

**ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН
УКРАЇНИ**

**ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ОСОБИСТОСТІ В
СУЧАСНИХ УМОВАХ**

(монографія)

д.п.н., проф. В.Т.Лозовецька

Київ, 2015

УДК 37.047:379.85

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, протокол № 11 від 28 грудня 2015 року

Автор: В.Т.Лозовецька – доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри ІПТО НАПН України

Рецензенти:

Л.О.Хомич – доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи ІПОІОД НАПН України;

Л.Л.Макаренко – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інформаційних систем і технологій Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова;

А.В. Литвин – доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу професійно-практичної підготовки Львівського НПЦ ІПТО НАПН України.

Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія

/ В.Т.Лозовецька. – Київ: 2015. - 279 с.

У даній монографії представлено теоретичні і практичні засади розвитку професійної кар'єри сучасної особистості. Висвітлено комплекс проблем щодо її професійного становлення в умовах ринкового середовища. Обґрунтовано психолого-педагогічні засади підтримки особистості в розвитку професійної кар'єри. Запропоновано конкретні форми психолого-педагогічної допомоги особистості у виборі індивідуальної траєкторії кар'єрного розвитку.

Монографія може бути корисною для викладачів вищих навчальних закладів, педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти, працівників наукових установ, інститутів післядипломної професійної освіти, підрозділів Державної служби зайнятості України, педагогів, аспірантів, докторантів, усіх, хто цікавиться проблемами розвитку кар'єри особистості.

ISBN

© Інститут професійно-технічної освіти
НАПН України, 2015

© Лозовецька В.Т.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	9
Поняття та види кар'єри.....	9
1.2. Проблеми щодо розвитку професійної кар'єри фахівців в умовах ринкового середовища.....	22
1.3. Основи динаміки професійного зростання особистості.....	34
Висновки до першого розділу.....	51
РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ.....	55
2.1. Типи моделей розвитку кар'єри.....	55
2.2. Теорії і концепції розвитку кар'єри особистості.....	66
2.3. Методологічні підходи щодо розвитку професійної кар'єри.....	83
Висновки до другого розділу.....	96
РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИЧНИЙ І ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ.....	100
3.1. Кар'єрні орієнтації сучасної особистості.....	100
3.2. Організаційні аспекти професійної кар'єри.....	109
3.3. Методи і форми планування кар'єрного розвитку.....	126
Висновки до третього розділу.....	173
РОЗДІЛ 4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПІДТРИМКА ОСОБИСТОСТІ В РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	181
4.1. Умови розвитку індивідуальної кар'єри особистості.....	181
4.2. Потенційні можливості особистості як фактор розвитку її професійної кар'єри.....	191
4.3. Вибір індивідуального стилю професійної кар'єри особистості.....	203
4.4. Форми психолого-педагогічної підтримки особистості в	

розвитку її професійної кар'єри.....	...217
Висновки до четвертого розділу.....	...234
Загальні висновки.....	...239
Список використаних джерел.....	...248

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.

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

П. Єрмаков, А. Маркова, Є. Молл, Т. Скрипкіна, Д. Сьюпер. Питання взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку висвітлені в працях К Абульханової - Славської, Н. Пряжникова, Є. Климова, Е. Зеєра, Є. Молла та ін.

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

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, правила поведінки 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 особистості в умовах ринкового середовища;
- незацікавленість обраною сферою діяльності, розмитість перспектив професійного майбутнього;
- низький рівень професійної самосвідомості щодо особистісної ролі в реалізації власних професійних успіхів;
- неузгодженість особистісних мотивів із мотивами організації;
- відсутність конкретних і узагальнених цілей щодо реалізації перспективних особистісних і професійних планів;
- неадекватна самооцінка власних здатностей і можливостей щодо здійснення професійної діяльності на тій чи іншій посаді.

Нами встановлено, що майбутні фахівці не достатньою мірою володіють здатністю окреслення шляхів подальшого розвитку власного професійного 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. Вищезначене зумовлює потребу більш ґрунтовного вивчення теоретичних і практичних аспектів цієї проблеми.

Результати наукового пошуку представлено в одноосібній монографії «Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах праці», яка складається із 4-х розділів.

У першому розділі «Розвиток кар'єри особистості як психолого-педагогічна проблема» 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.

У другому розділі «Концептуальні засади розвитку кар'єри сучасної особистості» 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 «Теоретичний і практичний аспект планування кар'єри» 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 передумова успішності кар'єри сучасної особистості

У четвертому розділі «Психолого-педагогічна підтримка особистості у розвитку кар'єри» представлено теорії і концепції розвитку індивідуальної кар'єри особистості щодо вибору індивідуального стилю професійної кар'єри з урахуванням потенційних можливостей особистості. Наведено приклади психолого-педагогічної підтримки особистості в розвитку кар'єри.

Монографія може бути корисною для викладачів вищих навчальних закладів, педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти, працівників наукових установ, інститутів післядипломної професійної освіти, підрозділів Державної служби зайнятості України, педагогів, аспірантів, докторантів, усіх, хто цікавиться проблемами розвитку кар'єри особистості.

РОЗДІЛ 1.

РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Поняття та види кар'єри

За останні роки у зв'язку з радикальними змінами на ринку праці істотним чином змінилися й можливості людини щодо досягнення кар'єри. Якщо раніше умови кар'єри диктувалися внутрішнім ринком праці і припускали повну довгострокову, гарантовану зайнятість, регулярність і передбачуваність просування, відданість професії та організації, то тепер умови визначає ринок зовнішній. Стало характерним укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість, часткові зміни в кар'єрі, зайнятість у декількох сферах діяльності й у декількох організаціях, непередбачуваність трудових переміщень, самоуправління кар'єрою. Кар'єра в ринкових умовах потребує ефективної самореалізації і професіоналізму у виконанні професійних дій і функцій та подальшому кар'єрному зростанні, що, в свою чергу, зумовлює необхідність ґрунтовного вивчення відповідних психолого-педагогічних аспектів професійного зростання сучасної особистості.

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

Найпопулярніше визначення «кар'єри» – просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей. «Зробити кар'єру» – для нас, перш за все, означає домогтися престижного становища в суспільстві і високого рівня доходу [34]. Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще. від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, матеріальних благ у певному виді діяльності. Кар'єра (від

франц. *carriete*) – це професійний шлях до успіху по службових сходинках, до престижного соціального статусу і положення у суспільстві. У соціальній психології і психології професійної діяльності кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність аттитюдів і поведінки, пов'язаної з досвідом і активністю у роботі впродовж усього життя [52].

О. Богатирьова визначає кар'єру як явище професійної діяльності, що відбиває послідовність займаних щаблів у виробничій, майновій або соціальній сфері [30].

Поняття «кар'єра» широко поширене на Заході (наприклад, в США профорієнтація часто взагалі називається «психологією кар'єри»). У країнах пострадянського простору існує своя традиція вживання слова «кар'єра» – це успіх в певному виді діяльності, але з деяким негативним відтінком (типу «кар'єризм»). В американській традиції кар'єра (по Дж. Сьюпера) – це «певна послідовність і комбінація ролей, які людина виконує протягом свого життя» (дитина, учень, студент, працівник, громадянин, чоловік, господар будинку, батько). Д. Сьюпер розглядає кар'єру [276] з декількох точок зору: з економічної точки зору, кар'єра – послідовність позицій, займаних особистістю у майновій ієрархії і вимірюваних рівнем доходу, який приносить та чи інша діяльність; із соціологічної точки зору, кар'єра – послідовність ролей, виконуваних особистістю, коли природа, характер кожної ролі, спосіб виконання і ситуація, в якій ця роль виконується, має деяке відношення до характеру попередньої і наступної ролі, відображаючи соціальну мобільність людини; з психологічної точки зору, кар'єра також розглядається як серія виконуваних особистістю ролей, вибір яких і успіх в їх виконанні детерміновані частково установками, інтересами, цінностями, потребами, а частково попереднім досвідом та очікуваннями в майбутньому [295].

А. Маркова [181], Р. Кричевський [141], О. Богатирьова [30] та ін. представляли кар'єру як соціальну модель просування по посадовій ієрархії

або модель професійного розвитку людини. Д. Сьюпер досліджував поняття кар'єри із психологічної точки зору, як серію виконуваних особистістю ролей. А. Кибанов [110], розглядав кар'єру як індивідуально усвідомлені дії людини щодо власного професійного майбутнього, як очікувані шляхи самовираження і задоволення працею, поступове просування по службових сходинках, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагород, пов'язаних із діяльністю працівника [110].

Варто зазначити, що успішність кар'єри людини визначається не тільки матеріальними цінностями, але й духовними цінностями.

Ряд авторів розглядають кар'єру з точки зору уявлень про індивідуальний розвиток, що є цінним для педагогічних досліджень. З цієї точки зору Г.Десслер [71] кар'єру розглядає як професійний шлях людини, в процесі якого вона розвивається.

В. Дятлов визначає кар'єру як мотивацію до досягнення успіху, пізнання самого себе, успіх і самовіддачу, самоконтроль і працездатність тощо, тобто, як процес успішної самореалізації, що супроводжується соціальним визнанням, і є результатом просування службовими сходинками [79].

Професійну кар'єру розглядають як рух на шляху оволодіння певними цінностями, благами, визнання в суспільстві чи організації. Такими є: посадові щаблі, рівні ієрархії; щаблі кваліфікаційних сходів та пов'язані з нею розряди, диференціюючі навички і знання людей за рівнем майстерності; ранги, які відображають рівень вкладу працівника в розвиток організації (вслуга років, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації пропозиції), його положення в колективі; щаблі влади як ступеня впливу в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва); рівні матеріальної винагороди, доходу [46].

При цьому варто підкреслити, що перераховані блага можуть бути розглянуті як через призму суб'єктивності людини, так і з точки зору її середовища (організації, професійної сфери, суспільства), можуть бути оцінені як чисто у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплені визнанням їх в середовищі у вигляді підвищення на посаді, рівня оплати тощо. Наприклад, людина може відчувати зміну свого становища, своїх повноважень і можливостей, але оточуючі сприймуть, «побачать» її професійне зростання тільки після того, як їй офіційно підвищать кваліфікаційний рівень професійних обов'язків.

У концепціях професійного становлення особистості підкреслюється, що суб'єкт може виступати як творцем своєї кар'єри, так і її об'єктом. Наразі існують різні критерії класифікації кар'єр, а, отже, і стратегій їх побудови. Критерії можуть бути поділені на об'єктивні і суб'єктивні.

До об'єктивних критеріїв належать: просування по службі, посадове зростання, число змін місць і видів робіт.

Суб'єктивні критерії пов'язані з ціннісними уявленнями суб'єкта про свою кар'єру, з його побажаннями щодо того, як вона буде складатися надалі [3].

Стратегія побудови кар'єри являє собою специфічну систему дій щодо адаптації або розвитку самої кар'єри і людини, дій спрямованих на перетворення себе інших людей, зміну умов і змісту професійної діяльності у досягненні кар'єрних цілей [3, 22].

Сучасні психологи вкладають у поняття кар'єри різні смисли, це залежить від того, які види кар'єри розглядаються [50].

Аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що кар'єра – це результат усвідомленої позиції і поведінки людини у певній галузі діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. Поняття кар'єри можна розглядати також як вид конкретного виду діяльності. Це може бути кар'єра менеджера, спортивна кар'єра, військова кар'єра,

артистична кар'єра та ін. Життя людини поза роботою має значний вплив на ділову кар'єру, і є її важливою складовою.

Вчені зазначають [22], якщо поглянути на різні схеми, котрі відображають системи роботи з персоналом на підприємствах, майже до 1995 року, то можна помітити відсутність такої підсистеми як «планування кар'єри». Це пояснюється існуванням негласного табу на всі «наукові дослідження» щодо кар'єри. Панувала ідеологічна доктрина та номенклатура посад керівників того чи іншого рівня відповідних партійних комітетів.

Варто наголосити, що кар'єра має свої рушійні мотиви, відштовхуючись від яких менеджери докладають активних зусиль для того, щоб досягти конкретних цілей [195, 282]. До таких мотивів відносяться:

- автономія. Людиною рухає прагнення до незалежності, можливості робити все по-своєму. У рамках організації вона досягає високих посад, статусу, авторитету, заслуг, з якими всі змушені рахуватися;

- функціональна компетентність. Людина прагне бути кращим фахівцем у своїй справі та вміти вирішувати найскладніші проблеми, орієнтуючись для цього на професійне зростання, розглядаючи посадове просування крізь призму професійного. До матеріальної сторони справи такі люди в основному байдужі, зате високо цінують зовнішнє визнання з боку адміністрації і колег;

- безпека і 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 асоціюються з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою, привілеями, визнанням керівництва, швидким просуванням службовими сходами;

– підприємницька креативність. Людсьми керує прагнення створювати або організувати щось нове, працювати творчо. Тому для них основний мотив кар'єри – набуття необхідної для цього влади і свободи, які надаються відповідною посадою;

– потреба в першості. Людина прагне до кар'єри заради того, щоб завжди і всюди бути першою, «обійти» своїх колег;

– 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. Якщо в людини немає сім'ї, то пріоритети надаються змістовності роботи, її різноманітності;

– матеріальний добробут. Людсьми керує бажання отримати посаду, пов'язану з високою заробітною платою чи іншими факторами винагороди;

– забезпечення здорових умов. Працівником керує прагнення одержати посаду, котра передбачає виконання службових обов'язків у таких умовах [22, 195].

З віком і зростанням кваліфікації мотиви кар'єри зазвичай змінюються. Види кар'єри класифікують за різними підходами. Так розрізняють кар'єру внутрішньо організаційну, яка передбачає проходження конкретним працівником у процесі своєї професійної діяльності усіх стадій розвитку: навчання, влаштування на роботу, професійний ріст, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник проходить послідовно в межах однієї організації. Ця кар'єра може бути спеціалізованою і неспеціалізованою. Спеціалізована кар'єра характеризується тим, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності послідовно проходить різні стадії кар'єри як в одній, так і в різних організаціях, однак у рамках професії та галузі діяльності, в якій він спеціалізується [279, 280].

Принагідно зазначимо, що неспеціалізована кар'єра широко розвинена в Японії. Японці твердо дотримуються думки, що керівник має бути фахівцем, здатним працювати на будь-якій виробничій ділянці компанії, а не з окремої функції. Піднімаючись службовими сходами, людина повинна мати можливість поглянути на компанію різносторонньо, не затримуючись на одній посаді більше ніж на три роки. Вважається цілком нормальним, якщо керівник відділу збуту міняється місцями з керівником відділу постачання. Багато японських керівників на ранніх етапах своєї кар'єри працювали в профспілках. У результаті такої політики японський керівник володіє значно меншим обсягом спеціалізованих знань (які в будь-якому разі втратять свою цінність через п'ять років) і одночасно володіє цілісним уявленням про організацію, підкріпленим до того ж власним досвідом. Сходи цієї кар'єри працівник може пройти як в одній, так і в різних організаціях [280, 285].

Кар'єра вертикальна – вид кар'єри, з яким найчастіше пов'язують саме поняття ділової кар'єри, бо в цьому випадку просування найбільш зрима. Під вертикальною кар'єрою розуміється підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії (підвищення в посаді, що супроводжується вищим рівнем оплати праці).

Кар'єра горизонтальна – вид кар'єри, що припускає або переміщення в іншу функціональну область діяльності, або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми тощо); до горизонтальної кар'єри можна віднести також розширення або ускладнення завдань на попередній ступені (як правило, з адекватною зміною винагороди). Поняття горизонтальної кар'єри не означає обов'язковий і постійний рух нагору по організаційній ієрархії.

Кар'єра ступінчаста – вид кар'єри, що сполучає в собі елементи горизонтального і вертикального видів кар'єри. Просування працівника може

здійснюватися за допомогою чергування вертикального росту з горизонтальним, що дає значний ефект. Такий вид кар'єри зустрічається досить часто і може приймати як внутрішньоорганізаційні, так і міжорганізаційні форми.

Кар'єра прихована – вид кар'єри, що є найменш очевидним для оточуючих. Він доступний обмеженому колу працівників, які, як правило, мають великі ділові зв'язки поза організацією. Під доцентровою кар'єрою розуміється рух до ядра керівництва організації. Наприклад, запрошення працівника на недоступні іншим співробітникам зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру, отримання співробітником доступу до неформальних джерел інформації, довірчі звертання, окремі важливі доручення керівництва. Такий працівник може займати рядову посаду в одному з підрозділів організації, проте рівень його оплати праці істотно перевищує винагороду за роботу на займаній посаді.

Розрізняють також горизонтальну і вертикальну кар'єру.

Горизонтальна кар'єра – це зростання професійної майстерності. Вона може розвиватися у двох напрямках: поглиблення і розширення. У першому варіанті працівник буде намагатися освоїти більш складні форми роботи, і в результаті зможе виконувати такі операції, які іншим фахівцям не під силу. При цьому його будуть поважати, цінувати і керівництво, і колеги по роботі. Якщо він буде розширювати свої професійні можливості, ним можуть бути освоєні суміжні професії, що додасть незалежності від інших й універсальності при виконанні робіт. Цей шлях так само вітається керівництвом і колегами. Крім горизонтальної є вертикальна кар'єра, чи адміністративна – це зростання на посаді, пов'язане з умінням організовувати роботу. Якості, котрі визначають кар'єрний успіх у професіях, – це:

– освіченість;

- системність й аналітичність мислення, вміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачати результат рішення, вміння мислити масштабно і водночас реалістично;

- комунікативні вміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, проникливість, вміння чинити психологічний вплив на інших людей;

- високий рівень саморегуляції, вміння керувати своїм психічним станом, розвиненість самоконтролю, стресостійкість;

- ділова спрямованість;

- активність, наполегливість і спрямованість на прийняття рішень, вміння вирішувати нестандартні проблеми і завдання, прагнення до постійного підвищення професіоналізму;

- реалістичне сприйняття своїх можливостей і здібностей, висока самоповага (реальне сприйняття себе, без самоприниження).

Професійна кар'єра – це активні дії працівника до досягнення успіхів у професійній діяльності. Цей тип кар'єри тісно пов'язаний з професійним зростанням і майстерністю, і характеризується не стільки самою метою, скільки рухом до цієї мети. Вдалою кар'єра виявляється в тому разі, коли людина заздалегідь не просто знає, чого вона хоче, але й навіщо їй це потрібно, і що вона буде робити, досягнувши мети [286, 302].

I. Лотова виділяє такі типи професійної кар'єри [171, 172]:

- «Типова» професійна кар'єра – поступове просування до вершин посадової ієрархії, по мірі зростання професіоналізму. Тривалість такої кар'єри, як правило, дорівнює часу активної трудової діяльності (у середньому, 35–40 років).

- «Швидкісна» кар'єра характеризується стрімким, та все ж послідовним посадовим просуванням працівника по вертикалі організаційної структури. За часом така кар'єра в два–три рази коротша, ніж типова. Тривалість перебування на посаді – від одного до двох років.

– «Десантна» професійна кар'єра відрізняється тим, що працівники такого типу кар'єри готові зайняти будь-яку посаду, причому, заміщення посади найчастіше відбувається спонтанно.

– «Сповільнена» професійна кар'єра характеризується перебуванням на окремих посадах більше п'яти–шести років.

Можлива й «атипова» професійна кар'єра, коли, наприклад, посадове просування державного службовця характеризується стрімкими «злетами» або «падіннями», перескакуванням через одну, а то й дві ступені ієрархії.

Поряд з цими властивими якостями кар'єри, виділяються і такі її види:

- прогресивний (розвиток по висхідній);
- регресивний (розвиток зі спадами і нисхідним рухом);
- лінійний (безперервний, послідовний процес розвитку кар'єри);
- нелінійний (наявність стрибків, перерв та проривів);
- спіралеподібний (схожі процеси кар'єрних ротацій здійснюються на різних ієрархічних рівнях);
- стагнаційний (застій, коли тривалий час немає змін ні в посаді, ні в зарплаті).

Вчені наголошують, що кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх і завжди ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний – у вигляді підвищення заробітної плати [171, 172].

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

Отже, професійний розвиток – це процес поетапного досягнення мети з урахуванням «людського фактора» (тобто з урахуванням закономірностей розвитку людини, особливостей психіки тощо). Перш ніж планувати

професійну кар'єру, необхідно з'ясувати ставлення людини до неї, загальний емоційний настрій, те, що вкладається в поняття кар'єри, адже складно, а може бути й неможливо, прагнути до мети, не знаючи, як її окреслити. Важливо також знати рівень власної мотивації, який залежить від спонукання людини до виконання трудових завдань шляхом активізації її вольової сфери. Психологічними чинниками, що в конкретному мотиваційному процесі визначають прийняття рішення, можуть виступати: моральний контроль, здібності, схильності, зовнішня ситуація тощо. Часто буває, що людина приступає до конкретних дій, не маючи мотивації на досягнення успіху. Професійна кар'єра характеризується тим, що людина в своєму трудовому житті проходить різні стадії розвитку: вибір професійного шляху, навчання, прийняття на роботу, професійний ріст, підтримка індивідуальних професійних здібностей тощо. Важливо пам'ятати, що кар'єра починається не з моменту призначення на будь-яку посаду, а з моменту вибору сфери, в якій можна застосувати свої можливості.

Варто наголосити, що основною умовою успішної професійної кар'єри є правильний вибір професії. Вирішення цієї проблеми ґрунтується на аналізі декількох факторів.

Фактор 1: потрібно добре знати світ професій і вимог, що пред'являються до людини, яка виконує ту чи іншу роботу. Уточнити для себе формулу обраної професії, з урахуванням можливих запасних варіантів вибору.

Фактор 2: потрібно правильно визначити свої інтереси і схильності, оцінити свої можливості, стан здоров'я, здібності і відповідність вимогам обраній професії.

Фактор 3: потрібно вивчити стан ринку праці, його потреби і регіональні особливості.

Фактор 4: Потрібно виходити з реальних можливостей отримання освіти, перенавчання та підвищення кваліфікації. Зробивши все це, можна

відібрати для себе кілька потрібних професій, і серед них – обрати свою, єдину, намітити свій професійний маршрут і вибрати індивідуальний шлях у досягненні поставленої мети [238, 239].

Вчені вивчали кар'єрні орієнтації чоловіків і жінок. Отримані ними дані свідчать про те, що в чоловіків більше виражена спрямованість на менеджмент, підприємництво, сучасні виклики, а в жінок – на професійну компетентність, автономію, стабільність, відданість справі та інтеграцію стилів життя [227].

У цьому напрямі американський дослідник Д.Сьюпер один з перших запропонував психологічну класифікацію кар'єри. У ній виділено чоловічі і жіночі типи кар'єр, залежно від чергування професійних проб і періодів стабільної роботи.

Чоловічі:

1) стабільна, коли суб'єкт відразу після навчання займається професійною діяльністю і незмінно йде обраним шляхом;

2) звичайна, коли після навчання відбувається серія професійних проб, які закінчуються стабільною службою;

3) нестабільна, з чергуванням професійних проб і періодів стабільної роботи;

4) кар'єра з множиною проб, коли людина часто змінює вид зайнятості, не маючи стабільної роботи.

Жіночі:

1) кар'єра домогосподарки;

2) звичайна кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками;

3) стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя;

4) дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою;

5) переривчаста кар'єра – робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу;

6) нестабільна кар'єра – чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки;

7) кар'єра з множинними пробами – послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [276].

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

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

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

З кар'єрою пов'язані будь-які переміщення персоналу. Не всі з них можна запланувати (наприклад, при наявності ситуативно зумовлених чинників). В умовах сучасного менеджменту персоналу і реальної дійсності організацій необхідна системна кар'єра. На підприємствах і державних службах відсутня так звана підсистема управління кар'єрою. Немає відповідної методичної бази, не існує загальноприйнятих понять про кар'єру.

Все це вимагає наукових психологічних розробок як у плані теорії, так і в сфері практичного застосування знань [279, 302].

Таким чином, аналізуючи вищевказане можна зробити наступні висновки:

1. Поняття кар'єри не можна пов'язувати тільки з роботою, так як життя людини поза роботою і роль, яку вона відіграє в цьому житті, має істотний вплив на кар'єру, будучи її частиною.

2. Проблема кар'єри є мало досліджуваною.

3. Кар'єра має свої рушійні мотиви, які з віком і зростанням кваліфікації зазвичай змінюються.

Отже, у науковій психологічній літературі поняття «кар'єра» трактується як:

1) вид професійної діяльності на окремих етапах професійного шляху людини;

2) професійний ріст і надбання майстерності, професійних знань і активної життєвої позиції впродовж усього життя;

3) види діяльності, поєднані зі способом життя, котрі реалізують життєві цілі і мотиви;

4) професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії;

5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, що свідомо спрямовані на досягнення певної мети.

1.2. Проблеми щодо розвитку професійної кар'єри фахівців в умовах ринкового середовища

Основними ознаками сучасного етапу розвитку сучасного ринку праці є: сформованість попиту і пропозиції, визначеність основних позицій, ясність акцентів. Такий стан ринку диктує необхідність цивілізованих відносин між

роботодавцем та пошукачем праці. Багато керівників як вітчизняних, так і зарубіжних фірм воліють здійснювати підбір персоналу за допомогою рекрутингових агентств, консалтингових фірм, а також через внутрішні професійні кадрові служби. При цьому значна частина пошукачів праці, у тому числі й потенційних, не орієнтуються ні в умовах ринку, ні в питаннях планування та розвитку кар'єри. Це зумовлює істотні проблеми адаптації фахівців на ринку праці. Досить динамічний і вибуховий характер розвитку ринкової економіки в цілому, і ринку праці зокрема передбачає формування потужного потоку фахівців, які перебувають у ситуації вільного пошуку роботи. У сегменті безробітних досить чітко організовано і структуровано форми взаємодії з державними структурами, які займаються зайнятістю населення: там здобувачі реєструються; направляються до інституцій, котрі здійснюють професійну перепідготовку та удосконалення; частково працевлаштовуються, отримують соціальну допомогу. Кожен безробітний знає свої права і орієнтується в системі пільг і виплат. У сегменті «незайнятих» фахівців справа йде інакше. Експерти консалтингових фірм відзначають проблему недостатньої компетентності пошукачів праці в частині планування та розвитку кар'єри, пошуку роботи. Це проявляється в невмінні:

- відстежити пропозиції про актуальні форми праці;
- правильно витлумачити вимоги, окреслені роботодавцями;
- презентувати свій досвід щодо заявленої особистісної і професійної позиції;
- представити свій професійний досвід у цілому в розрізі розвитку кар'єри і т.д.

Мова йде про дійсно серйозні проблеми, оскільки відсутність системи планування та розвитку кар'єри, некомпетентність в елементарних професійних питаннях, не готовність до професійного розвитку заважає

фахівцям знайти роботу, просто кажучи, вони проходять повз орієнтованих саме на них пропозицій.

Окреслена ситуація зумовлює потребу ефективної самореалізації і самовизначення особистості щодо розвитку кар'єри на всіх етапах професійного становлення. Успішне вирішення цих питань є можливим за умови відповідності компетентності пошукачів роботи сучасним умовам праці, їх конкурентоздатності, креативності та відповідності вимогам і потребам роботодавців [165, 341, 344,348].

Однак, як показує досвід, за консультацією з питань адаптації на ринку праці в основному звертаються претенденти, які потребують її значно рідше. Йдеться про фахівців, які будують ділову кар'єру відповідно до свого професійному потенціалу, освітнього рівня і психологічних характеристик. Такі фахівці претендують на серйозні позиції, вони вже працюють і професійно зростають у своїй організації, або знаходять нову, більш перспективну роботу. Основні питання, з якими звертаються пошукачі цієї категорії, носять стратегічний характер. Їх цікавить:

- окреслення проміжних позицій у загальній схемі планування та розвитку кар'єри (основні етапи посадового зростання, включаючи професійні характеристики);
- виявлення вузьких місць, коректування;
- рекомендації по необхідному додатковому вдосконаленню;
- кризові моменти планування та розвитку кар'єри, виявлення причин їх виникнення та розвитку;
- альтернативні методи їхнього професійного розвитку.

Потрібно зазначити, що на ринку праці переважають пошукачі, які знаходяться в хаотичному пошуку роботи, досвід яких з позиції роботодавця менш конкретний і менш актуальний, а часто й зовсім відсутній. Вони необгрунтовано переключаються з однієї позиції на іншу, здебільшого спираючись з однієї позиції на іншу, частіше орієнтуються на минуле і не

дивляться в майбутнє. Відмову роботодавця сприймають як щось «не-суттєве» у їх кар'єрі. Свій негативний досвід схильні пояснювати тим, що роботодавець орієнтований на прийом співробітника «по-знайомству», а не на мотивований підбір. Роботодавець відмовляє їм у роботі, оскільки в них немає або не вистачає певного досвіду, а досвіду немає, оскільки роботодавець не надає шансу його набути. Експерти кадрових агентств бачать можливість виходу з цієї ситуації у зміщенні акцентів у бік пошукача роботи. Іншими словами, якщо роботодавець не надає можливості придбати необхідний досвід, необхідно його набувати самостійно на основі реальної самооцінки власного потенціалу та аналізу реальної ситуації на ринку праці.

Варто наголосити, що сучасне професійне середовище досить неоднорідне як за складом, так і за реалізованими відносинами, установками, орієнтаціями щодо здійснення професійної діяльності [2,16]. Як мінімум, воно представлено п'ятьма категоріями фахівців:

1) першу категорію складають фахівці з фундаментальною професійною освітою, чії інтереси знаходяться у сфері теоретичної, дослідницької або викладацької діяльності, їхня професійна мотивація сформована класичною університетською освітою, яка дещо дистанційована від потреб практики щодо орієнтації на професійні цілі й установки;

2) друга категорія представлена практиками з базовою освітою, готових до числених варіантів професійної самореалізації;

3) третю категорію представляють фахівці, які усвідомлюють потребу корекції власного професійного розвитку тощо;

4) четверта категорія – це фахівці, яким властива відсутність сучасної професійної ментальності;

5) п'ята група фахівців представлена особами, у котрих мотивація до здійснення професійної діяльності знаходиться поза її межами.

Уявлення про кар'єру [226] постійно зазнають змін, даючи змогу окремим людям осмислювати свій професійний шлях, порівнювати власний теперішній і минулий досвід, реально оцінювати свої можливості у подальшому професійному розвитку. Кар'єру в теперішніх умовах можна розглядати як постійний і послідовний перегляд «психологічних контрактів», який істотно впливає на професійне становлення особистості. Саме тому вивчення розвитку кар'єри потребує вивчення індивіда, який розвивається у мінливих і складних умовах соціального й професійного середовища, під впливом тих чи інших ситуацій та обставин.

Вчені акцентують увагу на тому, що «психологічний контракт» може переглядатися у зв'язку зі зміною обставин з тієї чи іншої сторони, наприклад, при переході на іншу стадію професійного розвитку. Саме тому набуває особливого значення вивчення психологічних і педагогічних аспектів професійного зростання сучасної особистості [248, 249].

Визначено такі спеціальні принципи кар'єри [222, 226]:

- 1) безперервність кар'єрного просування з допомогою розвитку потенціалу особистості;
- 2) кар'єрне просування колективом чи професійною групою;
- 3) співрозмірність швидкості просування кар'єрними сходинками з визнанням фахівця з боку співробітників;
- 4) неупередженість оцінки людини і досягнутих позицій її професійної майстерності;
- 5) мобільність, раціональність, здатність до авантюризму, ризику, самоактуалізації, особистісного росту і творчості у професійній діяльності.

У психології описані дві моделі кар'єрної поведінки особистості: адаптація і розвиток.

При реалізації моделі розвитку професійна поведінка свідомо перетворюється особистістю, що позитивно впливає і на саму особистість, і на її професійну діяльність, що стає однією з пробуджуваних сил розвитку

спеціаліста. Адаптивна ж модель характеризується тим, що особистість постійно репродукує засвоєні професійні дії і спрямовує свої прагнення відповідно до зовнішніх вимог. У такому разі або відбувається розвиток особистості за межами професійних інтересів, або актуалізуються захисні механізми, що можуть призвести до психосоматичних і невротичних розладів.

З професійною поведінкою тісно пов'язане таке поняття, як задоволеність кар'єрою. Існує низка факторів, які сприяють її прояву.

Серед них є такі:

- 1) ступінь запиту професійних навичок і знань спеціаліста;
- 2) ступінь відповідності планів організації і самого співробітника відносно його професійного росту та майстерності;
- 3) ступінь упевненості співробітника у своєму майбутньому кар'єрному просуванні, розвитку потенційних креативних здібностей у професійній діяльності;
- 4) задоволеність співробітника оплатою своєї праці;
- 5) задоволеність співробітника оцінкою своєї праці при висуванні на інші посади.

Найбільш важливим для задоволення своєю кар'єрою є останній з вище перерахованих факторів чи так звана «процедурна» справедливість. Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві розходження інтересів, прагнень, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання ролей професійних з іншими життєвими ролями [31, 32].

Принагідно зазначимо, що різноманітність складу професійного середовища пов'язана, серед іншого з орієнтованістю на різні парадигми отримання освіти та професійної роботи. Всі вони, на наш погляд, можуть бути розташовані між двома крайніми полюсами. Перша парадигма орієнтується на «зниження» сутнісної теоретичної інформації щодо

прикладного використання у здійсненні професійних дій і функцій у певній галузі діяльності з урахуванням часткової адаптації професійних навичок і вмінь осіб, які позиціонують себе в якості практично підготовлених фахівців. Зорієнтована таким чином професійна свідомість повністю або частково відкидає необхідність фундаментальної теоретичної підготовки, орієнтованої на сприйняття феноменів реальності, і більшою мірою орієнтується на практичну діяльність, ніж на розуміння, пояснення або дослідження. Варто додати, що сучасна культурна та економічна ситуація на рівні засобів масової інформації постійно транслює цю парадигму.

Друга крайня парадигма, реалізована в сучасних умовах набагато рідше, – це, власне кажучи, поглиблена філософсько-методологічна підготовка, в межах якої практична робота позиціонується як щось вторинне, в порівнянні з розумінням, поясненням та дослідженням феноменології. Справедливості ради відзначимо, що теоретичність, фундаментальність і концептуальність як професійні конструкти в цілому привабливі для будь-яких фахівців, де б вони не отримали свою освіту, оскільки здатні створити «символічний професійний капітал», проте парадигма глибокої теоретичної освіти та самоосвіти надзвичайно важка в застосуванні і вимагає добре освічених кадрів. Організація такої підготовки в тій чи іншій мірі реалізує зміст однієї з цих парадигм, але нахил в сторону першої в останні роки цілком очевидний, особливо при легітимізації в сучасних ринкових умовах різних прискорених, скорочених, заочних, дистанційних та інших форм професійної підготовки фахівців. Чимала роль тут належить реформі вищої професійної освіти щодо ступеневої підготовки фахівців, її орієнтації на «світові стандарти» в освіті. Наслідки підпорядкування змісту і традиційних форм професійної освіти (орієнтирами яких протягом багатьох років були фундаментальність, наступність, ієрархічність, реалістичність [5]) комерційним цілям створює додаткові, нехай навіть відстрочені в часі, труднощі для тих, хто сьогодні отримує освіту: на наш погляд, вони

виявляються, насамперед, у відсутності сучасного професійного мислення і відповідної ментальності, у низькому рівні оцінювання власного особистісного і професійного потенціалу, незрозумінні суті сучасних соціально-економічних умов діяльності.

Початок здійснення самостійної професійної діяльності після закінчення тієї чи іншої форми навчання – для людини досить складний адаптаційний період у професійній кар'єрі на новому робочому місці, навіть для добре підготовленого, досвідченого фахівця; тим більше, він важкий для тих, хто не має професійного досвіду, сформованої професійної ментальності, не позиціонується як фахівець у конкретному професійному середовищі, не знайомий з професійними трендами тощо. Здебільшого вже перші самостійні зіткнення з «реальністю професії» вимагають значної перебудови в системі професійної та дослідницької мотивації, вибудовування нових соціальних відносин, освоєння нових способів позиціонування себе як професіонала в професійному середовищі, адаптації до іншого професійного статусу і, головне, – до нового рівня відповідальності за здійснення професійних дій у порівнянні з навчальними діями. Можна виділити цілий ряд зовнішніх і внутрішніх факторів, що зумовлюють не тільки невисоку ефективність роботи, але й переживання криз професіоналізації, вигорання, розчарування в професії фахівців вже на першому етапі професійного становлення. Зупинимось лише на деяких з них, що носять переважно внутрішній характер і вимагають, з нашої точки зору, допомоги фахівцю в його реалізації в умовах конкретного професійного середовища.

Перша група проблем – це несформованість особистісних смислів у професії, поява труднощів у професіоналізації, побудова віртуального професійного «Я», невідповідність професійної підготовки потребам сучасного ринку праці. Така людина несвідомо шукає в роботі можливості реалізувати свої цілі і, не знаходячи їх, втрачає внутрішню мотивацію до здійснення професійних кроків щодо кар'єрного зростання.

Друга група проблем – шаблонність, негнучкість професійної поведінки, прагнення діяти за зразком, що пояснюється низьким рівнем мобільності фахівця, вузькістю його професійного простору діяльності. Це, на наш погляд, – теж прямий наслідок професійної освіти, яка не орієнтується на практичну діяльність фахівця. Будь-яка необхідність відхилення від типових завдань може викликати внутрішню паніку, інтелектуальне сум'яття, тривожність та професійне безсилля щодо подальшого професійного розвитку.

Третя група проблем – нерозвинена професійна рефлексія щодо межі компетентності фахівця, його здатності до критичного самооцінювання й самоконтролю, розуміння та усунення недоліків професійної підготовки. Такі фахівці досить часто вважають, що працюють цілком ефективно, діють бездоганно, творчо, що, власне кажучи, є індивідуальною фікцією, персональною помилкою, яка пояснюється відсутністю поруч інших зразків професійної самореалізації.

Четверта група проблем – егоцентрична професійна позиція, емоційна і когнітивна заглибленість своїм професійним «Я». Власний професійний рівень в такому разі розглядається як норма, стандарт здійснення професійної діяльності, що не вимагає ніяких істотних змін, як критерій достовірності та правильності здійснення професійної роботи. Такі фахівці часто накопичують деякі «власні напрацювання», котрі не витримують об'єктивної професійної перевірки, а тому вони вважають себе «невизнаними» у професійній самореалізації в тій чи іншій галузі діяльності.

П'ята група проблем – відсутність професійної спеціалізації фахівців у здійсненні професійної діяльності. Досить часто фахівець береться вирішувати будь-які проблеми, готовий працювати без обмежень і концептуальних правил, використовуючи відомі йому прийоми та методики без рефлексії щодо професійного досвіду в тій чи іншій галузі. Це призводить до відсутності необхідної відповідності при аналізі професійних

проблем, і не сприяє усвідомленню власних професійних інтересів, схильностей і здібностей, пошуку інформації та саморозвитку в певній сфері діяльності.

Шоста група проблем – невисокий рівень теоретичної, а часто й практичної підготовки. Такий фахівець, як правило, слабо теоретично підготовлений, не вивчає сучасну наукову літературу щодо ефективності конкретних видів професійної діяльності, мотивуючи це відсутністю ніби-то об'єктивного доступу до бібліографічних наукових джерел, слабо орієнтований в теоретичному і практичному полі своєї професії, особливо в інноваціях, і не розрізняє на рівні достовірності реальні потреби підвищення власного рівня кваліфікації.

Сьома група проблем – недостатня сформованість професійної ментальності, відсутність сучасного бачення професійного середовища, інших людей і себе самого. Професійна ментальність фахівця є системою сформованих в індивідуальному професійному досвіді взаємопов'язаних образів і концептів людини, уявлень про те, що в ньому є сталим або може бути сформованим, що підлягає або не підлягає зміні, які передумови визначають можливість змін і т.п. Професійна сучасного ментальність фахівця обумовлена основними соціально-економічними концептами та домінуючим сприйняттям роботодавцями особистості фахівця та результатів його діяльності під кутом зору реалізації власних цілей і мотивів, що може обумовлювати вибір того чи іншого виду кар'єрного консультування.

Треба зазначити, що професійна ментальність консультанта будується у процесі оволодіння різноманітними способами його активної діяльності і виражається здатністю переживати й осмислювати реальність на рівні повсякденного усвідомлення психологічно, в тому числі, в категоріях і поняттях психологічної науки щодо успішного професійного розвитку людини. У процесі професіоналізації відбувається не тільки інтерпретація спеціальних знань і вмінь, але й розвиток особливих структур свідомості –

професійних «функціональних органів», професійного «світу» з його професійними концептами і дискурсом, своєрідною системою відносин до дійсності і з дійсністю [80, 89, 304].

Ми виходили з того, що рефлексія і переживання фахівцями-початківцями свого професійного становлення мають двоякий функціональний зміст. З одного боку, вони сприяють усвідомленню індивідуальних труднощів у здійсненні професійних дій і стимулюють професійний індивідуальний пошук шляхів самореалізації, самоосвіти і самовдосконалення. З іншого боку, вони ж стають джерелом болісних «криз професіоналізації», пережитих на емоційно-особистісному рівні при переході з одного середовища (наприклад, навчального), в інше (професійне). Досить часто період входження у «професійні реалії», супроводжується недостатньо кваліфікованим виконанням професійної діяльності, розчаруванням у професії, профанацією професійних дій та професійного статусу, пошуком нових форм професійної діяльності, які були б необтяжливі і відповідали не тільки реальним професійним завданням, але й можливостям, інтересам і бажанням конкретного фахівця [6].

Аналізуючи вищезначене, можна дійти висновку, що важливою проблемою у кар'єрному розвитку особистості є недостатній рівень її кар'єрних орієнтацій щодо професійної самоактуалізації в сучасних умовах праці.

Кар'єрні орієнтації розглядаються вченими як важливий чинник динаміки кар'єрного розвитку людини, як складова загальної системи ціннісних орієнтацій індивіда, яка формується його досвідом і зумовлює установки щодо кар'єри індивіда і його професійної діяльності праці взагалі. Вважаючи, що найважливішою детермінантою кар'єрного розвитку людини є її уявлення про себе, про свою особистість – тобто, так звана, професійна «Я-концепція», яку кожна людина втілює в серію кар'єрних рішень.

Однією з ознак розвитку особистості у плані професійної діяльності, якою ці сподівання і потреби визначаються, є так звана кар'єрна орієнтація. 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'єрні орієнтації особистості сприймають як вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала й до обраної ним професійної діяльності [31, 32, 297, 298].

Кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе чи самоактуалізуватися у професійному плані. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей. У протилежному випадку, коли професійний вибір визначається випадковим фактором чи умовами ситуації (близькість роботи до місця проживання, мода на дану професію, можливість отримати місце по знайомству тощо), людині важко реалізувати власний професійний потенціал [51, 95].

Відтак, професійна самоактуалізація індивіда у кар'єрному розвитку є тривалим процесом щодо цілеспрямованого формування ціннісних орієнтирів і мотивів у сприйнятті реалій професійної діяльності особистості, ставленні до самого себе як до професіонала. Успіх тут визначається активністю самого суб'єкта професійної діяльності на шляху його особистісного розвитку. Він сам обирає професію, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний особистісний та інтелектуальний потенціал. Обидва плани розвитку здійснюються впродовж усього професійного і життєвого шляху людини на всіх етапах її професійної самоактуалізації.

Професійна самоактуалізація – це процес пошуку себе в професії, становлення своєї професійної ролі, професійного образу «Я» особистості,

куди входять і професійний імідж, й індивідуальний стиль професійної діяльності. Для актуалізації в професійному плані важливе значення має визначення особистістю своїх професійних перспектив і цілей, досягнення їх, покладання нових цілей. Інакше кажучи, необхідне постійне прагнення особистості до розкриття й реалізації свого природного творчого потенціалу. Таке активне самовизначення містить процеси особистісного розвитку, що характеризуються як самопізнання, самооцінювання і саморозвиток.

Отже, проблеми розвитку професійної кар'єри сучасної особистості пов'язані з недостатнім розвитком її кар'єрних орієнтацій щодо активної професійної самоактуалізації, усвідомлення можливостей власного особистісного і професійного потенціалу, враховування ступеня відповідності цих особливостей вимогам обраної професійної діяльності, здатності до цілеспрямованого розвитку професійно-значущих якостей та задатків. Суттєвим є також врахування вибору механізмів мотивації розвитку професійної кар'єри у забезпеченні конкурентоздатності фахівця на сучасному ринку праці.

1.3. Основи динаміки професійного зростання особистості

Дослідження в галузі кар'єри [288] дають змогу диференціювати її на три основні стадії: ранню, середню і зрілу.

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

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

Зріла стадія: проявляється у креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості; спостерігається прагнення досягнути максимального

результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати ефективніше, йти на ризик, розвиваючи творчий потенціал, для збереження свого запиту на ринку праці та професійної конкурентоздатності.

Розглянемо динаміку розвитку професійної кар'єри.

У залежності від поставлених перед людиною завдань розрізняються такі фази, етапи чи стадії кар'єроорієнтованого розвитку особистості:

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

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

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

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

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

6-а стадія – стадія кризи на середньому етапі кар'єри (35 – 45 років). Повноцінний член організації, його завдання: навчитися адекватно реагувати

на розбіжність своїх надій з досягнутими результатами. Визначити роль професійної діяльності у своєму житті. Узяти на себе функції наставника.

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

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

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

10-а стадія – стадія виходу на пенсію. Завдання: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість [14].

Кар'єрні досягнення людини багато в чому залежать від рівня її особистісного професійного розвитку [121, 122, 237, 226].

Тут мають значення такі аспекти, як:

- 1) кваліфікація – рівень підготовленості до якогось виду діяльності;
- 2) мотивація – як елемент здійснюючого керівником переконання, і керівництво до дії, і як самомотивація, що безпосередньо пов'язана з головними цінностями людини і не завжди стосується реалій підприємства;
- 3) соціалізація – стосується, насамперед, неформальної культури даного підприємства (неписані правила і ритуали), що може стати перешкодою для розвитку особистості. Існує ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, яка може становити загрозу становищу представників організації;
- 4) реалізація – безпосередньо пов'язана з аспектом соціалізації.

Задуми, що передбачають переміни, не зустрічають належної підтримки. Таким чином, підприємство визначає межі дій своїх співробітників і створює проблеми для їхнього кар'єрного росту.

