої професійні якості, сполучену з їх емоційної оцінкою [22].

Будова «Я – концепції» представлено такими компонентами: Когнітивним, який утворений з уявлень індивіда про самого себе,

виражений у вербальній формі, і афективно-оцінювальним, що

складається з двох підструктур:

– афективно-оцінювальної системи емоційно-ціннісного самоставлення (глобальна самооцінка, що визначає модальність ставлення людини до себе) і поведінкової підструктури[22].

Відповідно до теорії соціальних умінь (А. Бандура .) одним з особливо значущих якостей є самоефективність особистості. Чимало дослідників висунули й емпірично підтвердили припущення про те, що до базисних особистісних якостей працівників, котрі володіють високим рівнем мотивації до кар'єри, відносяться самоефективність і самоповага. Цей феномен психологічно пов'язаний з наявністю у людини впевненості, що вона володіє необхідними компетенціями для досягнення бажаного результату.

Очікування високої ефективності стає умовою початку та сталого продовження (незважаючи на труднощі) того чи іншого виду діяльності. Те, як людина оцінює власну ефективність, визначає її подальшу поведінку: розширює або обмежує можливості вибору сфер діяльності та характеру кар'єри, дозволяє правильно визначити можливості зростання, місце серед колег по роботі. Від самооцінки залежать взаємини з оточуючими, рівень критичності і вимогливості до себе, ставлення до успіхів або невдач. Будучи спрямованою на очікування успіху, високу самоефективність, людина здатна досягти необхідних результатів, що загалом сприяє впевненості та самоповазі. Люди з високою самоефективністю більш наполегливі, менш тривожні і не схильні до депресії, а також володіють великими здібностями до навчання і самонавчання. Низька самоефективність пов'язана з очікуваннями невдачі, зазвичай призводить до неї, що істотно знижує самооцінку і самоповагу. Такі люди приділяють надмірну увагу своїм недолікам, постійно виснажують себе самокритикою з приводу власної некомпетентності, браку знань й умінь, потрібних для виконання покладених на них функцій. Люди з екстернальним локус-контролем вважають, що їхні успіхи чи невдачі регулюються зовнішніми факторами (доля, щасливий збіг обставин, підтримка впливових людей, непередбачувані сили); а з

інтернальним бачать причини перемог або поразок тільки у власних діях і здібностях. Результати численних досліджень показують, що в людей з переважанням екстернального локус-контролю частіше зустрічаються психологічні проблеми, в тому числі, пов'язані з професійною діяльністю і кар'єрою. Самоповага в них нижча, ніж у людей з переважанням інтернального локус-контролю, які вирізняються розвиненою здатністю до адаптації в нових умовах та більшою впевненістю [107, 108].

Дж. Ролз у своїй відомій роботі «Теорія справедливості» виділяє «первинне благо» – почуття власної гідності, яке автор бере за основу для успішності побудови кар'єри. На думку автора, успішна кар'єра пов'язана з підвищенням благополуччя та рівня життя, а це один із факторів самоствердження людини. Це означає, що часто при виборі професії людина або свідомо, або інтуїтивно орієнтується на те, що може дати йому професія для підвищення почуття власної значущості.

Н. Пряжников пише про прагнення людини до елітарності. Відомо, що багато людей часто мріють потрапити на вищі владні сходинки (в тому числі, і через «вдало» обрану професію чи через «вдале працевлаштування»). Це особливо важливо в епоху соціально-економічних перетворень і потрясінь, коли на перший план виходять не так творчі, висококваліфіковані фахівці, ефективно працюючі у більш стабільних умовах, а так звані «авантюристи», які володіють не стільки талантом добре працювати, скільки талантом добре влаштовуватися (або точніше – підлаштовуватися під мінливу коньюнктуру ринку праці) [42].

І. Лотова зазначає, що працівникам, які претендують на успішну професійну кар'єру, важливо володіти не конкретним обмеженим набором навичок, а, свого роду, мега-вміннями, до найважливіших з яких відносяться: здатність адаптуватися до мінливих організаційних умов, постійно оцінюючи й удосконалюючи результативність своєї діяльності. Звертаючи увагу на особистісні чинники, І. Лотова говорить про те, що тривожність, емоційна стійкість значною мірою визначають тривалість роботи на кожній із посад

відносно різних рівнів ієрархічної моделі. Не менш важливі – товариськість, відкритість і сила волі, які полегшують службове сходження. І, навпаки, через недовірливість або підозрілість кар'єра може постраждати. Максимальні результати досягаються тоді, коли професіоналізм поєднується з високими особистісними якостями. Перераховані фактори можуть діяти в різних поєднаннях, в результаті чого підвищується варіативність при виборі кар'єри і її практичному здійсненні [71, 72] .

Більшість психологів в успішності кар'єрних стратегій першочерговим вважають розробку плану кар'єрного зростання. Наприклад, М. Вишнякова пропонує насамперед розробку оперативного плану побудови кар'єри як послідовність проектів, тобто дій з певним результатом, обмежених у часі і ресурсі. Це полегшить вироблення конкретних кроків щодо втілення реальних кар'єрних планів. Планування розуміється як визначення логічної послідовності вирішення серії відповідних завдань [46]. План досягнення високої кар'єри, на думку М. Вишнякової, нагадує методику «кришталевих куль», що активно використовується фахівцями в галузі нейролінгвістичного програмування. У ході виконання плану необхідно перевіряти реалізацію кожного із завдань, тобто намітити певні «кришталеві кульки» – зазвичай, вони прив'язані до часу. Наприклад, раз на місяць варто переглядати досягнуті результати, порівнюючи їх із завданнями, здійснювати аналіз власних дій, вибираючи найбільш ефективні і відмовляючись від нерезультативних.

М. Вишнякова вказує на певні ризики в кар'єрному зростанні, об'єднуючи їх в три основні групи:

1) соціальні ризики. Тут можна розглядати вплив сім'ї, умови соціалізації можливість отримання необхідної освіти тощо. Наявність соціального ризику не означає, що розвиток вдалої кар'єри буде неможливим, однак, на подолання наслідків ризику потрібно закласти окремий ресурс. Ефективне проектування кар'єрних кроків щодо зниження ступеня впливу цих ризиків дає змогу подолати їх;

2) матеріальні ризики – це ступінь контролю над необхідними для проекту матеріальними ресурсами. Стартові проекти, зазвичай, вимагають на початку серйозних інвестицій, а дохід вони починають приносити лише черезтривалий час – при виході на планову потужність; .

3) стихійні ризики – вплив непідвладних волі того, хто будує свою кар'єру, чинників: зміна ринкової кон'юнктури, банкрутство компанії, критичні зміни правил гри в індустрії з боку держави та фіскальних органів, крах суспільно-економічної формації, війни, землетруси та ін. Стихійні ризики не піддаються адекватному прогнозуванню при плануванні кар'єрного проекту, тому їх подолання пов'язане зі створенням альтернативного плану розвитку кар'єри.

Таким чином, на думку М. Вишнякової, звертаючи увагу на ризики і знижуючи їх вплив, користуючись планом досягнення мети, перевіряючи і коректуючи його виконання, можна досягти висот у кар'єрі [46].

Планування вважається стрижнем успішної кар'єри. Де б людина не будувала свою кар'єру, без планування вона не зможе досягти поставленої мети.