Одним із факторів розвитку кар'єри є трудова мотивація. Її вивчають теорії, орієнтовані на зміст, і теорії, орієнтовані на процес. Перша група теорій науково досліджує як базові людські потреби і мотиви, так і мотиви більш високого порядку, наявність і розвиток яких, за А. Маслоу [184, 185], передбачає самоактуалізацію особистості. Процесуальні ж теорії чи теорії мотивації досягнення вивчають процес вибору лінії поведінки, пов'язаної зі сподіваннями індивідуума, і суб'єктивну оцінку наслідків своїх дій на робочому місці. Недостатньо вивчений механізм впливу певних потреб і мотивів на формування визначеної поведінки. Однак, слід відзначити, що дослідним шляхом встановлена наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку, і постановкою цілі саморегуляцією трудової поведінки – з іншого.

Розробки у теорії мотивації дали змогу вченим встановити наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку, і постановкою цілей, саморегуляцією – з іншого, наприклад, модель трудової поведінки, котра поєднує мотивацію і прагнення, припускаючи нерозривність процесів вибору, реалізації наміру і прояву волі та мотивації при оцінці цілеспрямованої дії. Такий підхід може істотно вплинути на точність прогнозування задоволення людини працею чи результатами виконання роботи [293].

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

Іріс К. Баррет проведено дослідження двох груп техніків. Одну з них склали робітники, яких задовольняла робота, а іншу – ті хто не задоволені. Усі досліджувані заповнювали однаковий тест, у якому їх просили оцінити важливість виконуваної ними роботи і відповісти на запитання, що

стосуються задоволення роботою та життям узагалі. Результати досліджень довели, що саме задоволення роботою є необхідною складовою повного задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність найбільш чітко прослідковувалася в робітників, які переконані у надзвичайній важливості своєї праці [316].

Отже, людину можуть задовольняти одні аспекти її роботи і не задовольняти інші. Це може стосуватися, наприклад, умов праці. Фактором же, що визначає ступінь задоволення роботою, є сподівання і потреби людини на шляху свого особистісного розвитку. Позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації індивіда і його відданість справі.

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 конкуренції сучасного ринку праці підвищують роль індивідуального планування кар'єри. Простежується тонка межа між розвитком конкретної особистості як професіонала і соціальними інтересами.

Найважчим періодом професійного становлення є ранній період особистісної зрілості. Саме в цей період, і відбувається формування фахівця. Можна виділити традиційні рівні професійної зрілості:

- ранній – пов'язаний з вибором професії;
- середній – пов'язаний із професійною кар'єрою і формуванням професійної конкурентоздатності;
- пізній рівень характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю.

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

спеціаліста. У середині життя часто відбувається процес самоаналізу, пов'язаний з переоцінкою професійного вибору і просуванням вперед, що може привести людину до зміни напрямку своєї кар'єри. Причиною часто служать невдоволення результатами чи характером своєї професійної діяльності, що призводить до певних особистісних переживань, пов'язаних із кризою даного віку. Вченими встановлено допустимі зміни цінностей і цілей.

На думку багатьох дослідників у даній галузі, дорослим особистостям при систематичній самооцінці власних здібностей та якості здійснюваного професійного становища легше пережити цей період. Проте, кількість фахівців середнього віку, які різко змінюють напрям своєї професійної діяльності, є невеликою. Як правило, це або ті, яких не влаштовує реалізація їхніх здібностей на роботі, або ті, хто вважає, що здатні на більше, однак нинішня трудова діяльність цього не може дати [113, 121].

Треба зазначити, що процес переоцінювання життєвого укладу, включаючи роботу, більш властивий людям саме середнього віку, оскільки у старшому віці люди або на пенсії, або характер трудової діяльності їх влаштовує, їм складніше змінювати свій спосіб життя. Люди ж молодого віку ще недостатньо визначилися зі своїм професійним вибором, у них ще мало досвіду, щоб його переоцінювати. Загалом, ситуація, коли неможливо досягти бажаних результатів у професійній діяльності (кар'єрі), небезпечна підвищенням рівня тривожності та порушенням душевної рівноваги, що аж ніяк не сприяє особистісному росту людини.

Таким чином, досліджуючи вікові періоди професійної діяльності, аналізуючи джерела наукової літератури щодо проблеми кар'єри індивіда, можна дійти висновку, що кар'єра і кар'єрні орієнтації особистості у здійсненні професійної діяльності ще недостатньо вивчені. Істотні зміни на ринку праці сприяли формуванню нових уявлень про кар'єру, що сприймається як професійний розвиток особистості, реальне використання своїх можливостей з огляду на власний професійний досвід. Одним із

чинників ефективного професійного розвитку фахівців є кар'єрна орієнтація, що спрямована на забезпечення конкурентоздатності особистості на сучасному ринку праці. Позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації фахівця та його професійну самосвідомість. Формування професійної самосвідомості фахівців у процесі їхньої професійної діяльності є однією з актуальних проблем психології. Проблема професійної самосвідомості постала у зв'язку зі зміненими соціальними та економічними умовами професійної діяльності, новаціями в галузі освіти і виробництва, а також із необхідністю зміни відносин суб'єкта праці до своєї професійної діяльності, враховуючи інтенсивне впровадження ринкових важелів господарювання. Новий сенс сучасного професіоналізму та ролі особистості в його формуванні спричинив радикальну переоцінку цінностей професійної підготовки.

Теоретичний аналіз праць психологів дав змогу констатувати розмаїття точок зору на проблему професійної самосвідомості. Даний феномен розглядається Б. Паригіним [218] як усвідомлення людиною своєї приналежності до професійної групи; М. Кряхтуновим [143] – як процес самоаналізу людини в рамках професійної діяльності; М. Гуткіним [63] – як діяльність особи щодо усвідомлення своєї відповідності обраній професії. Досліджуючи діяльність керівників, С.. Кошелева [138] дійшла висновку, що професійна самосвідомість – це усвідомлене і цілісне оцінювання фахівцем себе, процесу і результату власної професійної діяльності. Така позиція більшою мірою відображає інтереси майбутнього суб'єкта професійної діяльності. У свою чергу, Т. Фам [287] визначає професійну самосвідомість як засіб саморегуляції особистості, що виражається в усвідомленні власних психологічних особливостей, аналізі себе як суб'єкта діяльності, усвідомленні й оцінці системи відносин.

Представлені підходи розуміння феномену професійної самосвідомості акцентують увагу на необхідності усвідомлення особистістю власного

внутрішнього потенціалу та можливостей його розвитку. У той же час недостатньо пізнаними залишаються: тимчасова динаміка особистісного розвитку, проблеми активізації майбутнього суб'єкта у професійній діяльності, окреслення шляхів його професійного самовдосконалення та професійного зростання.

Різні точки зору щодо суті самого феномена професійної самосвідомості спричинили різноплановість уявлень про його структурні компоненти.

Одне з перших досліджень структури професійної самосвідомості належить Є. Климову. На його думку, професійна самосвідомість включає: свідомість своєї приналежності до певної професійної спільності, знання, думки про ступінь своєї відповідності професійному еталону, своє місце в системі професійних і соціальних ролей; здатність до професійної співпраці; свої сильні і слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіхів і невдач; перспективи власного професійного розвитку [120; 121;122].

Спираючись на наукові висновки вчених щодо професійної самосвідомості, зокрема, Е. Савіної [263], М. Гуткіна [63], В. Луніної [174], які розглядають професійну самосвідомість як компонент цілісної самосвідомості особистості, ми дійшли висновку, що до її структури входять такі основні компоненти, як: пізнавальний, емоційно-оцінювальний і поведінковий, що виражаються у формах самопізнання, самооцінки та саморегуляції поведінки особистості.

Однак, як показує практика, даний феномен не може розглядатися як самодостатня система без урахування змін, що відбуваються в економіці, виробництві, і в сферах професійної освіти. У структуру професійної самосвідомості мають входити компоненти, що визначають окремі сторони «Я-образу» майбутнього фахівця, такі, як «Я-випускник», «Я-спеціаліст», «Я-професіонал» та ін., що сприяють більш детальному вивченню всіх аспектів

професійної самосвідомості, її формуванню в динамічних соціально-економічних умовах.

Дещо відмінною від представлених вище є структура професійної самосвідомості, запропонована М. Кряхтуновим [143]. На його думку, в структуру самосвідомості входять так звані предмети, рамки, рівні. При цьому предметом професійної самосвідомості, на думку автора, можуть бути думки, почуття і дії. Під рамкою М. Кряхтунов розуміє позицію, за якою проводиться аналіз, оцінка, порівняння та інші операції самосвідомості. Так, професійна самосвідомість включає наступні рамки: якість предметного змісту (предметна рамка), повнота структури діяльності (структурна рамка), динаміка особистісного зростання (особистісна рамка). У професійній самосвідомості можуть виокремлюватися наступні рівні:

- а) фіксація – пасивне відображення думок, почуттів, дій;
- б) дослідження – розуміння причинно-наслідкових зв'язків і структури взаємодії учасників ситуації;
- в) осмислення – проєкція ситуацій та своєї поведінки в них.

М. Кряхтунов [143] розглядає формування професійної самосвідомості з позицій зміни й ускладнення кожного з параметрів: рамок, предметів, рівнів. Ним виділяються такі стадії формування професійної самосвідомості

1. Відображення – одна рамка (ситуація впливає на людину, а людина лише відображає і фіксує цей вплив).
2. Адаптація – дві рамки (двосторонній зв'язок між людиною і ситуацією, але визначальним у взаємодії є вплив ситуації).
3. Проєктування чи розвиток – три рамки (визначальним стає проєкт, що розробляється суб'єктом, здатним передбачити ситуацію і дії в ній).

Учені представляють структуру професійної самосвідомості через:

1. «Образ Я» – саморозуміння, визначення себе у власної цінності і сенсах, потребах і мотивах, особистісних особливостях.

2. «Образ професії» – розуміння професії, усвідомлення різних її сторін.

3 . «Образ Я професії» – усвідомлення себе в професії, готовність здійснити даний вибір і докласти зусиль для його реалізації [73, 74, 236].

В останнє десятиліття відзначається особливий інтерес до дослідників образу фахівця. У роботах вчених акцентується увага на роль, яку відіграє образ фахівця в соціальному, особистісному і професійному самовизначенні людини, формуванні її ставлення до професійної діяльності.

Варто наголосити, що процес дослідження і формування «Я-образів» в умовах становлення особистості професіонала вченими розглядається як процес не тільки детермінуючий майбутнє молодій людині, її професійну й особистісну успішність, а й як процес, що сприяє соціально-економічному розвитку та вдосконаленню виробництва. Бажаний результат професійного становлення молодій людині може виступати коригувальним фактором професійного та особистісного розвитку.

Таким чином, професійну самосвідомість формують змінні в часі уявлення індивіда про себе як про суб'єкта навчально-професійної діяльності, на основі яких він формує образ «Я – ідеальний фахівець» щодо перспективного шляху власного професійного саморозвитку. У структурі професійної самосвідомості характерними є такі компоненти: образ «Я – реальний адепт»; образ «Я – реальний фахівець»; образ «Я – ідеальний фахівець». Образ «Я – реальний адепт» розглядається уявленням особистості про себе як про майбутнє суб'єкта праці, людини, яка входить до певного професійного середовища та знаходиться на етапі підготовки і навчання до здійснення того чи іншого виду професійної діяльності. Процес професійного навчання дає змогу диференціювати даний образ залежно від етапу навчання, виділивши образи: «Я – учень» і «Я – випускник». Під образом «Я – реальний фахівець» розуміють уявлення особистості про себе як представника професії, людини, котра володіє певною професійною

підготовкою, що обумовлює якість виконуваної діяльності і професійну успішність. Образ «Я – ідеальний фахівець» – уявлення особистості про себе як про людину, яка володіє всіма професійними якостями і здібностями, необхідними для майбутньої успішної професійної самореалізації і саморозвитку. Даний образ ми вважаємо реально прийнятним молодого людиною, якщо її досягнення сприймається як «найкраще» для суб'єкта навчально-професійної діяльності, і здійснювальні нею дії усвідомлені й цілеспрямовані щодо досягнення даного образу. Істотним у формуванні професійної самосвідомості є процес первинної професіоналізації, розвиток професійно значущих якостей, саморозвиток з метою встановлення відповідності вимогам професії та вимогам, що зумовлюють динаміку професійного зростання особистості. Вивчаючи проблему формування професійної самосвідомості, необхідно визначити загальні, але при цьому істотні властивості даного поняття. Формування професійної самосвідомості має розглядатися з позиції динамічних процесів професійної самосвідомості.

Чимало авторів звертається до проблем формування особистості у зв'язку з її професійною підготовкою. Цікава позиція Ю. Поваренкова [223], який стверджує, що дослідження будь-яких аспектів розвитку та діяльності професіонала так чи інакше вказує на активну участь у цих процесах самого суб'єкта трудової діяльності. Саме суб'єкт впливає на граничний рівень професійної продуктивності, ідентичності, зрілості. Такий підхід дає змогу суб'єкту праці, керуючись трансформацією в часі образу «Я», бути координатором, ініціатором власного професійного становлення.

Досліджуючи умови формування професійної самосвідомості, Е. Савіна [263] дійшла висновку, що даний феномен має подвійну природу, елементарну й динамічну, що включає в себе етапи його зародження, розвитку і становлення. Одним з найважливіших висновків дослідження є те, що професійне становлення людини детермінується рівнем сформованості його професійної самосвідомості [263]. Водночас, період активного

формування професійного самосвідомості починається після вибору професії або початку трудової діяльності випускника школи. Такий процес здебільшого означає закінчення сумнівів у правильності прийнятого рішення професійного вибору, при цьому людина може підніматися по професійних сходах, підвищуючи і розширюючи свою кваліфікацію, або змінюючи професію, місце роботи та кваліфікацію.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна вважати, що :

1. Кар'єрний розвиток зумовлюється сформованістю активної життєвої та професійної позиції особистості, що враховує як власні потреби, так і інтереси соціуму, а також передбачає як однолінійний, так і варіативний шлях професійного становлення.

2. Процес формування професійної самосвідомості носить виражений динамічний характер. Професійний розвиток найбільш активно проявляється в юнацькому віці, на етапі професійного навчання та підготовки до праці, а також на етапі входження в професію. Недостатня увага до даної тенденції веде до вираженої статичності образу «Я», ослаблення сензитивності у розвитку професійно-особистісного потенціалу людини на пізніших етапах оволодіння професією. Формування професійної самосвідомості є рушійною силою і результатом професійної освіти, професійної діяльності та активності особистості.

3. Процес формування професійної самосвідомості передбачає постійну зміну і поглиблення «Я – образів» майбутнього суб'єкта професійної діяльності під впливом нових професійно-особистісних та індивідуально-психологічних якостей, удосконалення професійної діяльності, набутих професійних знань і уявлень, в тому числі й професійно – психологічних. Сформованість образів « Я – реальний фахівець» та «Я – ідеальний спеціаліст» зумовлюється повнотою усвідомлення і прийняття професійно – психологічних знань і вимог, що пред'являються професією до особистості фахівця.

На думку більшості дослідників, найважливішою передумовою й умовою формування самосвідомості є самопізнання. У процесі самоаналізу реалізується потреба розібратися в собі, в особливостях відповідності або невідповідності вимогам професії. Результатом професійного самопізнання стає сформована сукупність «Я – образів» майбутнього суб'єкта праці, система уявлень особистості про себе як про працівника, фахівця, професіонала, а також про свій майбутній професійний розвиток і самовдосконалення.

Важливим засобом самосвідомості, чинником особистісного і професійного саморозвитку та самовдосконалення є самоаналіз. Усвідомлення своїх здібностей є невід'ємним компонентом професійного становлення. Так, С.Л. Богомаз [34] під самоаналізом розуміє психологічний процес виявлення професійно значущих особливостей власної особистості, а також процес пояснення і виправдання якості та результату своєї праці, поведінки і способу життя. «Образ себе, пізнання себе, своїх можливостей, об'єктивне оцінювання свого «можу» і «не можу» – є результатом самоаналізу як процесу самосвідомості» [34]. Рівень розвитку самоаналізу автор визначає через розвиток основних його компонентів: знань про професії і про себе. Високий рівень самоаналізу спостерігався, коли обидва показники, які його характеризують, були однаково високорозвинені та мали розгорнуте обґрунтування вибору професії. Середньому рівню відповідає вибір одного з показників та окремі алгоритми обґрунтування вибору професії. При слабкому розвитку має місце відсутність хоча б одного з показників, є не обґрунтованим вибір професії, що пояснюється низьким рівнем розвитку самопізнання.

Даний підхід привертає увагу чіткою структурою та чіткими межами, можливістю послідовного і поступового розвитку самоаналізу, що сприяє не тільки професійному становленню, але й особистісному розвитку.

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.

Однак, існують й інші точки зору на рушійні сили і умови формування професійної самосвідомості. Так, Т. Фам [287] вважає, що таке складне утворення як професійна самосвідомість формується під впливом навколишнього професійного середовища і професійної діяльності. Набуття професійних знань, умінь, включення у різні види практичної діяльності, прийняття професійних цілей та ідеалів в професійної діяльності є ефективною умовою розвитку майбутнього фахівця ще на стадії навчання.

Проте такий шлях формування професійної самосвідомості в сучасних умовах можливий тільки при наявності стійкого професійного вибору, постійності засобів праці і трудових ресурсів. В умовах сучасного виробництва, його динаміки і постійних інновацій провідну роль набуває активність самої особистості, спрямована на свідомий вибір професійного шляху, визначення та вибір життєвих планів, прогнозування кар'єри і готовності до її коригування. Наразі, коли професіонал стає активним суб'єктом праці, що передбачає його безперервний і систематичний професійний саморозвиток і самовдосконалення, представлений підхід не повною мірою відображає процес ефективного формування професійної самосвідомості.

Наступним фактом, об'єктивною психо-педагогічною умовою формування професійної самосвідомості, на яку необхідно звернути увагу, є вивчення вимог самої професії, що пред'являються до майбутнього фахівця.

Даний факт має бути актуалізованим в плані орієнтації особистості, націлення її на процеси власного професійного становлення та на професійну мобільність.

Аналізуючи проблему професійного самовизначення в науковій та практичній літературі [23, 62, 119, 237, 239], можна стверджувати, що майбутні фахівці відчують значні труднощі при спробі аналізу своєї придатності до тієї чи іншої професії, що зумовлено неадекватністю оцінки не тільки своїх якостей, але й вимог професії. Більш повно й адекватно усвідомлюється рівень необхідних знань, умінь, навичок, тобто рівень розвитку інтелектуально-пізнавальної сфери, з боку досвідчених дорослих. Навіть у працюючих за фахом людей нерідко бувають занадто обмежені уявлення про свої обов'язки, помилкове уявлення про вимоги професії. Вузкість професійної самосвідомості в ряді випадків може бути зумовлена обмеженістю досвіду трудових відносин та психологічних знань про себе як про майбутніх суб'єктів професійної діяльності, а також недостатньою увагою до оцінки та самооцінки особливостей професійної підготовки та розвитку в загальній структурі навчально-професійної діяльності.

Знання про професії С. Фукуяма [291] вважає одним з головних умов професійного становлення та формування професійної самосвідомості в юнацькому віці. Учений наголошує на тому, що доступ до знань у певній галузі діяльності, має забезпечуватися постійно й систематично. Людина прагне передбачити і підготуватися в ідеальному психологічному плані до того, що йому належить робити.

Отже, представляється доцільним і актуальним зосередження уваги на вивчення вимог професії до особистості фахівців конкретних галузей виробництва, ознайомлення з проблемами, які можуть виникати в практиці роботи, враховуючи професійно-особистісний потенціал та його успішний професійний розвиток на більш ранніх етапах трудової діяльності.

А. Деркач [68, 69] зазначав, що успішність фахівця визначається сукупністю спеціальних, загальноспеціальних, загальнопрофесійних, загальноосвітніх знань й умінь, а також відповідністю особистості вимогам до психічних, психофізіологічних, соціально-психологічних якостей майбутніх фахівців.

Таким чином, професійна самосвідомість має формуватися на основі професійного «Я-образу», майбутній фахівець має володіти: активністю, вимогливістю, мобільністю і потребою в самовихованні і самоосвіті, максимальним самоствердженням в тій чи іншій галузі діяльності, бажанням максимально реалізувати себе, розкрити свій творчий потенціал, що є основними чинниками кар'єрного розвитку сучасної особистості. Однією з умов формування професійної самосвідомості, на наш погляд, є усвідомлення майбутніми фахівцями психологічного сенсу власних професійно значущих якостей та характеристик, що включають психічні, психофізичні і соціально-психологічні властивості особистості. Сформованість чітких уявлень про психологічну складову особистості фахівця, а також про його професійну діяльність сприяє активному професійному становленню майбутніх фахівців. В умовах конкуренції формування професійної самосвідомості стає складовою частиною професійної освіти особистості. Однією з провідних складових професійної підготовки має бути розвиток професійно-психологічної здатності до успішного освоєння трудової та професійної діяльності як головної передумови професійної кар'єри майбутніх фахівців.

Важливим чинником професійної успішності людини є рефлексія та організація практичного застосування набутих знань як процес самопізнання і самоаналізу, що дає змогу людині усвідомити прогалини у своєму професійному розвитку та освіті. У результаті формується суб'єктивно значимий запит на ті чи інші знання та вміння. Самопізнання надає можливість людині усвідомити свої мотиви, цілі професійної діяльності,

професійні здібності. Такий підхід є актуальним на сучасному етапі, коли провідними в підготовці кадрів є особистісно-орієнтовані методи навчання, орієнтовані на розвиток зацікавленості індивіда в активній професійній діяльності. Значна увага приділяється і ролі тренінгу як ефективному методу групової роботи з майбутніми фахівцями у процесі особистісного розвитку. При цьому визначальними напрямками роботи є: визначення шляхів професійного зростання, встановлення зон ефективного розвитку фахівців у групі в процесі вирішення задачі, аналізу ситуації, аналізу чинників, що зумовлюють професійні труднощі та проблеми.

С. Макшанов [179] вважає, що, організовуючи професійний тренінг, потрібно врахувати :

- особистісну концепцію суб'єкта праці, конкретизовану в експериментально обґрунтованих нормативних уявленнях і х вираженості його професійних психологічних якостей;

- психологічну та педагогічну теорію, що дає змогу розкрити механізми професійних труднощів фахівців, шляхи їх подолання, напрями та середовище розвитку професійно важливих для особистості якостей;

- адекватні уявлення про механізми засвоєння професійних навичок, умінь і моделі поведінки;

- валідність і компактні засоби психодіагностики ефективності професійного тренінгу.

Перераховані факти змушують поглянути на проблему формування професійної самосвідомості не тільки як на статичну, але, більшою мірою, як і динамічну проблему, що реагує на зміни дійсності та сучасні тенденції розвитку. При цьому варто зазначити важливість системного підходу до процесу формування професійної самосвідомості, який передбачає вплив на особистість майбутнього суб'єкта в широкому сенсі [73, 74].

Враховуючи вищесказане, вважаємо, що саме системний підхід сприяє найбільш повній реалізації процесу формування професійної самосвідомості,

де кожен компонент, що входить до даного комплексу, надає вибір і, в той же час, здійснює комплексний вплив на професійну самосвідомість людини.

Таким чином, враховуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що процес кар'єрного розвитку сучасної особистості має розглядатися як варіативний процес формування і розвитку конкурентоздатного фахівця, що має динамічно-позитивне ставлення до обраної професії й суттєвим чином зумовлений рівнем сформованості професійної самосвідомості. Формування професійної самосвідомості – це процес і результат усвідомлення особистістю себе як майбутнього суб'єкта праці та динаміки власного професійного розвитку. Динаміка кар'єрного розвитку особистості зумовлена сукупністю психолого-педагогічних умов, котрі передбачають, насамперед: розвиток самопізнання майбутніми фахівцями власних особистісних і професійних якостей; аналіз ринкових вимог, що пред'являються до професійної діяльності фахівця в обраній професії із формуванням відповідної системи ціннісно-мотиваційних орієнтирів; формування уявлень про зміст професії і про себе як конкурентоздатного фахівця; усвідомлення необхідності формування відповідного рівня компетентнісної підготовки для ефективного здійснення того чи іншого виду професійної діяльності.

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 врахування 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,

Це варто знати:

Кар'єра особистості в ринкових умовах потребує ефективної самореалізації та професіоналізму у виконанні професійних дій і функцій у її подальшому кар'єрному зростанні, що, в свою чергу, зумовлює необхідність ґрунтовного вивчення відповідних психолого-педагогічних аспектів професійного зростання. Необхідно вміти:

- відстежувати пропозиції про актуальні на ринку форми праці;*
- адекватно сприймати вимоги, окреслені роботодавцями;*
- презентувати свій досвід щодо заявленої особистісної і професійної позиції;*
- представити свій професійний досвід у цілому в контексті розвитку власної кар'єри.*

Процес кар'єрного розвитку сучасної особистості передбачає конкурентоздатність особистості, зумовлену рівнем самопізнання та рівнем сформованості професійної самосвідомості щодо реалізації професійно-орієнтованих цілей і мотивів, системного удосконалення компетентнісної підготовки у здійсненні того чи іншого виду професійної діяльності.

Кар'єрний розвиток особистості має бути спрямований на активну професійну самоактуалізацію, усвідомлення особливостей особистісного і професійного потенціалу, встановлення його відповідності обраній професійній діяльності та на цілеспрямований розвиток професійно-значущих якостей і здатностей конкурентоздатного фахівця.

Професійну самосвідомість формують уявлення індивіда про себе як про суб'єкта навчально-професійної діяльності. У структурі професійної самосвідомості характерними є такі компоненти: образ «Я – реальний адепт»; образ «Я – реальний фахівець»; образ «Я – ідеальний фахівець».

Кар'єрний розвиток зумовлюється сформованістю активної життєвої та професійної позиції особистості на основі формування професійної самосвідомості.

РОЗДІЛ 2.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Типи моделей розвитку кар'єри

Кожній людині доводиться вирішувати, ким бути і чим займатися. Це не так вже просто. Вкрай переконливі думки Е.А. Климова про те, що вибір професії – це мить, а професійна діяльність – то тривале майбутнє [116, 120, 121]. Вчений наголошує на важливості вивчення психологічних особливостей трудової діяльності людини у її професійному становленні.

Варто наголосити, що побудова моделі кар'єри особистості потребує аналізу процесу професійного становлення, зокрема професійного вибору, умов його освоєння і реалізації. Важливими є індивідуально усвідомлена позиція і поведінка, що пов'язані з професійним досвідом і діяльністю людини впродовж трудового життя. Необхідно враховувати також умови досягнення успіху і відповідного статусу в суспільстві, чинників просування особистості в обраній галузі діяльності на засадах вибору відповідних кар'єрних орієнтацій щодо цінностей, мотивів і потреб, суттєвих у розвитку кар'єри сучасної особистості.

Для професійного становлення важливе значення має вивчення ієрархії потреб людини, запропонованої А. Маслоу [185]. Так, рівень фізіологічних потреб відповідає наявності оплати праці, коштів, необхідних для задоволення базових потреб людини. Потреба в безпеці та захисті відбивається в необхідності соціального пакета, страхування, трудового договору, що закріплює права та обов'язки, наявності пенсійного фонду. Потреба в приналежності і повазі, передусім у соціальній, що виражаються в потребі бути в колективі, в системі людської взаємодії та комунікації. Потреба в самоповазі та визнання з боку інших у процесі професійного становлення відповідає просуванню по кар'єрних сходах, повазі колег,

наявності заохочень. Потреба в самоактуалізації являє собою бажання бути індивідуальністю, особистістю в професійній праці.

Теорії особистості й особистісного розвитку широко представлені в наукових дослідженнях Ганса Айзенка. У ранніх дослідженнях Ганс Айзенк виокремлював лише два загальних типи або суперфактори: екстраверсію (Extraversion) тип (E) і нейротизм (Neuroticism) тип (N) [324]. Надалі він визначив третій тип – психотизм (Psychoticism) (P), хоча і не заперечував можливості того, що згодом будуть додані ще якісь вимірювання. Ганс Айзенк розглядав всі три типи як частини нормальної структури особистості. Всі три типи біполярні, і якщо на одному кінці фактора E знаходиться екстраверсія, то протилежний полюс займає інтроверсія (Introversion). Рівно так же фактор N включає в себе нейротизм на одному полюсі і стабільність (Stability) – на іншому, а фактор P містить на одному полюсі психотизм, а на іншому – сильне «супер-Я» (Superego strength). Біполярність факторів Ганса Айзенка не має на увазі приналежність більшості людей до одного чи іншого полюсу. Ганс Айзенк, використовуючи методики факторного аналізу щодо абстрактних психометричних пошуків способів вимірювання структури властивостей людської особистості, її рис і типів, був глибоко переконаний в тому, що риси особистості та типи визначаються, насамперед, спадковістю. Гансом Айзенком було встановлено чотири критерії для ідентифікації факторів властивостей людської особистості. По-перше, психометричного підтвердження існування фактора, за умови, що фактор повинен бути статистично достовірним і таким, що перевіряється. Другий критерій – фактор повинен мати властивість наслідування і відповідати умовам встановленої генетичної моделі. Третій критерій – фактор повинен мати сенс, з точки зору теорії. Четвертий критерій – це соціальна значущість фактора (social relevance), тобто, потрібно показати, що математично виведений фактор має відношення до соціальних явищ [325, 326, 328].

Для вивчення теоретичних засад кар'єри сучасної особистості доцільно проаналізувати факторну теорію вченого щодо організації поведінки особистості. Гансом Айзенком була побудована чотирирівнева ієрархічна система організації поведінки. Вчений виділяв такі рівні організації поведінки людини.

Нижній рівень – специфічні дії чи думки (specific acts or cognitions), індивідуальний спосіб поведінки або думки, які можуть бути, а можуть і не бути характеристиками особистості.

Другий рівень – це звичні дії чи думки, тобто реакції, які за певних умов повторюються. На відміну від специфічних реакцій, звичні реакції повинні з'являтися досить регулярно або бути послідовними. Звичні реакції виділяються за допомогою факторного аналізу специфічних реакцій.

Третій рівень у сформульованій Гансом Айзенком ієрархії займає риса (trait). Айзенк визначав рису як важливу, відносно постійну (semi – permanent) приватну властивість. Риса формується з декількох взаємопов'язаних звичних реакцій. Поведінкові характеристики рівня риси характеризують за допомогою факторного аналізу звичних реакцій; риси визначаються в сенсі наявності певної кореляції між різними варіантами звичної поведінки.

Четвертий, вищий рівень організації поведінки, – це рівень типів (types), або суперфактора (superfactors). Тип формується з кількох пов'язаних між собою рис. Причому, риси – це система специфічних реакцій, без урахування випадкової і специфічної дисперсії, тип – це система специфічних реакцій, що виключають випадкові, специфічні та групові відхилення. Звичні реакції – це специфічні реакції, позбавлені свого випадкового компонента і які утворюють специфічні фактори. Крім наполегливості та соціальної боязкості, у формування типу інтроверсії вносять вклад й інші риси, такі, як: почуття власної неповноцінності, низька активність і серйозне ставлення до життя [324, 326, 328].

Треба зазначити, що в роботі Т. Казанцевої [144] представлені чотири етапи професійного становлення особистості:

1 стадія – виникнення і формування професійних намірів. Соціальний і психологічний вибір під впливом сім'ї, школи.

2 стадія – професійне навчання. Її результатом є підготовка особистості до формування мотиву професійної діяльності.

3 стадія – активне оволодіння професією, яке супроводжується пошуком особистістю свого місця в системі виробничого колективу, визначенням певного рівня розвитку професійно важливих якостей людини.

4 стадія – самореалізація особистості в самостійній професійній праці.

З нашої точки зору, найбільшої підтримки вимагає саме перша стадія. Крім визначення у професійній галузі діяльності, необхідно стимулювати і спонукати учнів старших класів до побудови «проекту» власної кар'єри, стратегії подальшого професійного життя. Тобто, поряд з профорієнтаційними тестами, необхідна більш глибока особистісна робота, спрямована на побудову образу професійного майбутнього. Причому, «проект» розглядається як утворення, яке суб'єктивно детермінує шлях у професії. Це певною мірою інтуїтивна «проекція» себе в майбутнє, інтелектуальний «план» й уявлення про можливе життя, це картина життєвої перспективи, передчуття можливого шляху розвитку і відчуття власного призначення у сучасному сьогоденні.

Характеристика основних моделей кар'єри особистості на виробництві за А. Егоршиним [81]:

«Трамплін»:

– найбільш характерна для керівників періоду застою в економіці, коли багато посад в центральних органах і на підприємствах займали одні й ті ж люди віком від 20 – 25 років;

– типова для фахівців і службовців, які не ставлять для себе мети динамічного просування по службі; таких працівників цілком влаштовує

займана посада, і вони готові залишатися на цій посаді аж до виходу на пенсію. Основний недолік пов'язаний з тим, що створюються умови для кадрового застою, хоча дана модель кар'єри може бути цілком прийнятною в умовах ринкової економіки для значної групи фахівців і службовців.

«Драбина»:

характерна для керівників за умови їх підтримки з боку органів управління (ради директорів, правління) та реалізації гуманного підходу до працівника з позицій збереження його здоров'я і работоздатності. Позитивний аспект цієї моделі кар'єри – це максимальне використання потенціалу керівника. Негативний аспект – небажання перших керівних осіб відійти з високих управлінських ролей.

«Змія»:

- придатна і для керівника, і для фахівця;
- найбільшого поширення набула на підприємствах і фірмах, які реалізовує японський підхід до менеджменту Перевага: можливість задоволення потреби людини в пізнанні та освоєнні функцій управління, що її цікавлять, і які передбачають постійне переміщення кадрів в апараті управління. Недолік: модель втрачає свою значимість і може мати негативні наслідки при недотриманні принципу ефективної ротації кадрів.

«Роздоріжжя»:

- рекомендується для спільних і зарубіжних фірм, які застосовують трудовий договір у вигляді контракту За своєю філософією, це американська модель кар'єри, яка культивує індивідуалізм, ставку на особистий успіх, що не завжди узгоджується з колективістськими установками, все ще існуючими у вітчизняній практиці менеджменту.

Особливе місце в сучасних дослідженнях моделей кар'єри займає проблематика елітних кар'єр. А. Понделковим наводиться низка кар'єрних моделей із зазначенням їх типових представників у рамках типології політичних протоеліт [227]:

– «служачки-спринтери», вдало зловили у вітрила своєї кар'єри вітер змін і швидко піднялися на саму вершину, стрибаючи через сходинки службової драбини;

– «служачки-стаєр», що опинилися на якийсь час за бортом великої політики, але завдяки своєму досвіду та професіоналізму повернулися в неї;

– «вискочки-директори»;

– «вискочки-науковці»;

– «вискочки-підприємці»;

– «вискочки-різничинці».

Аналіз даних моделей кар'єрного просування можна розглядати в контексті протоелітної освіти, вкрай неоднорідної за своїм складом з точки зору соціально-політичного походження, компетентності, професійних якостей та ідеологічних установок. Усі розглянуті моделі кар'єри практично зводяться до двох великих груп: «служачки» і «вискочки».

Таким чином, на етапі планування розвитку кар'єри результати становлення можуть бути різними. Успішна кар'єра, у вузькому сенсі слова, не завжди передбачає реалізацію людини як професіонала, її можливість займати керівну посаду, отримувати більшу заробітну плату, володіти популярністю і визнанням, може мати місце також відсутність реалізації всіх можливостей і особистісного потенціалу людини, до того ж, існує небезпека виникнення феномена кар'єризму – егоїстичного прагнення до успіху в діяльності і посадовому просуванні. Важливим у професійному становленні сучасної особистості є набуття особистісного сенсу в праці, досягнення піку своїх професійних можливостей і здатностей.

Ще один підхід до типології моделей кар'єри застосовує Є. Комаров [131], який характеризує фактичні та планові моделі кар'єри.

Фактичні моделі кар'єри – накопичені «фотографії» кар'єри конкретних людей на даному підприємстві або створені «сьогодні і зараз» для якихось цілей. «Фотографування» кар'єри дає необхідну інформацію про

перехід з посади на посаду (як по горизонталі, так і вертикалі), час роботи на кожній посаді, зміну віку людини, підвищення кваліфікації, перервах (динаміці) в знаннях, уміннях, навичках тощо.

Цінність фактичних моделей кар'єри полягає в тому, що вони дають уяву про реальну кар'єру в організації, її механізми, які необхідно знати і враховувати при плануванні подальшого кар'єрного просування працівників. Для розширення уявлення про фактичні моделі кар'єри Е. Комаров пропонує ряд «інвентарних питань»:

- Які фактичні моделі кар'єри можуть бути реалізовані в організації?
- В якій формі вони можуть бути зображені?
- Що є характерним для цих моделей?
- Що знаходилося в основі рішень, прийнятих щодо кадрових переміщень?
- Які результати роботи кандидата покладені в основу оцінки його праці при цих переміщеннях?

Учені розрізняють такі моделі кар'єр: суб'єктна модель, розвиваюча модель, модель реалістичного розвитку, творча модель, індивідуально орієнтована модель, пасивна рефлексивна модель, фіксована модель.

Так, суб'єктна модель є яскравою різноманітністю очікуваних професійних результатів і вкладів у професійну діяльність: людина прагне повноцінно й різнобічно реалізувати свій потенціал, домогтися чогось цінного, створити щось нове. При цьому домінує розуміння успіху як результату праці, і немає сприйняття професійних успіхів тільки як посадового визнання та фінансового благополуччя. Люди, яким властива така модель розвитку кар'єри, схильні до комплексного аналізу результатів і спрямованості своєї діяльності, причому, з урахуванням власних умінь і здібностей. У них домінує орієнтація на власні сили при досягненні успіху. Всім властивий рефлексивний підхід у тимчасовому проектуванні проекту

кар'єри, про що свідчить продуманість і чіткість етапів професійного становлення. Суб'єктну модель можна охарактеризувати як найбільш зрілу, так як людина знає, на що вона здатна, чого хоче і як цього домогтися, тобто її можна назвати суб'єктом свого життя. Мають місце такі висловлювання щодо суті успіхів та результатів професійної діяльності: «Прагнення, відповідальність, нормальна і продуктивна робота», «Закріплення міжнародних зв'язків та обмін досвідом з провідними лабораторіями світу», «Оптимізація організаційних процесів», «Викладання», «Дослідницька діяльність», «Розробка нових підходів, методів», «Наукові праці», «Відкриття нових сфер діяльності, нових досліджень», «Творчий підхід до роботи».

Розвиваюча модель властива людям, схильним до рефлексії своїх здібностей і умінь, орієнтованим на саморозвиток. При побудові проекту кар'єри вони адекватно оцінюють свої можливості і прагнуть до досягнення різноманітних форм успіху. Можна сказати, що вони, як і представники попереднього типу, займають суб'єктну позицію в житті. Людям такої моделі необхідна задоволеність своєю працею, як моральна, так і матеріальна. Крім того, для них важлива зацікавленість своєю професійною діяльністю і відчуття цінності власних зусиль. Не можна також не відзначити важливість продуманості проекту кар'єри і акценту на самостійність, віри в успіх, використання потрібних зв'язків при досягненні успіху; впливу позитивного настрою, інтересу і бажання діяти. Характерні такі висловлювання щодо суті цієї моделі кар'єри: «Мізки вкласти можу, інтерес, ініціативу, час», «Мені буде цікава моя робота впродовж всього часу роботи», «Маю бути професіоналом у своїй справі», «Успіх полягає у співвідношенні задоволення від виконуваної роботи та її оплати, а також у високому рівні саморозвитку», «Відчуття цінності моєї роботи», «Самозадоволення, визнання з боку близьких і колег по роботі».

Модель реалістичного розвитку кар'єри характеризується диференціацією і реалістичністю проекту кар'єри: люди чітко уявляють собі

етапи і періоди професійного становлення, тимчасову періодизацію і смисловий зміст, з відповідальністю відносяться до цих процесів. Усі представники даної моделі виділяють час на освоєння професії та отримання досвіду роботи, крім того, всіма ними зазначається необхідність досягнення успіху в професійному розвитку. Люди покладаються на власні здібності і сили при досягненні успіху, мають конкретне уявлення про те, до чого їм необхідно прагнути, але при цьому в багатьох відсутня конкретизація уявлень про можливі вклади і професію та власні здібності. Приклади періодизацій розвитку кар'єри: «Початкове навчання → конкретизація інтересів → навчання в конкретній галузі діяльності → успішна робота»; «Входження у професію → освоєння, закріплення професійних якостей → успішне професійне життя, а також отримання нових професійних знань → пік професійного розвитку → відпочинок»; «Асистент менеджера з персоналу → молодший менеджер → менеджер по кадрах, набору персоналу, тренер → керівник відділу → генеральний директор».

Творча модель. Представники даної моделі не мислять свого кар'єрного становлення без наявності творчої компоненти. Вони орієнтовані на створення індивідуального, нового, причому різноманітними й оригінальними способами. Такий варіант розвитку кар'єри виглядає злегка перебільшеним, а від того і трохи хитким, ще не усталеним, тим не менш, досить перспективним. Людям властива наявність різноманітних зразків професійного успіху: відзначаються нобелівські лауреати, видатні вчені, начальники лабораторій, завідувачі кафедрами, успішні викладачі та ін. Крім орієнтації на власні сили при досягненні успіху, можна відзначити старанність, відповідальність і працьовитість. Як і в попередній моделі, не всім властива рефлексія своїх здібностей і можливих вкладів. Однак, кожному притаманне прагнення реалізувати себе як творця і теоретика: успіх виражається «в серйозному науковому результаті, заснованому на інтелектуальних зусиллях», «створення нових, раніше не існуючих ліків,

методів ...». Дана модель свідчить про наявність пориву до творчості, і про одночасне невміння втілити й виразити власний проект кар'єри, так як його реалістичність недостатня. Це можна пояснити й тим, що у представників даної моделі не сформувалося адекватне уявлення про форми творчої праці в конкретній галузі діяльності.

Індивідуально орієнтована модель. Як випливає з назви, представники даної моделі орієнтуються тільки на себе: покладаються на власні сили, не ігноруючи й інших способів досягнення успіху; поняття успіху різко звужене, аж до популярності, визнання і матеріального благополуччя. Можна припустити, що вони сприймають свої досягнення крізь призму розуміння успіху. У своїй більшості вони мають неконкретні уявлення про власні можливості і вклади у професію. Періодизація професійного становлення вкрай одноманітна: освоєння професії, праця, досягнення успіху. Приклади розуміння успіху: «Високий соціальний статус і гроші», «Визнання керівництва; керівна посада», «Хороша зарплата, комфортне місце роботи», «Наявність дуже цікавої і високооплачуваної роботи. За нинішніми мірками близько 6 – 7 тисяч доларів», «Влада, визнання, повага».

Пасивно рефлексивна модель характеризується рефлексивним відношенням лише до причин вибору конкретної професії. Представникам даної моделі властиво знати, чому і в якій галузі діяльності вони хочуть досягти успіху, й одночасна відсутність уявлень про те, як, на основі яких своїх здібностей і умінь, і що конкретно потрібно для цього робити. Серед причин вибору професії відзначається «інтерес до галузі діяльності»; «зацікавленість наукою»; підготовче, факультативне навчання у вузі; наступність поколінь; «аналіз ринку праці та попиту на фахівців»; власний професійний досвід в галузі діяльності, що цікавить.

Фіксована модель є найбільш недиференційованою і незрілою. Людина упорядкована, «підготовлена до потрібного стану» «тут і зараз», тобто вона знає, яку спеціальність вивчає, але не аналізує ситуації, не ставить перед

собою завдання, не думає про успіх, не орієнтується на свої здібності та вміння. Можливо, навіть самій людині неясно, чи цікаво їй те, що вона намагається освоїти. і навіщо їй це потрібно. Проект кар'єри побудований таким чином, є не тільки не цілісним, а й практично незорієнтованим. Представники моделей розвитку кар'єри, яким властиве рефлексивне і відповідальне ставлення до проекту кар'єри (суб'єктна, розвиваюча, реалістична і творча), характеризуються високим рівнем прагнень. Вони прагнуть до досягнення справді значущих результатів у кар'єрі: директор інституту, лабораторії, своя фірма, корпорація, заснування власного напрямку психотерапії, тренінгів, докторська дисертація, звання академіка і т.д., крім того, більшість проектів цим не обмежуються. Навіть на етапі планування кар'єри люди думають про те, що найвищою сходинкою має бути «робота для себе», «прогрес і занурення в обрану тематику», «розвиток себе в теорії та практиці», «постійне вдосконалення». Характерним є також послідовне і рівномірне просування кар'єрними сходами, тобто заплановані етапи закономірно і релевантно змінюють один одного. Нерефлексивні моделі (індивідуально орієнтована, пасивно рефлексивна і фіксована) меншою мірою відображають прагнення людини до досягнення значних результатів у своєму професійному розвитку. Багатьом респондентам виявилось важко уявити бажані ступені розвитку взагалі, а хтось обмежився аспірантурою або досягненням звання фахівця в конкретній галузі діяльності. Проте, деякі все-таки прагнуть відкрити свою справу, стати генеральним директором компанії, отримати вчений ступінь. Представники нерефлексивного типу моделей кар'єрного росту мають менш диференційоване уявлення про власні можливості на етапах становлення кар'єри. Яскравим показником є кількість цих етапів. У більшості випадків не більше 3-х – 4-х.

Застосування описаних моделей є можливим і в рамках школи. Чим раніше учні будуть замислюватися про своє професійне майбутнє, тим якісніше воно буде побудоване. Планувати кар'єру варто починати не з

першого робочого дня, а задовго до нього, щоб знати, до чого варто прагнути, до якої мети йти, чого досягати [17, 23, 31, 32, 284, 297].

Відтак, розрізняють такі типи моделей кар'єр: суб'єктна модель, розвиваюча модель, модель реалістичного розвитку, творча модель, індивідуально орієнтована модель, пасивна рефлексивна модель, фіксована модель. Успішна кар'єра, у вузькому сенсі слова, не завжди передбачає реалізацію людини як професіонала, може мати місце й відсутність реалізації можливостей та особистісного потенціалу людини. Представники рефлексивного типу моделей розвитку кар'єри (суб'єктна, розвиваюча, реалістична і творча), характеризуються високим рівнем реалізації особистісного і професійного потенціалу та прагнень людини у досягненні конкретних цілей і мотивів діяльності. Представники нерефлексивного типу моделей кар'єрного росту (індивідуально орієнтована, пасивно рефлексивна і фіксована) мають менш диференційоване уявлення про реалізацію власних можливостей на етапах становлення кар'єри, втілення прагнень щодо досягнення людиною професійних успіхів у тій чи іншій галузі діяльності.

2.2. Теорії і концепції розвитку кар'єри особистості

Розвиток кар'єри особистості передбачає успішне оволодіння професією та ефективне виконання професійної діяльності за умови наявності сукупності професійно-важливих якостей, що знаходяться в динамічному взаємозв'язку. До їх числа варто віднести не тільки індивідуально-типологічні властивості, а й професійно-значущі якості особистості. Причому, системоутворюючою характеристикою їх є професійна спрямованість та кар'єрні ціннісно-мотиваційні орієнтації.

Б. Ананьєв [12,13] наголошує, що цінності як первинні властивості особистості формують її установки, здібності і характер. У свою чергу, професійні установки є важливим аспектом загальних життєвих установок і цінностей.

Однак, як визнає Л. Анциферова [18, 19], не всяка діяльність є умовою ефективного розвитку особистості.

Е. Борисова стверджує [37], що, в міру професіоналізації, інтереси людини починають проникати в усі сфери її життєдіяльності. А значить, життєві цінності й установки все більш впливають на ефективність діяльності.

Потрібно зазначити, що, на думку Г.В. Суходольського [275], професійно-деструктивною вважають діяльність, спрямовану на отримання шкідливого для суспільства результату або «антирезультату». Тут має місце вже не професійна некомпетентність, а прояв «антипрофесіоналізму». Це той випадок, коли фахівець володіє необхідними професійними знаннями, вміннями та досвідом, але орієнтується на деструктивні цінності. Ним рухає деструктивна спрямованість (егоцентризм, користолюбство та ін.); він ставить деструктивні цілі, а для їх досягнення використовує деструктивні засоби.

Таким чином, розвиток, у загальних рисах, є закономірним процесом зміни об'єкта при взаємодії його з дійсністю. Розвиток є формою існування матерії, і відбувається незалежно від волі й свідомості; це процес розвитку об'єкта, що не містить у собі напрямів його змін. Професійний розвиток, подальша професійна ідентифікація, сама професіоналізація та подальша кар'єра потребують наявності певних особистісних і професійних якостей людини, внутрішніх можливостей їх розвитку.

Професійна ідентифікація людини відбувається шляхом співвіднесення внутрішніх моделей професії і моделей професійної діяльності з професійною «Я-концепцією». Професійна ідентичність вимагає прийняття людиною сформованих цінностей професії, а також ідей, переконань, правил поведінки, прийнятих і поділюваних членами професійної спільноти в цілому.

А. Реан [254] акцентує увагу на тому, що критерій професійної зрілості передбачає самооцінку, в структурі якої мають виокремлюватися операційно-діяльнісний і особистісний аспекти. Останній виражається в оцінці власних особистісних якостей у співвідношенні з ідеалом зразка. Силою, детермінуючою розвиток особистості, за В. Франклом [289], є набуття сенсу життя. Відповідно, «силове поле» для професійного розвитку особистості визначається внутрішнім ресурсом змістоутворюючих цінностей, що визначають життя людини. В якості ядра особистісних смислів виступає «Я-концепція», неузгодженість в якій між еталоном «Я-ідеальне» й актуалізованим відповідним чином «Я – реальне» задається напрям (вектор) професійного розвитку особистості. Будь-який з можливих шляхів вирішення протиріччя між сенсом життя і сенсом професійної діяльності, протистояння професійним деформаціям і деструкціям, при збереженні ефективних шляхів особистісного розвитку, наявності у людини необхідних внутрішніх ресурсів, є можливим у кар'єрному розвитку людини.

Вчені наголошують, що розвиток кар'єри людини передбачає певну індивідуалізовану траєкторію розвитку її професіоналізму на всіх етапах професійного становлення [97, 120, 122, 237, 239].

За Б.І. Слободчиковим [270] професіонал є майстром своєї справи, це виражена індивідуальність, якій характерне становлення особливої, суб'єктивної реальності уособлення творчого саморозвитку особистості. Професіоналізм не виключає людяності; професія – це сфера, де людина концентрує свої загальнолюдські властивості. Ідеал – це коли професія дає особисте задоволення та особисте вдосконалення. Якщо професія перестає ставити людину в ситуації, що вимагають вирішення протиріч між умовами діяльності та актуальними можливостями людини, то вона повинна сама ставити перед собою завдання, знаходити нові смисли для подальшого свого розвитку не тільки як професіонала, але і як суб'єкта власного життя. Саме

тоді виникає можливість для саморозвитку особистості, її кар'єрного зростання.

Отже, аналізуючи вищезначене, можна стверджувати, що головною передумовою кар'єри особистості є індивідуальний розвиток її професіоналізму, що зумовлює ціннісно-мотиваційний вектор особистості, максимальну реалізацію її потенціалів. Важливим чинником є активна особистісна і професійна позиція у реалізації людиною власного проекту професійної кар'єри.

На думку Н. Пряжникова, сучасне розуміння феномену кар'єри виходить за рамки лише професійної діяльності, передбачаючи проектування усього життєвого шляху. Причому, кар'єра це не лише успішність у професійній діяльності, але і досягнення усього життя. Поняття «кар'єра» має розглядатися як соціально-психологічний феномен щодо цільової активності, самореалізації, самооцінки людини, її позитивної «Я – концепції», реалізації особистісного потенціалу, рефлексії із суб'єктивним відчуттям успіху діяльності – дій, спрямованих на досягнення вершин «акме» у професії або кар'єрі [241, 242].

Низка авторів – А. Рікель, О. Тихомандрицька та ін. [255, 279], досліджуючи різні аспекти феномену «кар'єру», підкреслюють, що успішність людини у професійній діяльності визначається позитивною професійною «Я-концепцією». При цьому відзначається, що успішність у кар'єрі пов'язана із суб'єктивним сприйняттям: людина може відчувати себе абсолютно щасливою і задоволеною, наприклад, на посаді кухаря, бухгалтера, менеджера впродовж усього життя. Поняття «Я-концепція» як споріднене по відношенню до поняття «професійна Я-концепція», дослідниками використовується при описі глибинних структур і внутрішніх процесів особистості, при цьому суть поняття «Я-концепція» в науці залишається дискусійною, у зв'язку зі складністю й різноманітністю поняття самого «Я». Разом з тим, поняття «Я-концепція» передбачає формування у

процесі життєдіяльності людини системи уявлень про себе, що включає, передусім: усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних, характерологічних, соціальних властивостей; самооцінку; суб'єктивне сприйняття, що впливає на власну особистість, сприйняття зовнішніх факторів і яке розвивається у процесі самоактуалізації особистості на основі позитивного ставлення до себе з боку інших.

Спираючись на інтегративний підхід, А. Іващенко, В. Агапов, І. Баришнікова [90], встановили, що «Я-концепція» особистості має розумітися як системне інтегральне психічне утворення, що реалізується в таких сферах, як: когнітивна, емоційна, мотиваційна, поведінкова, котрі акумулюють уявлення, знання суб'єкта про себе, особистісні сенси освіти, переживання суб'єктом оцінки та самооцінки власних властивостей і якостей, своїх можливостей та обмежень, цінностей, що акцентуються в стратегії життя.

У психологічній літературі з професійною Я-концепцією пов'язані різні феномени: професійний успіх, професійні кризи, професійна поведінка, типи «Я», професійна самооцінка, психологічні проблеми, нереалізованість, гендерні аспекти тощо. При цьому різні автори, як вітчизняні, так і зарубіжні, розуміють професійну «Я-концепцію» як:

- один із видів «Я-концепції», набір характеристик самосприйняття, усвідомлюваних індивідом; відповідний професійний вибір (Д. Сьюпер - [276]);
- сукупність уявлень про себе в ролі професіонала (А. Реан - [.254]);
- систему сполучених з оцінкою уявлень людини про себе як суб'єкта професійної діяльності і як особистості, призначених для реалізації тих чи інших за змістом смислових відносин людини до професії, котрі забезпечують її власне функціонування, саморозвиток, самореалізацію у професії (С. Джанер'ян – [73, 74]).

Наведені поняття професійної «Я-концепції» не суперечать одне одному, С. Джанер'ян [73, 74] виділяє наступну центральну ланку у

професійній «Я-концепції» – смислове ставлення до професії, знаходження глибинних професійних смислів, що забезпечують регуляцію діяльності, взаємовідносини з професійним середовищем, розвиток особистості у професійній сфері та ін. При цьому автор наголошує, що професійна «Я-концепція» є динамічним утворенням, котре зумовлює процесуальний характер професійної діяльності, її мінливість із плином часу.

Визначаючи структуру професійної «Я-концепції» А. Рікель [255] виділяє в ній поведінковий, когнітивний і емоційний компоненти. Найважливішим елементом емоційного компонента в структурі професійної «Я-концепції» виступає самооцінка.

На думку А. Деркача [67, 68, 69] та А. Реана [254], низька самооцінка результату в поєднанні з високою самооцінкою потенціалу є фактором професійного саморозвитку особистості і лежить в основі позитивної мотивації саморозвитку. Пояснювальні механізми професійної успішності і динамічного професійного розвитку особистості пов'язані не зі спрощеною узагальненою самооцінкою, а із співвідношенням самооцінки результату і потенціалу особистості. Особливого значення в структурі професійної «Я-концепції» набуває самооцінка, ясність мислення, впевненість, стабільність і відчуття реальності, самоефективність.

Аналізуючи вищезначене, можна дійти висновку, що професійний успіх і кар'єру особистості пов'язують із формуванням професійної «Я-концепції», насамперед, з усвідомленням професійного вибору, ставленням до професійної діяльності в оволодінні професією, встановленням ефективної взаємодії з професійним середовищем та визначенням на цих засадах реальної самооцінки професійних цілей і мотивів щодо власного успішного розвитку та успішного розвитку організації.

Варто наголосити, що Д.Сьюпер [276] та чимало інших дослідників у вивченні кар'єри особистості застосовують теорію «Я-концепції», яка концентрується на індивідуумі як суб'єкті прийняття рішення, враховуючи

уявлення про себе, але це не концепція щодо уявлення себе у вакуумі, це уявлення себе в ситуації. Люди діють, виходячи з уявлень не тільки про самих себе, але й про ситуацію.

На нашу думку, така теорія узгоджує всі аспекти розвитку професійної кар'єри особистості з урахуванням можливості її пристосування до реальних умов праці. Професійний вибір розглядається як процес узгодження особистісних рис з тими, що потрібні для конкретної професійної діяльності. Якщо в людини, яка опинилася в невідповідній для неї ситуації, з'являється можливість вибору, то вона надає перевагу відповідній ситуації, що сприятиме її успішному професійному розвитку.

Принагідно зазначимо, що Д. Холланд [338, 339] розглядає процес професійного вибору як процес, котрий передбачає встановлення самим індивідом особистісного типу, до якого він належить, відповідної професійної сфери, визначення на цій основі одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів професійної сфери, зумовлених рівнем розвитком інтелекту і самооцінкою особистості. Типи (комплексні орієнтації особистості) за Д. Холландом:

1. Реалістична орієнтація: чоловічий тип, активність, агресивність, інтерес до фізичної активності, моторні здібності, перевага конкретної роботи, конвенційність в політиці, економіці; у професійному виборі – ремісничі заняття, техніка, сільське і лісове господарство.

2. Інтелектуальна орієнтація: відсутність спрямованості на спілкування, інтерес до абстрактних проблем, здатності в маніпулюванні символами, слабка фізична і соціальна активність, неконвенційні цінності; у виборі – природничі дисципліни, математика.

3. Соціальна орієнтація: соціальна відповідальність, потреба у взаємодії, вербальні та соціальні здібності, емоційність і активність у вирішенні соціальних проблем; у виборі – педагогіка, соціальне забезпечення, клінічна психологія, профконсультація.

4. Конвенційна орієнтація: перевага структурованої вербальної чи знакової діяльності; підпорядковані ролі; конформізм, уникнення невизначених ситуацій, соціальної активності та фізичної напруги; ідентифікація з позицією влади; цінність матеріального становища і статусу; у виборі – банківська служба, бухгалтерія, статистика.

5. Підприємницька орієнтація: сила, керівництво, вербальні здібності, впевненість у собі, конкурентність, уникнення однозначних ситуацій та монотонної розумової роботи; у виборі – служба в готелі, підприємництво, промислове консультування.

6. Орієнтація на мистецтво: чутливість, потреба в самовираженні, уникнення одноманітної і фізичної роботи, невпевненість у собі, жіночність; у виборі професії – мистецтво, культура.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, ми дійшли висновку, що теорія конгруентності постулює динамічний, певною мірою пов'язаний із розвитком, процес вибору професії, в ході якого індивідуум здійснює низку послідовних наближень, пристосовуючись до професійної діяльності або до професійної ситуації, що відповідає рисам його особистості, які Холланд розглядав як стійку підставу для вибору. Основні положення теорії професійного розвитку Д. Холланда щодо реального самооцінювання власного особистісного й інтелектуального потенціалу, типів професійної орієнтації є визначальними у виборі шляхів професійного та кар'єрного розвитку сучасної особистості. Професійна успішність істотним чином зумовлена процесом узгодження особистісних рис із тими, що потрібні для конкретної професійної діяльності.

У дослідженні концептуальних засад розвитку кар'єри цікавою є теорія Е.Гінцберга [333] щодо ролі професійного вибору. На думку автора, він є тривалим (до десяти років) – це процес, що включає в себе ряд взаємопов'язаних рішень. Особливо Е.Гінцберг відзначає його незворотність (так як більш ранні рішення обмежують подальші можливості і закінчуються

компромiсом мiж зовнiшнiми (кон'юнктура, престиж) та внутрiшнiми факторами (iндивiдуальнi особливостi). Вчений вважає, що успішне самовизначення характеризується наявністю широкого спектру особистіснозначущих позитивних цінностей або «ціннісної насиченості», що дає можливість для своєрідного маневру, а неуспішне самовизначення характеризується «ціннісною порожнечою», її вузьким спектром або відсутністю. Основним методом дослідження Е.Гінцберга було інтерв'ювання. Фіксувалася емоційна забарвленість проблем, які бачать перед собою підлітки, та вирішення яких детермінує хід професіоналізації. Професійний розвиток, на думку автора, представляється послідовністю якісно специфічних фаз, де визначальним критерієм є зміст і форма переведення iндивiдуальних iмпульсiв у професiйнi бажання.

Надалі, ґрунтуючись на концепції Е.Гінцберга, Д.Сьюпер створив теорію, в якій були враховані деякі недоліки раніше розглянутої концепції, а саме: невикористання загальнопсихологічних закономірностей, механічне співвіднесення професійних бажань і професійних реалій, недостатність методичного забезпечення, і на цій основі запропонував концепцію «кар'єрної зрілості». Ця теорія об'єднує феноменологічні концепти і диференціальну психологію та є найпопулярнішою за кордоном. Професійний розвиток розуміється автором як тривалий, цілісний процес розвитку особистості. Д.Сьюпер [276] виокремлює такі стадії й етапи професійного розвитку, що мають самостійні завдання: стадія «пробудження»; стадія «дослідження»; стадія «збереження»; стадія «зниження». Стадії професійного розвитку співвідносяться з етапами життєвого шляху, тобто з віком людини. Відтак, Д. Сьюпер виділив п'ять життєвих стадій розвитку професійної «Я-концепції» («пробудження», «дослідження», «встановлення та консолідація», «збереження», «пенсійна стадія»), а відповідно й цілі професійного розвитку. Розглянемо докладніше стадії, що мають педагогічний аспект. Стадія «пробудження» (дитинство і

рання юність, від 10 до 14 років) – в уявленні про «професійне Я» переважають фантазії і потреби, і лише до кінця стадії набувають значення інтереси та здібності. За рахунок предметних і соціальних вимог та спонукань, що йдуть від сім'ї і шкільного оточення, розвиваються основні професійно релевантні здібності, інтереси та відповідні види оцінювання. Крім того, закладаються основи професійної «Я-концепції», самосприйняття, людина набуває перші загальні професійні поняття й уявлення. На цій стадії виникають професійні бажання, нестабільні або сфокусовані на нереалістичному професійному виборі. На стадії дослідження (юнацький вік, рання дорослість, 15 – 24 років) відбувається оцінка власних здібностей і можливостей, інтересів, цінностей і потреб. Молоді люди пробують себе в тій чи іншій професійній сфері, вступаючи на ринок праці або починаючи професійне навчання. Поступово, з точки зору особистості, професійна сфера звужується, і настає процес оволодіння обраною професією.

Зазначимо, що особливе місце автор відводить стадії «дослідження» (вік індивіда, від 15 до 24 років). Причому, поруч із поняттям стадіальності Д.Сьюпер вводить поняття професійної зрілості, що відноситься до особистості, поведінка якої відповідає завданням професійного розвитку, характерним для даного віку. Принципове значення для автора концепції мають індивідуальні професійні переваги і типи кар'єр як способи реалізації індивідом «Я-концепції», що зумовлює необхідність вирішення завдань щодо подальшого розвитку і диференціації «Я-концепції», кристалізації і спеціалізації професійних уподобань, реалізації першого професійного вибору в освіті або в трудовій діяльності. Це, в свою чергу, потребує встановлення характеру професійної поведінки, виділення таких характерних ознак, як:

- спочатку випадкове, потім свідоме сприйняття і вивчення професійного світу і власних професійних можливостей;
- розгляд професійної перспективи і розширення її можливостей;

– прийняття реальності, особливо під кутом зору суспільних і особистісних шансів та ризиків. На цій стадії проявляється суб'єктна позиція і індивідуальні відмінності в поведінці, а саме: в рівні готовності до планування і аналізу, у професійній інформованості, в компетентності щодо прийняття професійних рішень, в установках на професійний вибір. На цьому етапі виникає необхідність планування подальшого професійного розвитку відповідно до суб'єктивних уявлень про кар'єрний ріст і життя в цілому.

Отже, аналізуючи вищезначене, можна стверджувати, що кар'єра особистості має здійснюватися з урахуванням системного аналізу професійної поведінки особистості щодо розв'язання професійних проблем та завдань, її готовності до аналізу і прогнозування подальших професійних дій з урахуванням життєвих стадій, передбачаючи реальне співвіднесення професійних бажань і професійних реалій. Настає необхідність формування суб'єктної позиції майбутніх фахівців, їхньої позитивної професійної «Я-концепції» та адекватної самооцінки в окресленні шляхів розвитку професійної кар'єри.

Варто наголосити, що розвиток кар'єри особистості на засадах формування професійної «Я-концепції» повністю відповідає гуманістичній парадигмі у філософії і теорії професійної освіти та ідеям особистісно орієнтованої освіти. Істотні характеристики особистісно орієнтованого навчання передбачають відображення у змісті, моделях і технологіях професійної освіти організації спільної діяльності суб'єктів освітнього процесу, формування індивідуального професійного профілю майбутніх фахівців. Віддзеркалення у процесі підготовки умов реального професійного середовища сприятиме професіоналізації, ефективній самореалізації особистості в обраній професії, окресленню реальних шляхів розвитку кар'єри на всіх життєвих етапах людини.

Суттєвою у визначенні концептуальних засад розвитку кар'єри сучасної особистості під кутом розвитку індивідуального професіоналізму є акмеологічна концепція розвитку професіонала (А. Деркач, В. Зазикін, А.Маркова [69, 85]), яка має дві площини подання системи поглядів: змістовну і структурно-процесуальну. Змістовний розвиток суб'єкта праці до рівня професіонала розглядається в контексті загального розширення суб'єктного простору особистості, її професійного і морального «збагачення». Процесуальний розвиток суб'єкта праці до рівня професіонала, розглядається із системних позицій, а саме: у зв'язку зі змінами і розвитком підсистем професіоналізму особистості та діяльності, нормативного регулювання, мотивації на саморозвиток і професійні досягнення, рефлексивної самоорганізації у плані розкриття творчого потенціалу особистості. Вчені вважають, що підсистема професіоналізму в тій чи іншій галузі діяльності характеризується поєднанням високого рівня професійної компетентності з професійними та спеціальними базисними вміннями і навичками. Головним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму особистості в тій чи іншій галузі діяльності, на думку А. Деркача та В. Зазикіна, є професійна компетентність. Автори особливо наголошують, що професіоналізм особистості досягається в процесі і в результаті розвитку здібностей, професійно важливих і особистісно – ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, рефлексивної організації, рефлексивної культури, творчого та інноваційного потенціалу, мотивації досягнень, розкриття творчого потенціалу і наявності сильної та адекватної мотивації. Сукупність умов і факторів, що стимулюють особистість до досягнень, утворюють мотиваційну основу розвитку професіонала, якій автори надають особливої значущості. Важливою є підсистема нормативності діяльності й поведінки, яка забезпечує формування професійної і моральної системи регуляції поведінки, діяльності та відносин, а також підсистема формування продуктивної «Я-концепції».

Л. Митіна акцентує увагу на тому, що, що професійний розвиток індивіда визначається протиріччями між Я-діючим, Я-відображеним і Я-творчим кожного фахівця [191, 192].

У своєму дослідженні ми цілком погоджуємося з думками цих авторів і вважаємо, що для професіоналізму і кар'єри сучасної особистості важливим є розвиток її творчого потенціалу на засадах мотивації досягнень та рефлексивної самоорганізації у формуванні відповідного рівня професійної компетентності.

У концепції професійного розвитку Л. Митіна [191, 192] пропонує модель адаптивної поведінки і модель професійного розвитку. Принциповим для автора є відсутність зв'язку між віком особистості та її професійним розвитком. На думку автора, при адаптивній поведінці у свідомості особистості домінує тенденція щодо підпорядкування професійної діяльності зовнішнім умовам та обставинам. Професійна діяльність характеризується використанням раніше напрацьованих алгоритмів, шаблонів та стереотипів. Така модель адаптивної поведінки має три стадії: професійної адаптації; професійного становлення та професійної стагнації. Автор вважає, що адаптивний тип поведінки є неконструктивним на всіх стадіях професійного функціонування. У моделі професійного розвитку фахівець характеризується здатністю побачити власну професійну діяльність цілісною. Л. Митіна наголошує на тому, що така модель має три стадії:

- самовизначення (характеризується здатністю особистості якісно порівняти себе з іншими, усвідомити необхідність власних змін і перетворень);
- самовираження (характеризується співвіднесенням власної поведінки і мотивації);
- самореалізації (характеризується формуванням своєї життєвої філософії як професіонала, з усвідомленням сенсу життя).

Концепція професійного становлення Т. Кудрявцева [145] особливого значення надається ситуаціям, які, на думку автора, зумовлені неузгодженістю між очікуваним і досягненим результатом, руйнуванням концепції самого себе і побудовою нової. Періодизація професійного розвитку спирається на хронологічний вік індивіда й обмежена тимчасовими рамками. Основні стадії періодизації:

1. Стадія виникнення професійних намірів. Критерієм її оцінки є соціально та психологічно обґрунтований вибір людиною професії.

2. Стадія професійного навчання. Метою є репродуктивне засвоєння професійних знань, навичок і вмінь. Психологічний критерій оцінки – професійне самовизначення.

3. Стадія процесу активного входження в професію. Критерієм оцінки цієї стадії є:

- а) досить високі показники професійної діяльності,
- б) певний рівень розвитку професійно важливих якостей особистості,
- в) психологічний комфорт.

4. Стадія повної реалізації особистості в професії. Рівень реалізації характеризується тим, що: а) професіонал на високому рівні опанував професійні дії не тільки операційної сфери; б) використовує в роботі творчий підхід; в) формує індивідуальний стиль діяльності; г) постійно прагне до самовдосконалення.

Концепція Ю. Поваренкова [224] розглядає професійний розвиток особистості – як процес формування та діяльності професіонала. Особистість професіонала сприймається як інтегральна системна якість, котра закономірно виявляється на певному етапі професійного розвитку індивіда. В якості Критеріями розвитку особистості професіонала виступають: професійна продуктивність, професійна ідентичність і професійна зрілість. Суть процесу професійного становлення особистості розкривається в ході його аналізу:

- як форми професійної соціалізації та індивідуалізації;
- як частини життєвого шляху індивіда;
- як специфічної форми професійного розвитку та навчання;
- як специфічної форми прояву активності індивіда.

За одиниці періодизації автор використовує стадії, періоди і фази. Стадії в основному, збігаються з етапами професійної соціалізації: допрофесійний розвиток особистості (підготовка до професіоналізації); пошук і вибір професії, навчального закладу; професійне навчання; самостійна професійна діяльність. Періоди є компонентами стадій і виникають як результат конкретизації концепції. Ю. Поваренков виділяє чотири стандартних періоди: професійна адаптація (або завершення професійного розвитку попередньої стадії), стійке зростання показників; період найвищих досягнень; період спаду, якому може передувати стагнація. Фази конкретизують ситуацію професійного становлення особистості. Вони пов'язані з вирішенням окремих завдань професійного розвитку. Кожен період ділиться на фази в залежності від розв'язання тієї чи іншої задачі: фаза «ейфорії» і апробування довузівських форм навчальної діяльності; фаза усвідомлення неефективності професійних форм навчальної діяльності та формування нових; фаза найвищого розвитку навчально-академічної діяльності студента. Системоутворюючим фактором професійного становлення особистості, на думку Ю. Поваренкова, є конвергенція індивідуальних (суб'єктивних) і соціальних (об'єктивних) чинників. Автор особливо відзначає, що їх співвідношення змінюється в залежності від рівня професіоналізації особистості. На перших етапах професіоналізації провідна роль автором відводиться професійній соціалізації, а на пізніших – професійній індивідуалізації. У даній концепції Ю. Поваренкова хронологічною підставою для періодизації є «професійний вік» особистості, тобто тривалість її професіоналізації, що перевищує загальний трудовий стаж людини.

Таким чином, аналізуючи вищезначене, враховуючи власний досвід можна стверджувати, що розвиток кар'єри передбачає професійну соціалізацію та професійну індивідуалізацію особистості. Професійне становлення в обраній професії відбувається на засадах професійної активності, професійної зрілості, реальної самооцінки, формування «Я-концепції» в узгодженості очікувань і досягнених результатів на всіх етапах, стадіях і періодах професійного становлення особистості. Важливим є урахування індивідуальних та соціальних чинників щодо відповідності розвитку кар'єри людини реальним соціально-економічним вимогам і потребам в контексті ефективної взаємодії з соціальним та професійним середовищем, окресленням відповідних цілей і мотивів.

Концепція періодизації професійного розвитку Е. Зеєра [86] орієнтується на хронологічний вік людини. Підставою для виділення чотирьох стадій професійного розвитку в ній береться соціальна ситуація розвитку та рівень реалізації професійної діяльності особистості. Ним, як і

Т. Кудрявцевим [145], виділено також чотири стадії. Загалом, стадійність професійного становлення Е. Зеєра і Т. Кудрявцева має багато спільного.

А. Ростуновим [261] за основу розробки концепції взято способи і підходи щодо створення ефективної системи управління формуванням професійної придатності, під якою автор розуміє єдність індивідуально-психологічних особливостей людини, що забезпечують найбільшу ефективність його суспільно корисної діяльності, а також задоволеність своєю працею. А. Ростунов [261] розглядає проблему професійної придатності з точки зору системного підходу як велику систему, що містить чотири функціональних блоки: профорієнтація, профвідбір, профпідготовка і профадаптація. Кожен блок, у свою чергу, складається з декількох підсистем нижчого рангу, які й забезпечують функціонування як відповідних підсистем, так і всієї системи в цілому:

1. Підсистема профорієнтації. Головне завдання полягає в підготовці молоді до вибору професії і початку професійного навчання.

2. Підсистема профвідбору. Її мета – виявлення найбільшої відповідності між індивідуальними особливостями абітурієнта і специфікою майбутньої професійної діяльності.

3. Підсистема профпідготовки, яка має за мету розкриття суті діяльності та розробки моделі підготовки фахівця.

4. Підсистема профадаптації. Автор виділяє чотири рівні адаптації: ознайомлення; перехід до самостійної діяльності; повна професійна самостійність; майстерність.

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що теорії і концепції розвитку кар'єри сучасної особистості передбачають не тільки розвиток професіоналізму, але й із зрозумінням його чинників, аналізуючи особистісний і професійний потенціал, рівень мотивації та професійної адаптації особистості до конкретних умов праці, враховуючи можливості прогнозування кар'єрного розвитку людини. Теорії розвитку кар'єри передбачають можливості надання відповідної допомоги на основі уявлень про варіанти професійного розвитку особистості, її закономірності і перспективи в контексті сучасних соціально-економічних вимог і потреб. Соціально-когнітивні теорії відрізняються тим, що в них процес професійного самовизначення, професійного розвитку особистості розглядається в контексті індивідуальних особливостей щодо прогнозування та прийняття самостійних рішень. Альтернативи кар'єр порівнюються суб'єктом вибору, відповідно до ціннісного сприйняття тих чи інших подій і ситуацій. Професійний успіх і кар'єру особистості пов'язують із формуванням професійної «Я-концепції», встановленням ефективної взаємодії, реальною самооцінкою щодо реалізації особистісного та професійного потенціалу в розвитку власної кар'єри.

2.3. Методологічні підходи щодо розвитку професійної кар'єри

Аналітики в якості базових понять щодо дослідження професійної кар'єри розглядають:

- психодинамічну модель вибору кар'єри (У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу,);
- теорію походження професійних інтересів (А. Роу);
- теорії розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер);
- теорію вибору кар'єри (Дж. Холланд);
- теорії особистісних рис (П. Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн);
- теорія соціального навчання (Дж. Роттер);
- теорії мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд).

Розвиток професійної кар'єри охоплює процес, етапи та завдання посадового зростання працівника від однієї посади до іншої. Відповідні методологічні підходи можна поділити на такі категорії.

Ґрунтуючись на процесуальній сутності кар'єри сучасних фахівців, враховуючи її організаційний, особистісний і соціальний аспект, теоретико-методологічний аналіз проблеми має орієнтуватися, насамперед, на такі наукові положення:

- кар'єра – це процес активного зростання людини в освоєнні та вдосконаленні способу життєдіяльності, котрий забезпечує стійкість у потоці соціального і професійного життя, рух людини у просторі організаційних позицій, передбачаючи послідовну зміну функцій статусу та соціально-економічного становища працівника;

- кар'єра зумовлена бажанням самого працівника реалізувати власний професійний потенціал та зацікавленістю закладу праці в професійному зростанні саме цього працівника;

- кар'єра – це динамічне явище, процес, що постійно змінюється і розвивається, передбачаючи послідовність етапів розвитку людини в основних сферах як особистісного, так і професійного життя;

– організаційний аспект розвитку кар'єри людини – це цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове службове сходження, зміна навичок, здібностей кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із якісною діяльністю працівника;

– особистісний аспект кар'єри передбачає розгляд цього явища з позиції особистості, що розкриває особливості бачення кар'єри конкретного працівника з урахуванням його особистісних характеристик і здатностей.

З окресленими положеннями пов'язано вираження індивідом суб'єктивної оцінки (самооцінки) характеру перебігу власного кар'єрного процесу, аналізу проміжних результатів розвитку кар'єри, зумовленої особистісним сприйняттям. Кар'єра, з позиції особистісного підходу, – це суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє професійне майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею, це індивідуально усвідомлені позиція і поведінка, пов'язані з професійним досвідом людини; соціальний аспект, який відображає уявлення про кар'єру, з точки зору суспільства, його потреб і цінностей, це, власне кажучи, визначені в процесі розвитку суспільства кар'єрні маршрути та шляхи досягнення певних успіхів у тій чи іншій сфері професійної діяльності, або в тій чи іншій сфері суспільного життя. Це типові уявлення про характер руху за цими шляхами, що пов'язаний із певною швидкістю, стрімкістю, траєкторією кар'єри, ступенем її зростання та особливостями використаних методів. Ці типові схеми руху до успіху, а також особливості їх реалізації в житті впливають на оцінку суспільством кар'єр індивідів і є певною мірою, основою методологічних підходів до розвитку кар'єри особистості.

Варто наголосити, що Д.Сьюпер здійснив аналіз життєвих стадій, на яких визначаються завдання, і успішне вирішення їх забезпечує успішне кар'єрне просування. У розвивальному підході, запропонованому Д.Сьюпером [286], наголошується на важливості впливу стадій життя на розвиток та кар'єру особистості; шляхів взаємодії стадій та особистості.

Успішність кар'єри зумовлена результатом досягнення певних цілей на тій чи іншій стадії професійного розвитку. Важливим у цьому є адекватність професійного вибору та шляхів розвитку кар'єри за умови забезпечення тотожності індивідуальної «Я – концепції» і «Я – концепції» професійної кар'єри, котру людина вибирає.

Теорія вибору кар'єри Дж.Холланда [338, 339] пов'язує її успішність із відповідністю потреб особистості умовам праці. Вибір певного кар'єрного шляху зумовлений особистісними характеристиками людини, а не випадковими подіями. Професійне розвиток і успіх залежать від можливості людини реалізувати «типові характеристики особистості» в ході здійснення кар'єри.

Дж.Холланд [338, 339] виокремлює шість типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, підприємницький, конвенціональний. Один із цих типів домінує в людини, хоча й зберігається право використовувати низку інших успішних стратегій реалізації кар'єри.

На думку Р. Девіса і Л. Лофквіста [314] існує жорстка вимога щодо відповідності особистісних характеристик працівника та типу професійної діяльності, що істотно впливає на розвиток кар'єри людини. Автори вважають провідними чинниками кар'єрного розвитку – професійний досвід, який людина отримує у процесі роботи та відповідні особистісні здатності.

У теоріях соціалізації акцентується увага на взаємодії в системі «особистість – реальні умови праці» [308, 309]. У цьому підході поряд з біологічним аспектом, вважається важливою роль школи і соціального оточення. Різний досвід формує відповідний набір умінь, навичок, установок людини; а саме, – одне з найбільш значущих умінь – самоефективність. Самоефективність як наукове поняття введено А. Бандурою [308, 309] і розкривається в термінах: «початок і стійкість дії», «ефективність на етапі невдач». Оцінка власної ефективності визначає межі можливого вибору людиною видів діяльності, зусиль, толерантності до стресу і фрустрації,

наполегливості у кар'єрному просуванні. Висока самоефективність, пов'язана з очікуванням успіху, уявним вибудовуванням вдалого сценарію професійного розвитку, що забезпечує позитивні орієнтири, передбачувані результати і самоповагу. Низька самоефективність пов'язана з очікуванням невдачі, зниженням самоповаги [308, 309].

Принагідно наголосимо, що в концепціях професійного становлення особистості підкреслюється той факт, коли суб'єкт може виступати і автором своєї кар'єри, і її об'єктом. Зважаючи на те, що існують різні критерії класифікації кар'єр, існують також і різні стратегії їх побудови.

Критерії успішності кар'єри можуть розглядатися [3, 4, 5] як через призму суб'єктивності людини, так і з точки зору її професійного середовища, які оцінюються як у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплюються визнанням їх у професійному середовищі через підвищення на посаді, збільшення рівня заробітної плати тощо. Варто зазначити, що людина, набуваючи нових знань, умінь і навичок, може відчувати їх сприйняття професійним середовищем тільки після того, як їй підвищать кваліфікаційний розряд або збільшать оплату праці. До об'єктивних критеріїв належать: підвищення по службі, досягнення певного соціального статусу, число змін місць і видів робіт. Суб'єктивні критерії пов'язані з ціннісними уявленнями суб'єкта про свою кар'єру з його побажаннями щодо того як вона буде складатися надалі. Стратегія побудови кар'єри є специфічною системою дій, призначених для адаптації або розвитку самої кар'єри та людини в ній, спрямованих на перетворення себе, перетворення інших людей, зміну умов і змісту професійної діяльності для досягнення кар'єрних цілей. Суб'єктивні критерії успішності кар'єри, це насамперед:

– професійна «Я-концепція» працівника, яка знаходиться під впливом суб'єктивних чи об'єктивних чинників, що включають в себе сукупність уявлень про себе і про власні професійні якості у поєднанні з їх емоційної оцінкою;

– будова «Я-концепції» представлена трьома компонентами: когнітивним, який формується з уявлень індивіда про самого себе, що виражені у вербальній формі; афективно-оцінювального, що складається з двох підструктур афективно – оцінювальної та системи емоційно – ціннісного самоствавлення (глобальна самооцінка, що визначає модальність ставлення людини до себе); та поведінкового (інтенція, готовність до реальних дій, поведінка в цілому або саморегуляція поведінки) [73, 74].

При аналізі видів професійної «Я-концепції» можна виділити реальну й ідеальну професійні «Я-концепції». Перша – це уявлення особистості про себе як про професіонала, а друга більше співвідноситься з професійними бажаннями та надіями. Рівень розвитку теорії дає змогу узагальнити найважливіші постулати, що стосуються психологічного конструкту, роблячи його значущим в емпіричних дослідженнях, сформулювавши наступні властивості професійної «Я-концепції»:

1. Професійний розвиток є безперервним процесом реалізації і «кристалізації» професійної «Я-концепції».

2. Розвиток професійної Я-концепції – це не завжди усвідомлений процес, проте завданням самої людини є досягнення максимального ступеня усвідомленості і ясності професійної «Я-концепції», а також, по можливості, – керованості та контрольованості власних професійних дій.

3. Вплив на професійний розвиток соціального оточення і поточної професійної ситуації проявляється в постійному коригуванні аспектів професійної «Я-концепції».

4. Задоволеність роботою залежить від того, якою мірою індивід знаходить адекватні можливості для реалізації своїх інтересів, здібностей, особистісних якостей у професійних ситуаціях, тобто, від ступеня узгодженості зовнішньої соціальної ситуації та професійної Я-концепції [8].

5. У цьому останньому принциповому постулаті закладена важлива формула суб'єктивної успішності професійного і кар'єрного розвитку: саме

професійна «Я-концепція» розглядається як єдність уявлень про власний професійний розвиток, який зумовлює відсутність внутрішніх конфліктів, гармонію й благополуччя і, в кінцевому рахунку, відчуття власної успішності в професії і кар'єрі. Тому, з практичної точки зору, є надзвичайно важливою відповідність між базовими характеристиками і шкалами «Я-концепції» та реальною навколишньою професійною й організаційною дійсністю [8].

Треба зазначити, що сучасні психологи вкладають у поняття кар'єри різні смисли, причому, це залежить від того, які види кар'єри розглядаються.

Розглядаючи кар'єру як складний феномен в життєдіяльності людини, можна дійти висновку, що успішність кар'єри сучасної особистості передбачає її системну спрямованість на ефективний розвиток, формування на всіх етапах професійного становлення системи професійних цінностей і мотивів. Важливим є оволодіння сучасною системою компетенцій, практичними вміннями і навичками; визначення та реалізація особистісних кар'єрних установок; організація особистісно орієнтованого професійного розвитку майбутніх фахівців із застосуванням відповідних технологій професійного зростання, адаптованих до індивідуальних здібностей і можливостей особистості, з розробкою механізмів відповідного психолого-педагогічного супроводу в умовах варіативного освітнього і професійного середовища [158, 159, 160].

Отже, аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження [45, 46, 77, 237] дає змогу виділити сукупність підходів і принципів щодо розвитку професійної кар'єри сучасної особистості. Ми виокремили такі підходи: системний, логічний, особистісний, проектний, принцип взаємодії індивідуального, особистісного та професійного розвитку та принцип соціально-професійної мобільності.

Логічний підхід, на нашу думку має передбачати врахування закономірностей процесу саморозвитку людини. Логіка суб'єктивного відображення людиною свого життя здійснюватиметься на основі

узагальнення еволюції аксіологічної, ціннісно-сислової спрямованості професійного розвитку, адекватного прогнозування професійного майбутнього в контексті конкретної соціально-економічної ситуації. Системний підхід ґрунтується на концепції, ядром якої є положення про прискорення соціальних і економічних змін, нестійкості, нерівноважності, розмаїття процесів і явищ. Багатоваріативність, саморозвиток і самоорганізація процесів стає предметом відповідного аналізу. Ці процеси варто розглядати як відкриту систему професійного життя людини. Проектний підхід передбачає реалізацію прогнозування окремою людиною, організаціями, підприємствами та громадськими установами. Проектний підхід можна розглядати як сукупність індивідуальних і колективних проектів. Кожен проект прогнозування професійного становлення від виникнення задуму до повного його завершення, проходить етапи проектування, виконання програми, оцінки реалізованого проекту, визначення його корекції та висунення нового варіанту професійного становлення. Особистісний підхід передбачає визнання головною рушійною силою прогнозування самої особистості, її потребу в саморозвитку і самоактуалізації професійно-психологічного потенціалу. Орієнтація на майбутнє особистості означає, що прогнозування підпорядковане задоволенню потреби особистості в реалізації себе у професійній діяльності. Сенсоутворювальним фактором застосування особистісного підходу є ціннісно-сислова спрямованість особистості: її мотиви, інтереси, відносини, цінності щодо реальних умов діяльності. Побудова індивідуальної траєкторії кар'єрного розвитку орієнтована на саморозвиток соціально та професійно важливих якостей і здатностей.

На індивідуальний розвиток вирішальний вплив роблять біологічні фактори, на особистісно-психічні особливості – соціально-економічні фактори і професійна діяльність. Провідні особистісні характеристики людини – мотиви, цінності, відносини, установки, емоційно-вольова сфера, а

також характеристика людини як індивіда – спадковість, особливості організму, стан здоров'я, фізична і психічна енергетика визначають його освітні та професійні досягнення. Даний принцип концентрує увагу на взаємовпливі індивідуального розвитку людини, її особистісних якостей, умов професійного становлення та індивідуальних психологічних характеристик людини.

Принцип соціально-професійної мобільності передбачає можливість самоорганізації особистості щодо побудови альтернативних сценаріїв професійного майбутнього в контексті соціальних й економічних змін. Цей принцип передбачає співвіднесення свого особистісного і професійного потенціалу з реаліями тієї чи іншої професійної діяльності.

Варто наголосити на погоджувальних підходах, феноменологічних підходах та зокрема підходах з позицій розвитку і прийняття рішень у кар'єрному розвитку особистості. Ця категорія включає теорії і методи, що ґрунтуються на диференційній психології і ситуаційній теорії; до останніх відносяться: структурний підхід, контекстуальний підхід і підхід з позицій соціалізації.

Диференціальні підходи. Звертається увага на те, що не одні лише здібності зумовлюють причини успішності чи неуспішності людини в тій чи іншій галузі діяльності; вчені наголошують, що в дійсності легше вимірювати і вивчати здібності, а ніж саму особистість, і цим пояснювалося оцінювання професійної успішності людини відповідно до її здібностей.

Анна Роу [353] була першою, хто не обмежився простим ствердженням щодо важливості особистості у її професійній успішності. Застосувавши положення теорії Маслоу, вона акцентувала увагу на тому, що, крім заробітної плати і правових гарантій у праці, люди шукають у професіях спілкування, способу взаєморозуміння і визнання своїх особистісних якостей щодо відчуття себе членом соціального та професійного середовища. Застосувавши результати власних досліджень – від дитячого розвитку до

вибору професій – вона зробила конкретні практичні кроки до вирішення цієї важливої проблеми. Концепція А. Роу, заснована на концепції мотивації А. Маслоу, передбачала кар'єрне консультування клієнтів з певними психодинамічними особливостями особистості, передусім, інтересів за такою класифікацією:

- I – сфера обслуговування;
- II – ділові контакти;
- III – організаторські контакти;
- IV – технології;
- V – робота на повітрі;
- VI – наука;
- VII – загальна культура;
- VIII – мистецтво і підприємництво.

Другою підставою класифікації професій є встановлення рівня відповідальності працівника.

Серед психоаналітичних концепцій найбільш опрацьована й емпірично підкріплена особистісна теорія вибору кар'єри Анни Роу [353,104, 292, 293, 294], що включає в себе три базові компоненти:

- 1) концепцію сублимування психічної енергії в ході реалізації професійної кар'єри;
- 2) ідею існування тісного взаємозв'язку між вибором кар'єри й ієрархією потреб за А. Маслоу [185];
- 3) постулат про істотний вплив генетичного фактора на вибір типу кар'єри.

Однак, незважаючи на чіткість і привабливість теорії А. Роу, яка акцентує увагу на важливості впливу психологічного клімату дитинства на подальший професійний розвиток людини, цей підхід не знайшов свого підтвердження в подальших дослідженнях щодо професійного розвитку людини.

Зазначимо, що структурні підходи роблять акцент на можливостях особистості, котрі виявляються доступними внаслідок приналежності до того чи іншого соціального рівня.

Контекстуальні підходи шляхом введення індивідуальних якостей в соціальний контекст щодо професійної успішності людини відтворюють більш збалансоване представлення впливу відповідних ситуаційних чинників на професійний розвиток та успішність людини. Підходи з позицій соціалізації певною мірою подолали цей розрив, за умови, що соціалізація розглядається як процес, за допомогою якого індивідум:

а) пристосовується до середовища, навіть якщо для цього потрібно певна модифікація соціальної структури;

б) погоджує свою поведінку із соціальними рольовими очікуваннями. Теорія соціалізації переважно акцентує увагу на тому, як формується працівник, необхідний для реалізації існуючих у суспільстві вимог.

Підходи з позицій розвитку зумовлені тим, що всі, без винятку, теорії концентрують увагу на професійному виборі або на серії професійних виборів, не враховуючи особистісних і ситуаційних процесів, які зумовлюють осмислені дії щодо професійного вибору. Це привело до появи концепцій, пов'язаних з відповідними емпіричними дослідженнями. Перші наукові праці в галузі розвитку професійної кар'єри носили виключно емпіричний характер. Д. Сьюпер [355] і В Гінзберг [333] спробували об'єднати результати існуючих досліджень щодо кар'єри людини, прийнявши за основу вивчення професійної кар'єри з позицій розвитку.