Для кожного типу кар'єри існує початковий етап, який закладає фундамент всієї наступної кар'єри. У більшості випадків кар'єра починається з низів. Тому тільки з часом людина стає незамінним професіоналом і виявляється поза конкуренцією. Це дасть змогу почати кар'єру, набратись досвіду, і зробити необхідні для подальшої діяльності напрацювання.

Вивчаючи успішні стратегії побудови кар'єри знаменитих людей, М. Корда дає поради молоді з організації успішної кар'єри [134]:

1. Необхідно вивчити все, що стосується власного бізнесу або професії.

2. Постарайся зрозуміти, що саме додає тобі впевненості у своїх силах ірозкутості в роботі. Необхідно твердо виробити свій власний стиль, бо ніхто не виглядає настільки невпевненим у собі, як людина, що намагається змінити свій стиль всередині кар'єри.

3. Якщо можливо, то необхідно розібратися у своїх душевних переживаннях. Людині, яка щаслива в особистому житті, набагато легше підніматися службовими сходами, ніж тому, хто виявляється втягнутим в емоційну кризу.

4. Вивчи свої недоліки. З'ясуй для себе, що в тебе погано виходить, що тобі неприємне, чого не хочеш робити. Якщо, наприклад, ти не любиш працювати з цифрами, а якщо подобається тобі творча праця, не змушуй себе

виконувати лічильну роботу тільки тому, що за неї краще платять, або тому, що від тебе цього чекають інші. Знайди роботу, яка принесе тобі радість.

5. Знай свої сильні сторони. Ти сам краще можеш вирішити, що в тебе краще виходить, а також з'ясуй яка робота приносить тобі задоволення, і що ти робиш краще за інших.

6. Почни відкладати гроші, щоб мати можливість сказати: «Я звільняюся». Ніщо так не пригнічує, як повна залежність, усвідомлення того, що ти не можеш собі дозволити піти з роботи або ризикнути змінити кар'єру.

7. Створи власну мережу друзів або хоча б людей, які покладаються на тебе, і до яких ти можеш звернутися в разі потреби, коли твоє становище незавидне.

8. Вчися перекладати частину відповідальності і справ на інших виконавців. Багато людей не роблять цього, а в результаті, вони приречені завжди займати підлегле становище. Уміння перекладати частину відповідальності на інших – половина успіху.

9. Умій мовчати, коли це необхідно. Легковажна балаканина погубила більше кар'єр, ніж що-небудь інше. Репутація людини, якій можна довірити таємницю, значить набагато більше, ніж популярність, яка легко здобувається тими, хто розносить плітки. На більш високих керівних постах уміння зберігати таємницю цінується на вагу золота.

10. Будь надійним і вірним. Якщо до сорока років за тобою не

закріпиться репутація абсолютно, стовідсотково надійної людини, то цей недолік буде переслідувати тебе до кінця твоєї кар'єри [134].

Д. Карнегі так само дає низку рекомендацій, які, на його думку, необхідно виконувати в процесі побудови успішної кар'єри [105]:

– коли перед тобою виникає проблема, вирішуй її негайно, якщо маєш у своєму розпорядженні факти, необхідні для її вирішення;

– навчися організовувати роботу, делегувати відповідальність і здійснювати контроль;

– виникає ситуація, пов'язана із занепокоєнням, по-перше, запитай себе: «Що найгірше може статися?», По-друге, приготуйся примиритися з цим, у разі необхідності, потім спокійно обдумай, як змінити ситуацію;

– ніколи не намагайся звести рахунки зі своїми ворогами, тому що цим ти принесеш набагато більше шкоди собі, ніж їм;

– прийми до відома, що найважливіше в житті складається не в тому, щоб максимально використовувати свої успіхи, а вміння отримувати користь із втрат;

– якщо ти схильний до переживань через несправедливу критику,пам'ятай: вона часто є замаскованим компліментом.

Таким чином, аналізуючи вищесказане, можна дійти висновку, що на організацію кар'єрних процесів істотним чином впливає тип кар'єри, умови професійного самовизначення, адаптаційні процеси, конкретна посада, ступінь задоволення професійним вибором, причому, кар'єра виступає як емоційно насичений образ. Розширення кола інтересів, зміна системи потреб, актуалізація мотивів діяльності, зростання потреб в самореалізації і саморозвитку, підвищення активності особистості істотно впливають на організаційні процеси кар'єри особистості. Оцінювання власних результатів праці, накопичення досвіду, професійна активність, підвищення кваліфікації та компетентності, розвиток умінь і навичок, а також особистісних, ділових, професійно важливих якостей, освоєння нових алгоритмів вирішення

професійних завдань створюють умови для вдосконалення рівня професіоналізму й ефективної організації розвитку кар'єри особистості. Причому, варто враховувати правило ефектної дії і досягнення професійного успіху, суть якого полягає в тому, що в момент удачі і везіння варто максимально проявити всі свої здатності.

Вченими були проведені дослідження успішності кар'єри державних службовців. У результаті їхвиявлено, що оптимально вибудована траєкторія професійного розвитку та посадового росту дає змогу держслужбовцю знайти своє місце у структурі управління, стимулює до повнішого розкриття професійного, ділового та особистісного потенціалу.

І.Лотова наголошує , що ідеальна форма організації кар'єрного процесу – розвиток по висхідній лінії, коли кожна наступна стадія відрізняється від попередньої більш високим рівнем застосування здатностей і розширенням масштабів діяльності. Якщо сходження вгору по ієрархічній драбині відбувається у формі періодичних підйомів і спадів, правомірно говорити про прогресивно-переривчастий тип кар'єрного процесу. Якщо ж упродовж тривалого часу (п'яти–восьми років) не відбувається істотних змін, можна говорити про застій.

Для досягнення професійного успіху вагоме значення має також внутрішній емоційний стан людини. З метою досягнення професійного успіху, із самого початку своєї діяльності необхідно утриматися від того, щоб відразу діяти занадто інтенсивно. Можна «перегоріти» на самому початку і зробити забагато помилок саме тоді, коли ще до кінця незрозумілі умови та умови праці. «М'яка» стратегія «включення» у професійну діяльність така: «маленькими кроками», терпляче і поступово входити в нову справу або заняття. Повільно й обережно розкручувати пружину своєї внутрішньої енергії, набираючись досвіду і впевненості в собі. Чим більше ми докладаємо енергії і зусиль для досягнення значущої мети, тим більше виникає об'єктивних і суб'єктивних чинників, що перешкоджають нашим бажанням і ламають наші плани. Тут важливо знайти свій оптимальний рівень

професійної активності. Сильне бажання досягти поставленої мети й успіху завжди пов’язане зі страхом невдачі. Страх блокує внутрішні можливості працівника і знижує його творчий потенціал. У результаті, він може пройти повз умов, які могли би привести до професійного успіху. Зниження зайвої високої мотивації пов’язане з аналізом усіх наслідків, що виникають в результаті досягнення успіху. Зазвичай, ці наслідки мають не тільки позитивне, а й негативне значення. Критерій правильної оцінки свого внутрішнього стану полягає в наступному: якщо людина відчуває себе спокійно, збалансовано і здатна приймати зважені рішення, – вона зберігає активність і високу ефективність своїх професійних дій. Однакових правил життя й поведінки для всіх людей не існує. Для когось розслабленість і зупинка для заспокоєння – важливі умови для прийняття правильного рішення. А для активних людей шлях тільки один: посилити свою активність, враховуючи те, що висока активність в проблемний період має два позитивних моменти. По-перше, якщо активна людина робить зусилля з вирішення нагальної проблемної ситуації, вона стає більш впевненою у собі хоча б тому, що вірить: доб’ється свого за всяку ціну. Та й у процесі активних дій ситуація змінюється або сама по собі, або в результаті зусиль людини. По-друге, навіть якщо проблема, в принципі, зараз нерозв’язана, досягнення будь-якої іншої мети для активної людини – це не тільки можливість переключитися, але й отримати задоволення від того, що вона чогось досягла .Існують певні стратегії побудови кар’єри і життя, які ведуть до професійного успіху [32, 36, 71, 77, 88].