При цьому Д. Сьюпер концептуалізував кар'єру у вигляді веселки, де кожна смуга кольору характеризує окрему життєву роль, пов'язану з кар'єрою: від першої ролі дитини (зазвичай – єдиної ролі, починаючи з народження, до вступу до школи), до ролей учня, студента, непрацюючого, працівника, дружини, домогосподарки, батька, громадянина і, нарешті, пенсіонера. Ширина зафарбованого простору або кількість колірних відтінків

в смузі представляє час, що приділяється даній ролі, тоді як інтенсивність кольору або його відтінків показує ступінь особистісного залучення до кожної з цих ролей. Такі ролі взаємодіють між собою і можуть бути екстенсивними або підтримуючими, коли одна з них дає змогу реалізувати іншу або отримувати підтримку з боку іншої ролі; комплементарними, коли здібності, не задіяні в одній ролі, успішно реалізуються в іншій; компенсуючими, коли певна роль забезпечує бажані результати, що не реалізуються у звичайній ролі. Крім того, будь-яка з перерахованих ролей може бути конкуруючою щодо інших ролей, створюючи конфлікт, якщо її емоційне забарвлення робить негативний вплив на іншу важливу роль. Цей підхід отримав назву підходу до розвитку професійної кар'єри в перспективі часу життя. Причому, зростання починається зі стадії дитинства, в уявленнях про професію, а «Я-концепції» формуються, переважно, з ідентифікацією та ключовими фігурами й фантазіями. Процеси з часом поглиблюються і стабілізуються. Якщо все складається нормально, то стабілізація настає в середині кар'єри, коли особистість досягає свого професійного піку, і тоді вона переходить в стадію підтримки. Однак, деякі з них ніколи не досягають свого піку; вони продовжують рух вгору, тому що вони – новатори, які знаходяться у безперервному творчому пошуку. Одні люди, перебуваючи на піку своєї кар'єри, постійно удосконалюються і здатні утримувати свої позиції у тому чи іншому професійному середовищі, тоді як інші можуть переживати застій, залишаючись на своїй роботі скоріше в силу організаційної та особистісної інерції, навіть до самого виходу на пенсію. Такі працівники передчасно входять у стадію спаду, що характеризується зниженням активності, відходом від справ і пристосуванням до пенсійного способу життя. Веселку трудового життя відтворюють різні соціальні та особистісні детермінанти, що впливають на кар'єру. Незважаючи на те, що подібна модель може стати корисним графічним способом представлення всієї складності вимірів кар'єри у часі і в просторі, були також розроблені

відповідні моделі кар'єрного шляху, що володіють більшою евристичною та науковою цінністю, спираючись на регресійний аналіз.

Підходи з позицій прийняття рішень. Для вивчення розвитку професійної кар'єри виділяють декілька типів рішень, а здійснивши їх апробацію, застосовують на практиці, використовуючи притаманні контекстні або змістовно-орієнтовані стилі. Найбільша увага в розвитку професійної кар'єри приділяється вивченню раціональних процесів прийняття рішень про кар'єру, проте в центрі уваги скоріше є методи прийняття рішень, а ніж їх наслідки. Схема роботи професійного консультанта передбачає:

- дослідження клієнта;
- вивчення професій;
- співставлення цих двох компонентів.

Консультант спирається при такому підході на дані диференціальної психології особистості і типології професій. До недоліків можна віднести: професії розглядалися як стійкі структурні елементи освіти, сума компонентів, кожен з яких для свого виконання вимагає від працівника певних психологічних здатностей; особистість працівника сприймається як така, що володіє набором біологічно детермінованих здібностей, які мало піддаються розвитку. Кожна людина спочатку опиняється перед визначенням виду професійної праці. Успіх професійного вибору залежить від можливої відповідності особистісної структури і структури професійних вимог певного виду діяльності, причому, завдання професійного консультанта полягає у складанні прогнозу відносно того, яка професія для клієнта може дати більшу задоволеність і успішність.

На нашу думку [159, 164, 166, 169], методологічні підходи щодо розвитку кар'єри мають передбачати організацію особистісно орієнтованого процесу професійного розвитку із оволодінням відповідного рівня професійної компетентності, застосуванням сучасних технологій кар'єрного

зростання, розробкою відповідних технік психологічного впливу на формування адекватної адаптивної поведінки особистості в ринкових умовах професійної діяльності у відповідності з етапами планування кар'єри. Важливим у цьому є:

- розуміння сутності поняття «кар'єра», видів і моделей кар'єри, способів управління кар'єрою в умовах ринкового середовища;
- реальна самооцінка власних здібностей, слабких і сильних сторін як основної передумови вдалого вибору умов професійного зростання та підвищення рівня життя;
- зацікавленість та відповідальність за результати своєї праці в контексті конкурентоспроможності результатів діяльності організації;
- чітке уявлення особистісних професійних перспектив щодо конкурентоспроможності, планування подальшої професійної діяльності та кар'єри;
- дотримання відповідних правил особистісної поведінки фахівців на сучасному ринку праці.

Таким чином, аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що методологічні засади розвитку кар'єри передбачають активний професійний розвиток особистості за умови системної психологічної спрямованості на формування професійної «Я – концепції» як специфічно організованої системи, осмисленої й актуалізованої в контексті ефективного здійснення певного виду професійної діяльності, системного професійного зростання із дотриманням активної позиції щодо планування і розвитку кар'єри в сучасних умовах праці. Сформована на таких засадах професійна «Я – концепція» з розробкою відповідних технік психологічного впливу на формування адекватної адаптивної поведінки особистості в реальних умовах професійної діяльності у відповідності з фазами планування кар'єри забезпечує поступ у просторі організаційних позицій, передбачаючи

послідовну зміну функцій статусу й соціально-економічного становища особистості, реалізацію її професійних та життєво-важливих цілей і мотивів.

Висновки до другого розділу

Виокремлено такі типи моделей кар'єр: суб'єктна модель, розвиваюча модель, модель реалістичного розвитку, творча модель, індивідуально орієнтована модель, пасивна рефлексивна модель, фіксована модель.

Теорії і концепції розвитку кар'єри особистості розглядають кар'єру як складний феномен в життєдіяльності людини, акцентуючи увагу, що успішність кар'єри сучасної особистості передбачає її системну спрямованість на ефективний розвиток, формування на всіх етапах професійного становлення системи професійних цінностей і мотивів. Сучасні соціально-економічні процеси все частіше ставлять людину в умови зміни професії. Тому нормативні стадії професіоналізації, співвіднесені з віковими періодами життя, можуть не збігатися з якісно своєрідною роллю. Те, ким стає людина, залежить не тільки від зовнішніх обставин, а й від самої людини: індивідуальні професійні переваги і типи кар'єр можна розглядати як спроби людини реалізувати «Я-концепцію», зумовлену власною оцінкою особистості своїх здатностей і можливостей. Причому, ствердження особистості щодо професії визначають професійну «Я-концепцію». Ті характеристики, що є спільними як для загальної «Я-концепції», так і для її професійної «Я-концепції» створюють основу для успішного професійного розвитку. Істотними, на нашу думку, в розвитку кар'єри людини в сучасних умовах праці, є наукові теорії щодо значущості професійної компетентності та професіоналізму в розвитку професійної кар'єри сучасної особистості, які досягаються у процесі і в результаті розвитку здібностей, професійно важливих й особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, рефлексивної організації, рефлексивної культури, творчого

та інноваційного потенціалу, мотивації досягнень, розкриття творчого потенціалу і наявності сильної та адекватної мотивації.

Важливим чинником кар'єри є активна особистісна і професійна позиція у реалізації людиною власного проекту професійної кар'єри за умови окреслення ціннісно-мотиваційного вектору особистості та максимальної реалізації її потенціалів.

Методологія розвитку професійної кар'єри особистості орієнтується на розвиток індивідуально-психологічних, особистісних, суб'єктних властивостей та професійно-важливих якостей людини, що супроводжується виробленням індивідуального професійного стилю, котрий проявляється в діяльності, поведінці, спілкуванні, сприйнятті світу і ставленні до нього, опосередкованого всієї життєвою філософією, світоглядом людини, її ціннісно-мотиваційними та кар'єрними орієнтаціями. Для кар'єри сучасної особистості важливим є розвиток її творчого потенціалу на засадах мотивації досягнень та рефлексивної самоорганізації у формуванні відповідного рівня професійної компетентності.

Реалізація кар'єри майбутніх фахівців має передбачати усвідомлене оволодіння сучасними умовами професійного становлення особистості з дотриманням відповідних правил особистісної поведінки фахівців на сучасному ринку праці.

Це варто знати:

– розрізняють такі типи моделей кар'єр: суб'єктна модель, розвиваюча модель, модель реалістичного розвитку, творча модель, індивідуально орієнтована модель, пасивна рефлексивна модель, фіксована модель;

– теорії і концепції розвитку кар'єри сучасної особистості передбачають розвиток професіоналізму, аналізуючи особистісний і

професійний потенціал, рівень мотивації та професійної адаптації особистості до конкретних умов праці;

– сприйняття суті поняття «кар'єра», видів і моделей кар'єри, способів управління кар'єрою має орієнтуватися на ринкові вимоги і потреби;

– професійний вибір щодо кар'єри особистості має здійснюватися на засадах реальної самооцінки власних здатностей, слабких і сильних їх сторін, особистісного і професійного потенціалу;

– розвиток професійної кар'єри передбачає системний аналіз результатів своєї праці та результатів діяльності організації;

– перспективи розвитку професійної кар'єри мають бути спрямовані на компетентність і конкурентоздатність особистості на сучасному ринку праці;

– реалізація кар'єри сучасної особистості є ефективнішою, коли здійснюється на засадах мотивації досягнень та рефлексивної самоорганізації особистості у формуванні відповідного рівня професійної компетентності та активної професійної позиції.

– теорії розвитку кар'єри сучасної особистості передбачають надання відповідної допомоги у визначенні варіантів професійного розвитку в контексті індивідуальних особливостей щодо прогнозування та прийняття самостійних рішень;

– методологія розвитку кар'єри сучасної особистості передбачає системну спрямованість на ефективний професійний саморозвиток, оволодіння сучасною системою компетенцій, практичними вміннями і навичками; визначення та реалізацію особистісних кар'єрних установок із застосуванням відповідних технологій професійного зростання, адаптованих до індивідуальних здібностей і можливостей особистості, розробку відповідного психолого-педагогічного супроводу;

– виокремлено такі принципи та підходи щодо розвитку кар'єри сучасної особистості: системний, логічний, особистісний, проектний, принцип взаємодії індивідуального, особистісного та професійного розвитку та принцип соціально-професійної мобільності.

РОЗДІЛ 3.

ТЕОРЕТИЧНИЙ І ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ

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 [276].

1-а 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-а 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-я 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-а 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-а стадія – початку середнього етапу кар’єри (старше 25 років). Роль повноцінного члена організації. Завдання: вибрати спеціалізацію, усвідомити професійну відповідальність, продовжувати навчання і підвищувати свою кваліфікацію, реалізуючи плани подальшого кар’єрного розвитку.

6-а 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-а стадія – 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-а 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-а 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-а 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. Інакше кажучи, необхідне постійне прагнення особистості до розкриття і реалізації свого природного творчого потенціалу у здійсненні того чи іншого виду діяльності.

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, 155].

Як свідчать результати наших досліджень [158, 164, 165, 168], переважна більшість майбутніх фахівців на ринку праці має певні труднощі у виборі професії та в подальшому професійному становленні. Можна виділити низку типових психологічних проблем, пов'язаних із професійним становленням сучасної особистості. До них, насамперед, належать:

- неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії;
- несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху в професійній діяльності в умовах ринкового середовища;
- неузгодженість реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації 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 [22].

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 [249].

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 індивідом 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 індивідом 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. Найважчим періодом становлення професійної конкурентоздатності є ранній період професійної зрілості, що пов'язаний з періодом особистісної зрілості, коли відбувається становлення професійної конкурентоздатності спеціаліста. Можна виділити традиційні рівні професійної зрілості:

- ранній – пов'язаний з вибором професії;
- середній – пов'язаний з професійною кар'єрою і формуванням професійної конкурентоздатності;
- пізній рівень характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю.

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 напрямку 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 індивідуума й суб'єктивною оцінкою наслідків дій на конкретному робочому місці [184, 185].

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.Голлівіцера, 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 [267].

Треба зазначити, що вчені наголошують на тому, що людину можуть задовольняти одні аспекти її роботи і не задовольняти інші. Це може стосуватися, наприклад, умов праці. Фактором, що визначає ступінь задоволення роботою, є сподівання і потреби людини на шляху свого особистісного розвитку, причому, позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації індивіда і його відданість тій чи іншій професії.

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 умовах ринкового 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 конкуренції сучасного ринку праці підвищують роль індивідуального планування кар'єри. Простежується тонка межа між розвитком конкретної особистості як професіонала і соціальними інтересами.

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 основні завдання 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 самоактуалізація 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;
- оволодіння додатковими 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 [342, 347, 348].

Таким чином, аналізуючи вищезначене, 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 загальній справі;
- 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 [83] 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 і змішаного типів характерний значний набір прийомів управління. За способами впливу на людей ці стилі більш різноманітні, 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 професійної діяльності [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) для тих, 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 та рівня 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 [285, 286].

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 шляхом присвоєнням чергового рангу за відповідну кількість років праці, присвоєння почесного звання за видатний внесок у розвиток фірми, монетарне підвищення рівня винагороди працівника.

Е. Молл [201] 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

суперавантюрна 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 – малоімовірне, 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 з розвитком організації. Керівники орієнтовані на подальший кар'єрний ріст, суміщення громадських та особистісних інтересів. Більшість еволюційних кар'єр пов'язані із досить жорсткою боротьбою за владу всередині організацій, що відображає

потенційну 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 [201].

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 емоційною 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 [307, 308].) 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 розвинутою здатністю до адаптації в нових умовах та більшою впевненістю [307, 308].

Дж. Ролз [258] 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 влаштуватися (або точніше – підлаштуватися під мінливу ко́н'юнктуру ринку праці) [242].

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 [171, 172] .

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 через тривалий час – при виході на планову потужність; .

3) стихійні ризики – вплив непередбачуваних волі того, хто буде своєю 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

ризика 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 і розкутості 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 неприємно, 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'ясууй 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;

– якщо 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 їх виявлено, 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 [171, 172], 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 докладемо 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 [39, 40, 42, 52].

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. Організаційні аспекти розвитку кар'єри зумовлені типом кар'єри, умовами праці, рівнем адаптації в реальному професійному середовищі, посадою та особливостями професійної діяльності. Організаційні процеси розвитку кар'єри мають бути спрямовані на підвищення професійної активності, розширення кола інтересів особистості, актуалізацію цілей і мотивів, заохочення до самореалізації і саморозвитку, накопичення професійного досвіду, підвищення кваліфікації та компетентності відповідно до сучасних ринкових вимог.

3.3. Методи і форми планування кар'єрного розвитку

Планування кар'єри – це один із стратегічних напрямів роботи з управління персоналом організації, котрий передбачає кар'єрне зростання працівників з метою ефективного розвитку самої організації. Важливим у цьому є розробка індивідуальних програм кар'єрного і службового зростання співробітників. Управління людьми – одна з найбільш важливих областей управління організацією. Люди є найважливішим ресурсом будь-якої організації. Вони створюють нові продукти, акумулюють і використовують фінансові ресурси, контролюють якість.

Управління людськими ресурсами може розглядатися з різних точок зору, як:

- система розробки та реалізації взаємопов'язаних, ретельно продуманих рішень з приводу регулювання трудових відносин та зайнятості працівників на рівні організації;

- напрям управлінської діяльності, в якій співробітники організації розглядаються як один із найважливіших ресурсів її успішного функціонування і розвитку;

- фактор ефективності та зростання;

- засіб досягнення стратегічних цілей працівників та організації.

При плануванні кар'єри мають враховуватися, з одного боку, здібності, потреби і цілі самого співробітника, а з іншого – плани розвитку всієї організації, її перспективні цілі та поточні завдання. Взаємини з колегами також відіграють не останню роль. Недовіра, взаємні претензії, інтриги і чвари між членами трудового колективу можуть призвести до повної деморалізації співробітників, відсутності будь-якого бажання професійного розвитку. Уникнути цієї проблеми можна, використовуючи при формуванні колективу принципи психологічної сумісності представників різних типів особистості. Планування кар'єри полягає у визначенні цілей професійного розвитку співробітника і шляхів, що ведуть до їх досягнення. Реалізація плану розвитку кар'єри, з одного боку, пов'язана з професійним розвитком співробітника, тобто набуттям бажаної посади, а з іншого – це послідовне зайняття посад, досвід роботи на яких необхідний для кар'єрного успіху. Під «внутрішньо організаційною» кар'єрою розуміється визначення довгострокових перспектив кожного співробітника в даній компанії. Професійна кар'єра – це ті стадії розвитку, що їх співробітник проходить за своє життя. Сюди входить і вибір професії, і навчання, і розвиток спеціальних навичок. У сучасній практиці професійна кар'єра все рідше пов'язана з якоюсь однією організацією. Як правило, вона розвивається в декількох компаніях.

Управління кар'єрою вимагає залучення певних людських, часових і фінансових ресурсів. Тому важливою його характеристикою повинна бути ефективність, заснована на доцільності та планованості. Для цього в масштабах організації повинно бути програмно-цільовим управління кар'єрою працівників. Водночас, за кожною кар'єрою, розвитком і зростанням у соціумі конкретної людини стоїть її унікальна, неповторна життєва ситуація, її доля, й унікальність повинна відобразитися в проектному підході щодо управління індивідуальної кар'єрою кожного працівника. Нарешті, управління кар'єрою працівників має бути системним, передбачаючи наявність певної сукупності компонентів, тісно взаємопов'язаних, узгоджених між собою. Службовці однієї мети й утворюють єдину цілісність, що володіє властивостями, які не притаманні кожному компоненту окремо. Такими елементами мають виступати: система, механізм і процес управління кар'єрою, що збудовані та реалізуються на основі перерахованих підходів. Система управління кар'єрним процесом повинна включати взаємопов'язані між собою цілі, функції, технології, принципи, структуру та кадри управління кар'єрою. Мета системи управління кар'єрою [89, 304, 131, 286] працівників впливає із загальних цілей системи управління персоналом, однак, передбачає врахування специфіки даної сфери діяльності організації в галузі управління людськими ресурсами включаючи:

- формування, розвиток і раціональне використання професійного потенціалу кожного менеджера й організації в цілому;
- забезпечення наступності професійного досвіду і культури організації;
- досягнення взаєморозуміння між організацією і менеджером з питань його розвитку та кар'єрного зростання;
- створення сприятливих умов для розвитку і службового сходження персоналу в рамках організаційного простору тощо.

Основними функціями, відповідно цілям можуть бути:

- дослідження проблем, пов'язаних із системою управління кар'єрою працівників, виявленням потреб в управлінських кадрах, з їх розвитком і кар'єрним зростанням; прогнозуванням переміщень на ключових керівних посадах;

- планування професійного розвитку (навчання, стажування тощо.), процедур оцінки і посадового переміщення (підвищення, ротації) менеджерів, а також кар'єрного процесу по підприємству в цілому, у тому числі, розробка організаційного простору відповідно цілям і можливостям підприємства, потребам і здібностям персоналу (при цьому розробка не повинна обмежуватися тільки організаційним проектуванням, а активно включати формалізацію інших кар'єрних векторів – побудова кваліфікаційної сітки, статусні сходи);

- організація процесів навчання (у тому числі, основам самоврядування кар'єрою), оцінки, адаптації та професійної орієнтації, конкурсів на заміщення вакансій менеджерів;

- активізація кар'єрних устремлінь керівників, створення сприятливих умов для самоврядування кар'єрою: самомаркетинг (самопрезентації, самореклами), самоменеджмент;

- регулювання проходження кар'єрних процесів, попередження та профілактика кризових явищ, відхилень від норми, у тому числі, появи кар'єризму;

- координація та узгодження дій різних ланок системи управління кар'єрою;

- контроль за виконанням функцій, оцінка ефективності управління кар'єрою працівників на основі певної системи показників. [80, 304].

Аналіз робіт [131, 80, 303, 194, 195, 198], присвячених дослідженню кар'єри, показав, що основна увага дослідників звернена на питання, пов'язані з плануванням та управлінням кар'єри. Планування розглядається

як головний стержень 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 усієї наступної кар'єри. Тільки з часом людина стає незамінним професіоналом і стає поза конкуренцією. Тому варто:

- ґрунтовно вивчити все, що стосується обраної професії;
- зрозуміти, що саме додає тобі впевненості у своїх силах і сприяє розкриттю у роботі (чи то стиль одягу, або якісь нюанси поведінки, що роблять тебе несхожим на інших);
- виробити свій, власний стиль, бо ніхто не виглядає настільки невпевненим у собі, як людина, що намагається змінити свій стиль всередині кар'єри.
- визначитися у своїх особистісних переживаннях (людині, яка щаслива в особистому житті, набагато легше здійснювати посадове сходження, ніж, тому, хто виявляється втягнутим в емоційну кризу);
- з'ясувати для себе, що в тебе погано виходить, що тобі неприємливе, чого не хочеш робити (знайди роботу, яка приносить тобі радість);
- вивчити свої сильні сторони;
- бути готовим до зміни поля професійної діяльності;
- бути незалежним у професійному виборі;
- створити середовище людей, які покладаються на тебе, і до яких ти можеш звернутися в разі потреби;
- навчатися самоорганізації;
- вміти налагоджувати міжособистісне спілкування;
- будь надійним і відданим щодо репутації абсолютно, стовідсотково надійної людини.

Принагідно зазначимо, що механізм управління кар'єрою працівника повинен включати сукупність організаційно-адміністративних, соціально-

психологічних, економічних та морально-етичних засобів і методів впливу на його розвиток і кар'єрне зростання.

Планування кар'єри здійснюється поетапно. Попередній етап включає навчання в школі, середню і вищу освіту і триває до 25 років. За цей період людина може змінити декілька різних робіт в пошуках виду діяльності, що задовольняє її потреби і відповідає її можливостям. Якщо вона відразу знаходить такий вид діяльності, то починається процес самоствердження її як особистості. Далі настає етап становлення, який триває близько п'яти років, від 25 до 30. У цей період працівник освоює професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба до встановлення незалежності. Етап зростання триває від 30 до 45 років. У цей період йде процес росту кваліфікації, ріст по службі. Відбувається накопичення практичного досвіду, навичок, росте потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності, починається самовираження як особистості. Етап збереження характеризується діями по закріпленню досягнутих результатів і триває від 45 до 60 років. Настає пік удосконалення кваліфікації та відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання, працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчістю, тут можливий підйом на нові службові щаблі. Людина досягає вершин незалежності і самовираження. Етап завершення триває від 60 до 65 років, коли починає всерйоз замислюватися про пенсію, готуватися до відходу від професійної діяльності. У цей період ідуть активні пошуки гідної заміни і навчання кандидата на посаду. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри і такі люди все менше отримують задоволення від роботи та відчують стан психологічного й фізіологічного дискомфорту, проте самовираження і повага до себе та інших подібних людей у них досягає найвищої точки за весь період кар'єри. Вони зацікавлені в збереженні рівня оплати праці, але прагнуть збільшити інші джерела

доходу, які замінили б їм заробітну плату даної організації при виході на пенсію і були би гарним додатком до пенсійного забезпечення [276, 293].

Важливе значення для успішності професійної кар'єри працівників має мотивація. Функція мотивації полягають у спонуканні себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації. Найбільшою мірою цим вимогам відповідає теорія мотивації А. Маслоу [185], відповідно до якої мета індивідуума поділяється на: фізіологічні потреби (потреби в їжі, житлі, воді тощо); потреби в безпеці (бути впевненим у тому, що фізіологічні потреби будуть задоволені); потреби в приналежності до соціальної групи (потреби об'єднання з іншими); потреби в повазі і самоповазі (у повазі – повинні задовольняти самолюбство людини, в самоповазі – потреба самовираження і здійснення бажаного).

У теорії МакКлелланда [178] акцентується увага на потребах вищого рівня: влада, успіх, причетність. Потреба досягнення проявляється у прагненні досягати більш ефективних цілей і результатів. Дана потреба може бути віднесена також до характеристики окремих груп. Потреба співучасті проявляється у вигляді прагнення до дружніх відносин з оточуючими. Потреба панування полягає в тому, що людина прагне контролювати ресурси і процеси, які протікають в її оточенні. Одні прагнуть до влади заради влади, а інші – заради вирішення групових завдань.

Вчені наголошують, що планування кар'єри [80] є важливим напрямом кадрової роботи в організації, орієнтоване на визначення стратегії та етапів розвитку і кар'єрного зростання фахівців. Це процес зіставлення потенційних можливостей, здібностей і цілей людини, з вимогами організації, стратегією і планами її розвитку, що виражається в складанні програми професійного і посадового зростання. Перелік професійних і посадових позицій в організації (і поза нею), що фіксує оптимальний розвиток професіонала для зайняття ним певної позиції в організації, являє собою кар'єрограму, формалізоване уявлення про те, який шлях повинен пройти фахівець для того, щоб отримати

необхідні знання й володіти потрібними навичками для ефективної роботи на конкретному місці. Плануванням кар'єри в організації може займатися менеджер по персоналу, сам співробітник або його безпосередній керівник.

Заходи з планування кар'єри: первинна орієнтація і вибір професії; вибір організації і посади; орієнтація в організації; оцінка перспектив і проектування зростання; реалізація зростання. Завдання менеджера з персоналу: оцінка при прийомі на роботу; визначення робочого місця; оцінка мотивації; оцінка рівня виконання праці і потенціалу співробітників; відбір у резерв. При необхідності, здійснюється додаткова підготовка з резервом. Програми роботи з резервом: кар'єрне сходження, розробка нового циклу планування, організація професійного розвитку; пропозиції щодо професійного зростання працівника. Причому, зростання по службі визначається не тільки особистими якостями працівника (освіта, кваліфікація, відношення до роботи, система внутрішніх мотивацій), але й об'єктивними умовами кар'єри, зокрема:

- вища точка кар'єри – вища посада у конкретній організації;
- тривалість кар'єри – кількість позицій на шляху від першої позиції до вищої точки в конкретній організації;
- показник рівня позиції – відношення числа осіб, зайнятих на наступному ієрархічному рівні, до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідум на даний момент своєї кар'єри;
- показник потенційної мобільності – відношення (у деякий певний період часу) числа вакансій на наступному ієрархічному рівні до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідуум [89,293, 304].

Залежно від об'єктивних умов, внутрішня організаційна кар'єра може бути перспективною або тупиковою; довгою кар'єрною лінією або дуже короткою. Менеджер із персоналу вже при прийомі кандидата повинен спроектувати можливу його кар'єру та обговорити її з кандидатом, виходячи з індивідуальних особливостей і специфіки мотивації. Одна і та ж кар'єрна

лінія для різних співробітників може бути і привабливою, і нецікавою, що істотно позначиться на ефективності їхньої подальшої діяльності [80, 89, 293, 304].

Планування кар'єри в ідеалі починається з найму працівника на роботу. Вже тоді менеджер по персоналу здатний визначити, наскільки кар'єрні перспективи відповідають бажанням і потребам кандидата. Завдання менеджера досить складне, адже кандидат не завжди здатний співвіднести особисті плани з перспективами роботи на тій чи іншій посаді. І якщо напрям розвитку кар'єри було визначено на першому етапі неправильно, то співробітник, швидше за все, невдози піде з компанії. Це відбудеться, як тільки він усвідомить невідповідність власних цілей планам роботодавця. Далі, після того як співробітник прийнятий на роботу, настає наступний етап планування його професійного майбутнього – складання плану індивідуального розвитку кар'єри. Розвиток кар'єри – це дії, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності працівника для досягнення цілей організації й особистих цілей у діяльності працівника. Під конкурентоспроможністю працівника треба розуміти здатність людського капіталу задовольняти потреби ринку. Успішна програма розвитку кар'єри дає змогу формувати й послідовно здійснювати зусилля, які протидіють «моральному і фізичному зносу», втраті конкурентоспроможності працівника, а, отже, зниженню прибутковості людського капіталу [80, 89].

Вчені наголошують, що для безперервності розвитку кар'єри необхідне проведення свідомих соціально-економічних змін, які сприяють переходу справжнього стану людського капіталу в бажаний напрям шляхом постійного реагування на внутрішньоорганізаційні зміни різних підсистем організації і зовнішнього середовища. Між наявним і бажаним станом людської підсистеми може бути певне неузгодження. Реалізація моделі безперервного розвитку кар'єри має хороші шанси на успіх у тому разі, якщо, по-перше, вище керівництво організації підтримує програму розвитку свого персоналу;

по-друге, програма розвитку кар'єри розроблена для досягнення цілей організації; по-третє, розвитку кар'єри персоналу притаманні довгостроковий і інтегративний характер. [131, 80].

У плануванні кар'єрного зростання істотна увага приділяється певним ризикам, насамперед, це:

– 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, просто, на подолання наслідків ризику потрібно закласти окремий ресурс. Грамотне вибудовування кроків щодо зниження ступеня впливу цих ризиків дає змогу їх подолати;

– матеріальні (ресурсні) ризики – це ступінь контролю над необхідними для проекту матеріальними ресурсами. Стартові проекти, зазвичай, вимагають на початку серйозних інвестицій, а дохід вони починають приносити вже за досить тривалий час по тому – при виході на планову потужність;

– стихійні ризики – вплив непередбачуваних чинників на кар'єру людини: зміна ринкової кон'юнктури, розорення компанії, критичні зміни правил гри в індустрії з боку держави та фіскальних органів, крах суспільно-економічної формації, війни, землетруси тощо. Стихійні ризики не піддаються адекватному прогнозуванню при плануванні кар'єрного проекту, тому їх подолання пов'язане зі створенням альтернативного плану розвитку кар'єри [39, 44, 151, 192, 267 292] .

Вчені зазначають[147, 178, 292, 286, 284] на тому, що багато західних організації створюють формальні системи планування розвитку кар'єри своїх співробітників. Працівнику пропонуються різні програми (навчання, консультації). Загальна мета цих програм полягає в поєднанні потреб і цілей працівника з поточними або майбутніми можливостями посадового зростання в організації. Подібні програми повинні:

- пропонуватися регулярно;
- бути відкритими для всіх працівників організації.

Партнерство передбачає співробітництво трьох сторін – працівника, його керівника та відділу людських ресурсів. Працівник несе відповідальність за планування і розвиток власної кар'єри. Керівник – це наставник або спонсор співробітника. Його підтримка необхідна для успішного розвитку кар'єри, оскільки він розпоряджається ресурсами, управляє розподілом робочого часу, атестує співробітника. Відділ людських ресурсів відіграє роль професійного консультанта і одночасно здійснює загальне управління процесом розвитку кар'єри в організації. Після прийому на роботу фахівці з людських ресурсів проводять навчання нового співробітника основам планування і розвитку кар'єри, роз'яснюють принципи партнерства, відповідальність і подальші можливості сторін. Навчання переслідує дві основні мети: 1) сформувати зацікавленість співробітників у розвитку кар'єри; 2) надати їм інструменти для початку управління власною кар'єрою. Наступним етапом є розробка плану розвитку кар'єри. Співробітник повинен визначити власні професійні інтереси і методи їх реалізації, тобто посада (посади), які б він хотів зайняти в майбутньому. Після цього йому потрібно зіставити власні можливості з вимогами до посад, і визначити, чи є даний план розвитку кар'єри реалістичним і, якщо так, то продумати, що йому необхідно для реалізації цього плану. На даному етапі співробітник потребує кваліфікованої допомоги з боку відділу людських ресурсів та свого керівника, перш за все, для визначення своїх можливостей і недоліків, а також методів розвитку. Багато організацій проводять спеціальне тестування для виявлення сильних і слабких сторін своїх співробітників, за результатами якого надають істотну допомогу в плануванні кар'єри. Участь керівника в процесі планування кар'єри дає змогу не тільки провести певну перевірку на відповідність реальності кар'єрних очікувань співробітника, а з самого початку залучити

керівника до процесу розвитку кар'єри даного співробітника, і тим самим заручитися його підтримкою. Реалізація плану розвитку кар'єри залежить, насамперед, від самого співробітника. При цьому необхідно мати на увазі весь набір умов, які уможливають це:

- результати роботи на займаній посаді. Успішне виконання посадових обов'язків є найважливішою передумовою професійного зростання. Випадки підвищення у посаді співробітників, які не справляються зі своїми обов'язками (навіть які мають величезний потенціал) вкрай рідкісні;

- професійний та індивідуальний розвиток. Співробітник повинен не тільки користуватися всіма доступними засобами професійного розвитку, а й демонструвати надбані додаткові знання, уміння, компетенції та досвід;

- ефективне партнерство з керівником. Реалізація плану розвитку кар'єри у величезній мірі залежить від керівника, який формально і неформально оцінює роботу співробітника в займаній посаді і його потенціал, є найважливішим каналом зв'язку між співробітником і вищим керівництвом організації, які приймають рішення про службове зростання, має доступ до ресурсів необхідних для розвитку співробітника;

- помітне становище в організації. Для просування в організаційній ієрархії необхідно, щоб керівництво знало про трудову діяльність співробітника, його досягнення і можливості. Заявити про себе можна за допомогою професійних досягнень, вдалих виступів, доповідей, звітів, участі в роботі творчих колективів, масових заходах. Винятково важливим у такому разі є успішне партнерство, позитивна думка співробітників про потенціал працівника, що є необхідною умовою поступального розвитку його кар'єри.

Найважливішим компонентом процесу планування розвитком кар'єри є оцінка досягнутого прогресу, в якій беруть участь всі три сторони: співробітник, керівник і колектив. Оцінка проводиться періодично, як правило, один раз на рік (часто разом з атестацією співробітника, хоча останнім часом багато організацій практикують розділення цих подій) в ході

зустрічі співробітника і керівника, а потім підтверджується колективом. Оцінюється не лише прогрес у реалізації плану, а й реалістичність самого плану, у світлі подій, що відбулися за рік, та ефективність його підтримки з боку керівника й організації в цілому. Результатом обговорення стає скоригований план розвитку.

Однак С. Шекшня [299] пише, що сьогодні вчені і керівники формують проблему ефективності і доцільності даного методу управління та планування кар'єри. Така зміна ставлення до розвитку кар'єри пов'язана, насамперед, із двома чинниками: збільшенням швидкості зміни зовнішнього і внутрішнього організаційного середовища та зміною відносин між співробітниками й організацією. Прискорення процесу змін робить планування традиційного кар'єрного зростання співробітників виключно складним процесом, оскільки часто організація не визначена в близькій перспективі, не кажучи вже про роки. Коли керівництво американської багатонаціональної компанії прийняло рішення про реструктуризацію та ліквідацію головних офісів чотирьох своїх відділень, сотні керівників і фахівців з розробленими на кілька років вперед планами розвитку кар'єри залишилися за бортом організації або на нових посадах, про які вони й не думали. З іншого боку, багато співробітників не розглядають свої відносини з організацією інакше, як тимчасовий союз, що триває рівно стільки, скільки це вигідно обом сторонам. При такому погляді співробітники намагаються планувати свою кар'єру в глобальному масштабі, а роботу в рамках окремої організації розглядають як один із кроків до кінцевої мети. Їхній інтерес полягає в підвищенні професійної майстерності, набутті нових знань і навичок, збільшенні власної цінності на зовнішньому ринку праці. Природно, що довготривале планування кар'єри всередині організації в такому разі практично позбавлене сенсу.

З цього можна зробити наступні висновки:

- у будь-якій організації існує взаємна зацікавленість у розвитку кар'єри персоналу як організації, так і самого працівника;
- головним механізмом кар'єрного розвитку є поєднання інтересів працівника (задоволення потреб у життєзабезпеченні, соціальному визнанні, самореалізації) й організації (ефективне вирішення службових завдань);
- у процесі реалізації кар'єри важливо забезпечити взаємодію всіх видів кар'єри, припускаючи виконання таких завдань: забезпечення спрямованості планування кар'єри на конкретного співробітника з метою врахування його специфічних потреб; забезпечення відкритості процесу управління кар'єрою; усунення «кар'єрних глухих кутів», в яких, практично, немає можливостей для розвитку співробітника; підвищення якості процесу планування кар'єри; формування критеріїв службового зростання, що використовуються в конкретних кар'єрних рішеннях; вивчення кар'єрного потенціалу працівників; забезпечення обґрунтованої оцінки кар'єрного потенціалу працівників з метою скорочення нереальних очікувань; визначення шляхів службового зростання, використання яких задовольнить кількісну та якісну потребу в персоналі у потрібний час і в потрібному місці [88, 299].

Таким чином, планування кар'єри співробітників – один із пріоритетних напрямів у роботі з персоналом. Планування розвитку кар'єри особистості передбачає визначення логічної послідовності завдань плану кар'єрного зростання. У ході виконання плану передбачається контроль за виконанням кожного із завдань, перегляд досягнутих результатів, порівняння з окресленими завданнями, аналіз власних дій працівника, вибір найбільш ефективних і відмова від нерезультативних. І якщо в західних компаніях робота у цій галузі ведеться постійно і вже досить давно, то для вітчизняного бізнесу – це поняття ще досить нове. Управління кар'єрою співробітників потребує певних матеріальних витрат з боку компанії. Але ці витрати з лишком окупаються конкурентними перевагами, які компанія отримує

натомість. Персонал, мабуть, найважливіший вид ресурсів з наявних у розпорядженні будь-якої організації. Отже, витрати на його розвиток є не чим іншим як інвестиціями в стабільне і успішне майбутнє компанії.

Варто наголосити, що метою кар'єри не є тільки галузь діяльності, певна робота, посада або професійний статус. Мета має більш глибокий зміст. Цілі кар'єри проявляються в причині, по якій людина хотіла б мати цю конкретну роботу, займати певну сходинку на ієрархічній драбині посад. Цілі кар'єри змінюються з віком, а також у міру того, як змінюємося ми самі, з ростом нашої кваліфікації і т.д. Формування цілей кар'єри – це процес постійний.

Як приклад, можна навести такі цілі кар'єри:

- займатися видом діяльності або мати посаду, відповідну самооцінці, отримуючи від цього моральне задоволення;
- отримати роботу чи посаду, яка відповідає самооцінці, місцевості, природним умовам, що сприятливо діють на стан здоров'я і дають змогу організувати гарний відпочинок:
 - займати посаду, посилюючи можливості та розвиваючи їх;
 - мати роботу чи посаду, що носить творчий характер;
 - працювати за професією або займати посаду, що дає змогу досягти певного ступеня незалежності;
 - мати роботу чи посаду, які добре оплачуються або дають можливість одночасно отримувати істотні побічні доходи;
 - мати роботу чи посаду, що сприяє продовженню активного навчання;
 - мати роботу чи посаду, яка дає змогу займатися вихованням дітей чи домашнім господарством.

Засобом реалізації плану кар'єри є успішна робота на займаній посаді; професійний та індивідуальний розвиток; навчання; ефективна співпраця з керівником; створення позитивного іміджу в організації. Наразі вважається,

що успіх кар'єри залежить від здібностей працювати на стику різних сфер діяльності.

Розглядаючи дії організацій з управління кар'єрою своїх співробітників, Є. Комаров [131] пише, що будь-яке відображення кар'єри знаходиться у відповідних документах організації (положення про кар'єру; фактичні моделі кар'єри; планові моделі кар'єри).

Положення про кар'єру – це документ, що регламентує процес управління кар'єрою на підприємстві, в організації. У даний час ще рано говорити про якусь усталену структур. У цього положення, але, в принципі, можна виділити найбільш характерні її розділи:

1. Загальна частина
2. Цілі і завдання кар'єри.
3. Організація управління кар'єрою.
4. Оцінки персоналу в процесі кар'єри.
5. Порядок підготовки та прийняття рішень по кар'єрі.
6. Система реалізації документації.

Фактичні моделі кар'єри – це зібрані «фотографії» кар'єри конкретних людей на даному підприємстві, або реалізовані кар'єри «сьогодні і зараз» для певних цілей. «Фотографування» кар'єри дає необхідну інформацію про перехід з посади на посаду (як по горизонталі, так і вертикалі), відлік часу роботи на кожній посаді, зміну віку людини, підвищення кваліфікації, про динаміку змін знань, навичок, умінь і компетенцій тощо. Фактичні моделі кар'єри корисні тим, що вони можуть дати уявлення про реальну кар'єру, її механізми, котрі необхідно знати для подальшого вдосконалення рівня професійного розвитку персоналу. Планові моделі кар'єри – це розроблені моделі можливої кар'єри працівників. Вони включають визначення посадових переміщень, опис вимог до кандидатів, тимчасові інтервали, форми і методи оцінювання знань, навичок і вмінь, результатів роботи тощо.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що, плануючи кар'єру, людина повинна вміти співвіднести свої особисті цілі, ділові якості з тими вимогами, які ставить перед нею організація, і від цього залежить успіх всієї її кар'єри. Наймаючись на роботу, людина має знати про наявний ринок праці. Не знаючи ринку праці, вона може вступити на першу – ліпшу привабливу для неї роботу. Проте, вона може виявитися не тією, якої вона очікувала. Припустимо, що людина добре знає ринок праці, шукає перспективні галузі застосування своєї праці і дізнається, що для її знань й умінь роботу знайти важко, так як дуже багато бажаючих працювати в цій галузі, і в результаті виникає сильна конкуренція. Тоді починається пошук нової роботи. Володіючи можливістю до самооцінки і знаючи ринок праці, людина може підібрати іншу галузь і регіон, де хотіла би жити і працювати. Правильна самооцінка своїх навичок і ділових рис передбачає знання себе, своїх сил, владних слабкостей і недоліків. Тільки за цієї умови можна правильно поставити цілі і реалізувати план кар'єри.

Вчені наголошують, що людина, яка знаходиться на етапі кар'єрного зростання в межах тієї чи іншої професії, не завжди може бути високим професіоналом. Тому важливо розділяти етап кар'єри (часовий період розвитку особистості) і фази розвитку професіонала (періоди оволодіння діяльністю). У відповідності з фазами розвитку професіонала, розрізняють:

- оптант (фаза оптації). Людина заклопотана проблемами професійного вибору або вимушеної зміни професії. Точних технологічних меж тут бути не може, з огляду на те, що вікові особливості задаються не тільки фізіологічними та віковими, але й умовами культури:

- адепт (фаза адепта). Людина вже стала на професійний шлях і освоює професію. Залежно від професії, це може бути і багаторічний, і зовсім короткочасний процес (наприклад, простий інструктаж);

– адаптант (фаза адаптації, звикання фахівця-початківця до роботи). Як би не був налагоджений процес підготовки того чи іншого фахівця, він не зможе відразу адаптуватися до реального місця роботи;

– інтернал (фаза інтернала). Досвідчений працівник, який любить свою справу і може цілком самостійно, більш надійно і успішно справлятися з основними професійними функціями, що визнають колеги по роботі;

– майстер (триваюча фаза майстерності). Працівник може вирішувати і прості, і складні професійні завдання, які не всі колеги можуть вирішувати;

– авторитет (фаза авторитету, як і фаза майстерності, підсумовується також результатами подальшої праці). Майстер своєї справи, вже добре відомий у професійному середовищі або навіть за його межами. Залежно від прийнятих у даній професії форм атестації працівників, він має ті чи інші високі показники кваліфікації;

– наставник (фаза наставництва). Авторитетний майстер своєї справи в конкретній професії, який має коло однодумців, працівників, учнів, котрі переймають досвід наставника [121, 122, 197, 198].

М. Мескон [189] зі співавторами виокремив три підходи у вивченні лідерства та керівництва:

1) з позиції особистісних якостей: кращі керівники мають набір загальних якостей;

2) поведінковий підхід: основа для класифікації стилю діяльності або стилів поведінки визначається не особистісними якостями керівника, а манерою його поведінки по відношенню до підлеглих (існує певний оптимальний стиль);

3) ситуаційний підхід: ситуаційні фактори включають потреби, особистісні якості підлеглих, характер завдань, вимог і впливів середовища, інформацію керівництва щодо ситуаційних факторів. Стиль керівництва – це звична манера поведінки у ставленні до підлеглих. Якщо кожна організація є

унікальною комбінацією індивідів, цілей і завдань, то стиль керівника може бути співвіднесений із якоюсь позицією в континіумі.

Отже, існують різні підходи до проблеми і різна кількість стилів, обґрунтованих на певних засадах. У плануванні індивідуального стилю розвитку професійної кар'єри особистості ми розрізняємо такі підходи:

- 1) особистісний, зумовлений індивідуальними особливостями людини;
- 2) поведінковий – пов'язує формування індивідуального стилю розвитку професійної кар'єри з особистісною позицією, здатністю співпрацювати, оптимальними поведінковими відносинами у здійсненні професійної діяльності;
- 3) комплексний – передбачає узагальнення детермінантів різних видів стилю;
- 4) структурно-функціональний – характеризується здатністю формувати стиль відповідно до здійснення тих чи інших видів професійних функцій, число яких, як правило, не конкретизується.

Аналізуючи вищевикладене, можна стверджувати, що планування професійної кар'єри майбутніх фахівців – це процес, який триває на всіх етапах професійного становлення, передбачаючи:

– перший крок – це усвідомлений і самостійний вибір професії, що вимагає безперервної професійної напруженої праці, творчого пошуку самого себе, знань щодо власних індивідуальних можливостей, свого покликання і власних можливостей;

– другий крок – продумування і складання (самостійно або за допомогою фахівців) особистого професійного і життєвого плану з урахуванням власних здібностей і можливих перешкод, з опрацюванням додаткових варіантів професійного розвитку;

– третій крок – отримання професійної освіти, що істотно впливає на успішність самореалізації та кар'єри, отримання суспільного визнання, умови розвитку власних здібностей та на досягнення матеріального

благополуччя за умови готовності особистості до професійного вдосконалення, системного підвищення кваліфікації;

– четвертий крок – це працевлаштування особистості, готовність до оволодіння додатковими функціями або професіями.

Отже, планування кар'єри – це процедура визначення індивідуальних кар'єрних завдань і розробки заходів для їх виконання. Це можна також розглядати як особистісний процес, що складається з таких критеріїв:

1) планування життя – здійснюється для об'єднання кар'єри і життя;

2) планування розвитку – передбачається з метою вдосконалення рівня кваліфікації співробітників;

3) планування продуктивності – використовується для підвищення продуктивності та організаційної ефективності.

Цільова спрямованість на планування кар'єри необхідна для створення успішної кар'єрної програми. Організація через службу розвитку трудових ресурсів стимулює співробітників і допомагає їм у самостійному плануванні кар'єри. Можна назвати деякі причини щодо розробки програм планування кар'єри співробітників:

– плинність кадрів;

– відсутність талановитих працівників;

– стремління організації розвивати і сприяти кар'єрному розвитку кадрового персоналу;

– зацікавленість працівників у професійному зростанні;

– бажання працівників підвищити рівень якості праці;

– формування й підтримка власного іміджу та позитивного іміджу організації;

– усвідомлене сприйняття професійних проблем;

– зацікавленість керівників підрозділів професійним розвитком своїх підлеглих.

Будь-який з перерахованих вище пунктів – це важлива причина для організацій підтримувати і стимулювати зусилля з планування кар'єри працівників. Більше того, фахівці повинні розуміти, що будь-яка з них або навіть всі ці причини можуть мати місце в їхній організації. Незалежно від кількості причин для планування кар'єри, головне завдання фахівців залишається незмінним: розвиток трудових ресурсів усередині організації. Це включає в себе професійний розвиток, а також кар'єрне сходження із плануванням конкретних кроків кар'єри. Все це передбачає ріст і професійний розвиток співробітників в інтересах організації.

Варто наголосити, що організації, в яких кар'єра є процесом керованим, отримують:

1. Мотивованих і лояльних співробітників, котрі пов'язують свою професійну діяльність із даною організацією, що підвищує продуктивність праці та скорочує плинність кадрів;

2. Можливість планувати професійний розвиток працівників з урахуванням їхніх особистих інтересів;

3. Плани розвитку кар'єри окремих співробітників як джерело професійних успіхів організації;

4. Групу, системно підготовлених, мотивованих співробітників як претендентів на керівні посади.

Однак, у практиці при реалізації програм планування кар'єри можуть виникати певні бар'єри:

- 1) недостатньо чіткий розподіл ролей в організації щодо обов'язків планування кар'єри;

- 2) брак кваліфікованих фахівців, задіяних у плануванні кар'єри;

- 3) недооцінка керівництвом організації важливості планування кар'єри.

Отже, ці бар'єри вказують на необхідність введення з боку організації іншої філософії планування кар'єри, розгляд організаційних процедур розвитку кадрового персоналу, включаючи обов'язки фахівців-наставників,

додаткове навчання та довготривалу реалізацію концепції планування кар'єри. Завдання планування кар'єри полягає в наданні співробітникам необхідних знань про себе і навколишню реальність. Техніки планування кар'єри включають в себе консультування, семінари, матеріали для саморозвитку, професійну інформацію і програми оцінювання. Незважаючи на те що співробітники повністю відповідальні за розвиток своєї кар'єри, організація є їхнім рівним партнером у кар'єрному плануванні. Основна мета заходів з планування кар'єри полягатиме в тому, щоб стимулювати співробітників до прийняття відповідальності за свій кар'єрний розвиток.

Варто наголосити, що інформування персоналу про перспективні плани, стратегії організації створює передумови для планування кар'єри співробітників, оскільки дає уявлення про нові кар'єрні можливості, потреби організації щодо нових компетенцій. Фактори, що сприяють введенню програм планування кар'єри, підтримуваних організацією:

- 1) інноваційні процеси в техніці, технології, управлінні;
- 2) талановиті співробітники, котрі очікують можливостей сходження по кар'єрних сходах;
- 3) корпоративний ріст і розвиток, потреба в більш кваліфікованих трудових ресурсах;
- 4) глобальне конкурентне середовище;
- 5) аутсорсинг, скорочення штату та оптимізація розміру організації;
- 6) визнання того, що співробітники – це найцінніший актив організації.

У результаті проблема планування кар'єри працівників в організаціях за останні роки ввійшла до числа пріоритетних [207]. Причому, програми професійного розвитку можуть бути значно розширені, якщо використовується п'ятиступінчастий підхід.

Перший ступінь – початок процесу. На цій стадії визначається професійна орієнтація співробітника, в ході чого основна увага приділяється індивідуальній кар'єрній відповідальності. Для цього доцільно провести

семінар – ділову гру, в ході якої добре виявляються здібності учасників, інтерес до кар'єрного росту та їхня зацікавленість у досягненні цілей організації. Це дає змогу намітити шляхи досягнення збалансованості особистих і корпоративних інтересів. Ще один спосіб домогтися більшої єдності припускає використання безпосереднього керівника як кар'єрного радника, з метою донесення ідеї про те, що професійний розвиток це, насамперед, – обов'язок самого співробітника [207].

Другий ступінь пов'язаний з індивідуальним самоаналізом. На цій стадії співробітник відповідає на питання: хто я? Головна мета тут полягає в ознайомленні з кар'єрою. Кар'єрний радник проводить опитування щодо визначення інтересів, цінностей і здібностей, які мають відношення до професійного розвитку.

Третій ступінь – перевірка ситуації на відповідність дійсності. Співробітник встановлює, як його сприймають в організації. Оцінювання розвитку – це основні заходи, які застосовують в організації для забезпечення зворотного зв'язку зі співробітниками щодо ефективності їхнього професійного розвитку.

Четвертий ступінь – визначення можливостей, доступних для співробітника. На цій стадії співробітники отримують знання про організацію і шукають альтернативи всередині або за межами організації, беручи участь у заходах щодо професійного зростання і розвитку. На цьому етапі розкриваються потреби організації щодо планування ресурсів, встановлення співробітниками відповідності цілям організації.

Обов'язки співробітників у професійному розвитку:

- 1) повністю приймати підтримку в управлінні з боку керівництва щодо реалізації власної кар'єри;
- 2) визначати свої здібності, інтереси, розвивати сильні сторони і бажання працювати;

3) прагнути до інформованості про стан і перспективи розвитку організації;

4) формувати широкий погляд на професійний розвиток;

5) активно ставитися до кар'єрних можливостей.

Планування кар'єри – це основний вид діяльності на цій кінцевій стадії. Керівництво, провідні фахівці, мають брати участь у навчанні та залученні кар'єрних радників до надання допомоги співробітникам у складанні планів кар'єри.

Для забезпечення успішності спільних зусиль співробітників й організації важливу роль відіграє корпоративна культура, і завдання менеджменту та колективу полягає в тому, щоб вона формувалася як культура розвитку. На практиці, культури розвитку не можуть бути успішними, якщо лідери, керівники і співробітники не використовують колективно свої здібності для досягнення стратегічних ділових цілей і завдань. Неправильне поводження з трудовими ресурсами перешкоджає отриманню необхідних результатів. Організаційна продуктивність і ефективність не можуть бути досягнуті без поліпшення навичок, кваліфікації, талантів та інтелектуальних здібностей всіх учасників організації. Важливо організувати кадрову роботу таким чином, щоб забезпечити вирішення завдань інноваційного розвитку підприємств. Проблема кар'єрного росту співробітників повинна вирішуватися в аспекті формування інноваційних кадрів для забезпечення стійкої конкурентоспроможності [207]. Розвиток персоналу – це процес, що вимагає від співробітників та організації партнерства, яке розширює знання, навички, здібності та установки, необхідні для вирішення поточних і стратегічних завдань. Професійний розвиток – це квінтесенція всього прогресу організації, вдосконалення здібностей співробітників і, в той же час, оновлення організації та підвищення ефективності діяльності.

Портфоліо кар'єрної стратегії є сучасною формою презентації особистих досягнень. Воно має певну структуру (розділи, рубрики, матеріали) і містить письмові тексти, графічні та ілюстративні матеріали, аудіо-, відео-, фотоматеріали, комп'ютерні програми, матеріали, що ілюструють особистісні досягнення тощо. Поряд з паперовою формою портфоліо кар'єрного сходження необхідно також мати його електронний варіант. Кар'єрний портфоліо, крім презентаційної та навчальної функції, виконує також функцію осмислення (рефлексії) досягнень і визначення можливих напрямів подальшого розвитку. У цілому, портфоліо кар'єрного зростання має безсумнівні переваги, в порівнянні зі звичайним резюме або анкетою, оскільки краще і повніше розкриває перед роботодавцем особливості, сильні сторони і переваги кандидата на посаду.

Аналізуючи програму своєї кар'єри, людина має адекватно розподіляти свої сили на весь період кар'єри, прогнозувати можливі підйоми і спади, прагнути до оволодіння додатковими знаннями, уміннями й компетенціями, підвищуючи свою кваліфікацію, набуваючи нового досвіду і плануючи шляхи подальшого кар'єрного зростання.

Принагідно зазначимо, що мотивація співробітників завжди є одним з найголовніших чинників, котрі рухають людьми, які прийшли в компанію. Які цілі – особисті та професійні – вони переслідують? Чим можна їх зацікавити? Компанія може надавати гідну заробітну плату, солідний соціальний пакет і привілеї, що додаються до посади (мобільні телефони, особистий секретар, службова машина тощо). І все більше менш успішні компанії проявляють турботу про своїх працівників, а тому висококласний персонал, рідкісний спеціаліст чи успішний топ-менеджер з великим досвідом і в період кризи без роботи не залишається. Його можуть переманити конкуренти або успішніші на ринку компанії. Однак, крім матеріальних інтересів, людьми у тій чи іншій професії завжди рухає ще щось. Це «щось» у кожного своє і, як правило, не лежить на поверхні. Люди

хочуть свідомо будувати свою кар'єру, займатися улюбленою справою, отримувати реальні результати, вчитися новому, розширювати свої можливості і повноваження, займати певне положення в соціальному і професійному середовищі [39].

Часто, проводячи на фірмі оцінку персоналу, керівництво цікавиться саме індивідуальною мотивацією співробітників. У підсумковому звіті потрібно не просто охарактеризувати людину, а виявити її прагнення й побажання, їх відповідність реальному потенціалу. Грамотні керівники і менеджери з персоналу можуть використовувати ці відомості для того щоб зробити кар'єрне зростання людини сильним мотивуючим фактором. Якщо співробітник буде бачити для себе бажані перспективи росту на даній фірмі, його навряд чи зацікавлять пропозиції більш високої зарплати (якщо тільки матеріальний стимул не є для нього єдино важливим, але за такого працівника, мабуть, не варто і триматися). Бачення «бажаного майбутнього» і відчуття його реальності, повага до інтересів і цінностей кожної значущої для фірми людини дає змогу створити згуртовану команду, яка буде продуктивно працювати і не розбіжиться при найменших ознаках фінансових ускладнень.

Провівши оцінку персоналу на багатьох підприємствах, великих і малих фірмах можна зробити деякі узагальнення і запропонувати типологію людей, які будують свою кар'єру.

В основі типології лежать три характеристики, які, як правило, входять до списку критеріїв оцінки персоналу на фірмі.

1. Самооцінка. Вона, безумовно, важлива, оскільки відображає впевненість людини у своїх професійних і особистих силах, її самоповагу і адекватність до подій. Оптимальна, реальна і висока самооцінка – повага до себе при реальній оцінці своїх можливостей і здібностей. Занижена самооцінка призводить до «вивченої безпорадності» – людина заздалегідь опускає руки перед труднощами і проблемами, оскільки «всі однаково ні на

що нездатні». Завищена самооцінка зумовлює надмірні претензії, надмірну увагу до своєї персони і непередбачувані рішення.

2. Рівень домагань. Високий рівень домагань вказує на те, що людина хоче багато досягти в житті, піднятися соціальними або професійними сходами, завоювати своє «місце під сонцем». Вона готова для цього ризикувати і братися за важкі завдання. Однак, реальних результатів досягне тільки в тому разі, якщо має конкретні досягнення. Але натомість вона може втратити все. Низький рівень домагань буває у людей, що віддають перевагу «синиці в руках». Як правило, для них важливіше не втратити досягнуте та уникнути невдачі.

3. Локус контролю. Це показник відповідальності людини. Люди із зовнішнім локусом контролю шукають пояснення всьому, що відбувається, збігом обставин і вчинками інших людей. У крайньому разі, безвідповідальні завжди себе виправдовують і не соромляться звалювати провину за свої помилки на оточуючих. Внутрішній локус контролю говорить про відповідальність за свої вчинки і здатність робити висновки із власних помилок, іноді це породжує схильність до самозвинувачень.

У реальному житті найчастіше зустрічаються шість типів підходу до побудови кар'єри [305, 306]:

1. Альпініст (висока самооцінка, високий рівень мотивації, внутрішній локус). Людина будує кар'єру свідомо, з повною внутрішньою віддачею. Як правило, проходить Усі щаблі, знизу до гори, відпрацьовує своє зростання. Гарний професіонал і менеджер, що робить перший крок, тільки добре закріпившись і підстрахувавшись. Він технічно оснащений. Повний рішучості дійти до вершини, і буде штурмувати її до перемоги. Йому майже не треба спеціально допомагати, достатньо тільки не заважати. Він не схильний до різких необдуманих вчинків, і якщо не «вставляти йому палиці в колеса», він не кине компанію у скрутну хвилину. Про те, що йому необхідне, він розкаже сам, і досягне отримання бажаного.

2. Ілюзіоніст (висока самооцінка, високий рівень мотивації, зовнішній локус контролю). Теж прагне до висот і вірить в свої сили, та схильний більшою мірою використовувати сприятливі обставини, ніж відпрацьовувати ситуацію. Майстер «ілюзій», воліє більшою мірою створювати позитивне враження, ніж таким «бути». Легко засвоює зовнішні ознаки іміджу успішної людини і добре вміє його експлуатувати. Чекає найвищу хвилю, яка б підняла його на верх. Може маніпулювати оточуючими, несхильний брати на себе велику відповідальність. Без докорів сумління перейде до конкурентів отримавши вигідну пропозицію. Утримати його може тільки висока успішність компанії в цілому і зовнішні ознаки його власного високого статусу в компанії, оскільки він дуже орієнтований на імідж. Може добре виконувати представницькі функції, якщо це не вимагає глибокого аналізу і відповідальних рішень. У якості «обличчя» компанії може бути досить корисним, ця діяльність водночас буде задовольняти його самолюбство і відчуття належності до високого соціального кола.

3. Майстер (висока самооцінка, низький рівень мотивації, внутрішній локус контроль). Йому цікаво освоювати нові області в своїй професії чи навіть суміжні професії. Відчувши себе впевнено і отримавши результат, може втратити інтерес. Сходження по соціальних щаблях його цікавить мало. Головне – цікава насичене життя, відчуття руху вперед (а не вгору). Може приймати несподівані для оточуючих рішення про зміну діяльності. Але якщо компанія надасть йому можливість розвиватися, підвищувати свою кваліфікацію він буде фірму не покине. Коли ви зрозумієте, що він охолов, запропонуйте йому розвивати новий напрям, або поставте перед ним цікаву проблему – навіть якщо його навантаження подвоїться, він впорається, відчувши знову зацікавленість життям.

4. Мураха (низька самооцінка, низький рівень мотивації, зовнішній локус контролю). При цьому може бути гарним професіоналом у своїй справі. Працює чітко за завданнями, які повинні бути конкретно

сформульовані, так як він має страх зробити помилку. Як виконавець дуже цінний. Якщо хочете його утримати, не навантажуйте повноваженнями і прийняттям відповідальних рішень, не пропонуйте різких підвищень – може піти, злякавшись. Чіткі інструкції, й подяка керівництва стануть для нього найкращою нагородою. Якщо все ж таки ви хочете його підвищень, робіть це поступово, і давайте йому «опору» в якості компетентних заступників або грамотного керівника вищої ланки.

5. Колекціонер (низька самооцінка, високий рівень мотивації, зовнішній локус контроль). Хоче досягти вершин, але при цьому довго готується почати професійну діяльність. Отримує іноді декілька освіт, закінчує багато курсів. На співбесіду приходять з купою дипломів та посвідчень, при цьому реального досвіду роботи, як правило, майже не має. Вважає, що знає все, але не наважується розпочати роботу, оскільки це може підірвати його нестійку внутрішню рівновагу чи слабку віру в свої сили. Досить неявно уявляє собі свій кар'єрний шлях, але чітко знає, що «хотів би стати начальником». Його грошові домагання як правило набагато вищі його реальної вартості. Однак, якщо він вгамує свої амбіції і почне працювати з невисокої посадової щабліни, поступово може стати гарним працівником, особливо за наявності грамотного наставника. Перед службовим підвищенням йому також необхідний адаптаційний тренінг або курси підвищення кваліфікації.

6. Узурпатор (низька самооцінка, високий рівень мотивації, внутрішній локус контроль). Сподівається в житті в основному на себе, рухається кар'єрними сходами, стимульований самолюбством. Але недовіра до оточуючих і схильність до самодокори йому дуже заважають. Відчуває на собі відповідальність за події на фірмі, тому намагається контролювати не тільки свою роботу, але й роботу сусідніх підрозділів, часто доволіно розширюючи свої повноваження. Успішно працює в стабільній ситуації, але коли вона стає невизначеною, рішення ним приймаються хаотично.

Невпевненість змушує його примикати до сильних груп, але недовіра заважає використовувати можливості, які перед ним відкриваються. Орієнтований на вертикальну кар'єру, авторитарний стиль управління. Йому важливо бачити перспективи, які може досягти на фірмі, а також можливість професійного навчання. Уміє відповідально вирішувати, але доведенням справи до кінця мають займатися його підлеглі. Для людей такого типу ефективним може бути тренінг особистісного зростання.

Отже, професійна кар'єра виконує важливі функції у трудовій діяльності працівника. Вона стимулює зростання трудової активності, прискорює процеси кадрових переміщень, що дає змогу працівнику зайняти вище соціальне становище, сприяє зростанню задоволеності своєю працею. Реальна перспектива посадового зростання складається на основі оцінки працівником наявних для цього умов та самооцінки своїх можливостей. Крім того, зміна орієнтирів у кадровій політиці організації в сторону переосмислення ролі і місця людини у сфері трудової діяльності примножить його кадровий потенціал, змінить уявлення працівників про свою професійну діяльність.

Планування професійної кар'єри – безперервний процес, що триває впродовж усієї професійної діяльності, передбачаючи здійснення відповідних кроків у своєму професійному розвитку.

Перший крок – це усвідомлений і самостійний вибір професії, що вимагає від особистості професійного трудового напруження, творчого пошуку самого себе, знання індивідуальних можливостей, свого покликання і меж своїх можливостей та здатностей.

Другий крок – продумування і складання (самостійно або за допомогою фахівців) особистого професійного і життєвого плану з урахуванням власних здібностей і можливих перешкод та з опрацюванням запасних варіантів на випадок невдачі.

Третій крок – отримання професійної освіти, що чинить великий вплив на успішність самореалізації й кар'єри, отримання суспільного визнання, розвитку своїх здібностей у досягненні матеріального благополуччя тощо. Крім того, в сучасному світі професійні знання та вміння застарівають вкрай швидко. Все наполегливіше звучить наразі вимога готовності і здатності до перенавчання, підвищення кваліфікації.

Четвертий крок – це вміння знайти й отримати роботу. При цьому важливим є наявність:

- позитивної установки на працевлаштування;
- уміння ефективно шукати і знаходити інформацію про робочі місця;
- навику грамотно складати документи, необхідні для пошуку роботи і працевлаштування, вміння правильно скласти резюме;
- уміння надати по телефону інформацію, викликавши інтерес до себе;
- уміння побудувати розмову з потенційним роботодавцем так , щоб у нього виникло бажання прийняти Вас на роботу та запропонувати гідні умови праці й оплати.

Зазначимо, що при лінійному типі розвиток відбувається рівномірно і безперервно, тоді як нелінійний тип характеризує рух, що здійснюється стрибками або проривами. Виокремлюють також застій (стагнація, тупик), стадію відсутності будь-яких істотних змін у кар'єрі. За ступенем стійкості, безперервності, виправданий поділ кар'єри на стійку та нестійку, переривчасту і безперервну. За можливістю здійснення, кар'єру поділяють на потенційну (особисто здобувається людиною на основі її конкретних планів, потреб, здібностей і цілей) та дійсну (те, що вдалося досягти впродовж певного відрізка часу).

Відтак, кар'єрний розвиток не можна пов'язувати тільки з працею, так як життя людини поза роботою і роль, яку вона відіграє в цьому житті, має

істотний вплив на кар'єру, будучи її частиною. Кар'єра має свої рушійні мотиви, які з віком і зростанням кваліфікації зазвичай змінюються [288, 292].

Варто наголосити, що для ефективної кар'єри, необхідно повний опис того, що відбувається з людьми на різних етапах кар'єри. Для цього в організаціях, зацікавлених в ефективному управлінні кар'єрою, проводяться спеціальні дослідження. Окремі результати досліджень оформляють у вигляді кар'єрограми, які дають змогу наочно простежити шлях, пройдений кар'єрними сходами, та кваліфікаційні характеристики, що пред'являють вимоги до окремих посад.

Однак, етап кар'єри (як точка на тимчасовій осі) не завжди пов'язаний з етапом професійного розвитку. Людина, яка знаходиться на етапі кар'єрного сходження, в рамках іншої професії може ще не бути високим професіоналом. Тому важливо розділяти етап кар'єри (часовий період розвитку особистості) і фази розвитку професіонала (періоди професійного становлення). У відповідності з фазами розвитку професіонала розрізняють:

- оптант (фаза оптації). Людина стурбована питаннями вибору або вимушеної зміни професії і робить цей вибір. Точних технологічних кордонів тут, як і щодо інших фраз, бути не може, тому що вікові особливості задаються не тільки фізіологічними, але й умовами культури:

- адепт (фаза адепта). Це людина, що вже стала на професійний шлях і освоює професію. Залежно від професії, це може бути і багаторічний, і зовсім короткочасний процес (наприклад, простий інструктаж);

- адаптант (фаза адаптації, звикання молодого фахівця до роботи). Як би не був налагоджений процес підготовки того чи іншого професіонала в навчальному закладі, він ніколи не підходить «як ключ до замка», до виробничої діяльності;

- інтернал (фаза інтернала). Досвідчений працівник, який любить свою справу і може цілком самостійно, надійніше й успішніше справлятися з основними професійними функціями, це визнають колеги по роботі;

- майстер (тривала фаза майстерності). Працівник може вирішувати і прості, і найважчі професійні завдання, які не всім колегам під силу;
- авторитет (фаза авторитету, як і фаза майстерності). Майстер своєї справи, вже добре відомий у професійному колі або навіть і за його межами (в галузі, в країні). Залежно від прийнятих в даній професії форм атестації працівників, він має ті чи інші високі показники кваліфікації;
- наставник (фаза наставництва). Авторитетний майстер своєї справи, в будь-якій професії «обростає» однодумцями, учнями, працівниками, які переймають досвід.

Отже, аналізуючи вищесказане, можна підвести такі підсумки:

1. Зустрічаючись з новим співробітником, менеджер з персоналу повинен враховувати етап кар'єри, що відбувається на даний час. Це може допомогти уточнити цілі професійної діяльності, ступінь динамічності і, головне, специфіку індивідуальної мотивації.

2. Важливо розділяти етап кар'єри (часовий період розвитку особистості) і фази розвитку професіонала (періоди оволодіння діяльністю).

3. Етапи і межі трудової активності, творчих проявів дуже рухливі і в кожному конкретному випадку визначаються специфікою професії та особливими, неповторними умовами життєдіяльності людини, її індивідуальністю.

А. Єгоршин [81] зазначає, що практичні дослідження кар'єри показують: всі різноманітні види кар'єри виходять за рахунок поєднання чотирьох її основних моделей: «трамплін»; «сходи»; «змія»; «роздоріжжя».

Кар'єра «трамплін» широко поширена серед керівників і фахівців. Життєвий шлях працівника складається з тривалого підйому службовими сходами з поступовим зростанням його потенціалу, знань, досвіду і кваліфікації. Відповідно, змінюються займані посади на вищі і краще оплачувані. На певному етапі працівник займає кращу для нього посаду і намагається утриматися на ній впродовж тривалого часу. А потім – «стрибок

з трампліну», зважаючи вихід на пенсію. Кар'єра «трамплін» найбільш характерна для керівників періоду застою в економіці, коли багато посад в центральних органах і на підприємствах займалися тими ж людьми по 20 – 25 років. З іншого боку, дана модель є типовою для фахівців і службовців, які не ставлять перед собою цілей службового росту. З ряду причин – особистих інтересів, невисокою завантаження, хорошого трудового колективу, набутої кваліфікації – працівників цілком влаштовує займана посада, і вони готові залишатися в ній до виходу на пенсію. Кар'єра «трамплін» може бути цілком прийнятною в умовах ринкової економіки для великої групи фахівців і службовців.

Модель кар'єри «сходи» передбачає, що кожна сходинка службової кар'єри являє собою певну посаду, яку працівник займає фіксований час, наприклад, не більше 5-и років. Такого терміну достатньо для того, щоб увійти в нову посаду і пропрацювати з повною віддачею. З ростом кваліфікації, творчого потенціалу і виробничого досвіду керівник або фахівець піднімається службовими сходами. Кожну нову посаду працівник займає після підвищення кваліфікації. Верхньої сходинки службової кар'єри працівник досягне в період максимального потенціалу, коли вже накопичено великий досвід і набуто високу кваліфікацію, широту кругозору, професійні знання та вміння. Психологічно ця модель дуже незручна для перших керівників через їх небажання йти з «перших ролей». Тому вона повинна підтримуватися вищестоящим органом управління (радою директорів, правлінням) з гуманних позицій збереження здоров'я і працездатності працівника. Після заняття найвищої посади починається планомірний спуск службовими сходами з виконанням менш інтенсивної роботи, що не вимагає прийняття складних рішень в екстремальних ситуаціях, керівництва великим колективом. Однак, внесок керівника і фахівця як консультанта цінний для підприємства.

Модель кар'єри «змія» придатна для керівника та спеціаліста. Вона передбачає горизонтальне переміщення працівника з однієї посади на іншу шляхом призначення із заняттям кожної нетривалий час (1 – 2 роки). Наприклад, майстер після навчання в школі менеджерів працює послідовно диспетчером, технологом і економістом, а потім призначається на посаду начальника цеху. Це дає можливість лінійному керівнику глибше вивчити конкретні функції управління, які йому знадобляться на вищестоящій посаді. Перш, ніж стати директором підприємства, керівник упродовж 6-ти – 9-ти років працює заступником директора з кадрів, комерції та економіки і всебічно вивчає важливі ділянки діяльності. Перевага моделі кар'єри «змія» полягає в можливості задоволення потреби людини в пізнанні його функцій управління. Це передбачає постійне переміщення кадрів в апараті управління, наявність чіткої системи призначення і переміщення та детальне вивчення соціально-психологічного клімату в колективі. Найбільшого поширення дана модель отримала в Японії, на великих фірмах.

Вчені зазначають [147, 291], що в розстановці кадрів в Японії найбільш важливим є той факт, що кожен працівник знає, що упродовж усієї своєї кар'єри він буде переходити з одних підрозділів фірми в інші, навіть якщо вони розташовані в різних географічних місцях. Крім того, у багатьох японських фірмах ротація впродовж усього трудового життя поширюється на всіх службовців. Інженер-електрик з проектування схем може бути направлений на виробництво чи склади; техніка щороку можуть переводити на нові верстати або в інші підрозділи; керівників – переміщати по всіх галузях бізнесу. Коли люди працюють постійно за однією спеціальністю, у них виникає тенденція до формування локальних цілей, пов'язаних тільки з цією спеціальністю, а не з майбутнім усієї фірми.

При недотриманні ротації кадрів кар'єра «змія» втрачає значимість і може мати негативні наслідки, тому що частина працівників з перевагою

темпераменту меланхоліка і флегматика не налаштовані до зміни колективу або посади і будуть сприймати її дуже болісно.

Модель кар'єри «роздоріжжя» припускає після закінчення певного фіксованого або змінного терміну роботи проходження керівником або фахівцем комплексної оцінки (атестації), за результатами якої приймається рішення про підвищення, переміщення або пониження в посаді. За своєю філософією, це американська модель кар'єри, орієнтована на індивідуалізм людини. Кар'єра «роздоріжжя» полягає у наступному: наприклад, після закінчення певного періоду, припустимо 5-ти років роботи на посаді начальника цеху, він проходить перепідготовку з повним комплексом необхідних досліджень. Якщо його професійні знання та вміння, потенціал і кваліфікація, здоров'я і працездатність високі, а взаємини в трудовому колективі безконфліктні, то він рекомендується до зайняття більш високої посади через призначення або вибори. Якщо потенціал керівника середній, але він володіє професійними знаннями та вміннями, достатніми для займаної посади, має хороше здоров'я і психологічно стійкий, то він рекомендується до переміщення на іншу посаду. У разі, коли рейтинг керівника низький, професійна підготовка не відповідає займаній посаді, в трудовому колективі існують конфлікти, тоді вирішується питання про його зниження в посаді або звільнення за грубі порушення філософії підприємства.

Класифікація моделей розвитку кар'єри за Є. Комаровим [131]:

1. Ситуаційна кар'єра. Особливість цього виду кар'єри полягає в тому, що поворотами в долі конкретної людини розпоряджається його Величність Випадок, при якому не потрібно заздалегідь враховувати якісь «фактори планування кар'єри», вони «самі прийдуть» у свій час і змусять приймати рішення про кадрові переміщення і призначеннях. За цим є люди, які зробили кар'єру «на ситуації».

2.Кар'єра «від начальника». По суті справи, це модифікація попереднього варіанта з тією лише різницею, що тут акцентується увага на особі, яка вирішує, від якої залежить розвиток кар'єри. Ті, хто зацікавлений в ній, мимоволі формують систему роботи «під начальника», систему впливу на угодні для себе і негативні для суперників оцінки та рішення. Підлабузництво, – з одного боку, і підсиджування, очорнення, – з іншого, відіграють дуже важливу роль у такій системі. Делікатно цей вид кар'єри називають «залежною», а на більш точній і образній мові – «лакейською», «підлабузницькою».

3.Кар'єра «від розвитку об'єкта». Бувають умови і ситуації, коли кар'єра працівника перебуває ніби в його власних руках. Наприклад, очолюючи якийсь невеликий підрозділ, її керівник домагається розвитку його або перетворення в більший, а потім – у ще більший, з відповідною зміною назви займаної посади. У даному разі провідну роль зіграли здібності працівника у розвитку об'єкта і підтримка з боку керівництва. Він ніби сам «зробив собі» кар'єру [131].

4.Власноручна кар'єра. Е. Комаров [131] зазначає, що доводилося зустрічати людей, які не чекають «кар'єрної милості», а буквально підштовхують «керівні уми» до ухвалення необхідних «кар'єрних рішень». Такі люди працюють настільки професійно, що цей професіоналізм сам по собі «прокладає» собі дорогу в «посадових джунглях», що кишать заздрісниками, недоброзичливцями і лицемірами. Цьому натиску професіоналізму практично неможливо протистояти, якщо ці якості цінуються в даній системі. Надалі, всяка вдала спроба хедхантера (мисливця за професіоналами) перехопити компетентного фахівця або керівника – це своєрідний метод продукування кар'єри «своїми руками». Для керівництва даного підприємства чи організації такий підхід треба розглядати як «дзвоник» щодо неблагополучного стану в системі мотивації персоналу та управління кар'єрою.

5. Кар'єра «по трупах». Тут провідна роль належить кар'єристу, в різко негативному сенсі слова. Кар'єрні інтереси настільки превалюють в його житті, що він не зупиняється ні перед чим в бажанні пройти найкоротший шлях до бажаної посади. «Групний кар'єрист» використовує різні методи і прийоми знищення тих, хто заважає йому на «кар'єрній дорозі» [131, 200, 285, 286].

6. Системна кар'єра. Даний вид вважається найважливішою ознакою сучасного рівня кадрового менеджменту. Її головні ідеї полягають у тому, щоб:

- синтезувати різні складові частини кар'єри;
- створити організаційний фундамент для планування кар'єри;
- не піддаватися впливу випадкових факторів, протиставивши їм системний підхід та системні засоби;
- навчити працівників кадрових служб кваліфікованій розробці системної кар'єри, використання сучасних форм і методів управління кар'єрою, «кар'єрних технологій» [131, 286].

Нескладно помітити, що застосування системної кар'єри (при першому наближенні) свідчить про прагнення керувати кар'єрою і звести нанівець протилежну систему, в якій «стихія кар'єри» управляє людьми, їх поведінкою. При цьому системна кар'єра вимагає більш якісних інформаційних, організаційних, соціальних, соціально-психологічних і психологічних технологій. Найбільша помилка в цьому відношенні полягає в тому, що можна створити й управляти системною кар'єрою на підприємстві, в організації, установі за допомогою колишніх форм і методів, без спеціальної підготовки персоналу кадрових підрозділів, керівників усіх рівнів управління.

Таким чином, аналіз діючих моделей управління кар'єрою показує, що вона може бути динамічною, пов'язаною зі зміною робочих місць, і статичною, що здійснюється в одному місці і на одній посаді шляхом

професійного зростання. Вона може розвиватися як вертикально, що припускає посадове сходження щаблями ієрархічної драбини, а може бути й горизонтальною, і відбуватися у межах одного рівня управління, але зі зміною виду занять, а часом, і професії.

Варто наголосити, що управління кар'єрою та планування кар'єри працівника стало за останні 20 років однією з найважливіших галузей управління людськими ресурсами в сучасних організаціях. Нині вже не потрібно доводити, що вкладення в професійний розвиток працівника, підвищення його компетентнісного рівня, розвиток ділових умінь і навичок стають одним з вирішальних факторів підвищення ефективності організації в цілому. Управління кар'єрою працівника має стати самостійним напрямом в управлінні персоналом.

Важливим у цьому є здійснення диференціації двох процесів: управління кар'єрою (планування та здійснення програм із розвитку персоналу з боку організації) і планування кар'єри (планування та здійснення зусиль самим працівником щодо своєї кар'єри).

Управління кар'єрою – це постійний процес, що включає в себе підготовку, виконання і відстеження індивідуальних планів кар'єри. Управління кар'єрою являє собою діяльність, націлену на задоволення потреб організації в трудових ресурсах, тобто реалізацію організаційних цілей за допомогою вже наявних працівників. Планування кар'єри, навпаки, робить акцент на задоволеність людини в ході її трудового життя. Ефективність в даному випадку розуміється не тільки як продуктивність, але і як добрий психологічний стан особистості. Планування кар'єри – це обдумана спроба працівника в більшій мірі зрозуміти свої власні здібності, виробити план кар'єри, що припускає спеціальні зусилля з боку людини (одержання додаткової освіти, налагодження відносин із впливовими групами в організації, створення певного іміджу тощо).

На практиці буває досить складно об'єднати найкращим чином індивідуальні та корпоративні потреби в рамках розвитку організації, так як той рівень, до якого може і хоче рости людина, не завжди збігається з потребами та можливостями організації. Основною проблемою управління кар'єрою і планування кар'єри є оптимальне поєднання індивідуального та організаційного рівнів, що вимагає врахування великої кількості фактичної інформації, механізмів оцінки і контролю, потужного інструментарію.

Наразі питання планування кар'єри та управління нею знаходяться в центрі уваги теорії і практики менеджменту. Розуміння працівником того, що через деякий час він займе певну посаду і далі буде зростати по службовій драбині, вселяє в нього почуття впевненості, відчуття того, що зовнішні події перебувають під контролем. Однак на практиці тільки деякі дуже великі і стабільні організації можуть забезпечити більш-менш реальні гарантії цього. У реальності побудова кар'єри залежить від багатьох випадкових факторів, тому вести мову про планування, у звичайному розумінні цього слова, щодо даної області досить складно.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра працівника реалізується в трьох основних напрямках:

- вертикальному – сходження на більш високу ступінь ієрархії;
- горизонтальному – переміщення в іншу функціональну область діяльності, виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі, або розширення й ускладнення завдань на колишній посаді;
- доцентровому – рух до «ядра», «серцевини» організації (наприклад, запрошення працівника на недоступні йому раніше зустрічі, наради, отримання доступу до неформальних джерел інформації, довірчі звертання, окремі важливі доручення керівництва тощо).

Найважливішим механізмом побудови кар'єри є ротація кадрів, яка являє собою періодичні переміщення працівника всередині організації з

явними змінами виконуваних функцій. Механізм ротації стає сьогодні все більш популярним. Це пов'язано, по-перше, з тим, що підтримується інтерес людей до роботи. Нова робота змушує людину долати себе, відкривати нові сторони свого «Я», постійно працювати над своїми навичками і вміннями. По-друге, в процесі ротації людина дізнається про специфіку різних структурних підрозділів, починає розуміти професійну мову різних фахівців, усвідомлює диференціацію організаційних цілей. Працівники, кар'єра яких будується відповідно до принципу ротації, легше справляються з комунікаційними бар'єрами і набирають необхідного досвіду, щоб потім бути в змозі керувати відносно відокремленою ділянкою роботи, тобто стати менеджерами. По-третє, постійно переміщаючись всередині організації, людина перестає асоціювати себе з якимсь відділом, посадою або професійною групою, вона відчуває себе, насамперед, членом організації в цілому. Ця обставина представляється виключно важливою, з точки зору залучення працівників до глобальних цілей організації [131, 200, 285, 286].

У застосуванні принципу ротації існують і свої проблеми. Якщо персонал організації весь час переміщувати, то це несприятливо позначиться на накопиченні професійного досвіду в структурних підрозділах, що займаються конкретними видами діяльності. Тут мають бути люди, котрі є «джерелом досвіду» для нових співробітників. Японці вирішують цю проблему просто. Працівники, які не бажають або нездатні зайняти управлінські посади після досягнення 40 років, як правило, залишаються працювати в тому чи іншому підрозділі без подальших переміщень. Інша проблема пов'язана з витратами на ротації, так як працівникам періодично доводиться давати додаткову освіту, необхідну для нової роботи. Подібні програми перекваліфікації потребують певних і часто досить значних витрат.

Розширення повноважень людини у процесі її службового підвищення також є серйозною проблемою. Справа в тому, що в результаті такого підвищення можна, наприклад, отримати не найкращого завідувача відділом

або службою, втративши при цьому хорошого рядового працівника. Тому в багатьох сучасних західних організаціях поряд із традиційним, вертикальним зростанням, застосовується методика так званого горизонтального росту, тобто підвищення без розширення управлінських повноважень. Такий підхід часто називають принципом «подвійний службової драбини» [131, 285, 286].

«Подвійна драбина» дає змогу зрівняти організаційний і соціальний статуси посад адміністративної ієрархії з нетрадиційними посадами, що схильні до творчої, дослідницької роботи. Упровадження такої методики пов'язано з певною організаційною роботою, яка полягає, насамперед, у складанні сітки посад, паралельній звичайній організаційній ієрархії. Необхідно оцінити рівень заробітної плати, пільг і компенсацій для тих працівників, які не можуть або не хочуть в ході своєї кар'єри ставати управлінцями. Ідеальною при цьому є ситуація, коли в результаті такого підвищення працівник отримує заробітну плату таку як той, хто стає на щабель вище, починаючи керувати. Тут, однак, виникає проблема етичної властивості, тому що після серії таких горизонтальних підвищень працівник почне отримувати значно більше, ніж його безпосередній керівник [131, 200, 285, 286].

Планування кар'єри може здійснюватися в найрізніших формах: самоаналіз; інформування та консультування; колективне обговорення можливостей розвитку персоналу. Серед них найпростішою формою є самоаналіз, який отримав у закордонних підприємствах набагато більший розвиток, ніж у вітчизняній практиці. У числі інших завдань працівник діагностує власну кар'єрну ситуацію. Іншими словами, він формує свої цілі і пріоритети, критично оцінює свою кваліфікацію і можливості службового підвищення у сформованих умовах.

У сучасних умовах для організації процесу самостійного планування кар'єри у відділі кадрів слід створити комп'ютерну базу даних про переміщення працівників, передбачуваних вакансії та обмеження в

заміщенні тих чи інших посад з вільним доступом працівників до цієї інформації. У комп'ютер можуть бути закладені так звані «лінії кар'єри», що показують, поряд з іншими даними, число людей, які обрали раніше той чи інший графік переміщень усередині організації.

Важливу роль в управлінні діловою кар'єрою відіграє інформування та консультування, що дає змогу перевірити висновки, котрі сформувалися при самоаналізі. Крім того, вони сприяють подоланню суб'єктивних уявлень про власну кар'єру.

Найважливішим джерелом інформування та консультування є безпосередній керівник. Одна з форм його контакту зі співробітниками – оцінна бесіда в рамках загальної процедури поточної періодичної оцінки персоналу. Основним предметом бесіди стає попереднє і майбутнє кар'єрне зростання співробітника. У загальному випадку оцінюються його сильні і слабкі сторони, складається або коригується середньостроковий план кар'єри, узгоджуються конкретні заходи щодо службового підвищення співробітника.

Кадрові підрозділи організацій можуть розробляти для керівників підрозділів банки інтерв'ю, інструктивні матеріали з метою полегшити їм управління кар'єрою своїх співробітників.

Одна з найбільш оптимальних форм планування кар'єри – консультування, що проводиться менеджером з персоналу або фахівцем-консультантом. Консультування вимагає додаткових витрат, але іноді саме така форма представляється найбільш бажаною (наприклад, у разі конфлікту між відділом персоналу та іншими підрозділами, або в разі об'єктивних складнощів вирішення проблем службового зростання в періоди кризового стану організації) [131, 200].

Принагідно зазначимо, що у невеликих підрозділах одним з ефективних інструментів управління кар'єрою є колективне обговорення можливостей розвитку персоналу. Завдяки контакту з іншими людьми

співробітник отримує додаткову підготовку, виникає нове коло партнерів-консультантів. У ході таких обговорень людина може отримати реальний зворотний зв'язок, реакцію на свої претензії на зайняття тих чи інших посад. Планування кар'єри працівників може бути скоординованим і сприйматися як єдиний план переміщень і перепідготовки персоналу. Кар'єра працівника розвивається до тих пір, поки мова не заходить про його звільнення. Зрозуміло, що цей процес може бути ініційований як працівником, що знайшов для себе більш відповідне місце, так і організацією, що зіткнулася з необхідністю скорочення штатів чи некомпетентністю конкретної особи. Коли керівництво усвідомлює, що без звільнень не обійтись, воно створює спеціальні механізми, здатні, по можливості, згладити негативні сторони цього процесу. Решта працівників мають бачити, що організація ставиться до людей не як до предметів, узятих напрокат.

Чимало західних компаній надають звільненим допомогу в пошуку нової роботи, щоб пом'якшити хворобливу реакцію працівників на звільнення. Зокрема, проводяться консультації щодо складання документів для влаштування на роботу, надаються можливості користуватися оргтехнікою та допомогою секретарів для створення контактів з роботодавцями.

Варто наголосити, що набуті й розвинуті характеристики працівників, їхні професійні, ділові та особистісні здібності й можливості є основою побудови кар'єри. Виявлення, вивчення, аналіз і оцінка якостей працівників є завданнями такого важливого напрямку роботи з персоналом, як професійна діагностика. На відміну від професійної орієнтації, вона ставить метою визначити призначення індивіда в найбільш перспективних для нього формах діяльності.

Пройшовши основні щаблі кар'єрного росту, конкретний працівник набуває статусу офіційно закріпленого працівника, який має відповідну та позицію в ієрархії організації. Статус визначає положення працівника, його

повноваження, що відображають визнання певних адміністративних прав і можливостей особистого впливу на оточуючих. Кар'єрне зростання працівника у вигляді послідовності займаних ним посад здійснюється в умовах жорсткої конкуренції. Як правило, навіть у тоталітарних організаціях вони будуються на ринкових принципах, насичуючись суб'єктивним змістом. Виробляються певні вимоги до претендентів, застосовуються ефективні методи оцінки і зіставлення кандидатур претендентів як усередині організації, так і поза нею. Як уже зазначалося, професійна кар'єра зумовлена професійним зростанням працівника за ієрархією посад організації і чітко орієнтована на організаційну структуру. При цьому зростання працівника може здійснюватися не тільки по вертикалі, й по горизонталі. Останнє відображає необхідність засвоєння працівником більш широкого спектру функціональних напрямів перед сходженням на посаду керівника вищого рівня. Формуються так звані висхідні, горизонтальні і навіть спадні типи професійних кар'єр [71, 104, 107, 200,108].

Таким чином, траєкторія формування і розвитку кар'єри працівника може мати не тільки вертикальну, але й горизонтальну спрямованість. Це забезпечує істотні можливості щодо зміни посади в організації, поновлення кваліфікації, професійної спеціалізації, виробничої та управлінської кооперації. Приклад організації управління такого типу – це коли керівнику необхідно набути певного досвіду роботи на посадах кожного зі своїх майбутніх заступників. Наявність у кандидата подібного досвіду в зарубіжних і вітчизняних компаніях все частіше стає не тільки бажаним, а й обов'язковою вимогою (про це часто згадується в оголошеннях про конкурс на заміщення тієї чи іншої вакантної посади).

Кар'єра працівника може набувати найрізноманітніших конфігурацій. Вони залежатимуть від регіональних, галузевих, організаційних, професійних, комунікаційних, корпоративних та інших факторів. Кар'єрне зростання більшості працівників відображає повторювану послідовність від

посади до посади основних складових елементів, процедур. Це отримало назву кар'єрного циклу працівника. Він представлений такими елементами: професійна підготовка до роботи в організації, адаптація до складу та змісту робіт, конкурс, відбір і призначення, робота на посаді, кар'єрне сходження. Обов'язковою є розробка програма розвитку кар'єри працівників [80].

Програма розвитку кар'єри повинна забезпечувати підвищення рівня зацікавленості працівників, виявлення осіб з високим потенціалом зростання, відображаючи наступні аспекти:

- способи виявлення співробітників з високим потенціалом зростання і службового підвищення, який характеризується не ступенем теперішньої підготовленості, а їх можливостями в довгостроковій перспективі, з урахуванням віку, освіти, досвіду, ділових якостей, рівня мотивації;
- стимули до розробки індивідуальних планів кар'єри;
- способи ув'язування кар'єри з результатами оцінками діяльності;
- шляхи створення сприятливих умов для розвитку (навчання, підбір посад і разові завдання з урахуванням особистих можливостей, кураторство);
- організація ефективної системи підвищення кваліфікації;
- можливі напрями ротації;
- форми відповідальності керівників за розвиток підлеглих.

Процес планування індивідуальної кар'єри починається з виявлення співробітниками своїх потреб та інтересів (бажаної посади, рівня доходів тощо) і потенційних можливостей, на основі чого, з урахуванням перспектив організації і об'єктивних особистих даних, формулюються основні цілі кар'єри. Потім самостійно або за допомогою керівника і при консультації фахівця по роботі з персоналом визначаються варіанти службового зростання по службі як у власній фірмі, так і за її межами, і необхідні для цього заходи. В організації для цього необхідний постійний аналіз можливостей розвитку кар'єри та регулярне заповнення форми, що відбиває результативність праці, оцінку кваліфікації, знань, професійних навичок керівництва і спілкування,

здібностей вирішувати проблеми, перспективи зростання потенціалу на 3–5 років і омріяний максимально досяжний рівень посади. Працівників з конкретними планами не знайомлять, хоча думка про них в загальних рисах їм повідомляється; сама ж форма передається вищому керівництву, і без їх наявності сходження по службі безпосереднього керівника, незважаючи ні на що, може бути затримано.