Вчені наголошують, що професійного успіху досягають люди, які будують кар’єру не тільки шляхом накопичення спеціальних знань, але й через входження в коло наближених до провідного лідера, який займає одну з важливих посад у даній сфері чи галузі. Головне, щоб він був досяжним, а працівник міг домогтися позитивної рекомендації та подання, з подальшим формуванням активної ділової взаємодії. Робити кар’єру – це проходити випробування на міцність. Як показує досвід, така перевага стосується не

тільки рівня професіоналізму, але, перш за, все сили характеру, стійкості, здатності йти до своєї мети, долаючи перешкоди. Люди, які успішно роблять кар'єру, сприймають опір конкурентів як звичайну справу. Вони не скаржаться і не панікують. Вони так живуть, це їхній спосіб життя. Більше того, вони люблять своє напружене життя, за допомогою кар'єрної активності «тікають» від нудьги і моногонії, цінуючи азарт боротьби і досягнення. Важливим є здатність починати все «з нуля» [53, 82, 83].

Зазначимо, що за допомогою певних психодіагностичних засобів і методів можна здійснити об'єктивну оцінку здібностей і ділових якостей людини і на цій основі розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення її індивідуального стилю професійної діяльності. Основні принципи професійної діагностики полягають у діагностичному оцінюванні на засадах відкритості і щирості відповідей того, хто обстежується.

3.3. Розвиток кар'єри: теоретичне обґрунтуванняпрограми психологічної допомоги

Кар'єрний розвиток рідко представляє собою прямий шлях, поступово-впорядковане просування «сходинками» професійної і соціальної ієрархії. Типовими ознаками кар'єри є більш-менш тривалі зупинки в поступальному розвиткові, різкі зміни напрямку самоздійснення, добровільна відмова від можливостей просування, втрата наявних досягнень і тимчасове поверненняна попередній рівень. Потребує уточнення поняття «***переривання кар'єри»***, що включає в себе значущі події і рішення, які призводять до зміни поступальної траєкторії та позитивного вектору кар'єрного шляху. В психологічній літературі цей термін використовується рідко, але існують численні споріднені явища, що укладаються в описане вище розуміння феномену переривання: професійні та життєві кризи; кар'єрні бар'єри; добровільне звільнення або вимушена втрата роботи; професійна дезадаптація,стагнація і деструкція; синдром кар'єрного плато тощо.

Найчастіше джерелом переривання кар'єри є *професійні кризи*, які

виникають на різних етапах професійного шляху, відображають його специфічні закономірності та призводять до змін темпу або вектору розвитку. Взагалі психічний розвиток неможливо розглядати окремо від кризових явищ, адже вихідним джерелом будь-яких змін є внутрішні протиріччя, що виникають в житті та діяльності [110]. Діалектичні конфлікти (неузгодженість внутрішньої і зовнішньої реальності, суперечність між актуальним і можливим) закономірно призводять до трансформації психологічної структури особистості. Закріплюючись у вигляді новоутворень, ці зміни визначають хід подальшого розвитку людини. Кожна криза свідчить про завершення певного етапу життя і перехід до наступного.

Переходи між стабільними та кризовими стадіями найбільш розкриті в *синергетичному підході,* що представляє професійне становлення як відкриту, нелінійну, неврівноважену систему. В синергетичних системах перехід від одного рівня їх організації до іншого, утвореного новою сукупністю параметрів та факторів, визначається як вибір у критичних точках нового шляху розвитку системи. Точки біфуркації, які є станами максимальної нестійкості системи, характеризуються підвищеною чутливістю до зростання потенцій (М. О. Кандиба, 2013) . Множинність рішень у вирішенні криз професійного розвитку характеризує множинність шляхів еволюції системи (Н. А. Сургунд, 2016) . Відповідно, динаміка криз пов’язана з характером впливу соціально-психологічних факторів на становлення особистості та спонукає фахівця до пошуку нових шляхів реалізації професійної біографії.

В загальній психології виділяють *нормативні* та *ненормативні* кризи. При проекції на сферу кар’єри вони класифікуються як нормативні та ситуаційні кризи професійного розвитку (рис. 3.1).

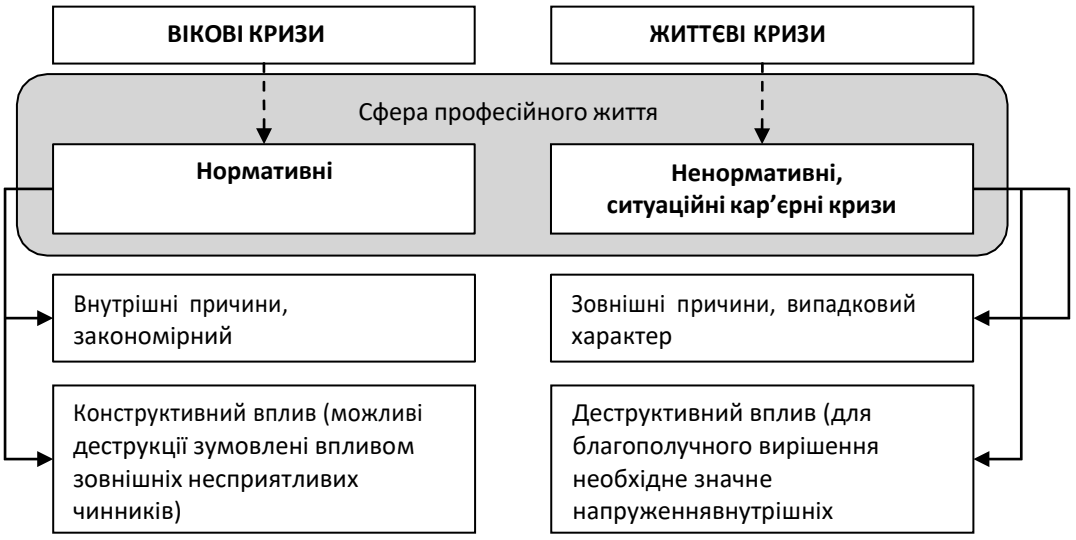


Рис. 3.1. Різновиди кризових проявів, що впливають на кар'єру

В рамках індивідуальної біографії ці типи криз найчастіше взаємодіють між собою, утворюючи комплекс труднощів, втрат та перешкод. Механізм їх сполучення поки не