Основою планування кар'єри часто стає так звана кар'єрограма. Цей документ складається на 5-10 років, містить, з одного боку, зобов'язання адміністрації по горизонтальному і вертикальному переміщенню працівника, а з іншого боку, зобов'язання останнього підвищувати рівень освіти, кваліфікації та професійну майстерність. Планування кар'єри забезпечує взаємозв'язок цілей організації і співробітника, облік і співставлення їх потреб; вивчення їх потенціалу щодо кар'єрного зростання; визначення його критеріїв; ознайомлення людей з реальними перспективами їхнього росту й умовами, які дають їм змогу досягти бажаного й уникнути при цьому «кар'єрних тупиків». У цілому, планування кар'єри пов'язане з мотивацією зростання по службі і є довгостроковою програмою переміщення по горизонталі і вертикалі. В результаті у співробітників має місце велика задоволеність працею, бачення перспектив; можливість планувати інші аспекти власного життя, цілеспрямовано підвищувати кваліфікацію і готуватися до майбутньої роботи. Співробітники, пов'язуючи життя з організацією, стають більш зацікавленими у продуктивній і якісній праці [44].

Отже, кар'єрне планування відображає повторювану послідовність основних складових елементів та процедур, де кожен із названих елементів кар'єрного циклу може проходити в різних формах, як в ході отримання загальної або спеціальної освіти, так і безпосередньо на робочому місці за спеціально розробленою програмою, у процесі професійного саморозвитку, що відбувається у вигляді стажування, випробувального терміну,

тимчасового заміщення посади та ін.. Кар'єрний цикл працівника являє собою досить чітку послідовність, що розкриває суть, зміст і наступність основних видів діяльності на всіх етапах його кар'єрного розвитку.

Висновки до третього розділу

Кар'єрні орієнтації особистості зумовлені вимогами індивіда, які він висуває до себе як до професіонала в обраній ним професійній діяльності.

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості визначаються інтересами і професійними здатностями особистості, що є важливим виборі індивідумом стратегії кар'єрного розвитку, котрий принositиме найбільше моральне задоволення і дасть змогу максимально реалізувати свій особистісний і професійний потенціал.

Професійний успіх сучасної особистості визначається, передусім, активністю самого суб'єкта та кар'єрними орієнтаціями в тому чи іншому виді діяльності. Людина сама обирає професію, сама проходить період професійного навчання й активно будує професійну кар'єру і реалізовує власний особистісний та інтелектуальний потенціал. Кар'єроорієнтований підхід сприяє активній самоактуалізації, підвищує самооцінку, рівень мотивації та ефективність праці особистості у тій чи іншій галузі діяльності. Виділено кілька типів кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність щодо ефективного здійснення професійної діяльності; менеджмент, спрямований на інтеграцію зусиль працівників щодо управління організацією; автономія, що передбачає певну самостійність і незалежність, звільнення від тих чи інших організаційних правил; стабільність, зумовлена потребою в безпеці і стабільності; служіння – кар'єрна орієнтація щодо реалізації окреслених особистісних і професійних цінностей; виклик – орієнтація щодо сприйняття конкуренції, подолання перешкод і бар'єрів; інтеграція стилів життя – прагнення до збалансованої інтеграції різних сторін життя; підприємництво –

кар'єрна орієнтація, пов'язана зі здатністю відповідати вимогам і потребам ринкових умов діяльності.

Організаційні засади професійної кар'єри особистості розглядаються під кутом зору здатності людини до здійснення різних видів діяльності, того чи іншого типу кар'єри, на засадах професійної спрямованості з урахуванням психологічних характеристик особистості, її емоційного і професійного потенціалу. На організацію кар'єри впливають: тип, умови професійного самовизначення, здатність до адаптації, посада, професійний вибір, що спрямовані на формування потрібного рівня професійної компетентності, активність і самостійність у прийнятті професійних рішень, оволодіння професійним досвідом у контексті вимог і потреб сучасного ринку праці.

Планування розглядається як головна педумова успішності кар'єри, без планування людина не в змозі досягти поставленої мети і цілей у власному професійному розвитку. Планування кар'єри здійснюється відповідно до обраного типу кар'єри, починаючи від початкового етапу, який закладає фундамент для всіх стадій кар'єрного розвитку людини.

Планування розвитку кар'єри особистості пов'язане із здійсненням логічної послідовності завдань щодо плану кар'єри. У процесі розвитку кар'єри особистості передбачається контроль за виконанням і коригування планових завдань, аналіз професійних успіхів, результатів діяльності та вибір ефективних шляхів професійного розвитку людини. Плануючи кар'єру, людина повинна вміти адекватно оцінювати рівень особистісного і професійного потенціалу в контексті їх відповідності цілям організації. Важливим є також володіння інформацією щодо аналізу ситуації на ринку праці та конкретних вимог і потреб роботодавців.

Успішність планування професійної кар'єри пов'язують із успішністю професійної «Я-концепції», яку представляють як специфічно організовану систему, осмислену й актуалізовану відповідно до професії, під впливом суб'єктивних чи об'єктивних чинників, що включають в себе сукупність

уявлень про себе і про свої професійні якості, поєднані з їх емоційної оцінкою.

Це варто знати:

Кар'єрні досягнення людини зумовлені:

- професійною активністю;*
- рівнем кваліфікації;*
- розвитком соціальної і професійної мотивації;*
- реалізацію особистісно-орієнтованих професійних цілей і мотивів;*
- вибором відповідних форм і методів кар'єроорієнтованої підтримки особистості в адекватному сприйнятті професійних реалій.*

Організаційні процеси розвитку кар'єри сучасної особистості передбачають її самореалізацію і саморозвиток у формуванні потрібного рівня компетентності в контексті ринкових вимог і потреб.

Форми планування кар'єри: самоаналіз; інформування та консультивання; колективне обговорення можливостей розвитку співробітників.

Кар'єрне планування – це послідовність складових елементів та процедур кар'єрного циклу, що проходить за спеціально розробленою програмою професійного саморозвитку особистості, передбачаючи її професійне та службове зростання.

Планування професійної кар'єри передбачає:

- перший крок – усвідомлений і самостійний вибір професії*
- другий крок – складання особистого професійного і життєвого плану з урахуванням реальної самооцінки власних здібностей і можливостей;*
- третій крок – отримання професійної освіти, готовність до системного підвищення кваліфікації;*

– четвертий крок – це здатність до позитивної установки на працевлаштування та вміння знайти й отримати роботу.

Практичні поради:

Проаналізуйте своє нинішнє становище і постарайтеся зрозуміти, яку дію необхідно здійснити, щоб хоч на йоту наблизитися до бажаного. Нерідко зробити бажану дію нам заважає страх, він буквально сковує руки і не пускає у велике життя. Нам здається, що всі вершини розкрою, всі землі нанесені на карту, і всі шкіряні крісла зайняті. І ми здаємося собі такими маленькими і нікчемними зі своїми забороненими мареннями про успіх. Це обман нашої психіки – просто наш організм так намагається захистити нас від потрясінь, пов'язаних з будь-якими змінами в житті. Ми боїмося цих змін. І, звичайно, боїмося поразок, відмов, насмішок. Але ж можна боятися все життя, пропускаючи заповітні можливості крізь пальці, і багато хто боїться – і пропускає.

Варто наголосити, що на початковому рівні людина не завжди усвідомлює, наскільки важливі її здібності, і наскільки цінний її потенціал. Людина, сумнівається і жахається, навіть не підозрює, наскільки вона важлива для керівництва. Пішли в минуле часи, коли співробітник жахався винятково глобальної системи і жив з вічною думкою про те, що його легко може замінити такий же гвинтик, як і він. Сьогоднішні управлінці усвідомлюють цінність так званого «людського капіталу» і «людських ресурсів». Саме від здібностей і навичок окремого співробітника залежить успіх всієї компанії.

Ваші здібності та навички, ваш професійний потенціал, ваша енергія безпосередньо взаємопов'язані зі сходженням кар'єрними сходами. Здавалося б – банальність. І, тим не менше, багато людей, які прагнуть до успіху, через свою боязкість, лінь, страх перед змінами, пропускають

унікальні можливості, бояться проявити себе. Справа в тому, що, крім наявності здібностей і навичок, людина має володіти такою якістю, як уміння «продавати» свої таланти, свій особистісний і професійний потенціал тобто презентувати себе.

Припустимо, ви володієте якимсь цінним для вашої організації знанням або навичкою, але через незручність не демонструєте свої здібності керівництву і при безпосередній роботі їх не використовуєте. Припустимо, у вас є схильність до аналітичної роботи, ваш кругозір і рівень професійного розвитку досить широкі для того, щоб займатися цього роду діяльністю, але ви виконуєте функції іншого характеру, які до аналітики не мають прямого відношення. Якщо замовчати про свої навички, керівництво ніколи про них і не дізнається, не підвищить зарплату, не переведе на більш високу посаду. А ваші навички для компанії представляють безумовну цінність. Без такого фахівця, як ви, не може існувати аналітичний відділ або підрозділ маркетингу. Ви – значуща фігура для керівництва, ви значимі своїми здібностями. Але ви ховаєте в собі себе, ви ховаєте себе від керівництва. Не робіть цього, не створюйте своїми руками кар'єрних бар'єрів. Про ваші таланти, успіхи, досягнення, завоювання на професійній ниві повинен знати ваш безпосередній керівник, а також ваші колеги та підлеглі. Не варто думати, ніби ваші сили, ідеї, навички ніхто не потребує. Ще й як потребують. Всі великі справи починалися саме з таких сподвижників, які зуміли пересилити власний страх, боязкість, нерішучість, подолати сумніви і заявити про себе. Хто домагається успіху? Той, хто не боїться йти до нього.

А що коли бажання рухатися вперед крутими сходами кар'єрного успіху є, а навичок немає? Адже може людина прагнути до керівної роботи, не маючи при цьому управлінських навичок. Рішення просте – якщо ви відчуваєте брак якихось знань, їх необхідно заповнювати. Так, ми говоримо про освіту – найпростіший, але найнадійніший метод вирішення безлічі

професійних проблем. При цьому головне – пам'ятати, що будь-який навик можна розвинути і будь-якими знаннями можна опанувати. Ваш керівник пройшов цим шляхом, свої знання, що дають змогу йому сьогодні керувати цілим колективом різних людей, він набув, так само і ви можете надбати їх. Недосяжних вершин не існує, існують люди, що бояться висоти і лякаються сходження. Не будьте такою людиною, і вірте в досяжність успіху !

У досягненні професійного успіху і значущої мети найбільш ефективним є принцип рівноваги і балансу:

- необхідно точно сформулювати власну мету, досягнути в умовах професійної діяльності;

- важливо проаналізувати професійну ситуацію і виділити дві групи умов, що сприяють і перешкоджають досягненню її;

- з умов, що сприяють досягненню мети, потрібно вибрати ті, які істотно скорочують час і дають можливість зберегти сили;

- з умов, що перешкоджають досягненню мети, виділити ті, які можна змінити і які змінювати не можна. Подумати, які з них переважають;

- якщо переважають умови, що перешкоджають досягненню мети, і які можна змінити, доклавши до цього певних зусиль, та треба діяти.

- умови, які перешкоджають досягненню мети і які змінювати не можна, потрібно постаратися «обійти» з тієї чи іншої сторони. Гнучко і обережно вести свій життєвий «корабель», намагаючись маневрувати так, щоб рифи й небезпечні перешкоди не пропоров його корпус.

- якщо ж перешкоди настільки великі, що обійти їх ніяк не можна, треба тимчасово відмовитися від поставленої мети і переключитися на іншу мету, яка також може бути досяжною в умовах професійної діяльності. Цілком можливо, що ситуація зміниться так, що спроститься досягнення доставленої мети, та й сама мета перестане бути значущою. У кожному разі, не варто «ломитися в зачинені двері».

Управління кар'єрою треба починати з прийому на роботу. При прийомі на роботу кандидату на посаду задають питання, в яких викладені вимоги організації (роботодавця). Людині, яка бажає одержати дану посаду, необхідно задавати питання, що відповідають особистим цілям, котрі формують власні вимоги.

Як приклад назвемо деякі питання, що задаються роботодавцю:

- яка філософія організації щодо молодих фахівців?*
- які шанси на отримання житла?*
- скільки днів у році піде на відрядження (у тому числі закордонні)?*
- які перспективи розвитку організації?*
- чи є знижки при купівлі працівниками продукції, що випускається організацією?*
- чи практикуються в організації понаднормові роботи?*
- яка система оплати праці в організації?*
- хто є конкурентом організації?*
- чи має організація свої дитячі, лікувально-оздоровчі установи?*
- які шанси на одержання більш високої посади?*
- чи будуть створені умови для навчання, підвищення кваліфікації чи перепідготовки?*
- чи можливе скорочення посади, і в зв'язку з чим?*
- у разі скорочення чи можна розраховувати на допомогу організації у працевлаштуванні?*
- які принципи формування пенсійного фонду, можливі розміри пенсії?*

Керуючи кар'єрою в процесі роботи, необхідно пам'ятати такі правила: не маєш часу, щоб витратити на роботу з безініціативним, неперспективним начальником, варто бути потрібним ініціативному, оперативному керівнику; розширюй свої знання, здобувай нові навички; готуй себе до високооплачуваної посади, яка може стати вакантною; пізнай і

оцінюй інших людей, які можуть сприяти твоїй кар'єрі; складай план на добу і на весь тиждень, в якому резервуй місце для улюблених занять; пам'ятай, що все в житті змінюється: ти, твої знання і навички, ринок праці, організація, навколишнє середовище, і вміти оцінити ці зміни – важлива для кар'єри якість; твої рішення в галузі кар'єри практично, завжди є компромісом між бажаннями і реальністю, між твоїми інтересами й інтересами організації; ніколи не живи лише минулим, не допускай, щоб твоя кар'єра розвивалася значно швидше, ніж у інших; звільняйся як тільки переконаєшся, що це необхідно; думай про організацію, як про ринок праці, не забувай про зовнішній ринок праці; не погорджуйся допомогою організації у працевлаштуванні, розраховуй і сподівайся в пошуку нової роботи, насамперед. на себе.

РОЗДІЛ 4.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПІДТРИМКА ОСОБИСТОСТІ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

4.1. Умови розвитку індивідуальної кар'єри особистості

Професіоналізм розглядається як властивість людей виконувати складну (професійну) діяльність з високою ефективністю та якістю при найрізноманітніших умовах [1]. Виконання діяльності в складних і несприятливих умовах вимагає залучення наявних у людини ресурсів, спрямованих як на компенсацію негативних факторів професійного середовища, так і на отримання позитивного результату.

Якщо ще кілька років тому при прийомі на роботу зверталася увага в основному на формальні, анкетні дані, то нині роботодавця все більш цікавить прогноз успішності професійної діяльності кандидата на працевлаштування, його потенційні і реальні здібності та задатки, а також його схильності й мотиви. Здібності людини не є чимось незмінним.

В. Дружинін вважає, що вони змінюються під впливом соціального мікросередовища (виховання в сім'ї, спілкування з колегами по роботі, загальний «культурний фон» та ін.) [250]. Загальні здібності багато в чому визначаються рівнем інтелектуального розвитку особистості. Особливо важливі вони в ситуаціях, що вимагають від особистості прояву різних, навіть протилежних, взаємовиключних якостей. Деякі види діяльності вимагають повсякденного суміщення різноманітних професійних дій, тому успішність їхньої праці визначається загальними здібностями особистості. До таких видів діяльності, належать: управлінська, дослідницька, а також викладацька. Інтелект – як характеристика загальних здібностей – особливо важливий у нестандартних професійних ситуаціях.

В.Н. Дружинін, який досліджував зв'язок інтелекту і досягнень, розробив модель «діапазону успішності», в якій інтелект обмежує верхній

рівень досягнень у будь-якій діяльності, але не зумовлює її результат. Із ростом загального інтелекту зростає й діапазон успішності (розмах між високими і низькими показниками діяльності). Ця модель дає змогу інтерпретувати той факт, що професійна успішність людей визначається не рівнем їхнього інтелекту (який «за визначенням» досить високий), а силою мотивації й активністю фахівця [250].

Ми вважаємо, що розвиток здібностей як чинника професіоналізму особистості можливий за умови:

- а) розширення компетентнісного поля фахівця;
- б) професійної спрямованості особистості, розкриття її особистісного і професійного потенціалу;
- в) опанування реальних професійних дій і функцій;
- г) розвитку креативного мислення при виконанні складних професійних завдань своєї діяльності [340, 341, 346, 347].

Зазначимо, що психологічні якості людини допомагають їй досягти успіху в реалізації кар'єри, а це, насамперед:

- ствердження своєї особистості. Ця здатність людини проявляється у прагненні «не пристосовуватися» під оточуючих, а йти до своєї мети, не «пасуючи» перед перешкодами;
- здатність контактувати з оточуючими. Основа цієї здатності – в умінні зрозуміти психологічні особливості інших людей (як союзників, так і суперників) і правильно використати цю інформацію у власному кар'єрному розвитку;
- фізична витривалість. Необхідну для успішної кар'єри психічну гармонію забезпечує фізичне здоров'я, яке теж є важливим елементом успіху;
- здатність передбачати (прогнозувати), як будуть розвиватися події;
- особлива гнучкість.

Людина, «народжена для успіху», завжди точно розуміє, коли треба визнати свою поразку або піти на розумний компроміс. Вона вміє, за необхідності, бути наполегливою, але не робити особистої трагедії і з відступу, оскільки впевнена у своєму кінцевому успіху; здатність переконувати інших людей (бути переконливою) .

Варто наголосити, що між ресурсами і резервами людини існує зв'язок. Можливе виникнення конфліктів між умовами діяльності і можливостями людини щодо її виконання. Психіка людини, яка є регулятором, що забезпечує адекватне використання ресурсів, визначає пріоритетність того чи іншого мотиву на даний проміжок часу. Відповідно, йде мобілізація й перерозподіл ресурсів. При підвищеній активізації обсяг використовуваних ресурсів може зростати за рахунок резервів організму.

Існує певна сукупність потенційних властивостей людини, що забезпечує можливість успішного освоєння професії, ефективну професійну діяльність і розвиток особистості професіонала. Ця сукупність властивостей була позначена як індивідуальний ресурс розвитку професійної кар'єри [2]. Людина, за Б. Ананьєвим, – це й індивід, і особистість, і суб'єкт праці, й індивідуальність. Тому індивідуальний розвиток професійної кар'єри треба розглядати як системну якість, що характеризує людину-професіонала (як індивіда, особистість, суб'єкта діяльності та життя, як інтегральну індивідуальність) при взаємодії його із соціальним та професійним середовищем [3].

Необхідно «розвести» (диференціювати) поняття потенціалу та ресурсу, часто використовуваних у психології як синоніми неактуалізованих (поки що) можливостей. Поняття «потенціал» (від лат. Potential – сила, міць), орієнтоване на оцінку можливостей особистості, близьке за змістом до поняття енергії у фізичних науках. Під ресурсом (від франц. Ressource – допоміжний засіб) розуміють сукупність цінностей і запасів, які при необхідності можуть бути використані. «Потенціал особистості» можна

розглядати як метафору «енергії» стислої пружини, яка, вивільняючись, буде «рухати» розвиток особистості – в напрямі найменшого опору. Ресурс же – надбані людиною запаси (цінності), визначальні характеристики «пружини», подібно до того, як заряджений акумулятор має певну напругу (різниця потенціалів), але його ємність (ресурс роботи) під навантаженням залежить і від його пристрою, і від «тривалості циклів». Крім того, накопичений ресурс (цінності, світогляд тощо) задає вектор (напрямок) «викиду» енергії. Становлення (як категорія буття) являє собою актуалізацію того, що вже в тій чи іншій формі існує. Відповідно, становлення індивідуального професіоналізму передбачає наявність у людини потенціалу властивостей, які забезпечують можливість оволодіння професією та виконання професійної діяльності. До них відноситься сукупність професійно-важливих якостей, що знаходяться в динамічному взаємозв'язку (утворюють динамічну структуру). До їх числа варто зарахувати не тільки індивідуально-типологічні властивості, а й певні властивості особистості.

Системоутворююча характеристика особистості – її спрямованість, квінтесенцією якої є ціннісні освіти. Цінності як базові, інакше – первинні (Б. Ананьєв) властивості особистості, формують її установки, схильності і характер [12, 13]. У свою чергу, професійні установки є важливим аспектом загальних життєвих установок та цінностей [339].

У процесі виконання професійної діяльності відбувається ефективний розвиток особистості. Однак, як визнає Л. Анциферова [18], не всяка діяльність є умовою прогресивного розвитку особистості. Професійний розвиток – це процес, що виникає при розбіжності наявних можливостей у людини і вимог професії, як реакція на виникле протиріччя. З іншого боку, сама професіоналізація (як процес професійного становлення), та й подальша професійна діяльність, вимагає наявності певних особистісних якостей людини, а також внутрішніх можливостей їх розвитку. Як зазначила у своїх працях Е. Борисова, в міру професіоналізації інтереси людини починають

проникати в усі сфери її життєдіяльності. А значить, життєві цінності та установки все більше впливають на діяльність [37].

В загальних рисах розвиток є закономірний процес зміни об'єкта при взаємодії його з дійсністю. Розвиток є форма існування матерії і відбувається він незалежно від волі і свідомості; процес розвитку об'єкта не несе в собі напрямів його змін. Становлення професіоналізму як розвиток (зміна) індивідуально-психологічних, особистісних і суб'єктних властивостей людини супроводжується виробленням індивідуального стилю, який проявляється в діяльності, поведінці, спілкуванні, сприйнятті світу і ставленні до нього.

Зазначимо, що ставлення до професійної дійсності опосередковано всією життєвою філософією, світоглядом людини, її життєвими принципами. Стиль професійної діяльності фахівця забезпечує індивідуальний спосіб адаптації людини в професії і в соціумі, але не обов'язково відповідає сформованим у суспільстві вимогам до якості виконуваної діяльності та до особистості фахівця.

Професійне становлення, розвиток професіоналізму особистості здійснюються на основі відповідних теорій концепцій професійного розвитку особистості. Це, зокрема, структурні концепції, що орієнтуються на типи кар'єр, зразки їх реалізації; приклади професійної продуктивності, мотиваційні теорії і концепції. Модель особистості та її розвитку в професійному житті, за Дж. Холландом [338, 339], допускає наявність сталого в часі емоційно-ціннісного ядра, пов'язаного з розвитком певних здібностей і схильностей особистості. Е. Климов [117, 118, 120] стверджує, що при освоєнні різних видів діяльності у людей формуються певні інтереси та емоційні схильності, відповідні природним даним, що полегшує входження у професію. Ці бажані види діяльності при їх виконанні зазвичай супроводжуються позитивними афективними переживаннями. Модель розвитку особистості професіонала в працях Е. Климова [117,122]

ґрунтується на концепції інтегральної індивідуальності В.С. Мерліна [187], а професійний розвиток порівнюється з різними рівнями індивідуальності людини.

Структурні концепції. Виокремлюють типи кар'єр, зразки (професійної поведінки, варіанти успішних шляхів життя, включаючи й трудову діяльність, які в різній мірі сприяють успішності людини в праці, а також «картини» максимальної продуктивності та її «спадів» у різні вікові періоди життя.

Мотиваційні теорії. Чимало досліджень присвячено проблемі задоволеності працею і зміни професії. У цих теоріях наголошується на тому, що, крім заробітної плати і правових гарантій у праці (значимість цих факторів підвищується зі зростанням безробіття), люди шукають у професіях спілкування, способу взаєморозуміння і визнання своїх особистісних якостей, відчуття себе членом суспільства. Іншою групою вагомих цінностей людини вважається інтерес до суті праці [184, 185, 353].

У рамках теорії розвитку можна об'єднати концепції, автори яких не тільки описують феномени професійного життя, але й намагаються зрозуміти їх походження та представити можливості подальшого прогнозу і розвитку. Причому, теорії розвитку кар'єри розглядаються на основі уявлень про можливі варіанти професійного розвитку особистості, їх закономірності. Особливою популярністю користується концепція вікових стадій кар'єри американського психолога Д. Сьюпера [355]. Від зростання, коли розвиваються фантазія, інтереси, здатності, формується уявлення про себе, формується «Я-концепція», знання про світ професій ще до професійного ствердження, сталого професійного розвитку по висхідній лінії до часу, коли людина досягає найвищого рівня своїх можливостей, або до ситуації втрати інтересу до професії. Далі, на думку вченого, йде стадія – підтримки стабільності збереження досягнутого і поступовий відхід від активної професійної діяльності.

Концепції професіоналізації. Стадії професіоналізації, на думку Е. Климова, [117, 118], співвіднесені з віковими періодами життя, можуть не збігатися з якісно своєрідною роллю (оптанта, адепта, адаптанта, інтернала та ін.) і це необхідно враховувати у визначенні подальших шляхів професійного розвитку.

Соціально-когнітивні теорії (прийняття рішень). Дані теорії вирізняються тим, що процес професійного самовизначення, професійного розвитку розглядається в контексті індивідуальних особливостей прогнозування та прийняття рішень особистістю. Альтернативи кар'єр порівнюються із вибором суб'єктом цінностей, та пов'язаних з ними можливих процесів і подій. У кожній професійній проблемній ситуації виділяють два періоди: у першому – людина стикається з альтернативами професійного зростання, оцінює їх, враховує і коригує «Я – образ, намічає перспективи, уточнює свою позицію; у другому періоді обрана позиція співвідноситься з соціальною ситуацією. Далі вибирається конкретний компромісний варіант, що охоплює всі істотні моменти, суб'єкт приймає рішення і реалізовує його. У рамках даного підходу важливим є надання допомоги особистості у діагностиці її здатностей розв'язувати проблемні ситуації, пов'язані з професійним вибором і діяльністю, та у формуванні необхідних для цього знань, умінь і компетенцій. Ці процеси розглядаються в контексті індивідуальних стилів саморегуляції [132, 133, 202].

Теорії єдності професійного та життєвого особистісного самовизначення. Концепція розвитку професійних кар'єр Д. Сьюпера [276] пов'язує професійний розвиток людини з особистісної зрілістю, формуванням і реалізацією його «Я-концепції». Те, ким стає людина, залежить не тільки від зовнішніх обставин, а й від самої людини. Вчений акцентує увагу на тому, що професіоналізацію особистості варто розглядати не як одноразове встановлення відповідності вимог професії та індивідуальних властивостей людини, а як тривалий процес розвитку, який

істотною мірою залежить від суб'єктних факторів, а не тільки від зовнішніх обставин.

Для оцінки професіоналізму застосовують критерії продуктивності, ідентичності та зрілості [224]. Д. Сьюпер наголошує, що професійна ідентифікація людини відбувається співвіднесенням внутрішніх (психічних) моделей професії і професійної діяльності з професійною «Я-концепцією». Професійна ідентичність вимагає прийняття людиною цінностей професії, а також ідей, переконань, правил поведінки, прийнятих і поділюваних членами професійного співтовариства в цілому.

Треба зазначити, що вчені виділяють критерій професійної зрілості на засадах самооцінки із виокремлення [246] операційно-діяльнісного та особистісного аспектів. Останній з них виражається в оцінці своїх особистісних якостей у співвідношенні з ідеалом зразка.

Силою, детермінуючою розвиток особистості, за В. Франклом [289], є набуття сенсу життя. Відповідно, «силове поле» для професійного розвитку особистості визначається внутрішнім ресурсом цінностей, що визначають сенс життя людини. «Я – концепція» виступає ядром особистісних смислів та неузгодженості між «Я – ідеальним» й актуалізованим образом «Я-реальним», задає «вектор» професійного розвитку особистості. Будь-який з можливих шляхів вирішення протиріччя між сенсом життя і сенсом професійної діяльності, протистояння професійним деформаціям і деструкцій є можливим при збереженні прогресивної лінії особистісного розвитку тільки за наявності у людини необхідних внутрішніх ресурсів.

Варто наголосити, що не буває «середніх» професіоналів, «середнім» може бути тільки фахівець (як носій нормативно заданих «операційно-функціональних властивостей», що забезпечує успішне виконання конкретних професійних завдань). Професіонал є майстром своєї справи – це виражена індивідуальність, яка характеризує становлення особливої, суб'єктивної реальності, уособлення творчого саморозвитку особистості

[270]. Професіоналізм не виключає людяності; професія – це сфера, де людина концентрує свої загальнолюдські властивості. Ідеальною є ситуація коли професія дає особисте задоволення й особисте вдосконалення. Якщо професія перестає ставити людину в ситуації, що вимагають вирішення протиріч між умовами діяльності та актуальними можливостями людини, то вона повинна сама ставити перед собою завдання, знаходити нові смисли для подальшого свого розвитку не тільки як професіонала, але і як суб'єкта власного життя. Саме тоді виникає можливість для саморозвитку особистості професіонала. Джерелом саморозвитку є ціннісно-мотиваційний вектор особистості, котрий визначає максимальну реалізацію її потенціалів. Активна життєва позиція є найважливішою складовою, що сприяє не тільки успішній професійній адаптації, але й розвитку особистості професіонала і досягненню необхідного рівня професіоналізму.

В умовах упровадження нових технологій, розвитку виробництва, зміни вимог до професійних якостей особистості, ефективного здійснення діяльності вимагає активної взаємодії з навколишнім світом, безперервного самовдосконалення, набуття нових знань для подолання перешкод, зокрема, психологічних бар'єрів, що стоять на шляху до досягнення мети.

Проблему психологічних бар'єрів в контексті реалізації діяльнісного підходу досліджували Л. Виготський [49], А. Леонтьєв [153, 154], Б. Ломов [170, 171], Б. Паригін [218], Р. Шакуров [297]. Неабияке значення надають дослідники видам бар'єрів, розглядаючи їх залежно від їх суті, методів дослідження, природи, способів аналізу: у педагогічній діяльності – А. Маркова [181]; Б. Паригін [218]; при введенні інновацій – А. Пригожин [230] тощо.

Існують різні підходи до визначення психологічних бар'єрів.

Бар'єр розглядається як перешкода, що стає на шляху розвитку людини, пов'язана з загрозою для особистості, викликаючи один з типів тривоги: реалістичний, невротичний або моральний. Подолання тривоги

можливе двома способами – вступити у взаємодію з проблемою і знизити її негативний вплив, або застосувати захист, який полягає в запереченні або усуненні ситуації. Представник гуманістичної концепції особистості А. Маслоу вважає, що внутрішньою перешкодою розвитку особистості може бути «захист Его». Насичене, діяльнісне життя багатьом видається нестерпно важким. Для того, щоб вирішити проблеми із «захистами», насамперед необхідно зрозуміти їхню суть: проти чого вони спрямовані і які механізми їх дії. Далі індивід повинен спробувати звести до мінімуму деформації, створювані «захистами» у власній психіці. Коріння комплексу проблем полягає в тому, що люди бояться змінити своє нецікаве, обмежене, але налагоджене існування, бояться відірватися від усього звичного, втратити контроль над тим, що вони вже мають [185].

Водночас, чимало дослідників розглядають психологічні бар'єри як найважливіші компоненти цілісної структури діяльності суб'єкта, що роблять істотний вплив на його розвиток і становлення.

Р.Х. Шакуров вважає психологічний бар'єр універсальною категорією космічного масштабу «... і постійним атрибутом життя, існуючим всюди, де взаємодіють якісь сили руху, незалежно від їх природи»; вчений також зазначає [297] позитивний вплив перешкод на формування характеру, загартування особистості. Говорячи про роль бар'єрів у соціальному житті, Р.Х. Шакуров відзначає їх стабілізуючу і регулюючу функції у процесі життєдіяльності, причому, суть негативної дії бар'єру полягає в гальмуванні, стримуванні, протидії та блокуванні процесів і явищ.

Розглядаючи психологічні бар'єри як психічні процеси, властивості або навіть стан людини в цілому, що консервують прихований емоційно-інтелектуальний потенціал його активності, Б. Паригін [218] акцентує увагу на тому, що бар'єри сприяють мобілізації внутрішніх резервів соціально-психологічної активності особистості [1, 3].

Відтак, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що професіоналізація особистості в конкретній професії передбачає певну індивідуалізовану траєкторію розвитку відповідно до закономірностей життєвих етапів, рівня професійної ідентифікації, індивідуальних властивостей людини, рівня її професійної мотивації. Перешкоди та труднощі, супроводжуючи професійний розвиток особистості, є бар'єрами, котрі сприяють розвитку творчості та швидкій адаптації до різних змін, що необхідно враховувати при виборі індивідуального стилю професійної кар'єри особистості.

4.2. Потенційні можливості особистості – як фактор розвитку організації та її професійної кар'єри

Основою для формування потенціалу персоналу організації є, насамперед, потенціал працівників, їхні знання, вміння, навички, цінності, компетенції та індивідуальні здатності. Розрізняють безліч категорій, пов'язаних з людським потенціалом: людський потенціал, трудовий потенціал, кадровий потенціал, науковий потенціал, творчий потенціал, інтелектуальний потенціал, підприємницький потенціал, інноваційний потенціал та ін. У процесі розвитку економіки, засобів виробництва і виробничих відносин змінюються вимоги до працівників, зокрема, до їх потенційних здатностей. Важливим критерієм рівня потенціалу персоналу організації вважають ступінь відповідності природних, особистісних, інтелектуальних, професійно-кваліфікаційних характеристик працівників рівню потреб ринкового середовища. Варто наголосити, що коли потенціал персоналу організації успішно реалізовується у процесі діяльності, то він перетворюється на людський капітал. А людський капітал, як відомо, – це суспільна праця, це інвестиції, що забезпечують дохід й ефективне функціонування організації, – саме потенціал персоналу є основою людського капіталу організації. Через розвиток і реалізацію потенціалу

персоналу організації відбувається процес накопичення її людського капіталу. Саме високий рівень потенціалу персоналу організації позитивно впливає на задоволеність працівників, встановлює перспективні орієнтири організаційної поведінки, підвищує рівень компетенцій і мотивації персоналу, що, в свою чергу, зумовлює адаптивність та конкурентоспроможність організації в цілому [253].

Варто зазначити, що в процесі здійснення професійної діяльності працівники, які володіють певним рівнем потенціалу, обмінюються знаннями, навичками, професійним досвідом, здійснюючи певні види професійних дій і функцій в умовах тієї чи іншої організації, інтегруються в колектив, у результаті чого з'являється новий структурний рівень – потенціал персоналу колективу. Потенціал організації не є простою сумою індивідуальних потенціалів працівників, в даному разі діє закон синергії, у зв'язку з чим необхідно виявити елементи і структуру потенціалу персоналу, навчитися встановлювати його рівень, визначати фактори, що впливають на структуру особистісного і професійного потенціалу працівників, розробляти на цій основі підходи до розвитку потенціалу організації.

Вчені наголошують [253, 175, 207], що розвиток потенціалу персоналу організації ґрунтується на відповідній кадровій політиці. Заходи щодо підвищення рівня потенціалу персоналу організації орієнтуються на фактори, що впливають на його рівень. Усі фактори можна поділити на три групи: зовнішні, внутрішні і ті, що характеризують особливості персоналу конкретної організації. Зовнішніми факторами є: рівень економічного розвитку, соціальна політика, стан ринку праці, система освіти, державна кадрова політика тощо. Внутрішні чинники – це матеріально-технічна база підприємства, стиль управління, організаційна культура, умови й організація праці, посадове і кваліфікаційне зростання, мотивація і стимулювання праці, соціальний розвиток та ін. Причому, особливості персоналу організації проявляються у складових потенціалах її працівників, зокрема: природнього,

особистісного, трудового, інтелектуального та інноваційного. Кожен з цих елементів має свої характеристики; так, наприклад, інтелектуальний потенціал характеризується рівнем знань, прагненням і швидкістю оволодіння ними, професійною компетентністю, бажанням обмінюватися знаннями, ідеями та досвідом, критичним складом розуму, сприйнятливістю до нового. При комплексній оцінці потенціалу персоналу організації враховуються характеристики кожного зі складових його елементів. На основі даних характеристик визначаються фактори, що впливають на той чи інший елемент потенціалу персоналу організації. Так, для підвищення інтелектуального потенціалу необхідно:

- залучати і відбирати персонал, що має здібності, знання, талант, а також розвивати ці якості у персоналу;
- розвивати освітню систему організації, заохочувати працівників, які продовжують освіту;
- формувати у працівників прагнення підвищувати рівень знань, компетенцій;
- створити умови для сприйняття нового, збільшити інформаційні потоки;
- формувати вміння збору інформації, її обробки (використовуючи при цьому інформаційні технології) і представлення результатів у прийнятній формі тощо [253, 175, 207].

Крім названих вище факторів, на рівень потенціалу персоналу організації впливають: місія, цілі та завдання організації, саме вони визначають вимоги до персоналу конкретної організації. А також потенціал персоналу організації залежить від напряму і рівня синергетичного ефекту в конкретній організації – іншими словами, умови, створені в організації, підвищують або знижують даний показник в цілому.

Отже, здійснюючи системний аналіз потенційних здатностей і можливостей працівників, керуючи їхнім розвитком, потрібно послідовно

реалізувати взаємопов'язані управлінські види діяльності, утворюючи безперервний процес, що складається з конкретних функцій, технологій, методів, на основі чого виникає можливість чіткіше орієнтувати діяльність на кар'єрний розвиток працівників та на успішність організації.

Основні наукові положення прояву потенційних можливостей особистості щодо її професійної успішності – це, насамперед:

- самоактуалізація (самореалізація) – вища потреба людини;
- люди з високим ступенем самоактуалізації мають реальні життєві досягнення;
- показники психічного здоров'я (повнота, багатство розвитку особистості, її потенціалу та прагнення до гуманістичних цінностей);
- сприйняття інших, автономність, спонтанність, альтруїзм, креативність і самоактуалізація;
- самоактуалізація є запорукою психологічного здоров'я, особистісного розвитку, прагнення особистості самореалізуватися.

До механізмів самореалізації відносяться: самопізнання, здатність до прийняття рішень (особливо в напрямі свого майбутнього), готовність до змін і можливість виявляти альтернативи, тенденції, досліджувати й ефективно використовувати свої ресурси, нести відповідальність за зроблений вибір [253, 24, 81, 107].

Варто наголосити, що кар'єра сучасної особистості, її професійне становлення істотно зумовлені глобалізаційними процесами, інтенсивним розвитком ринкової економіки, сучасними соціальними змінами у суспільстві. професійний розвиток фахівця передбачає індивідуальний спосіб адаптації людини в реальному професійному середовищі і в соціумі. В умовах упровадження інноваційних технологій, інтенсивного розвитку виробництва, зміни вимог до професійних якостей особистості відбуваються радикальні зміни у професійній підготовці фахівців щодо компетентнісної підготовки, причому, істотні зміни ринку продукції і послуг вимагають від

особистості активної взаємодії з навколишнім світом, безперервного самовдосконалення, набуття нових знань для подолання перешкод, що стоять на шляху до досягнення мети, та здійснення кар'єри.

На нашу думку, розглядаючи процес кар'єрного розвитку особистості як варіативний процес, важливим для кар'єри є забезпечення на всіх етапах професійного розвитку конкурентоздатності фахівця, який повинен мати адекватне та динамічно-позитивне ставлення до обраної професії, відповідний рівень сформованості особистісної відповідальності за власну кар'єру, усвідомлене ставлення до потреби професійного саморозвитку та системного оволодіння додатковими знаннями й уміннями відповідно до потреб сучасного ринку праці.

У житті молодшої людини є три основних взаємопов'язаних складових діяльнісного простору: особистість, діяльність і спілкування. Ці три складові простору не повторюються, не дублюють одна одну – вони взаємодіють. При цьому кожна з них на різних етапах життя стає то передумовою, то засобом, а то результатом розвитку особистості. Основні наукові положення прояву потенційних можливостей особистості щодо її професійної успішності, це, насамперед, самореалізація – вища потреба людини.

Відтак, самореалізація є запорукою особистісного розвитку, прагнення особистості до самореалізації. Люди з високим ступенем самореалізації мають реальні життєві досягнення це, насамперед, повнота, розвитку особистості, її потенціалу щодо опанування та реалізації гуманістичних цінностей, таких, як: сприйняття інших, автономність, альтруїзм, толерантність, креативність, самореалізація тощо. До механізмів самореалізації відносяться: самопізнання, здатність до прийняття рішень (особливо в напрямі власного професійного майбутнього), готовність до змін, можливість виділяти альтернативи, тенденції, досліджувати й ефективно використовувати свої ресурси, бути відповідальним за зроблений вибір. По мірі дорослішання людини розвиток особистості здебільшого зумовлений

потенційними можливостями особистості. Формуються процеси самопізнання, проектуються засади професійного вибору, формується окреслюється власний світогляд та власне бачення свого кар'єрного розвитку [39, 78, 107].

Однак, треба враховувати: якщо має місце низький рівень самосвідомості щодо сформованості цих механізмів, то це може призвести до того, що молода людина залишається об'єктом виховання і зовнішніх впливів, будучи нездатною перетворитися на суб'єкт власного життя, людиною, яка не може зробити самостійного особистісного та професійного вибору.

Вищеозначене підкреслює важливість аналізу потенційних можливостей особистості, її системи уявлень про саму себе, усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних та професійних здатностей, результатів самооцінки, адекватного сприйняття зовнішніх факторів, зокрема, ринкових умов професійної діяльності, які зумовлюють нові вимоги до професійної підготовки особистості щодо її здатності адаптуватися до мінливих умов діяльності; відповідний рівень самосвідомості створюють оптимальні умови для кар'єрного розвитку особистості.

Вчені наголошують, що самосвідомість особистості – це усвідомлення себе в кожному з трьох просторів життєдіяльності: в системі своєї діяльності, у системі спілкування і в системі власної особистості. У загальному вигляді самосвідомість і є визначенням свого способу життя. Самосвідомість має трирівневу структуру: когнітивний компонент, основу якого складає процес самопізнання, афективний компонент, в основі якого лежить самоствавлення, і поведінковий компонент, який характеризується процесом саморегуляції.

Перший з них – це життя, яке не виходить за межі безпосередніх зв'язків, у яких живе людина. За цих умов людина знаходиться всередині самого життя: всяке її ставлення – це ставлення до окремих явищ життя, а не до життя в цілому. Другий спосіб існування виводить людину за межі

існування, вона пов'язана з появою ціннісно-смыслового визначення життя. Положення С. Рубінштейна про два способи життя послужило основою для побудови психологами двох моделей професійного майбутнього людини: моделі адаптивної поведінки та моделі професійного розвитку. При адаптивній поведінці в самосвідомості людини домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання запропонованих вимог, правил і норм. Маються на увазі процеси самоприспосовування, а також процеси підпорядкування вихідних інтересів фахівця вимогам середовища. У діяльності такий фахівець, як правило, керується принципом економії сил і користується, в основному, напрацьованими алгоритмами вирішення професійних завдань, проблем, ситуацій, перетвореними на штампи, шаблони, стереотипи. Специфіка професійної самосвідомості в моделі адаптивної поведінки зумовлена різноманітними ситуаціями, які вимагають від людини розвинутого вміння «вписатися», скоординувати свою автономну дію до дій інших людей. У моделі професійного розвитку людина характеризується здатністю вийти за межі безперервного потоку повсякденної практики і побачити свою працю в цілому. Цей прорив дає їй можливість стати господарем становища, повноправним автором, здатним проектувати своє сьогодні і майбутнє. Це уможливорює внутрішньо сприймати, усвідомлювати й оцінювати труднощі – протиріччя різних сторін професійної праці, самостійно і конструктивно вирішувати їх у відповідності зі своїми ціннісними орієнтаціями, розглядати будь-яку проблему як стимул подальшого розвитку, як спосіб подолання власних меж функціонування [262].

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки:

– кар'єрний розвиток істотно зумовлений потенційними можливостями людини щодо сформованості активної життєвої та професійної позиції особистості із врахуванням її власних потреб й інтересів соціального та професійного середовища;

– професійний розвиток найбільш активно проявляється в юнацькому віці, на етапі професійного навчання та підготовки до праці, а також на етапі входження в професію. Недостатня увага до актуалізації потенційних можливостей особистості призводить до вираженої статичності образу «Я», ослабленню сензитивності в розвитку професійно-особистісного потенціалу людини на пізніших етапах оволодіння професією;

– розвиток потенційних можливостей людини має передбачати відповідний рівень сформованості професійної самосвідомості та професійного «Я–образу», володіючи активністю, вимогливістю, мобільністю і потребою максимального самоствердження, бажанням повністю реалізувати себе та розкрити свій творчий потенціал у тій чи іншій галузі діяльності;

– формування професійної самосвідомості людини є рушійною силою актуалізації її потенційних можливостей у реалізації власного особистісного і професійного потенціалу;

– процес формування професійної самосвідомості передбачає постійну зміну і поглиблення «Я – образів» майбутнього суб'єкта професійної діяльності в контексті ринкових вимог, потреб та уявлень;

– сформованість образів «Я – реальний фахівець» та «Я – ідеальний фахівець» зумовлюється повнотою усвідомлення і сприйняття професійно значущих знань і вмінь, а також вимог, що пред'являються професією до особистості фахівця;

– вирішальним елементом професійного розвитку людини є можливість і необхідність зробити вибір, а значить, відчувати свободу вибору – з одного боку, і свою відповідальність – з іншого;

– усвідомлення людиною своїх потенційних можливостей, перспектив особистісного і професійного зростання спонукають її до постійного пошуку (творчість у професійних діях, можливість професійного вибору);

– розвиток кар'єри є ефективним за умови творчого підходу до здійснення професійної діяльності, що, в свою чергу, вимагає вміння самостійно проектувати цілі і завдання. домогтися їх досягнення, що часто може йти в розріз із загальноприйнятими поглядами.