має чіткого наукового роз’яснення. Збіг криз призводить до посилення їх гостроти та конфліктності: інтерференція випадкових зовнішніх подій на життєвий і професійний сценарій особистості спричиняєхаос, дезадаптацію, порушення лінії розвитку [78; 83]. Відзначено відносний характер такого впливу: до одних ситуацій людина пристосовується, іншим активно протидіє, деякі просто враховує на майбутнє [80]. Ми вважаємо, що поєднання переживання професійного неуспіху (застою або протиріччя), яке співпадає за часом з нормативними кризами дорослості або із значущими життєвими подіями, є вірогідним джерелом рішення про переривання кар’єри. Е. Е. Симанюк визначає кризи професійного становлення як нетривалі за часом (до року) періоди кардинальної перебудови свідомості, діяльності й поведінки особистості, які приводять до переорієнтації на нові цілі, корекції та ревізії соціально-професійної позиції, до зміни способів виконання діяльності, взаємовідносин з оточуючими, а в окремих випадках – до зміни професії . Основні ознаки криз:

– зумовлюються розбалансуванням, дезорганізацією або втратою зв’язків особистості з професійним середовищем та трудовою діяльністю;

– ініціюються зовнішніми обставинами або самою особистістю;

– характеризуються змінами в її психологічному благополуччі, нерідко в соціальному, професійному й матеріальному статусі;

– супроводжуються станом психічної напруженості та глибокими емоційними переживаннями .

З ситуаційними кризами пов’язані *бар'єри кар’єрного розвитку* – психологічні феномени (що виявляються у формі відчуттів, переживань, образів, понять й ін.), в яких відображені властивості деяких об'єктів обмежувати прояви діяльності людини, перешкоджати задоволенню її потреб [80]. У ролі бар'єрів виступають: брак інформації, нестача професійно-значущих якостей, втома, дезадаптованість, віддаленість бажаної події,

інциденти на роботі тощо. Неможливість реалізації професійного плану, що супроводжується стресом та актуалізацією потреби в самовизначенні, призводить до виникнення стану тимчасової стагнації [85].

Хоча психологічні бар'єри – невід’ємний атрибут професійного розвитку, їх функція в цьому процесі неоднозначна. Бар'єри, що супроводжують кар’єрне становлення, виконують функції стабілізації, корекції, енергетизації, мобілізації, розвитку, гальмування і придушення. Вони надають процесу професійного розвитку особистий сенс, стимулюють розвиток діяльності і відносин. Проте непереборні, об'єктивно і суб'єктивно важкі бар'єри призводять до професійного саморуйнування особистості. Ріст і розвиток суб'єкта діяльності може припинитися, якщо негативні впливи середовища перевищують межу емоційної витривалості.

Є. О. Клімов розглядає суб’єкт праці і трудовий пост як реальності, що конфліктують між собою. Окрім розвивальних наслідків конфлікту, автор перераховує небажані впливи: а) зниження ефективності виробничої системи (помилки, аварії, захворювання, травми, розлад в колективі); б) розчарування і звільнення з організації, в) неусвідомлені наслідки у вигляді порушень професійного розвитку (хронічна незадоволеність, пригніченість, відчуття безвиході, безглуздості роботи, «невроз відкладеного життя»). Відповідність людини вимогам трудового поста має складну структуру: фізичні, пізнавальні, комунікативні, просторові, часові, енергетичні обмеження. Найскладніше виявити невідповідність роботі особистісних якостей – ідеалів, переконань, відношень. Саме ці регулятори визначають круті повороти професійного шляху. З іншого боку, в різних культурах (сімейних, організаційних) складаються свої «репертуари» властивостей суб'єкта діяльності [94].

Існує процес «природного» профвідбору (Є. О. Клімов, 2003). Включившись у працю, люди стикаються з фактами успішності своєї діяльності, задоволеності нею. В результаті вони «знаходять себе», закріплюються і розвиваються на даному шляху або відсіваються з

відповідної області зайнятості. Варіанти такого стихійного профвідбору: 1. *Вимушена зміна* занять за зовнішніми причинами, незалежними від індивіда (безробіття, матеріальна скрута, нестача інформації і т. ін.); в результаті рішення, обумовленого усвідомленням неуспішності в обраній діяльності; внаслідоквтрат здоров'я.

Добровільна зміна з перспективами подальшого розвитку: ситуація, що відкриває нові можливості кар'єри чи переосмислення своїх компетенцій у зв'язку з засвоєним досвідом; 3. *Закріплення* на професійному шляху: знаходження нових смислів діяльності та шляхів пристосування; перетворення традиційного вигляду професії (вдосконалення умов, засобів праці, її організації і т.п.). В ситуації професійної невдачі людина може початибільш глибоко і різносторонньо зважувати подальші рішення, засвоїти нове ставлення до важливих сторін життя. В такому випадку затримки кар'єритрансформуються в народження нових перспектив розвитку [95].

Найважливішими внутрішніми причинами зміни роботи, за О. Г. Молл, виступають: незадоволеність поточною діяльністю; потреба в особистісному розвитку; незадоволеність специфікою роботи в конкретній організації. При прийнятті кар'єрних рішень враховується вік, стаж, задоволеність роботою, клімат робочої групи, ставлення до безпосереднього керівника, перспективи кар'єрного росту, збіг власних цілей і цілей організації – рис. 3.2. Якість кар'єрних рішень забезпечується ретельним збором інформації, аналізом альтернатив, співвіднесенням кар'єрних прагнень зі станом ринку праці [139].

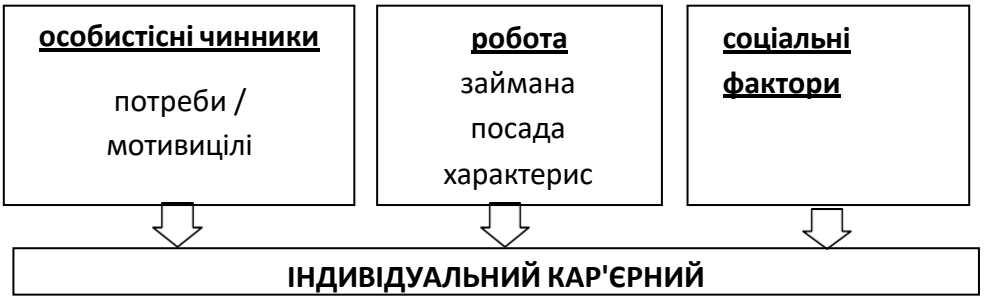


Рис. 3.2. Детермінанти індивідуальних кар'єрних переваг за О. Г. Мол

Багато авторів при розгляді факторів виникнення криз професійного становлення умовно розділяють їх на об’єктивні та суб’єктивні [7; 61; 78; 80].

В якості ***об’єктивних чинників*** виступають:

- зміна провідної діяльності при зміні стадій вікового розвитку,
- зміна способу виконання діяльності в рамках професії,
- зміна соціальної ситуації розвитку, ситуації професійного становлення,
- професійно обумовлені деформації, апатія, втома, синдром «емоційного згоряння», професійна стагнація тощо;
- зміна соціально-економічної ситуації (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, незадовільна зарплата та ін.), умов життєдіяльності (переїзд; відпустка по догляду за дітьми; службовий роман і т.п.);
- зростання професійних вимог до людини, що вимагає регулярного якісного вдосконалення знань й умінь, підвищення кваліфікації;
- вступ на нову посаду, участь у конкурсах на заміщення вакансії, атестація або ліцензування фахівців організації;
- неможливість повною мірою реалізувати власні сильні сторони в праці;
- незбалансованість різних сторін життя: роботи, родини, відпочинку.