На думку більшості дослідників, найважливішою передумовою й умовою формування самосвідомості є самопізнання. У процесі самоаналізу реалізується потреба розібратися в собі, в особливостях відповідності або невідповідності вимогам професії. Результатом професійного самопізнання виступає сформована сукупність «Я –образів» майбутнього суб'єкта праці, система уявлень особистості про себе як про працівника, фахівця, професіонала, а також про свій майбутній професійний розвиток і самовдосконалення. Самоаналіз як засіб самосвідомості сприяє особистісному і професійному саморозвитку та самовдосконаленню. Усвідомлення своїх здібностей є невід'ємним компонентом професійного становлення [1,2].

Принадгдно зазначимо, що С. Богомаз [31] під самоаналізом розуміє психологічний процес виявлення професійно значущих особливостей власної особистості, а також процес пояснення і виправдання якості та результату своєї праці, поведінки і способу життя. «Образ себе, пізнання себе, своїх можливостей, об'єктивне оцінювання свого «можу» і «не можу» – є результатом самоаналізу як процесу самосвідомості» [31]. Рівень розвитку самоаналізу автор визначає через розвиток основних його компонентів: знань про професію і про себе. Високий рівень самоаналізу забезпечується, коли обидва показники, які його характеризують, є однаково високорозвиненими та розгорнутими щодо обґрунтування вибору професії. Середньому рівню відповідає вибір одного з показників та окремі алгоритми обґрунтування вибору професії. При слабкому рівні самоаналізу має місце відсутність одного з показників та відсутність обґрунтування вибору професії, що пояснюється низьким рівнем розвитку самопізнання.

Вчені наголошують, що успішність фахівця зумовлена сукупністю спеціальних, загально-спеціальних, загальнопрофесійних, загальноосвітніх знань і вмінь, а також відповідністю особистості вимогам до психічних, психофізіологічних, соціально-психологічних якостей майбутніх робітників і фахівців [67, 68].

Отже, в умовах жорсткої конкуренції забезпечення готовності фахівців до ефективної професійної діяльності стає надважливим завданням професійної освіти. Важливим в нестабільних умовах економіки, виробництва, засобів і умов праці є забезпечення кар'єрного консультування особистості з урахуванням розвитку її особистісного і професійного потенціалу на всіх етапах професійного становлення особистості. Однією з умов формування професійної самосвідомості, на наш погляд, є розуміння майбутніми фахівцями психологічного сенсу професійно значущих властивостей особистості працівника, що включають психічні, психофізичні і соціально-психологічні властивості. Сформованість чітких уявлень про психологічну складову особистості фахівця, реалізацію його здатностей під кутом зору особливостей умов професійної діяльності в сучасних умовах праці, усвідомлене сприйняття потреби системного удосконалення компетентнісної підготовки сприяють забезпеченню конкурентоздатності фахівця, активному професійному становленню та ефективному кар'єрному розвитку його.

Нижче подаємо окремі фрагменти самооцінювання особистісного і професійного потенціалу майбутніх фахівців виробництва та сфери послуг щодо розвитку власної кар'єри на прикладі професійно-технічних навчальних закладів.

На запитання анкети «Чи знайомі Ви з вимогами і потребами сучасного ринку праці?» з вибраних варіантів відповіді (обізнаний, частково обізнаний, недостатньо обізнаний, необізнаний) у відповідях 56,9% респондентів зазначили, що вони не обізнані з цим питанням, 30,8% респондентів

вказали, що вони недостатньо обізнані, і тільки 12,3% респондентів відповіли, що вони обізнані з вимогами ринку праці (рис. 1).

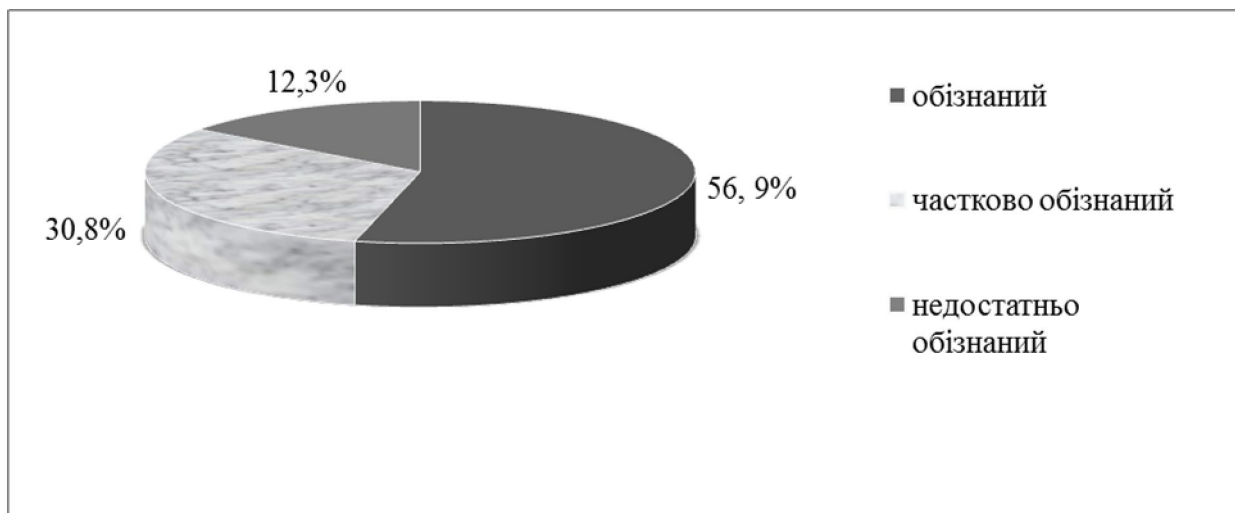


Рис. 1. Рівень обізнаності респондентів – майбутніх фахівців із вимогами сучасного ринку праці

На запитання «Які Ваші мотиви щодо професійного вибору?» (за порадою близьких, без усвідомлення власної професійної придатності) здійснили професійний вибір 32,6 % респондентів, виявивши зацікавленість професією; без усвідомлення специфіки праці в даній галузі діяльності – виявили 56,7 % респондентів. Професійний вибір здійснили з огляду на те, що навчальний заклад знаходиться за місцем проживання – 7,5 % респондентів; випадково, без будь-яких підстав професійний вибір здійснили 3,2 % респондентів (рис.2).

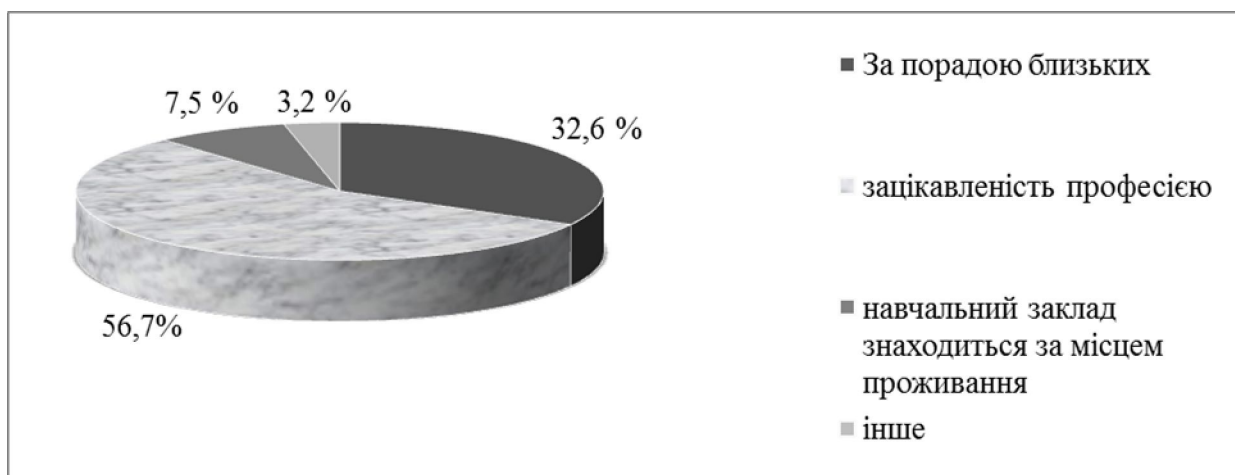


Рис. 2. Мотиви щодо професійного вибору майбутніх фахівців

Одержані результати засвідчують необхідність дослідження психолого-педагогічних умов формування компетенцій щодо професійного вибору, усвідомлення потреби власного професійного саморозвитку з урахуванням особливостей і потреб професійної діяльності на сучасному ринку продукції та послуг.

На запитання «Чи усвідомлюєте Ви значення результатів власної праці у забезпеченні ефективності професійної діяльності того чи іншого виробничого підрозділу та власної кар'єри?», «так» дали відповідь 22,9% респондентів. «Не повною мірою» усвідомлюють, вважаючи, що найбільш важливим є технічне оснащення виробництва, а не професіоналізм працівників, – 66,4% респондентів; 10,7% респондентів переконані, що результати професійної діяльності та власної кар'єри більшою мірою залежать від створення з боку організації відповідних умов праці (рис.3).

На основі проведеного аналізу можна стверджувати, що переважна більшість респондентів недостатньою мірою усвідомлює у ціннісному відношенні роль результатів своєї праці як чинника ефективності професійної діяльності закладу праці та ефективності власного професійного розвитку.

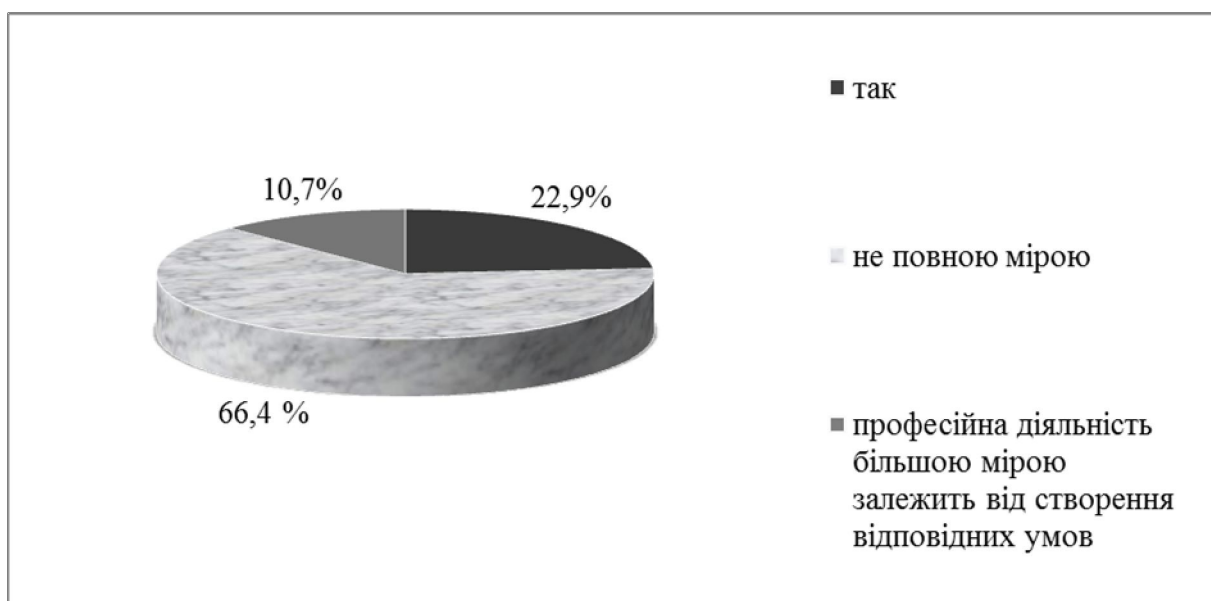


Рис. 3. Усвідомлення респондентами значення результатів власної праці у забезпеченні ефективності професійної діяльності

На запитання «Чи готові Ви до професійної діяльності в реальних умовах праці за умови системного опанування додатковими професійними діями і функціями в межах замкнутого технологічного циклу закладу праці?». Відповідь «так» дали 18,1% респондентів, «не повною мірою готові» – зазначили 69,5% респондентів (на рівні здійснення замкнутого технологічного процесу), 12,4% респондентів готові до професійної діяльності в реальних умовах праці «частково» – на рівні здійснення окремих професійних дій і функцій (рис.4.).

Результати досліджень свідчать про низький рівень готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності в реальних умовах праці з опануванням додатковими професійними діями і функціями в межах замкнутого технологічного циклу виробництва продукції або в межах технологічного циклу надання тих чи інших послуг.

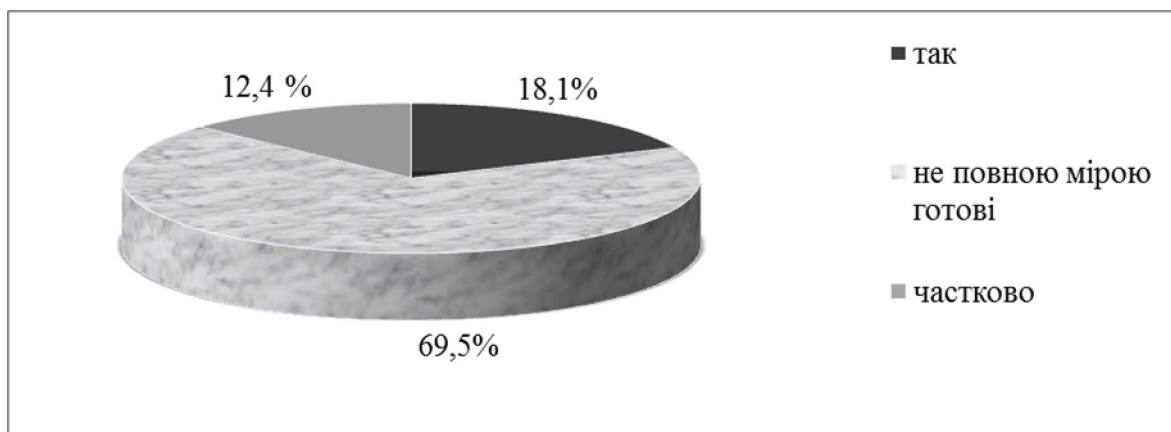


Рис. 4. Готовність майбутніх фахівців до реальних умов діяльності з опанування додатковими професійними функціями і діями

Опитування респондентів дало змогу встановити, що: 83% – готові до професійної діяльності за обраним фахом, причому, з них 68% хотіли би працювати за кордоном, майже 15% – планують відкрити власну справу, а 17% не впевнені, що будуть працювати за фахом

Відтак, отримані результати досліджень підтверджують необхідність надання психолого-педагогічної допомоги щодо визначення шляхів

індивідуальної кар'єри. Метою відповідного супроводу має бути розробка психолого-педагогічних порад щодо формування відповідних особистісних компетенцій у виборі шляхів індивідуального кар'єрного зростання, розвитку індивідуальних професійних здатностей на засадах обґрунтування ефективної стратегії адаптації на ринку праці з урахуванням професійної спрямованості і самореалізації особистості в оволодінні системою професійних знань, умінь і навичок. Сукупність психолого-педагогічних умов щодо кар'єрного розвитку особистості передбачає, насамперед, розвиток самопізнання майбутніми фахівцями професійних, особистісних якостей і аналіз сучасних вимог, що пред'являються професією до фахівця; формування уявлень про зміст професії і про себе як її представника; усвідомлення необхідності формування відповідного рівня компетентнісної підготовки для того чи іншого виду професійної діяльності, формування відповідної системи професійно-орієнтованих цілей і мотивів.

4.3. Вибір індивідуального стилю професійної кар'єри особистості

Феномен індивідуального стилю професійної кар'єри особистості є психологічним і педагогічним явищем, яке включає етапи цілепокладання, переживання, осмислення «Я-реального», саморефлексії, створення відносин, моделювання дій по досягненню гармонії «внутрішнього Я» і «Я-професіонал». Концепція індивідуального стилю діяльності, розроблена Е. Климовим і В. Мерлін [113, 188], реалізовує розуміння стилю як певної психологічної системи, за умови його зв'язку з конкретними індивідуальними особливостями людини. Стиль зумовлений психологічно (психофізіологічно), але він не фатально детермінований індивідуальністю суб'єкта, а формується як «інтегральний ефект взаємодії суб'єкта й об'єкта». Стиль може змінюватися при зміні умов діяльності. Формування і розвиток стилю пов'язані з формуванням і розвитком індивідуальних особливостей суб'єктів та об'єктів. Залежно від об'єктивних вимог діяльності, одні й ті ж

властивості особистості виражаються в різних стилях. Структура індивідуального стилю діяльності, за Е. Климовим, містить «ядро», котре спонтанно формує компоненти стилю, одні з них сприяють успішності адаптації до вимог і успішності діяльності (А), інші перешкоджають (Б); і «добудову» – свідомо формовані компоненти, які, з одного боку, посилюють первинні позитивні ланки адаптації (В), а з іншого – компенсуючі первинні неефективні ланки (Г). Суть стилю як психологічної системи, на думку вченого варто розглядати як багаторівневу систему, що допускає складні взаємні відносини окремих компонентів і блоків системи А–Б–В–Г. На думку Е. Климова індивідуальний стиль діяльності, у вузькому сенсі слова, зумовлений типологічними особливостями стійкої системи способів діяльності, яка формується в людини, котра прагне до найкращого здійснення даної діяльності; в широкому сенсі – це індивідуально своєрідна система психологічних засобів, до яких свідомо чи несвідомо долучається людина з метою найкращого зрівноваження своєї типологічно зумовленої індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності [113].

Аналіз психологічних досліджень щодо формування індивідуального стилю діяльності особистості [83, 113, 117, 118, 188] дає змогу окреслити такі базові положення:

- необхідно як вихідний результат окреслити не індивідуальну, абстраговану, виокремлену із загального, а спільну діяльність людей для подальшого її вивчення. Відповідним ключем до розуміння стилю є взаємодія людей, узгодження їхніх індивідуальностей, активності, стилів тощо. Іншими словами, індивідуальний стиль діяльності – це багатоярусна система адаптації, і не – очевидно, що вона є адекватною та ефективною на кожному рівні її відносин та на рівні з іншими системами;

- вимагає визнання і очевидної варіативності умов і завдань більшості видів професійної діяльності;

- «успішність» і «ефективність» діяльності повинні отримати адекватне відображення в плануванні (близької і далекої перспективи відрізків часу) аж до професійної кар'єри в цілому;

- важливою є еволюція стилю в гармонії з біологічною, психологічною та соціальною еволюцією людини в період зрілості;

- узгодження індивідуального стилю діяльності особистості й індивідуальності всіх взаємодіючих партнерів.

Зазначимо, що наявність у людини свого стилю завжди свідчить про її суб'єктивну позицію у виборі способів реалізації дій, операцій, прийомів щодо пристосування до об'єктивно заданої структури професійної діяльності за умови максимального розкриття своєї індивідуальності.

Фахівців з індивідуальним стилем відрізняє:

- особиста екзистенціальна позиція, самоідентифікація, здатність творити власну кар'єру;

- високий рівень компетентності, здатність творити власне «Я-професійне» на засадах своєрідного індивідуального стилю професійної діяльності;

- відкритість на інновації, володіння сучасними технологіями;

- висока мотивація до діяльності на засадах ціннісних орієнтирів і рефлексії;

- активність і самостійність у сприйнятті професійної дійсності, здатність адаптуватися до її змін, комунікативність, здатність до співпраці, відкритість і толерантність, здатність знаходити оптимальні шляхи професійного спілкування;

- високий ступінь автономності у здійсненні професійних дій і прийнятті професійних рішень, здатність до професійного самовизначення, самоактуалізації особистісного і професійного потенціалу в розвитку кар'єри;

– творчість і креативність у визначенні шляхів розвитку власної кар'єри.

Формування індивідуального стилю професійної кар'єри базується на складних психологічних процесах щодо пристосування особистості до особливостей того чи іншого виду професійної діяльності в умовах ринкового середовища, ефективного використання особистісного і професійного потенціалу у розв'язанні складних професійних завдань і проблем. Для вивчення особливостей індивідуальності людини застосовують спеціальні психодіагностичні обстеження.

На нашу думку, психодіагностичні обстеження є необхідними на етапі самооцінювання особистості в окресленні шляхів власного кар'єрного розвитку.

Досліджуючи проблему формування індивідуального стилю професійної кар'єри сучасної особистості в умовах ринкового середовища, ми виходили з того, що головними умовами успішної самореалізації особистості є ефективна взаємодія людини і професійного середовища, її адекватна реакція на соціально-економічні зміни у тій чи іншій галузі діяльності; наявність відповідної системи ціннісно-мотиваційних та смислових орієнтирів особистості щодо ефективної діяльності в умовах ринку; креативний тип мислення; професійна компетентність; професійна активність та спрямованість підготовки на формування пошукової домінанти майбутнього фахівця в контексті виконання завдань професійної діяльності, здатності до рефлексії, самореалізації і системного самовдосконалення щодо оволодіння додатковими знаннями, уміннями і компетенціями.

Ми вважаємо, що індивідуальний стиль професійної кар'єри сучасної особистості має орієнтуватися на адекватне сприйняття умов ринкового середовища, формування індивідуального «Я-професійне», здатність до творчого, креативного вирішення складних професійних проблем і ситуацій, особистісну відповідальність за результати власної праці, гармонійне

поєднання особистісної і професійної системи ціннісно-мотиваційних і смислових орієнтирів. Формування індивідуального стилю професійної кар'єри сучасної особистості – це, наперед, розвиток професійної індивідуальності, активної професійної позиції на засадах творчого, креативного мислення і самоідентифікації в обраній галузі діяльності. Успішність цих процесів передбачає використання методів активної самореалізації у здійсненні професійних дій і функцій на закономірностях і принципах поєднання ціннісно-мотиваційних і смислових орієнтирів, безперервності в удосконаленні компетентнісної підготовки.

Існує кілька підходів до формування індивідуального стилю професійної кар'єри особистості. Так, Т. Базаров [285] виділяє «особистісний» підхід, який передбачає зв'язок ефективності діяльності та індивідуальних особливостей суб'єкта; «біхевіористичний», що спрямований на встановлення взаємозв'язку ефективності діяльності та поведінки її учасників; «системний» – базується на вивченні особливостей цілісності управління з урахуванням особливостей керівника та підлеглих.

Вчені розрізняють [110] три способи пояснення психологічного змісту стилю:

- 1) стилі формуються на засадах інтегральної індивідуальності;
- 2) із сукупності психологічних умов суб'єкта («синтетичні теорії лідерства»);
- 3) із сукупності соціально-психологічних умов діяльності.

А. Аллахвердян [10] акцентує увагу на багатомірному – функціональному підході, відповідно до якого стиль розуміється як міжособистісна взаємодія в системі відносин «керівник - підлеглий (група)» та на програмно-рольовому підході, де стиль розглядається як «набір взаємно – орієнтованих рольових функцій». Кричевський Л.Р. [140, 141] найбільш перспективними вважає багатofункціональні моделі управління.

Аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що у формуванні індивідуального стилю розвитку професійної кар'єри особистості стійкі елементи стилю пов'язують з індивідуальними особливостями людини. Проте частіше виділяють комплекс умов, які визначають прояви стилю: індивідуальні особливості працівників та їх взаємини; складність завдань, орієнтацію і мотивацію колективу.

Формування індивідуального стилю розвитку професійної кар'єри відбувається на засадах:

- ґрунтового аналізу обраної професійної діяльності;
- адаптації до ринкових умов діяльності;
- окреслення прогностичних цілей і мотивів, а також стратегії і способів їх досягнення;
- формування індивідуального професійного стилю діяльності;
- професійної співпраці та професійного спілкування;
- використання інноваційного професійного досвіду;
- творчого, креативного підходу до розв'язання реальних завдань діяльності.

Принципи індивідуальної кар'єрної стратегії [268]:

Принцип безперервності. Жодна з досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або бути причиною зупинки кар'єри. Відповідність займаному статусу має підтверджуватися процесом його освоєння і реалізацією соціальних або службових чи професійних очікувань або вимог.

Принцип осмисленості. Будь-яка кар'єрна дія має бути доцільною, здійснюватися в сумісних із цілями індивідуальними і загальними діями. Знання загальних цілей і особливостей руху забезпечує оптимальність вибору маршруту і тактики його проходження. Вибір мети передбачає результат, який можна передбачити, порівняти з досягненнями конкурентів і використати як вихідний.

Принцип пропорційності. Швидкість кар'єрного зростання підтримується відповідно до загального руху. Кар'єрне сходження командою, зазвичай, надійніше.

Принцип маневреності. Прямолінійний рух можливий тільки на вільному від інших рухів «полігоні». Таких умов у кар'єрі не буває. Є безліч способів кар'єрного маневру. Їх перебування, поєднання і вміле використання у конкретному місці і часі відноситься до сфери кар'єрного мистецтва.

Принцип економічності. На конкретному полі завжди виграє спосіб діяльності, котрий передбачає найменшу витрату ресурсів. Продуктивність підвищується шляхом покращання майстерності, об'єднанням зусиль, підвищеною зацікавленістю, натхненням працівників.

Принцип помітності. Людина в житті та праці, здійснивши професійну діяльність на вищеназваних принципах, рано чи пізно буде поміченою. Але краще раніше. Якщо результатом можна пишатися, його необхідно представляти, і користуватися для цього будь-якою можливістю.

Відтак, суть індивідуальної кар'єри передбачає загальну послідовність реалізації етапів розвитку людини в основних сферах життя. При цьому кар'єра враховує динаміку соціально-економічного становища, статусно-рольові та індивідуальні психологічні характеристики і форми соціальної активності особистості. У вузькому розумінні, поняття індивідуальної кар'єри пов'язують з динамікою активності особистості у конкретній сфері професійної діяльності.

Д. Гоулмен [61] вважає, що наразі значно зросли вимоги до рівня культури праці фахівців. Разом з високим рівнем компетенцій, набуває вагомого значення «емоційний інтелект». На думку вченого, емоційні здібності можуть бути виражені через:

- усвідомлення власного емоційного стану (що я відчуваю);
- управління своїм емоційним станом;

- внутрішню позитивну мотивацію (оптимізм);
- здатність контролювати емоційний імпульс;
- відчуття іншої людини (емпатія);
- уміння спілкуватися з людьми.

Вагоме значення у формуванні індивідуального стилю розвитку професійної кар'єри сучасної особистості набуває поняття «імідж». Він розглядається як соціально-бажаний образ щодо володіння людиною високими професійними якостями і привабливими особистими якостями. Сучасне поняття іміджу включає в себе здатність презентуватися в контексті здійснення того чи іншого виду діяльності. Такий підхід базується на здатності людини на першому етапі сприйняття іншої особистості оцінювати її переважно за стилем і зовнішністю.

Однак, імідж виокремлює деякі ціннісні характеристики людини, виражаючи загальні явні й приховані потреби оточуючих, способи привабливості особистості для аудиторії.

Принадно зауважимо, що імідж несе певне повідомлення оточуючим про особистість, впливаючи на сам суб'єкт та на формування стійкого уявлення про унікальність особистості. Важливе значення має також зовнішній вигляд, який не тільки відображає зовнішні дані, характер, темперамент та інші психологічні особливості, але й досить виразно окреслює соціальну і професійну позицію суб'єкта.

Аналіз літературних джерел дає можливість запропонувати наступну структуру іміджу [111, 146, 300]:

1. Дзеркальний імідж особистості – уявлення людей щодо особистісних характеристик даної людини, якими, на їхню думку, вона володіє.

2. Імідж цільової аудиторії – уявлення особистості про стиль життя, суспільний статус і деякі особистісні характеристики цільової аудиторії.

3. Внутрішній імідж особистості – уявлення людини про себе. Самоімідж впливає з минулого досвіду і відображає нинішній стан

самоповаги. Основними детермінантами внутрішнього іміджу є психологічна культура, установки, ціннісні орієнтації, психологічні характеристики особистості.

4. Візуальний імідж – уявлення про особистість, підставою яким є зорові відчуття, що фіксують інформацію, отриману через візуальний канал.

5. Аудіальний імідж – уявлення про особистість, підставою яким є слухові відчуття, що фіксують інформацію, отриману через аудіальний канал.

6. Кінестетичний імідж – уявлення про особистість, підставою яким є дотикові відчуття, що фіксують інформацію, отриману через кінестетичний канал.

7. Нюховий імідж – уявлення про особистість, підставою яким є нюхові відчуття, що фіксують інформацію, отриману через нюховий канал.

Зазначимо, що професійний імідж успішної особистості – це збірний, узагальнений образ, що розкриває найхарактерніші її риси. Вважається: для того щоб, мати успіх у виконанні своєї професійної ролі, потрібно обов'язково відповідати цій ролі зовні, мати переконливий імідж.

Важливим у формуванні індивідуального іміджу сучасної особистості щодо розвитку професійної кар'єри є: цілісність сприйняття власного образу; адекватна самооцінка; знання особливостей своїх психологічних характеристик, їх відповідності умовам обраної професії.

Варто наголосити, що формування індивідуального іміджу сучасної особистості щодо розвитку професійної кар'єри має враховувати також психологічний тип особистості, зокрема, її «сильні» сторони індивідуальності, котрі можуть компенсувати «слабкі» сторони людини. Більше того, часто одна і та ж психологічна якість, як правило, має подвійну функціональну природу щодо її значення та продуктивності: а саме: в одних професійних ситуаціях одна і та ж якість виступає як «сильною», а в інших – як «слабкою». Наприклад, висока стресостійкість, необхідна в багатьох

стресогенних професіях, може виявитися «слабкою» якістю у спілкуванні, оскільки люди, здатні зберігати самовладання в екстремальних ситуаціях, часто проявляють низьку емоційну чутливість в комунікативних контактах, можуть неусвідомлено й неціленаправлено образити, вразити співрозмовника. І навпаки, тонкі й чутливі люди, неефективні в стресових і напружених ситуаціях, як правило, виявляють високий рівень розвитку інтуїції у складних комунікативних ситуаціях, в умовах інформаційної невизначеності і протиріч. Крім того, такі люди здатні на ефективну емоційну підтримку, так необхідну в умовах професійного стресу. Треба враховувати, що «чисті» психологічні типи мають місце тільки в теоретичних концепціях у вигляді моделей. У реальних умовах, як правило, зустрічаються «змішані» психологічні типи, в яких можуть проявлятися в більш-менш вираженій формі риси і властивості як одного типу, так і іншого. Більше того, в різних ситуаціях людина схильна проявляти себе протилежним чином. Відомий, наприклад, «комплекс генерала», що позначає феномен, при якому владний і директивний керівник, якому жоден з підлеглих не може сказати слова проти його думки, в сімейних умовах стає, навпаки, слухняним чоловіком, повністю віддає «кермо влади» своїй владній і енергійній дружині.

У різних професійних сферах успіх і високу ефективність мають люди з рівними індивідуально-психологічними особливостями. Тому із самопочатку психо-діагностичного обстеження необхідно визначити професійну спрямованість людини: до якої професійної діяльності вона проявляє інтереси.

Варто зазначити, що ступінь відкритості людини при відповідях на запитання тестів, пропонованих у процесі психодіагностичного обстеження, у свою чергу, залежить від його довіри та відношення до психолога, який проводить діагностику. Якщо між обстежуваним і діагностом встановився оптимальний психологічний контакт, результати діагностики можуть бути

адекватними особливостям і структурі індивідуальності обстежуваного. У разі, якщо останній в чомусь не довіряє психологу, або з тих чи інших причин психолог не зміг встановити позитивну атмосферу в процесі тестування, людина може проявити психологічний захист, і результати обстеження будуть істотно спотворені. Точність і прогностичність психодіагностичної інформації залежить також від таких факторів: яка ступінь відкритості людини в ході тестування, знання нею своїх особливостей, ступінь усвідомлення власних психологічних захистів і установок, функціонального стану і настрою, бажання або небажання тестуватися. Варто враховувати і той факт, що одним з провідних факторів внутрішнього розвитку людини і, як наслідок цього розвитку – змін результатів психодіагностичної оцінки – є фактор вольової саморегуляції. Так, при психологічному тестуванні можуть бути виявлені ті чи інші недоліки або «слабкі», якості індивідуальності, але за рахунок власних активних зусиль і волі людина здатна їх подолати і досягти високих результатів у професійній діяльності. Результати психодіагностичного обстеження не слід сприймати однозначно. Психодіагностичні результати є відображенням і фіксацією конкретних особливостей індивідуальності людини, які можуть як сприяти професійній успішності, так і перешкоджати ефективній поведінці. Однак, в тому й іншому разі психологічна цінність і соціальна і професійна індивідуальність людини не знижується [132, 133, 150].

М. Кілошенко [111] наголошує на тому, що імідж – це не просто «соціальне Я» людини, це позитивний, емоційно забарвлений, стійкий образ особистості, створений для досягнення певних цілей, які зформувалися у свідомості людей. Імідж часто розглядають як абстрактний, «відчужений» від особистості-носія образ, який включає в себе реальні та ідеальні риси, проєкцію властивостей, притаманних іншим. Імідж поліфонічний, багатосаровий: він вбирає в себе безліч характеристик суб'єкта,

намагаючись саме через них продемонструвати індивідуальність особистості. У структурі іміджу виділяється одна або кілька рис, що складають його основу, це так звані іміджеві константи. І якщо вони не відповідають сформованим в тій чи іншій культурі й епосі стандартам: «краса», «надійність», «добродіяння», «загальна позитивність образу» –тощо, то мають бути скоректовані під необхідний стандарт і лише після цього публічно пред'явлені суспільству.

Наразі існують різні методики створення нового іміджу, наприклад, методика самоіміджу [111, 146], яка передбачає опанування технології самоіміджу, тобто самостійного формування іміджу відповідно до соціальної або професійної ролі, пропонуючи п'ять взаємопов'язаних етапів формування іміджу:

- перший етап – вивчення своїх індивідуально-психологічних особливостей;
- другий етап – вивчення власних фізичних даних;
- третій етап – визначення важливих особистісно-ділових якостей, необхідних для виконання ролі (зокрема, професійної);
- четвертий етап – індивідуальний підбір засобів і атрибутів іміджу з урахуванням отриманих знань в результаті проходження попередніх етапів;
- п'ятий етап – перевірка іміджу в реальних умовах.

На тренінгу учасники аналізують себе і свої можливості, знаходять точку опори у власній унікальності. У процесі тренінгу акцентується увага на важливій ідеї – побачити себе у фарбах, формах, фактурах тощо й отримати підтримку. Після ретельного самоаналізу учасник семінару разом з тренером здійснюють пошук оптимального шляху: як представити себе в найкращому вигляді для успіху в кар'єрі, включаючи матеріальні та нематеріальні аспекти. Вивчається колір, стиль, крій і якість одягу, який надає авторитетного і чарівного вигляду. Формулюються рекомендації, як підтримувати себе в хорошій фізичній формі. Здобуті на тренінгу вміння

використовувати свою унікальність дають змогу людині відчувати внутрішній комфорт при вибудовуванні іміджу, що відповідає тій чи іншій соціальній ролі, допомагає вибрати свій стиль в одязі, в аксесуарах, у поведінці та інших атрибутах іміджу. У результаті, кожен з учасників формує відповідний імідж, що є і важливим психокорекційним фактором. Учасники стають більш впевненими, активно комунікабельними. Отримані знання залишаються інформаційним банком для вибудовування позитивних відносин у різних соціальних і професійних середовищах, дають змогу висвічувати свої особистісно-ділові якості і штучно затінювати недоліки, знаходити психологічну впевненість у спілкуванні та успішність у подальшій професійній діяльності [111].

Зазначимо, що успіх починається з дії. Іноді з настільки простої, що згодом, досягнувши немислимих кар'єрних висот, людина навіть не згадає про цю дію і не вважатиме її відправною точкою у своїй кар'єрі. Складність у тому, що професійний успіх виростає саме з цієї дії, і ніхто, крім вас, здійснювати її не буде. Дія дає поштовх ланцюгУ подальших подій, в той час, як бездіяльність і пасивне очікування бажаного результату не принесуть, ніхто не розгледить таланту і здібностей в пасивному суб'єкті, поведінка якого нічим не показує його здібностей та здатності до успішної кар'єри.

Відтак, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що формування індивідуального стилю розвитку професійної кар'єри особистості пов'язують, насамперед, з індивідуальними особливостями людини. Істотним є професійний імідж особистості, який розглядається як збірний, узагальнений образ характерних особистісних рис. Формування іміджу сучасної особистості щодо індивідуального розвитку професійної кар'єри має здійснюватися на засадах цілісності сприйняття власного образу; адекватної самооцінки; врахування особливостей власних психологічних характеристик, їх відповідності умовам професійної діяльності.

4.4. Форми психолого-педагогічної підтримки особистості у розвитку професійної кар'єри

Розробка форм психолого-педагогічної підтримки особистості у розвитку професійної кар'єри має базуватися на кар'єрограмах працівників щодо їх посадового просування за умови розвитку професійних та особистісних компетенцій. Кар'єрне зростання визначають в контексті рівня оволодіння конкретними знаннями і вміннями щодо якісної і відповідальної діяльності. Ці рівні можна описати як діапазон компетентності. Для кожної зони компетентності потрібно визначити також і досвід та загальний рівень компетентнісної підготовки. На цих засадах створюється карта кар'єри, котра включає «цільові точки» працівника щодо кар'єрного розвитку.

Зазначимо, що розвиток професійної кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідум, а суб'єктивне – це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини є її уявлення про свою особистість – так звана професійна «Я-концепція», яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних вирішеннях. Професійні переваги і тип кар'єри є досить значущими в дослідженні професійної конкурентоздатності спеціаліста.

Помітним явищем у вивченні кар'єри стали наукові праці В. Романова. У них розкриваються концептуальні основи кар'єри і кар'єрної стратегії; аналізується стан і стратегічні орієнтири кар'єрного розвитку; досліджуються проблеми регулювання кар'єри; узагальнюється стратегія і тактика самоврядування кар'єрою [259].

Для фахівця характерними є певна особистісна концепція, побудження, мотиви і цінності, які мають важливе значення у пріоритетному виборі кар'єрних орієнтацій. Досвід особистості формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних та професійних установок щодо кар'єри і роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт діяльності розглядається і

описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і соціально зумовлених побуджень до діяльності. В американській соціальній психології цьому поняттю відповідають такі поняття, як «кар'єрні орієнтації» чи «якори кар'єри».

Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації в результаті накопичення досвіду розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними впродовж тривалого часу. Кар'єра у системі конкурентоздатності спеціаліста являє собою складний об'єкт наукового аналізу, який відноситься до комплекснихміждисциплінних категорій і вимагає використання різних підходів, особливо соціально-психологічного.

Багатогранність поняття «кар'єра» зумовлює потребу ґрунтовного вивчення психологічних аспектів само актуалізації, професійного становлення та розвитку професійної кар'єри сучасної особистості.

Методи психодіагностики є складовою загальних методів наукового пізнання, які для неї є спеціальними і мають свої особливості як у плані застосування, так й інтерпретації діагностичної інформації. Класифікація методів психодіагностики покликана полегшити практичному психологу вибір методик, що найбільшою мірою відповідають його завданню. Тому класифікація повинна відображати зв'язок методів, з одного боку, з психічними властивостями, що діагностуються, з іншого, – з практичними завданнями, заради яких ці методи розробляються. Критерії вирішення цих завдань і повинні визначити вибір властивостей, що діагностуються, а слідом за цим – і методик, спрямованих на такі властивості, які найкращим чином відповідають наявним умовам. У практичній роботі психодіагностика використовується не заради отримання інформації про психічні властивості як такі, а заради прогнозу соціально значимої поведінки. Питання, пов'язані із загальною класифікацією методів діагностики, та їх короткі

характеристики будуть розглянуті в розділі. Наразі існує декілька достатньо обґрунтованих класифікацій психодіагностичних методик. Найбільш загальною основою для методичної класифікації методик є міра об'єктивності-суб'єктивності отриманих діагностичних даних. У цьому плані розрізняють об'єктивні і суб'єктивні методики [231].

Об'єктивні тести – це такі методики, в яких можлива правильна відповідь, тобто правильне виконання завдання. При об'єктивних методиках вплив психолога-діагноста на результат мінімальний.

Суб'єктивні тести – це такі методики, в яких результати значною мірою залежать від досвіду, кваліфікації, інтуїції діагноста.

При проведенні (застосуванні) об'єктивних чи суб'єктивних методик від виконавця (діагноста) вимагається виконання зовсім різних технологічних операцій, тому доцільніше зазначені групи методик класифікувати за тими операціями, які необхідно виконувати діагносту. Така класифікація отримала назву «операціональної». Варто також зазначити, що жорсткої межі між двома класами – об'єктивних і суб'єктивних методик – не існує. Однак, між крайніми варіантами існує низка проміжних варіантів методик, що володіють як і окремими ознаками об'єктивності, так і деякими ознаками суб'єктивності.

Ґрунтуючись на результатах наукового пошуку [35, 36, 192, 197, 198, 213, 241], враховуючи власний досвід [339, 344, 346] можна запропонувати наступні положення та прикладові форми психолого-педагогічної допомоги особистості в окресленні індивідуальних шляхів розвитку кар'єри, що передбачає:

- вивчення індивідуальних труднощів у здійсненні фахівцями професійної діяльності;
- вивчення особистісних і професійних якостей фахівців у контексті здійснення того чи іншого виду діяльності;

- встановлення відповідності обраного фаху особистісним та професійним якостям фахівця;
- виокремлення та аналіз основних професійних «зон ризику»;
- визначення факторів, що стимулюють розчарування в професії, професійні кризи і симптоматику професійного вигорання;
- виявлення чинників, що потребують спеціального професійного психолого-педагогічного супроводу;
- розробка програми психолого-педагогічного супроводу професійної кар'єри, передусім: стимулювання безперервної професійної самоосвіти; побудова моделей індивідуального професійного зростання для забезпечення індивідуальної професійної освітньої траєкторії;
- розробка індивідуальної програми психологічної підтримки з метою визначення конкретних форм кар'єрної орієнтації особистості.

Корисними, на наш погляд, є застосування завдань щодо успішності кар'єрного розвитку:

Ситуація 1. Мета: окреслення шляхів кар'єрного розвитку відповідно до власного особистісного і професійного потенціалу.

В організації можуть працювати одночасно кілька типів співробітників, які реалізують той чи інший вид кар'єри, – «успішні професіонали», «зростаючі професіонали», «рядові фахівці». Завдання фахівця, націленого на управлінську кар'єру – досягти рівня успішного професіонала. При цьому важливо усвідомлювати, що крім вертикального сходження існують інші можливості для розвитку горизонтальної (професійної) кар'єри і напрацювання навичок командної взаємодії.

Контрольні запитання:

1. Які особливості кар'єри на сучасному етапі розвитку ринку праці?
2. Розкрийте ідею багатоваріантності і багатовекторності кар'єри?
3. Які типи кар'єри зустрічаються в бізнес-організаціях?

4. Опишіть три типи фахівців, що реалізують кар'єру у Вашій організації.

5. Які фільтри відбору застосовуються для кандидатів на вакантні позиції в бізнес-організаціях?

6. Назвіть найважливіші критерії для оцінки психологічних характеристик учасників відбору для роботи в бізнес-організаціях і виявлення їхнього кар'єрного потенціалу.

Завдання 2. Мета: Обґрунтування умов щодо виявлення потенційних можливостей, що зумовлюють кар'єрну успішність особистості.

Необхідно встановити:

- особливості професійної діяльності в умовах ринкового середовища;
- особливості професійного становлення сучасної особистості;
- перспективи професійного майбутнього;
- сучасні професійні цінності;
- можливі перешкоди на шляху власної кар'єри;
- основні помилки при виборі шляхів кар'єрного розвитку;
- сенс життя, пов'язаного з кар'єрою;
- особливості власного особистісного і професійного потенціалу (само оцінювання);
- умови, що перешкоджають власному кар'єрному розвитку;
- оптимальні шляхи кар'єрного розвитку.

Варто наголосити, що основною причиною помилок у професійному становленні сучасної особистості є невідповідність або, як кажуть психологи, конфлікт між «Я-реальним» і «Я-ідеальним».

Можливі варіанти:

- між кар'єрними планами особистості і реальними її професійними можливостями;
- між прагненнями до успіху, професійного росту і матеріальним благополуччям;

- між високим рівнем самооцінки і самоповагою щодо виконання даного виду діяльності;
- між неусвідомленими мотивами (прагнення до влади, підпорядкування) і ціннісними орієнтаціями особистості;
- між потребою в порадах, допомозі й підтримці і відсутністю в найближчому оточенні компетентних фахівців та ін.

На нашу думку, такі ситуації потребують психолого-педагогічної допомоги особистості на засадах додаткового самооцінювання, та окреслення за участю психолога і педагога оптимальних шляхів кар'єрного розвитку. Необхідним є встановлення також:

- особливостей професійного самовизначення різних освітньо-вікових груп;
- основних характеристик освітньо-вікових груп;
- основних інтересів і очікувань особистості;
- форм допомоги, спрямованих на ціннісно-сміслові сторони професійної діяльності.

Варто наголосити, що майбутні фахівці потребують істотної підтримки в пошуку роботи, а саме щодо:

- аналізу ринку праці;
- вивчення особливостей професійної діяльності з урахуванням ринкових реалій;
- ознайомлення з типами підприємств і організацій;
- реальної самооцінки власного рівня професійної компетентності;
- виявлення проблем і невідповідностей;
- оволодіння сучасною системою особистісних і професійних компетенцій;
- підготовки до самостійного прийняття рішень у вирішенні професійних проблем і ситуацій;
- ознайомлення зі структурою підприємства чи організації;

- підготовки резюме;
- підготовки до кваліфікаційної розмови;
- розробки орієнтовного плану розвитку кар'єри;
- актуалізації планування кар'єри відповідно до умов праці та стадій і періодів професійного розвитку особистості.

Важливим у кар'єрного розвитку сучасної особистості є вдале самовизначення.

Принагідно зазначимо, що, за Н. Пряжніковим [237, 239, 241] існують 7 типів самовизначення:

1. Самовизначення в конкретній професійній функції передбачає самореалізацію в рамках виконуваної діяльності. Людина знаходить сенс своєї діяльності в ефективному виконанні окремих операцій. Свобода вибору і діапазон дій людини мінімальні.

2. Самовизначення на конкретній професійній посаді передбачає виконання досить різноманітних функцій. Професійна посада характеризується певними обов'язками і виробничими завданнями, обмеженим виробничим середовищем, що включає засоби праці.

3. Самовизначення на рівні конкретної спеціальності передбачає порівняно безболісну зміну різних професійних посад, і в цьому сенсі розширює можливості самореалізації особистості.

4. Самовизначення в конкретній професії передбачає, що працівник здатний виконувати близькі, суміжні види професійної діяльності. Як відомо, професія об'єднує групу споріднених спеціальностей.