Слід відзначити роль випадкових подій в реалізації професійних планів [80; 139].

Важливим фактором ініціації професійних криз є *вікові психофізіологічні зміни*: погіршення здоров'я, зниження працездатності та інші. З іншого боку, виникнення професійних криз обумовлене внутрішніми чинниками – такими ***якостями особистості*** як рівень соціально-професійної активності, стиль виконання діяльності, захопленість працею, задоволеність соціальним і професійно-освітнім статусом, фрустрація матеріальних або духовних потреб, збільшення чи зниження професійних домагань, суб'єктивне відчуття зупинки в розвитку, прагнення до самоактуалізації і самореалізації, пошук власного «Я».

3.4. Розробка та апробація програми подолання проблемпрофесійного розвитку та формування кар'єрної компетентності

За результатами теоретичного аналізу та проведеного емпіричного дослідження зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку кар'єри ми виділили шість проблемних аспектів професійного просування особистості. Відповідно до них сформульовані фокуси формувально-корекційного впливу.

Головна ***мета психологічної програми*** – формування кар'єрної компетентності особистості: здатності чітко усвідомлювати власний кар'єрний потенціал та внутрішні потреби, вибудовувати відповідну програму кар'єрного розвитку та послідовно втілювати її, долати труднощі, які виникають на кар'єрному шляху, і досягати високого рівня професійного самоздійснення. ***Методи психологічного впливу***: інформативні (міні-лекції, дискусії, обговорення), тренінгові (ділові та рольові ігри, практичні завдання для формування та відпрацювання навичок); психокорекційні вправи. Підхід до реалізації програми можна назвати еклектичним. Щодо окремих блоків ми застосовували технології когнітивно-раціонального підходу, транзактного аналізу, гештальт-терапії, символдрами.

Цільова аудиторія тренінгу – досвідчені спеціалісти на стадії первинної або вторинної професіоналізації, які мають достатній досвід роботи та вже стикнулися з проблемами та кризами професійної самореалізації.Фокус на формуванні кар'єрної компетентності дозволив нам здійснювати психологічну допомогу безвідносно до спектру наявних проблем та поведінкових патернів, що визначають шлях кар'єрного розвитку (патерн переривання або стабільності робочого місця). Тож, в програмі можуть брати участь як особи, що активно «шукають себе», так і «застиглі на місці», а також ті, хто має високі кар'єрні досягнення, але незадоволений власною професійною ситуацією. Крім того, програма може бути рекомендована особам, що бажають відновити поступальний професійний розвиток після тривалої перерви (догляд за дітьми, заміжжя/розлучення та інші обставини).

Висновки до третього розділу

Індивідуальний кар'єрний шлях представляє собою чергування підйомів і спадів особистісно-професійного розвитку, може мати нелінійний характер та охоплювати кілька сфер життєдіяльності людини. На цьому шляху виникають внутрішні (психологічні) та зовнішні (соціальні, організаційні) бар'єри, які призводять до зміни поступальної траєкторії та позитивного вектору розвитку, що проявляється в переривані кар'єри. Ці кризові періоди несуть в собі як деструктивні так і конструктивні варіанти подальшого розвитку; зокрема, вони стимулюють вироблення нових сценаріїв майбутнього та обумовлюють перехід на альтернативні кар'єрні траєкторії. Можливі варіанти виходу з криз зумовлені суб'єктною активністю особистості, наявністю або відсутністю професійного вигорання, досвідом рішень і досягнень на попередніх етапах професіоналізації, а також підтримкою з боку соціально-організаційного середовища. Важливим аспектом побудови кар'єри є збереження психічного та фізичного здоров'я особистості при досягненні значущих професійних цілей, а також збалансованість різних сфер життєвої самореалізації. Розроблена та впроваджена програма психологічної допомоги у подоланні криз професійного розвитку і формуванні кар'єрної компетентності. ЇЇ завдання базуються на виявлених організаційно-психологічних чинниках розвитку кар'єри:цілеспрямоване професійне самоздійснення, побудова реалістичних та оптимістичних кар'єрних планів , формування оптимально-збалансованої професійної мобільності;розширення уявлень про кар'єрний розвиток як шлях особистісно- професійного самоздійснення (для подолання проблеми обмеженості кар'єрних траєкторій, їх зумовленості зовнішніми подіями та обставинами);нейтралізація неконструктивних когнітивних переконань та нав'язаних життєвих сценаріїв (наслідки ранніх батьківських сімейних впливів);активізація емоційно-мотиваційних ресурсів професійної активності, збільшення адаптаційного потенціалу та життєстійкості.

ВИСНОВКИ

В магістерській кваліфікаційній роботі наведене теоретичне узагальнення і нове рішення наукової проблеми розвитку кар'єри, що полягає в розкритті внутрішніх механізмів і психологічних наслідків професійної мобільності особистості.

Професійна кар'єра – це процес самоствердження та самоздійснення особистості, що здійснюється шляхом цілеспрямованої активності, спрямованої на підвищення компетентності, досягнення соціально-корисних та суб'єктивно-значущих результатів в обраній сфері діяльності. Кар'єрному процесу властиві циклічність, багатоваріантність, нерівномірність, закономірні кризи. В умовах постіндустріального суспільства теоретичні моделі кар'єрного процесу мають передбачати множинність проб, різкі зміни траєкторій та переривання.

На задоволеність кар'єрою впливає велика кількість зовнішніх та внутрішніх чинників, в структурі яких виділено п'ять головних факторів: чітка організація робочих процесів, ресурсне середовище та надання соціальної підтримки в організації, можливість особистісно-професійного прогресу, соціальна користь та престиж праці, вплив роботи на інші сфери життя. Незадоволеність кар'єрою є рушійною силою добровільної професійної мобільності (прийняття рішення про зміну місця роботи).Кар'єра відображає особливості родинного виховання у дитинстві, при цьому позиція батька зумовлює вектор кар'єрних орієнтацій, а ставлення матері визначає внутрішні ресурси просування. Сприятливі кар'єрні сценарії мають в основі психологічне прийняття дитини та раннє надання їй автономії. Непослідовне, вороже та директивне ставлення батьків обмежує потенціал професійного самоздійснення. Схильність до переривання або прив'язаність до робочого місця – альтернативні кар'єрні шляхи, властиві людям з різними мотиваціями, складом особистості та адаптаційними ресурсами.

Професійно-мобільних осіб відрізняють особливості «кар'єрних якорів» (відсутність орієнтації на стабільність та гармонійну інтеграцію

стилів життя); потреба у самовдосконаленні та постійному оновленні цілей; життєстійкість, забезпечена вмінням приймати та позитивно переосмислювати власний досвід; самоефективність; емоційна залученість в професійні ситуації, чутливість до зовнішніх стресогенних чинників; пріоритет компонентів «автономія» та «особистісний ріст» в структурі психологічного благополуччя. Досвід зміни роботи розширює кар'єрні перспективи і сприяє самоздійсненню, але в той же час супроводжується негативними психологічними ефектами: швидким емоційним виснаженням, негамонійністю життєво-професійного простору. Стабільність місця роботи дає можливість поступово нарощувати професійні компетенції; цей шлях супроводжується фоновим емоційним напруженням, що ініціює захисні механізми (цинізм, ігнорування проблем). Психологічна допомога в ситуаціях професійних криз орієнтована на формування кар'єрної компетентності, що передбачає: розширення уявлень про кар'єру як шлях особистісного і професійного самоздійснення, побудову реалістично-оптимістичних кар'єрних планів, формування оптимальної професійної мобільності, нейтралізацію неконструктивних переконань та нав'язаних життєвих сценаріїв, активізацію емоційно-мотиваційних ресурсів. Такий підхід має тривалі позитивні наслідки, забезпечує професійну реалізованість та психологічне благополуччя людини. Отримані дані не вичерпують усіх аспектів поставленої проблеми. Серед актуальних перспектив: можливості проектування кар'єри в непрогнозованому соціальному середовищі, уточнення ранніх сімейних впливів на кар'єру, нейтралізація негативних ефектів професійної мобільності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмеологія з основами психології кар'єри : навч.-метод. посіб. / уклад. О. М.Гавалешко, В. В. Пасніченко, Т. А. Кривко. Чернівці : Рута, 2004. 84 с.
2. Алексенцева-Тімченко К. С. Соціальні умови формування успішної кар’єри : автореф. дис.канд. соціол. наук : 22.00.04. Запоріжжя, 2007. 17 с.
3. Алексенцева-Тімченко К. С. Соціотехнологічні аспекти проектування кар’єри. *Наукові праці Чорноморського державного університету ім. Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія : Соціологія*. 2015. Т. 258, Вип. 246. С. 73–79.
4. Антонова Н. О. Кризові явища у професійному становленні студентів-психологів та психологів-практиків. *Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. Київ : ІВЦДержкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 3–9.
5. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
6. Балл Г. О. Категорія культури у дослідженні професійної діяльності // *Я-концепція академіка Неллі Ничкало у вимірі професійного розвитку особистості* : зб. наук. пр. / ред. І.А. Зязюн та ін.. К. : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. 2014. С. 55–62.
7. Березовська Л. І. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. *Педагогіка і психологія професійної освіти.* 2016. № 1. С. 105–113.
8. Біскуп В. С. Співвідношення об’єктивних та суб’єктивних чинників у становленні індивідуальної кар’єри. URL: www.rusnauka.com (дата звернення: 27.04.2019)
9. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар’єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна.* 2012. Вип. 6. С. 217–226.
10. Бойко Г. В. Психологія переживання втрати роботи як життєвої події. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навч. закладу

«Запорізький нац. ун-т». Запоріжжя : ЗНУ, 2013. № 2 (4) С. 14–20.

11. Бочелюк В. Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2014. Вип. 49. С. 16–23.
12. Булах І. С. Життєва криза як імпульс до самоціннісної траєкторії особистісного зростання людини. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2016. Вип. 33. С. 58–68.
13. Васильченко О. М. Ресурсне забезпечення протидії емоційному вигоранню у фахівців соціономічних професій // *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Т. 7, Вип. 32. С. 46–58.
14. Вірна Ж. П. Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. Луцьк, 2012. Вип. 19. С. 84–91.
15. Вірна Ж. П. Переживання самотності в умовах втрати роботи. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2005. Т. VII. Вип. 6. С. 70–75.
16. Вірна Ж. П. Професійна безпека: динаміка і ризики прояву професійних деформацій фахівця. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 30–49.
17. Грабовська С. Л. Феномен «вимагаючої» поведінки: соціально-психологічний аналіз. *Вісник Львівського національного університету. Соціогуманітарні проблеми людини*. Львів, 2005. № 1. С. 84–91. Грандт В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 72–83.
18. Гресь Л. О. Особистісні фактори переживання кризи середини життя. *Психологічні перспективи*. 2014. Вип. 23. С. 89–99.

19. Гура Н. А. Вплив батьківського фактору на розвиток і переривання кар’єри: результати емпіричного дослідження. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 50. С. 15–24. URL: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i50/5.pdf
20. Гура Н. А. Задоволеність кар’єрою як фактор кар’єрного розвитку та соціально-професійної мобільності . *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019.: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. № 2-3 (17). С. 35-47.
21. Гура Н. А. Інтерпретація батьківського фактору в організаційному консультуванні. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку* : матеріали ІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 18-19 жовт. 2018). Запоріжжя, 2018. С. 69–71. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 28. С. 176–186.
22. Гура Н. А. Переривання професійної кар’єри як проблема організаційної психології. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 49. С. 3–12. URL: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i49/3.pdf
23. Гура Н. А. Переривання кар’єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. Вип. 30. С. 207–217.
24. Гура Н. А. Проблема переривання професійної кар’єри: теоретичний аналіз. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку* : тези доп. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м. Київ, 12–13 квітня 2018 року). Київ, 2018. С. 54–55.

25. Гура Н. А. Психологічні особливості виникнення професійних криз особистості : тези доп. наук.-практ. конф. молодих вчених «Наукові тренди сучасності» (Університет економіки та права «КРОК», 26 жовт. 2017). Київ, 2017. Гура Н. А. Сингаївська? Особливості кар'єрного розвитку осіб з різним рівнем професійної мобільності. *Актуальні питання сучасної науки та практики* : тези доп. наук.-практ. конф. молодих учених (Університет «КРОК», 15 лист. 2018 р.). Київ, 2018. в печати
26. Дорожко І. Стилі родинного виховання та їх корекція у психотерапевтичних практиках. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 493–510.
27. Єрохін С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / С. А. Єрохін, Ю. В. Нікітін, І. В. Нікітіна // Юридична наука. – 2011. – № 1(1). – С. 20-27.
28. Житник О. В. Психологічні чинники мотивації вибору особистістю нової роботи : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2004. 19 с.
29. Жовнер В. Ю. Особливості детермінант конкурентоспроможності в кризові періоди професійного становлення особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Камянець-Подільський : Аксіома, 2016. Вип 32. С. 128–138.
30. Закатнов Д. О. Структура і показники готовності учнів ПТНЗ до побудови професійної кар'єри. *Професійне навчання на виробництві*: зб. наук. праць. Київ : Наук. світ, 2009. Вип. III. С. 53–61.

31. Кандиба М. О. Взаємозв'язок професійного становлення особистості й розвитку її особистісних якостей. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет». Запоріжжя : ЗНУ, 2013. № 1(3) С. 33–39.
32. Карамушка Л. М., Андрєєва І.А. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія. Київ-Львів : Галицький друкар, 2012. 212 с.
33. Кириченко В. В. Ідеографічне дослідження кризи професійної адаптації у ситуації зміни професії. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. №11(270). Част. ІІ. С. 152–158.
34. Кириченко В. В. Кризи професійної адаптації: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення. *Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2015. Вип VI (11). С. 94–101.
35. Кириченко В. В. Практичні аспекти ціннісної підтримки особистості у процесі переживання кризи професійної адаптації. *Актуальні проблеми психології. Психологія творчості*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2015. Т. XII. Вип. 21. С.132–140.
36. Кокун О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 9. С. 1–5.
37. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
38. Кокун О. М. Психологічно-професійні передумови професійного самоздійснення фахівців. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 6, Вип. 10. С. 39–49.
39. Курляк І. Вплив алкоголізму батьків на виховання дітей у сім'ї та його наслідки в дорослому житті. *Педагогіка і психологія професійної освіти*.

2016. № 1. С. 149–160.

40. Корчевна О. В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2005. 22 с.
41. Котєнєва І. С., Котєнєва Ю. М. Особливості побудови стратегії професійної кар'єри майбутнім учителем. *Науковий вісник Ужгородського національного ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород : Говерла, 2014. Вип. 31. С. 78–81.
42. Кучерак І. В. Особливості і перспективи кар'єрного зростання майбутніх учителів мистецьких дисциплін. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент. Серія: Педагогічні науки*: зб. наук. праць МІХМД ім. С. Далі, ІПТО НАПН України. Київ, 2015. Вип. 10. С. 34–43.
43. Кучманич І. М. Розвиток домагань підлітків у процесі внутрішньо-сімейних взаємин : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2010. 20 с.
44. Лазорко О. Професійна безпека особистості в системі психологічних явищ. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 8–29.
45. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с.
46. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004.
47. Луппо С. Є. Типологічні особливості життєвих взаємодій дорослої особистості з досвідом дитячих психотравм сімейного походження. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Камянець-Подільський, 2016. Вип. 31. С. 142–155.
48. Магдисюк Л. І. Концептуальна матриця вікової зрілості особистості в контексті її готовності до пенсії. *Психологічні перспективи*. 2014. Вип. 23. С. 168–178.

49. Максименко С. Д. Генетична психологія особистості: психічний розвиток і навчання. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 31. С. 7– 19.

50. Максименко С. Д. Життєвий шлях особистості як базова категорія генетичної психології. *Науковий вісник Миколаївського державного ун- ту імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2014. Вип. 2.12. С. 5–13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2014_2_12_3.

51. Максименко С. Д. Концепція саморозвитку особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Камянець- Подільський, 2016. Вип. 33. С. 7–23

52. Молдаванова А. В. Фактор часу в «психологічному профілі» керівника : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.01. Одеса, 2005. 23 с.

53. Моначин І. Л. Психологічні особливості переживань педагогічними працівниками ситуації втрати роботи : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2009. 20 с. Музика О. Л. Криза творчої особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до типології. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України*. Київ, 2001. С. 63–72.

54. Музика О. Л. Ціннісна підтримка особистісного розвитку як теоретична та прикладна проблема. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. В. О. Моляко. Житомир : Вид-во ЖДУ, 2009. Т. 12. Вип. 8. С.177–188.

55. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та Державного ВНЗ «Запорізький нац. ун- т». Запоріжжя, 2013. № 1 (3). С. 97–104.

56. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л.Е.Орбан- Лембрик. - 2-ге вид., доп. Київ : Академвидав, 2010. 544 с.

57. Освіта для кар'єри: на шляху до формування професійно мобільного фахівця / С. О. Даньшева, Ю. В. Журавльов, Д. Л. Череднік. Варшава :

Diamond trading tour, 2015. 44 с.

58. Охременко О. Р. Теоретичні підходи до аналізу професійної концептосфери. *Вісник Національної академії оборони України*. 2010. № 2. С.119–123.

59. Павлов Ю. О. Психологічна допомога безробітним у кризовому стані в умовах професійної перепідготовки : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2006. 19 с.

60. Панченко С. М. Психологічні особливості дорослої людини як суб'єкта навчання. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. Вип. 3. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua

61. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Камянець-Подільський, 2016. Вип. 34. С. 406–420.

62. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри : метод. посіб. / Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов, Л. С. Злочевська та ін. Київ : ІПТО НАПН України, 2015.

63. Перерва П. Г., Гуцан О. М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства. *Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент»* : зб. наук. праць Луцького національного технічного університету. Луцьк, 2014. Вип. 11 (42). С. 233–243.

64. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентівпсихологів / І. Р. Петровська //Молодий вчений. – 2015. – № 2 (17). – С. 224-227

65. Перерва П. Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). Харьков : Фактор, 2009. 480 с.

66. Перегончук Н.В., Фальчук М.П. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського Карєра та кар'єрні орієнтації. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/16.pdf

67. Пілецька Л. С. Соціально-психологічні основи професійної мобільності особистості : автореф. дис. … доктора психол. наук : 19.00.05. – Київ, 2014. 40 с.

68. Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : монографія / наук. ред. Л. М. Карамушка. Київ : Педагогічна думка, 2008. 192 с.
69. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол. моногр. / О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова та ін. ; заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 588 с.
70. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» / за ред. О. М. Кокуна. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
71. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія : кол. монографія / за ред. О. М. Кокуна. Київ : Педагогічна думка, 2015.
72. Рудюк О. В. Нормативна й ненормативна кризова феноменологія професіогенезу особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навч. закладу «Запорізький нац. ун-т». Запоріжжя, 2012.№ 2. С. 30–36.
73. Рудюк О. В. Особистісні детермінанти подолання кризи зайнятості у безробітних. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Камянець-Подільський, 2015. Вип. 29. С. 598–612.
74. Сафіулліна Ю. В. Соціально-психологічні особливості професійних установок та відповідальності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 42–47.
75. Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності : автореф. дис. … канд. соціол. наук : 22.00.03. Київ, 2000. 17 с.
76. Сингаївська, І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка
77. НАПН України. 2014. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 41, С. 168–176.

78. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. *Організаційна психологія. Економічна психологія* : зб. наук. праць. К. : Інститут психології ім. Г.Костюка НАПН України, 2015. № 2. С. 86-93.

79. Сингаївська І. В. Психологічні особливості узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності викладача. *Проблеми сучасної психології*. Кам'янець-Подільський : КПНУ імені Івана Огієнка, 2015. Вип. 30. С. 574–588.

80. Сингаївська І. В. Проблема оцінки професійної успішності викладача вищого навчального закладу. *Психологічні перспективи* : зб. наук. праць Східноєвропейського нац. університету імені Лесі Українки, 2015. Вип. 26. С. 264–274.

81. Сингаївська І. В. Теоретичний аналіз проблеми професійної успішності викладача вищого навчального закладу (частина 2). *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2014. Вип. 20. С. 217–224.

82. Сургунд Н. Особистісний вибір у контексті подолання криз професійного розвитку на основі професійної мобільності: синергетичний аспект. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016.№ 4. С. 109–119.

83. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : ІНКОС, 2005. 366 с.

84. Тичина І. М. Дослідження ціннісних детермінант професійної переорієнтації. *Ціннісні парадигми освіти в контексті євроінтеграції* : мат-ли VI Міжнар. науково-практ. конференції. Харків, 2005. С.145–149.

85. Тичина І. М. Особливості рефлексії здібностей у процесі професійної переорієнтації. *Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень*: колективна монографія / за ред. В.О. Моляко,О. Л. Музики. Житомир : Рута, 2006. С.157–170.

86. Тичина І. М. Професійна переорієнтація випускників вищих навчальних закладів як чинник особистісного самоздійснення : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2009. 24 с.

87. Траверсе Т. М. Психологія праці : навч.-метод. посібник. Київ : Ін-т післядипломної освіти КНУ ім. Тараса Шевченка, 2004. 116 с.

88. Управління персоналом та економіка праці : учбовий посібник / за ред. М. І. Погорєлова та ін. Харків : Щедра садиба плюс, 2015. 521 с.

89. Фесенко А. М. Невирішеність проблеми працевлаштування як фактор соціального відчуження молоді. *Педагогіка та соціальна робота*. 2014. № 6. С.51–56.

90. Філоненко М. М. Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 334 с.

91. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар’єри : посібник / Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов, М. І. Вовковінський та ін. ; за ред. Д. О. Закатнова. Київ. : ІПТО НАПН України, 2015. 188 с.

92. Фролова О. В. Феномен організаційної ідентичності: поняття, структура та засади формування. *Психологічні перспективи*. 2013. Вип. 21. С. 248–257.

93. Чепелєва Н. В. Лейтмотив как ведущая линия развития личности. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. Вип. 7 (2). С. 5–14. Шевченко Н. Ф. Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки. Київ : Міленіум, 2005. 298 с.

94. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар’єрні очікування як показник розвитку фахівця в процесі професійного становлення. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. Т. 7.

Вип. 16. С. 193–198.

95. Bandura A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991. V. 50. P. 248–287.

96. Betz N. E., Klein K. L. Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal Of Career Assessment*. 1996. Vol. 4 (3). P. 285-298

97. Burisch M. Das Burnout — Syndrom. Theorie der inneren Erschoepfung. — Springer, 1989.

98. DeLong T. J., Thomas J. The Career Orientations Inventory: Assessing the Career Needs and Values of Educators. 1982. 25 p.

99. Feldman D. C., Weitz B. A. Types of career plateaus: antecedents, outcomes, and interventions. *Proceeding of the Southern Management Associations*. 1986. P. 41–44.

100. Folkman S., Lazarus R.S. Manual for Ways of Coping Questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1988.

101. Gerhard M. W., Brown K. G. Individual differences in self-efficacy development: The effects of goal Orientation and affectivity. *Learning & Individual Differences*. 2006. V. 16. Iss. 1. P. 43–59.

102. Haidt J. The Happiness Hypothesis: finding modern truth in ancient. NY : Basic books, 2006. URL: http://www.happinesshypothesis.com/

103. Hall D.T. Career in organizations. CA : Goodyear, Pacific Palisades, 1976.

104. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*. 1995. V. 35. P. 64– 75.

105. Hobfoll St. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44 (3). P. 513–524.

106. Holland J. L. The Psychology of Vocational Choice. Waltham, Mass.: Blaisdell. 1966.

107. Jerusalem M., Schwarzer R. Selbstwirksamkeit (Self-efficacy). Skalen zur Befindlichkeit und Personlichkeit. *Research Report*. Berlin, 1986. № 5. P. 15–28.

108. Kim, Y. Cha J. Career orientations of R&D professionals in Korea. *R&D Management*. 2000. Vol. 30. № 2. P. 121–138.

109. Kilmann R., Saxlon M. J., Serpa R. Issues in understanding and changing culture. *California Management Review*. Winter, 1986. P. 89.

110. Kuijpers M., Scheerens J. Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*. 2006. N 32. P. 303–319.

111. Lazarus R. S. The stress and coping paradigm. *Models for clinical psychopathology* / eds. C. Eisdorfer, D. Cohen, A. Kleinman, & P. Maxim. New York: Spectrum Medical & Scientific Books.1981. P. 177–214

112. Lipset S., Bendix R. Social mobility in industrial society. London : William Heinemann Ltd., 1959. P. 24–25.

113. London M. Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review*. 1983. № 8. P. 620–630.

114. Maddi S. Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness. *Encyclopedia of Mental Health* / ed. H. S. Friedman. San Diego (CA): Academic Press, 1998. P. 323–335

115. Maddi S. The Hardiness Enhancing Lifestyle Program (HELP) for Improving Physical, Mental and Social Wellness. (Wellness Lecture Series). Oakland (CA) : University of California, 1994.

116. Maddi S. The Story of Hardiness: 20 Years of Theorizing, Research and Practice. *Consulting Psychology Journal*. 2002. Vol. 54, P. 173–185.

117. Maddi S., Kobasa S. The Hardy Executive: Health under Stress. Homewood (IL): Dow Jones-Irwin, 1984 или Maddi, S., Khoshaba, D. (1994). Hardiness and mental health. Journal of Personality Assessment, 63, 2, 265–274

118. Maddi S., Harvey R., Khoshaba D., Lu J., Persico M., Brow M. The Personality Construct of Hardiness III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance. *Journal of Personality*. 2006. Vol. 74, № 32. P. 575-598.

119. Maslach C., Jackson S. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981. Vol. 2. P. 99–113.

120. Noe R.A., Noe A.W., Bahhuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 1990. Vol. 37. № 3. P. 340–356.

121. Parker P. Working with the intelligent career model. *Journal of Employment*

Counseling. 2002. Vol. 39. P. 83–96.

122. Rensburg van S., Rothmann S., Rothmann J. C. The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists. *Paper presentedat the 13 Conference of the South African Institute for Management Sciences,* (Stellenbosch, 7-9 September 2001).
123. Roe A. The Psychology of Occupations. NY : Wiley, 1956. 340 p.
124. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. № 57. P . 1069–1081.
125. Ryff C. D. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*.1995. № 4. P. 99–104. Ryff C. D. Psychological well-being. *Birren Encyclopedia of gerontology: age, aging, and the aged* / Ed. J.E. SanDiego. CA: Academic Press, 1996. P. 365–369.
126. Ryff C. D., Singer B. A positive health agenda for the new millennium // *Personality & Social Psychology Review*. 2000. Vol. 4. P. 6–14.
127. Sagmeister S. The power of time off [Talk Video]. *TEDGlobal 2009*. URL: https://www.ted.com/talks/stefan_sagmeister_the_power_of_time_off (дата звернення: 27.04.2019)
128. Sansone S., Wiebe D., Morgan C. Self-Regulating Interest: The Moderating Role of Hardiness and conscientiousness. *Journal of Personality*. 1999. Vol. 67, № 4. P. 701–732.
129. Schein E. Career anchors: self-assessment. San Francisco: Pfeiffer, 2006.
130. Schein E. H. Organizational culture and leadership. 3rd ed. San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2004. 458 p.
131. Schein E. H. The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1971. V. 7. P. 401–426.
132. Shlossberg N. K. A model of worklife transitions. *Career transitions in turbulent times. Exploring work, learning, and careers* / ed. by R. Feller and G. Walz. Greensboro, NC : ERIC/CASS, 1996. P. 243–276.
133. Socol M., Louis M. R. Career transitions and life event adaptation : integrating alternative perspectives on role transition. *Role transitions, explorations, and explanations* / ed. By V. L. Allen & E. Van de Vliert. NY. :

Plenum press, 1984. P. 81–94.

134. Super D. E. A life-span space approach to career development. *Career choice and development* / eds. D. Brown, L. Brooks and Associates. Hillsdale, NJ : Erlbaum, 1990. P. 197–261.

135. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research. NY, 1957. 391 p.

136. Sutin A. R., Costa P. T., Miech R., Eaton W. W. Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality*, 2009. 23(2). P. 71–84.

137. Zuckerberg M. Harvard Commencement 2017. URL: https://www.facebook.com/notes/mark-zuckerberg/harvard-commencement-2017/10154853758606634/?pnref=story (дата звернення 27.04.2019).

138. Warr P., Pearce A. Preferences for careers and organisational cultures as a function of logically related personality traits. *Applied Psychology: An International Review*. 2004. N 53. P. 423–435.

139. Whitbeck Les B. Modeling efficacy: the effect of perceived parental efficacy on the self-efficacy of early adolescents. *Journal Of Early Adolescence.* 1987. Vol. 7, № 2. P. 165-177.