5. Наступний тип – життєве самовизначення, до якого, крім професійної діяльності: належать навчання, дозвілля, вимушене безробіття тощо. По суті, мова йде про вибір способу життя людини. Слід зазначити, що чимало людей бачать сенс свого життя в позапрофесійній діяльності. Життєве самовизначення передбачає не тільки вибір і реалізацію людиною тих чи інших соціальних ролей, а й вибір стилю життя і самого способу життя. У

такому разі професія може стати засобом реалізації певного способу способу життя.

6. Більш складний тип – особистісне самовизначення, що розглядається як вищий прояв життєвого самовизначення, коли людина стає господарем ситуації і всього свого життя. Особистість при цьому ніби підвищується підводиться і над професією, і над соціальними ролями та стереотипами. Оточуючі люди зазвичай говорять про таких людей як про шанованих, унікальних і неповторних особистостей. Можна сказати, що особистісне самовизначення – це знаходження самобутнього «образу – Я», постійний розвиток цього образу і затвердження його у професійному середовищі.

7. Нарешті, найскладніший тип – самовизначення особистості в культурі (як вищий прояв особистісного самовизначення). Тут обов'язково виявляється внутрішня активність, спрямована на продовження себе в інших людях, що в якомусь сенсі дає змогу говорити про соціальне безсмертя людини. Вищий тип самовизначення проявляється в значному вкладі особистості в розвиток культури, яка розуміється в найширшому сенсі (виробництво, мистецтво, наука, релігія та ін.).

Поради щодо вибору професії:

Психологи вважають, що вибір професії є вираженням особистості. Існує шість типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький і виконавський.

Реалістичний тип. Професіонали такого типу воліють займатися конкретними об'єктами (інструментами, машинами та іншими матеріальними речами) та їх практичним використанням. Люди цього типу емоційно стабільні, але менш товариські і вибирають професії, пов'язані з технікою, сільським господарством або торгівлею, зокрема: робітник, фермер, покрівельник, інженер або оператор.

Дослідницький тип. Професіонали такого типу інтелектуально розвинені, методичні, точні, раціональні й оцадливі. Вони характеризуються

творчим підходом до вирішення проблем, незалежністю, впевненістю в собі, але часто бувають відірвані від реальності і непрактичні. Професії для цього типу особистості – вчений, педагог, науковець, теоретик.

Артистичний тип. Це чутливі, імпульсивні, творчі та незалежні особистості, цінителі видів діяльності, пов'язаних з культурою, естети. У них розвинені здібності до живопису, акторської майстерності, музики, письменництва і філології, вони уникають стандартних ситуацій. Не дивно, що люди артистичного типу вибирають такі професії, як актор, письменник, музикант чи художник. Соціальний тип. Такі люди володіють високорозвиненою здатністю спілкуватися з іншими людьми. Вони, як правило, розуміють інших, чуйні, товариські і дбайливі. Люди саме цього типу вибирають професії, пов'язані з наданням допомоги. Однак вони зазвичай уникають інтелектуальної або фізичної роботи, воліючи застосовувати вміння маніпулювати людьми. Підприємницький тип. У таких людей високо розвинені вербальні навички, які використовуються ними в керівництві або в таких професійних галузях, як маркетинг, бізнес і політика. Це ентузіасти, енергійні, владні, упевнені в собі, в міру агресивні люди. Більшість їх зусиль спрямовано на те, щоб забезпечити відповідне становище в суспільстві, мати владу і керівну посаду. Приклади професій для підприємницького типу – представник ділових кіл, працівник торгової сфери, політик, агент. Виконавський тип. Люди цього типу вважають за краще практичну, рутинну і структуровану роботу. Вони володіють високим самоконтролем, старанні, стримані і продуктивні. Прикладами професій для таких людей можуть бути банківські працівники, бухгалтери, службовці офісів і клерки.

Завдання: Що нам нешкоджає?

1. Невміння управляти собою. Нездатність повною мірою використовувати свій час, енергію, уміння; нездатність справлятися зі стресами сучасного життя.

2. Нечіткі особисті цінності

Відсутність чіткого розуміння своїх особистісних цінностей; наявність цінностей, які не відповідають умовам сучасного ділового та приватного життя. Недостатньо чіткі особисті цінності призводять до розмитості суджень і необґрунтованості рішень.

3. Нечітко окреслені цілі. Відсутність ясності в питанні про цілі свого особистого чи ділового життя; невідповідність цілей умовам сучасної роботи і життя; прагнення до недосяжних або небажаних цілей.

4. Зупинений саморозвиток. Відсутність налаштованості і сприйнятливості до нових ситуацій і можливостей. Нездатність подолати свої слабкості, схильність уникати гострих ситуацій, напруги розуму, волі, звичка не ризикувати.

5. Недостатність навички вирішувати проблеми. Відсутність стратегії, необхідної у прийнятті рішень, а також здатності вирішувати сучасні проблеми. Невміння ефективно й оперативно розв'язувати професійні ситуації, пропонувати різні варіанти вирішень проблем. Недолік планування і контролю.

6. Недолік творчого підходу. Невміння творчо й нестандартно вирішувати професійні проблеми, нездатність до інновацій, винахідництва. Стереотипність мислення, нездатність пропонувати нові ідеї.

Завдання: Окресліть цілі професійного самовизначення.

Орієнтовна програма-схема для цілей професійного самовизначення:

1. Що роблять представники даної професії?

а) У чому полягає суть результату Вашої праці?

б) Особливості практичної діяльності та перелік конкретних дій?

в) Особливості пізнавальної діяльності та перелік гностичних дій (що повинен розпізнати, утримати в пам'яті, визначити, продумати) ?

2. У чому полягають особливості знань, елементів досвіду, вмінь успішних представників даної професії?

3. Які особливості та якості виконавчо-рухових процесів, проявів (рухи, їх точність, координованість, сила, дозування зусиль; поведінка, виразні рухи, зовнішність (якщо це має значення) ?

4. Які особливості та якості пізнавальних процесів (увага, відчуття, сприйняття, пам'ять, уява, мислення) ?

5. Які особливості змісту і динаміки емоційно-вольових процесів, емоційних особливостей індивідуальності?

6. Які бажані особливості відносин особистості (до навколишнього, до людей, до діяльності, до праці, до речей, до себе) ?

7. Які бажані особливості спрямованості особистості, системи спонукань (що їм приємне і що не сприймають, заради чого витрачають сили і час) ?

8. Які особливості творчості (креативності) ?

9. Які особливості саморегуляції?

10. Які протипоказання (медичні, педагогічні, психологічні) до вибору професій цього типу і які якості дана професія розвиває в людини?

Завдання. Спробуйте визначити, до якого типу особистості ви відноситеся.

Власне дослідження:

– проведіть дослідження (аналіз автобіографій) на матеріалі різнотипних професіоналів. А саме: постарайтеся виявити (краще в особистій бесіді) й описати основні події та обставини, пов'язані з вибором їхньої професії.

– постарайтеся виділити загальні (однакові у різних професіоналів) і індивідуально-своєрідні особливості у вирішенні ними завдань щодо професійного вибору та професійного самовизначення.

– постарайтеся зрозуміти і зазначити, які загальні ідеї, принципи фактично реалізовані або ігноровані у вивчених Вами випадках.

Зверніть увагу на те, чи є вибір одноразовим актом або тривалим процесом; чи процес самовизначення зумовлений однією подією-стимулом

або декількома; одним спонуканням або декількома; однорідними мотивами чи різними. Постарайтеся дослідити, які принципи і яким чином були фактично реалізовані або ігнорувалися.

Користним у цьому є також виконання також завдань такого типу:

Розставте за значимістю фактори привабливості майбутньої роботи:

- різноманітність;
- підтримка і розуміння з боку колег;
- можливість службового підвищення;
- добрий зарібок;
- можливості для творчості в роботі;
- мінімум обов'язків;
- велика відповідальність;
- свобода пересування під час робочого дня;
- можливості для підвищення кваліфікації, додаткового навчання.

Поради щодо окреслення цілей кар'єри у тій чи іншій галузі діяльності (приклад):

- займатися видом діяльності або мати посаду, яка відповідає самооцінці і дає моральне задоволення;
- отримати роботу чи посаду, відповідну самооцінці, в місцевості, природні умови якої позитивно впливають на стан здоров'я і сприяють хорошему відпочинку;
- займати роботу або посаду, які активізують можливості і розвивають їх;
- мати роботу чи посаду, що носить творчий характер;
- працювати за професією або займати посаду, яка дає змогу досягти певного ступеня незалежності;
- мати роботу чи посаду, що добре оплачувані або дають можливість одночасно отримувати вагомий дохід;

– мати роботу чи посаду, які дають змогу продовжувати активне навчання;

– мати роботу чи посаду, що дає можливість займатися вихованням дітей чи домашнім господарством.

Виявлення точки найкращого докладання зусиль:

- У яких ситуаціях я добиваюся успіху? Чому?
- Які мої сильні і слабкі сторони в обраній професії?
- У чому я сьогодні домогся успіху. і завдяки чому?
- Від чого треба відмовитися на користь кар'єри, і чому?

Самооцінка:

- Які мої цілі і пріоритети?
- Якої я очікую винагороди за старанність і успіхи?
- Чи готовий я до підвищення ефективності виконуваної мною роботи?
- Яких компетенцій мені бракує для виконання моєї роботи?
- Чи я готовий за власні кошти поїхати на стажування за кордон?

Для будь-якої людини характерні певна особистісна концепція, таланти, спонуки, мотиви і цінності, якими він не зможе поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід є основою у формуванні певної системи ціннісних орієнтації, соціальних установок щодо кар'єрного розвитку. Тому в професійному плані суб'єкт діяльності розглядається й описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтації, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально зумовлених міркувань до діяльності. Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивний, зовнішній бік кар'єри, – послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, яким є образ його професійного життя, мета і власну роль в ньому. Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є

її уявлення про свою особистість – так звана професійна «Я – концепція, яку кожна людина втілює впродовж кар'єрного розвитку. Професійні уподобання і тип кар'єри – це спроба відповісти на питання: «Хто я?». При цьому дуже часто людина реалізовує свої кар'єрні орієнтації несвідомо. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації і професіоналізації особистості; на основі і в результаті навчання в початкові роки розвитку кар'єри вони стійкі і можуть залишатися стабільними тривалий час.

Важливим етапом у визначенні форм психолого-педагогічної допомоги особистості у її кар'єрному розвитку є вимір кар'єрних орієнтацій.

Вимір кар'єрних орієнтацій («якорів кар'єри») варто здійснювати за такими складовими:

Кар'єрна орієнтація – професійна компетентність, пов'язана з наявністю знань, умінь, компетенцій та талантів в окремій галузі діяльності. Компетентна людина є професіоналом своєї справи, вона буває особливо щасливою, коли досягає успіху в професійній діяльності, але швидко втрачає інтерес до тієї роботи, яка не дає змогу розвиватися. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що повинно знаходити своє вираження у статусі, відповідно рівню її майстерності. Вона готова керувати іншими в межах своєї компетентності, але управління не є предметом особистого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу менеджера, а управління розглядають як необхідну умову для кар'єрного зростання у своїй професійній сфері. Зазвичай, це найбільша група в організації, яка забезпечує прийняття компетентних рішень.

Кар'єрна орієнтація – менеджмент, передбачає орієнтацію особистості на інтегрування зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різноманітних функцій організацій. З віком та досвідом роботи ця кар'єрна орієнтація буде сильнішати. Така робота потребує навичок міжособистісного та групового спілкування, емоційної рівноваги, для того, щоб нести ношу відповідальності та здійснювати владні

функції. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент буде вважати, що не досягла мети своєї кар'єри, поки не посяде місце, на якому зможе управляти різноманітними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, продажами.

Кар'єрна орієнтація – автономія, передбачає звільнення особистості від організаційних правил, розпоряджень, обмежень. Яскраво виражена потреба – все робити по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, форма одягу). Звичайно, кожна людина в деякій мірі потребує автономії, але якщо подібна орієнтація виражена сильніше, то особистість готова відмовитися від службового підвищення або від інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина може працювати в організації, котра забезпечує достатню ступінь свободи, проте не буде приймати серйозних зобов'язань по відношенню до організації організації, і відкидатиме будь-які намагання обмежити її автономію.

Кар'єрна орієнтація «стабільність». Кар'єрна орієнтація зумовлена потребою в безпечності та стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Розрізняють два типи стабільності – стабільність місця роботи і стабільність місця проживання. Стабільність місця роботи – має на увазі пошук роботи в такій організації, яка забезпечує відповідний термін служби, користується доброю репутацією (не звільняє працівників), турбується про своїх працівників після їхнього звільнення та платить великі пенсії, виглядає найбільш надійною у своїй галузі. Людину з такою орієнтацією часто називають «людина організації» – відповідальність за управління кар'єрою перекладає на роботодавця. Вона буде здійснювати які завгодно географічні пересування, якщо того потребує компанія. Людина другого типу, орієнтована на стабільність місця проживання, пов'язує себе з географічним регіоном, «пускаючи коріння» у вибраному місці, вкладаючи свої заощадження у свій дім, і змінює організацію тільки тоді, коли це

запобігає його «зривання з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими та займати високі посади в організації, але вибираючи стабільну роботу та життя, вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком та тимчасовими незручностями.

Кар'єрна орієнтація «служіння». Основними цінностями при цій орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» тощо. Людина з такою орієнтацією має можливість продовжувати працювати в цьому напрямі, навіть якщо їй доведеться змінити місце роботи. Вона не буде працювати в організації, яка ворожа її цілям і цінностям, і відмовиться від службового підвищення чи переходу на іншу роботу, якщо це не дасть змогу реалізувати її головні цінності життя. Люди з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють в галузі охорони довкілля, перевірки якості продукції і товарів, захисту прав споживачів тощо.

Кар'єрна орієнтація «виклик». Основні цінності при кар'єрній орієнтації цього типу – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина орієнтована на те, щоб «кидати виклик». Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу». Процес боротьби і перемога важливіші для людини, ніж конкретна галузь діяльності чи кваліфікація. Новизна, розмаїття та виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо все йде дуже просто, їм стає нудно.

Кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя». Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін способу життя. Вона не хоче, щоб у її житті домінувала лише сім'я, чи лише кар'єра, чи лише саморозвиток. Вона прагне до того, щоб усе це було збалансованим. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як удосконалюється, ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

Кар'єрна орієнтація «підприємництво». Людина з такою кар'єрною

орієнтацією прагне створювати щось нове, вона хоче долати перешкоди, готова до ризику, не бажає працювати на інших, а хоче мати свою марку, свою справу, своє фінансове багатство. Причому, це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію чи організацію, побудувати її так, щоб це було продовженням її самої, вкласти туди душу. Підприємець продовжуватиме свою справу, навіть якщо спочатку він терпітиме невдачі і йому доведеться серйозно ризикувати.

Декілька порад щодо цільового пошуку роботи:

- поговоріть з людьми різного віку та соціально-економічного положення про те, що в роботі задовольняє їх більше і що найменше, складіть список найбільш значущих чинників.

- проаналізуйте свій професійний досвід з точки зору його актуальності на ринку праці та цілісності планування розвитку кар'єри (базова освіта, сфери діяльності, займані посади, характерна діяльність, виконання документів, підпорядкованість, підлеглі тощо);

- сплануйте свою кар'єру, своє професійне зростання (окресліть проміжні позиції, основні етапи розвитку, перспективи зростання, необхідність додаткової освіти тощо);

- сформулюйте напрям пошуку, (напрямок діяльності майбутньої компанії, актуальні для вас службові позиції);

- почніть пошук, використовуючи інформацію спеціальних публікацій, проаналізуйте вимоги в означеному сегменті діяльності, виділіть ключові і другорядні моменти з точки зору роботодавця. Подивіться на себе з боку (які завдання Ви можете вирішувати вже сьогодні, яких результатів зможете досягти завтра); звертайтеся за методичною підтримкою у спеціалізовані структури;

- виходьте на діалог з роботодавцем, публікуйте оголошення про пошук роботи в спеціальних виданнях.

Приклади практичних завдань щодо кар'єрного розвитку сучасної особистості:

1. Чим кар'єрне портфоліо відрізняється від звичайного резюме?
2. Що може включати в себе (які документи) кар'єрне портфоліо?
3. Розкрийте алгоритм складання кар'єрного портфоліо.
4. Що б Ви в першу чергу включили у власне кар'єрне портфоліо?
5. Опишіть план розвитку власної кар'єри на найближчі 3 (5) років.
6. Складіть свій варіант портфоліо кар'єрного зростання виходячи, з тих досягнень і успіхів, які у Вас є на даний час.

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що розробка форм психолого-педагогічної допомоги особистості в її кар'єрному розвитку має бути спрямована на методичне забезпечення всіх етапів її професійного становлення.

Висновки до четвертого розділу

В умовах жорсткої конкуренції забезпечення готовності фахівців до ефективної професійної діяльності стає надважливим завданням професійної освіти. Важливим у нестабільних умовах економіки, виробництва, засобів і умов праці є забезпечення кар'єрного консультування особистості з урахуванням розвитку її особистісного і професійного потенціалу на всіх етапах професійного становлення. Однією з умов формування професійної самосвідомості, на наш погляд, є розуміння майбутніми фахівцями психологічного сенсу професійно значущих характеристик особистості у її професійній діяльності, що включають психічні, психофізичні і соціально-психологічні властивості. Сформованість чітких уявлень про психологічну складову особистості фахівця, реалізацію його здатностей, під кутом зору особливостей умов професійної діяльності в сучасних умовах праці, усвідомлене сприйняття потреби системного вдосконалення компетентнісної

підготовки сприяють забезпеченню конкурентоздатності фахівців, їх активному професійному становленню та ефективному кар'єрному розвитку. Професіоналізація особистості в конкретній професії передбачає певну індивідуалізовану траєкторію розвитку, відповідно до закономірній життєвих етапів, рівня професійної ідентифікації, індивідуальних властивостей людини, рівня її професійної мотивації. Перешкоди та труднощі, що супроводжують професійний розвиток особистості, є бар'єрами, котрі сприяють розвитку творчості та швидкій адаптації до різних змін, що необхідно враховувати при виборі індивідуального стилю професійної кар'єри особистості.

Кар'єрний розвиток сучасної особистості має розглядатися як варіативний процес формування конкурентоздатного фахівця, котрий має адекватне та динамічно-позитивне ставлення до обраної професії, відповідний рівень сформованості особистісної відповідальності за власну кар'єру, усвідомлене ставлення до потреби професійного саморозвитку та системного оволодіння додатковими знаннями й уміннями, відповідно до потреб сучасного ринку праці.

Формування індивідуального стилю професійної кар'єри базується на складних психологічних процесах щодо адаптації особистості до особливостей того чи іншого виду професійної діяльності в умовах ринкового середовища, ефективного використання особистісного і професійного потенціалу в розв'язанні складних професійних завдань і проблем.

Форми психолого-педагогічної підтримки особистості в її кар'єрному розвитку має передбачати надання допомоги в окресленні цілей кар'єри у тій чи іншій галузі діяльності в контексті сучасних кар'єрних орієнтацій, самооцінці здатностей і можливостей, формуванні ринкової системи професійних цінностей, розвитку професіоналізму, цільовому пошуку роботи тощо.

Це буде корисним у практичній діяльності:

(«Заповіді» Є. Клімова)

- Докладаючи своїх душевних і фізичних сили, ми не витрачаємо, а розвиваємо й удосконалюємо їх (живі організми виникли і склалися не для спокою, а для активності та розвитку).
- Життя без улюбленої справи – безглуздя.
- «Сенс існування», «сенс життя» – це такий стан людини, коли у неї є образ бажаного майбутнього. Це означає, що у свідомості є життєва перспектива.
- Свідомість і розум людини розвинулися як засіб орієнтування в майбутньому – «щоб світити їй під ноги» і по можливості – й далі.
- Уявлення про минуле повинні стояти на службі майбутнього. Але образ бажаного майбутнього повинен бути нерозривно пов'язаний з улюбленими професійними заняттями.
- Прагнення людини має бути спрямоване не на досягнення задоволення, а на предмет і продукт корисної діяльності. Задоволення зникає, якщо стає метою активності. Його треба розглядати як супровід активної і корисної діяльності.
- Щастя треба бачити не в конкретних предметах і не в заспокоєнні душі, а в процесі успішної діяльності, в боротьбі за щось хороше і краще.
- Щастя не в спокої і в благодушності, а в напруженій та успішній боротьбі спільно з іншими за досягнення все нових цілей.
- Неправда, що людина найкраще старається для себе. Людина починається з того, що стає здатною старатися для іншої людини, заради народу, суспільства.
- Побудова, пошук, уточнення сенсу подальшого співіснування – це рішення творчих завдань.

Це важливо:

Завжди повинні бути запасні проекти професійних життєвих шляхів, запасні варіанти вибору. Життєві професійні плани не мають бути «недоторканими», їх треба вдосконалювати.

Професія не обирається «одна на все життя». Дружбу, любов до людей, слідування гуманістичним принципам – це так важливо нести крізь усе життя; але цю моральну норму аж ніяк не можна поширювати на те, що називають заняттями, професіями. Одні професії старіють, інші з’являються; об’єднуються, розділяються. І було б невинною помилкою давати «клятву вірності» неодмінно одній справі ... Зі сказаного не випливає, що обов’язково треба блукати все життя по світу занять.

Є й більш-менш «вічні» професії: завжди треба буде годувати людей, лікувати їх, взувати й одягати, будувати житло, навчати і виховувати дітей, упорядковувати соціальні процеси, керувати суспільством. Але й тут зміст праці має постійно обновлятися.

Займаючись якоюсь справою «тут і зараз» важливо вміти мобілізувати себе на повну віддачу сил. Віддача обов’язково обертається набуттям нових здатностей і здібностей – як розумових, так і фізичних, як загальних, так і спеціальних.

На шляху до нового «Я» потрібно боротися з інертністю, лінню та різними комплексами. Ваші дії мають бути точними і послідовними.

Поради щодо складання і реалізації плану кар’єрного зростання:

План має враховувати ваші сильні та слабкі сторони.

Окресліть кінцеву мету;

Випишіть свої проблеми. Встановіть проблеми і перешкоди щодо подальшого кар’єрного розвитку, окресліть цілі щодо їх усунення;

Розвивайте аналітичне мислення;

Дотримуйтеся слова у прийнятті рішень;

Ровивайте лідерські якості;

Спрямовуйте діяльність на результат;

Формуйте управлінські навички;

Приймайте зважені рішення;

Розвивайте здатність до професійної співпраці;
Не відволікайтеся від основних цілей.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Аналіз стану дослідження проблеми в психологічній і педагогічній теорії щодо розвитку професійної кар'єри сучасної особистості дав змогу встановити, що кар'єра є складним феноменом в життєдіяльності людини, оскільки оптимальним чином спланована і вибудувана траєкторія професійного розвитку сприяє найбільш повному і всебічному розкриттю не тільки професійного і ділового, але також і особистісного потенціалу особистості. Процесуальна суть кар'єри, її організаційний, особистісний і соціальний аспект підтверджуються такими науковими положеннями: кар'єра – це процес активного зростання людини в освоєнні та вдосконаленні способу життєдіяльності, передбачаючи ослідовну зміну функцій статусу з урахуванням сучасних соціально-економічних умов діяльності; кар'єра зумовлена бажанням самого працівника реалізувати власний професійний потенціал та зацікавленістю організації; кар'єра – це динамічне явище, процес, що постійно змінюється і розвивається; організаційний аспект розвитку кар'єри людини – це цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове сходження службовими сходами; особистісний аспект кар'єри передбачає розгляд цього явища з позиції особистості, з урахуванням його особистісних характеристик і здатностей; соціальний аспект відображає уявлення про кар'єру з точки зору суспільства, його потреб і цінностей. 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 на цій основі системи

професійно-орієнтованих цілей і мотивів, відповідного рівня компетентності фахівця в тій чи іншій галузі діяльності.

Професійна кар'єра – це активні дії працівника, спрямовані на досягнення певних успіхів у професійній діяльності щодо професійного зростання та професіоналізму. Вдалою кар'єра є 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, як: внутрішньоорганізаційна, міжорганізаційна; спеціалізована, неспеціалізована; вертикальна; горизонтальна; ступенева та скрита.

Проблеми розвитку професійної кар'єри сучасної особистості пов'язані з недостатнім розвитком її кар'єрних орієнтацій щодо активної професійної самоактуалізації, усвідомлення особливостей власного особистісного і професійного потенціалу, необхідності усвідомлення 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 впливають на розвиток професійної кар'єри особистості.

Перша група проблем – це несформованість особистісних смислів в професії, поява труднощів у професіоналізації, побудова віртуального професійного «Я», невідповідність професійної підготовки потребам сучасного ринку праці. Друга група проблем – це шаблонність, негнучкість професійної поведінки, прагнення діяти за зразком, що пояснюється низьким рівнем мобільності фахівця, вузькістю його професійного простору діяльності. Третя група проблем – нерозвинена професійна рефлексія щодо меж власної компетентності, здатності фахівця до критичного самоаналізу щодо рівня професійної підготовки. Четверта група проблем пов'язана з

поглибленістю власного професійного «Я». П'ята група проблем характеризується слабким рівнем професійної спеціалізації фахівців у здійсненні певного виду професійної діяльності. Шоста група проблем з пов'язана невисоким рівнем теоретичної і практичної підготовки. Сьома група проблем – слабка увага щодо професійної ментальності, бачення сучасного професійного середовища, формування індивідуального професійного профілю.

Основні принципи побудови кар'єри: безперервність кар'єрного зростання; індивідуальний або груповий кар'єрний розвиток; узгодженість між результатами кар'єрного зростання і визнанням фахівця в організації; неупередженість щодо досягнутих кар'єрних позицій; мобільність, раціональність, здатність до ризику, самоактуалізація та особистісний і професійний ріст.

Рушійні мотиви кар'єрного розвитку особистості: автономія; функціональна професійна компетентність; безпека і стабільність; управлінська компетентність; підприємницька креативність; стиль життя; матеріальний добробут; забезпечення сприятливих умов праці.

Підходи і принципи розвитку кар'єри особистості: системний, логічний, особистісний і проектний підходи, принципи взаємодії індивідуального, особистісного та професійного розвитку і принцип соціально-професійної мобільності. Логічний підхід передбачає логічне суб'єктивне відображення людиною свого життя на основі узагальнення еволюції аксіологічної, ціннісно-сислової спрямованості професійного розвитку, адекватного прогнозування професійного майбутнього в контексті конкретної соціально-економічної ситуації. Системний підхід орієнтує на багатоваріативність, саморозвиток і самоорганізацію особистості відповідно до сучасних соціальних і економічних змін, нестійкості, невірноваженості, розмаїття соціальних й економічних процесів і явищ. Проектний підхід передбачає реалізацію кар'єрних цілей шляхом прогнозування їх окремою людиною та

організаціями, підприємствами і громадськими установами. Особистісний підхід передбачає визнання головною рушійною силою прогнозування самої особистості, її потребу в саморозвитку та самоактуалізації свого професійно-психологічного потенціалу, побудову індивідуальної траєкторії кар'єрного розвитку. Принцип взаємодії індивідуального, особистісного та професійного розвитку, коли особистісні характеристики людини – мотиви, цінності, відносини, установки, емоційно-вольова сфера, а також характеристика людини як індивіда – спадковість, особливості організму, стан здоров'я, фізична і психічна енергетика – визначають освітні та професійні досягнення людини. Принцип соціально-професійної мобільності передбачає можливість самоорганізації особистості щодо побудови альтернативних сценаріїв професійного майбутнього в контексті соціальних і економічних змін.

Психолого-педагогічні умови кар'єрного зростання особистості в ринкових умовах діяльності: адекватне сприйняття умов ринкового середовища щодо здійснення професійної діяльності та умов кар'єрного розвитку, самопізнання професійних, особистісних якостей, аналіз сучасних вимог, що пред'являються професією до фахівця; формування уявлень про зміст професії та про себе як її представника; усвідомлення відповідальності за результати власної праці, формування відповідного рівня компетентнісної підготовки для того чи іншого виду професійної діяльності; формування відповідної системи ціннісних і кар'єрних орієнтацій; окреслення професійно-орієнтованих цілей і мотивів щодо планування й реалізації кар'єри особистості в умовах ринкового середовища.

Процес кар'єрного розвитку сучасної особистості розглядається під кутом зору формування конкурентоздатного фахівця, котрий є професіоналом, має динамічно-позитивне ставлення до обраної професійної діяльності, відповідний рівень компетентності, особистісної відповідальності за власну кар'єру, усвідомлене ставлення до системного професійного вдосконалення в оволодінні додатковими знаннями й уміннями, відповідно

до потреб сучасного ринку праці. Розвиток професійної кар'єри особистості розглядається як розвиток індивідуально-психологічних, особистісних, суб'єктних властивостей та професійно-важливих якостей людини, що супроводжується формуванням індивідуальної професійної позиції особистості щодо поведінки, професійного спілкування, сприйняття професійних реалій, сприйняття ринкових ціннісно-отиваційних та кар'єрних орієнтацій. У розвитку професійної кар'єри особистості особливо важливим є рівень професійної компетентності та професіоналізму, які досягаються на засадах рефлексивної самоорганізації, розвитку особистісно і професійно значущих якостей, мотивації та творчих здатностей особистості.

Нами встановлено, що переважна більшість має слабку уяву щодо реалізації власних потенційних можливостей у процесі професійного розвитку в сучасних умовах праці. Виявлено певні суперечності щодо підготовки молоді до кар'єри в сучасних умовах праці. а саме: молодь на ринку праці має слабку уяву про сучасний ринок праці, фактори професійного успіху, умови побудови успішної професійної кар'єри; у молоді переважають ідеалістичні уявлення про професійну діяльність та професійну кар'єру; молодь не конкурентоздатна і потребує створення умов для оволодіння професійним досвідом. Встановлено, що переважна більшість має слабку уяву щодо реалізації власних потенційних можливостей у процесі професійного розвитку в сучасних умовах праці. Мають місце певні неузгодження, насамперед: низький рівень нормативно-правового забезпечення професійного зростання особистості в ринкових умовах; моделі освітніх процесів не трансформовані на варіативність форм організації і методів навчання; недостатньою мірою розроблені механізми психолого-педагогічного супроводу планування і розвитку професійної кар'єри; низька активність взаємодії із соціальними партнерами щодо планування і реалізації професійної кар'єри фахівців.

Реалізація кар'єри майбутніх фахівців потребує усвідомленого оволодіння сучасними умовами професійного становлення особистості з дотриманням відповідних правил особистісної поведінки фахівців на сучасному ринку праці. Професійний успіх сучасної особистості визначається, передусім, активністю самого суб'єкта в тому чи іншому виді діяльності. Кар'єроорієнтований підхід сприяє активній самореалізації, підвищує самооцінку особистості, рівень мотивації та ефективність її праці. Важливими є такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність щодо ефективного здійснення професійної діяльності; менеджмент, спрямований на інтеграцію зусиль працівників щодо управління організацією; автономія, що передбачає певну самостійність і незалежність, звільнення від тих чи інших організаційних правил; стабільність, зумовлена потребою в безпеці і передбачуваності; служіння – кар'єрна орієнтація щодо реалізації окреслених особистісних і професійних цінностей; виклик – орієнтація, щодо сприйняття конкуренції, подолання перешкод і бар'єрів; інтеграція стилів життя – прагнення до збалансованої інтеграції різних сторін життя; підприємництво – кар'єрна орієнтація, що пов'язана зі здатністю адаптуватися до ринкових умов діяльності.

Організаційні засади професійної кар'єри особистості розглядаються під кутом зору здатності людини до здійснення різних видів діяльності, того чи іншого типу кар'єри, на засадах професійної спрямованості з урахуванням психологічних характеристик особистості, її емоційного і професійного потенціалу. На організацію кар'єри впливають: тип, умови професійного самовизначення, здатність до адаптації, посада, відповідність професійного вибору, що спрямовані на формування потрібного рівня професійної компетентності, активність і самостійність у прийнятті професійних рішень, оволодіння професійним досвідом в контексті вимог і потреб сучасного ринку праці.

Планування розвитку кар'єри особистості розглядається як головна передумова успішності кар'єри, пов'язана зі здійсненням логічної послідовності завдань щодо плану кар'єри та досягнення конкретної мети і цілей. У процесі планування розвитку кар'єри особистості передбачається контроль за виконанням і коригування планових завдань, аналіз професійних успіхів, результатів діяльності та вибір ефективних шляхів професійного розвитку людини. Плануючи кар'єру, людина повинна вміти адекватно оцінювати рівень особистісного і професійного потенціалу в контексті їх відповідності цілям організації. Важливим є також володіння інформацією щодо аналізу ситуації на ринку праці та конкретних вимог і потреб роботодавців. Успішність планування професійної кар'єри пов'язують із професійною самосвідомістю та успішністю професійної «Я-концепції», яка розглядається як специфічно організована система, осмислена і актуалізована під впливом суб'єктивних чи об'єктивних чинників, що передбачають сукупність уявлень про професійну діяльність. Формування професійної самосвідомості є не тільки самопізнанням окремих сторін особистості та її діяльності, але й формуванням потреб, мотивації, здатності до саморозвитку. Причому, ті характеристики, які є спільними як для загальної «Я-концепції», так і для професійної «Я-концепції» створюють основу для успішного професійного розвитку особистості. Формування професійної самосвідомості пов'язане з розумінням психологічного сенсу особистісного і професійного потенціалу, професійно значущих властивостей особистості працівника. Сформованість професійної самосвідомості в контексті здійснення професійних дій і функцій в реальних умовах професійної діяльності, системного вдосконалення рівня професійної компетентності сприяють професіоналізації, формуванню конкурентоздатності фахівця, його активному кар'єрному розвитку.

Кар'єрний розвиток особистості в сучасних умовах праці передбачає певну індивідуалізовану траєкторію професійного розвитку відповідно до

закономірній життєвих етапів, рівня професійної ідентифікації, індивідуальних властивостей людини, рівня її професійної мотивації. Перешкоди та труднощі, що супроводжують професійний розвиток особистості, є бар'єрами, котрі сприяють розвитку творчості та швидкій адаптації до різних змін, що необхідно враховувати при виборі індивідуального стилю професійної кар'єри особистості.

Формування індивідуального стилю професійної кар'єри базується на складних психологічних процесах щодо пристосування особистості до особливостей того чи іншого виду професійної діяльності в умовах ринкового середовища, ефективного використання особистісного і професійного потенціалу в розв'язанні складних професійних завдань і проблем.

Важливим у розвитку професійної кар'єри в нестабільних умовах економіки, виробництва, засобів й умов праці є забезпечення психолого-педагогічної підтримки особистості щодо розвитку її особистісного і професійного потенціалу на всіх етапах професійного становлення. Розробка форм психолого-педагогічної допомоги особистості у її кар'єрному розвитку має бути спрямована на методичне забезпечення всіх етапів її професійного становлення. Однією з форм психолого-педагогічної допомоги особистості у її кар'єрному розвитку має бути формування професійної самосвідомості на засадах усвідомленого сприйняття майбутніми фахівцями важливості професійно значущих властивостей і якостей, що включають психічні, психофізичні і соціально-психологічні характеристики. Сформованість чітких уявлень про професійно спрямовану психологічну складову, чітке визначення професійно значущих якостей на основі самооцінювання та розвитку професійної активності, відповідно до професійних реалій, є вагомими чинниками кар'єрного розвитку особистості. Форми психолого-педагогічної допомоги особистості в її кар'єрному розвитку передбачають надання підтримки у професійній самоактуалізації і самореалізації

особистості, використанні особистісного і професійного потенціалу, формуванні Я-концепції на засадах сучасних кар'єрних орієнтацій та реальної самооцінки в окресленні шляхів розвитку професійної кар'єри.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Личностная регуляция времени / К.А. Абульханова-Славская // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб: Изд-во СПбГУ. – 2000. – С. 123–140.
2. Абульханова-Славская К. А. О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии / К. А. Абульханова –Славская. – М.: Наука, 1973. – 283 с.
3. Абульханова-Славская К. А. Проблемы активности личности / К. А. Абульханова-Славская // Социально-психологические и нравственные аспекты изучения личности. М. – 1988. – С. 25–31.
4. Абульханова-Славская К. А. Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования / К. А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1994. – Т.15. – № 4. – С.39–55.
5. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
6. Аванесов В. С. Тесты в социологическом исследовании / В. С. Аванесов. М.: Наука, 1982. – 199 с.
7. Административная этика: Учебное пособие. / под ред. В.А. Романова. М.: Изд-во РАГС, 1999. – 303 с.
8. Акбиева З.С., Терновская О.П., Шнейдер Л.Б. Психология карьеры и релевантное поведение специалиста/Акмеология /З. С. Акбиева, О.П.Терновская, Л.Б.Шнейдер. – Изд-во: МПСИ, 2008. – 328с.
9. Акмеологический словарь / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. - 161 с.
- 10.Аллахвердян А.Г., Мошкова Г.Ю., Юревич А.В., Ярошевский М.Г. Психология науки. Учебное пособие. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1998. - 312 с.
- 11.Альманах психологических тестов. – М.: КСП, 1995. – 397 с.

12. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Б.Г. Ананьев /под ред А.А.Бодалева – М.: Изд-во: «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384с.
13. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. / Б. Г Ананьев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.
14. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси. – Кн.1. – 2001.– 295 с.
15. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. М.: Аспект–Пресс, 1999. – 375 с.
16. Андреева Г. М., Яноушек Я. Основные направления воздействия общения на совместную деятельность / Андреева Г. М., Яноушек Я./ М.: Изд-во МГУ, 1987. – 301 с.
17. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие / О. С. Анисимов, А. А.Деркач. – М.: С.Е.Т., 1995. – 268 с.
18. Анциферова Л. И. Некоторые вопросы исследования личности в современной психологии капиталистических стран / Л. И. Анциферова // Теоретические проблемы психологии личности. – М.: Наука, 1974. – С.278–318.
19. Анциферова Л. И. Системный подход в психологии личности / Л. И. Анциферова // Принцип системности в психологических исследованиях. – М., 1990. – С. 61–77.
20. Асмолов А.Г. Психология личности / Асмолов А.Г. – М.Изд-во МГУ, 1990.– 367 с.
21. Асмолов А.Г., Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А. О смыслах понятия «толерантность» // Век толерантности: Научно-публицистический вестник. – Москва: МГУ, 2001. – С. 8 – 18.
22. Афанасенко И.В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я–концепции /И.В.Афанасенко // Сборник материалов III всероссийского съезда психологов. – Изд-во Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, СПб., 2005. – С. 65 – 79.

23. Балл Г. Психолого–педагогічні засади професійної орієнтації школярів : [проф. інформація та проф. консультація школярів] / Г. Балл // Психолог. – 2004. – № 8. – С. 2–11.
24. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств / А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майоров. и др.. – СПб., Питер, 2007. –186 с.
25. Батышев С. Я. Подготовка рабочих кадров / С. Я. Батышев – М.: Экономика, 1992. – 248 с.
26. Бассин Ф. В. О «силе Я» и «психологической защите». / Ф. В. Бассин/ / Вопросы философии. – 1964. – № 2. – С.118–125.
27. Берг В. Карьера – суперигра / Берг В. – М.: АО Интерэксперт, СПб., 1998. – 272 с.
28. Бердяев Н.А. Самопознание: Опыт философской автобиографии / Н.А.Бердяев. – М.: Мысль, 1990. – 220 с.
29. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы / Э Берн. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.
30. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
31. Богомаз С.Л. Самоанализ как условие профессионального самоопределения сельских старшеклассников / С.Л. Богомаз – Витебск: Изд–во Витеб. гос. ун–та, 1997.– 194 с.
32. Бодалев А. А. Вершина развития человека: характеристики и условия достижения / Бодалев А. А. – М.: Флинта: Наука, 1998. – 165 с.
33. Бодалев А. А. Как становятся великими и выдающимися / Бодалев А. А. – М.: Изд–во ин–та психотерапии, 1997 – 285 с.
34. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. О содержании и наполнении понятия карьера и ее вариантах. Как становятся великими и выдающимися?/ А.А. Бодалев, Л.А. Рудкевич.– М.: КВАНТ, 1997. – С.53 – 57.
35. Бодалев А.А. Столин В.В. Аванесов В.С. Общая психодиагностика/ А.А. Бодалев, В.В. Столин В.С., Аванесов. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 440 с.

36. Большой энциклопедический словарь. – М.: Большая Росэнциклопедия, 1997. – С. 505.
37. Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия / Е.М.Борисова, Г.П. Логинова – М. Профиздат, 1995. – 203 с.
38. Братусь Б.С. Психология в моей жизни: Интервью / Б.С. Братусь // Мир психологии и психология в мире. – 1994. – №10. – С. 74-85.
39. Брэддик У. Развитие карьеры / У.Брэддик // Менеджмент в организациях. – М.: ИНФРА–М. – 1997. – С. 27, 224–226.
40. Бурвей Б. Введение в науку управления / Б. Бурвей. – М.: «Молодой рабочий», 1969. – 231 с.
41. Бутенко И. А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентами / И. А. Бутенко. – М.: Высш. школа, 1989. – 175 с.
42. Бычкова А.В. Управление персоналом: Учеб. пособие / Бычкова А.В. – Пенза: Изд–во Пенз. гос. ун–та, 2005. – С. 55 – 57.
43. Василюк Ф. Е. Типология переживания различных критических ситуаций / Ф. Е. Василюк // Психологический журнал. – 1995. – Т.16. – № 5.– С.104–114.
44. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Триада, 2003. –495 с.
45. Виды рисков при построении карьеры. – 2008г. [Электронный ресурс]: <http://www.isralife.com/anons/kariera.html>
46. Вишнякова М.В. Охота на менеджера /М. В. Вишнякова.- Издательство М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2007. – 160 с.
47. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания / Н. Водопьянова, Е. Старченкова. – 2-е изд., перераб. – СПб. [и др.] : Питер, 2009. – 336 с.
48. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: для руководителя – практика / Вудкок М., Фрэнсис Д. – М.: Дело, 1994. – 317 с.
49. Выготский Л. С. Психология / Выготский Л. – М.: Апрель Пресс; М.: ЭКСМО–Пресс, 2000. –1006 с.

50. Вяткин Б.А., Щукин М.Р. Развитие учения об интегральной индивидуальности: проблемы, итоги, перспективы / Б.А. Вяткин, М.Р. Щукин // Психологический журнал – 1997 – Т. 18 – № 3 – С. 126–134.
51. Гавреев А. А. Ценностные аспекты мотивации профессиональной деятельности: автореф. дис.. канд. социол. наук: 22.00.08 / А. А. Гавреев. – Гос. ун-т упр. М., 2006. – 24 с.
52. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Д. Доннелли. Организация: поведение, структура, процессы / Гибсон Дж.Л. и др. – М: ИНИОН, 2000. – 78 с.
53. Гид по стилю для успешной карьеры и личной жизни: [секреты преображения внешнего вида, допустимые цветовые сочетания в одежде, визуальная коррекция фигуры, стилевые направления и модные тенденции / авт. – сост. Т. В. Яковлева]. – М.: Эксмо. – 2006. – 319 с.
54. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка / М.Р. Гинзбург // Мир психологии и психология в мире. – 1995. – №3. – С. 21-27.
55. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Головаха Е.И. - Киев: Наукова думка. - 1988. - 144 с.
56. Головаха Є.І., Паніна Н. В. Психологія людського взаєморозуміння / Є.І. Головаха, Н.В. Панина (2-е вид., зі змінами та доп).— Київ : Ін-т соціології НАН України, 2014. — 223 с.
57. Головаха Е. И. Структура групповой деятельности. Социально-психологический анализ / Е. И. Головаха— Киев, Наукова Думка, 1979. – 24 с.
58. Головнева И. В. Карьерные ориентации личности: гендерные, возрастные и статусные различия / И. В. Головнева // Психологія у суспільстві, що трансформується : матеріали VI Харк. Міжнар. читань. – Х., 2010. – С. 94–99.
59. Головнева И.В. Проблемы формирования успешной карьерной стратегии у студентов выпускных курсов вуза / И.В. Головнева, Ю.Л. Твердохвалова // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору: темат. вип. Дод. 1 до вип. 31. –Гуманітарний вісник Переяслав-

- Хмельницького державного педагогічного університету ім. Григорія Сковороди. К., 2013. – Т. 5: Психолого-педагогічні та організаційні умови запровадження європейських стандартів вищої освіти в Україні. – С. 122-132.
60. Голубева Э.А./Э.А.Голубева. - Способности и индивидуальность. М.: Прометей, 1993. – 305 с.
61. Гоулман Дэниел. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ . /Дэниел Гоулман. – М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2013. — С. 560 с.
62. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы человека / К. М. Гуревич. – М.: Наука, 1979. – 272 с.
63. Гуткин М.С. Развитие профессионального самосознания школьников в условиях специально организованной учебно–трудовой деятельности: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07.– Минск, 1996.– 116 с.
64. Данилова В.Л. Как стать собой. Психотехника индивидуальности – М., 1994. – 280 с.
65. Двинин А.П., Романченко И.А. Психодиагностика: образование и кадровый менеджмент. Учебно-диагностическое пособие / А.П. Двинин, И.А. Романченко — СПб.: Люмьер, 2015. – 148 с.
66. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн.1. Методолого–прикладные основы акмеологических исследований / А.А. Деркач. – М.: Изд–во Орион, 1999. – 301 с.
67. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Из–во Московского психолого–социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 725 с.
68. Деркач А.А. Психолого–акмеологическое обеспечение профессиональной деятельности, подготовки и повышения квалификации кадров государственной службы. / А.А. Деркач // Ежегодник–97: Государственная служба России: Научные труды РАГС (1997). – М., 1998. – С.31–57.

69. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала: учебное пособие / Деркач А. А., Зазыкин В. Г. – М.: Наука, 2000. – 569 с.
70. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях./ Деркач А. А., Зазыкин В. Г. – М., 1998. – 178 с.
71. Десслер Г. Управление карьерой / Г. Десслер // Управление персоналом. – М.: Издательство БИНОМ, 1997. – С. 226–241.
72. Дидактический материал по курсу «Твоя профессиональная карьера» / под ред. С.Н. Чистяковой. – М.: Просвещение, 1998. – 112 с.
73. Джанерьян С. Т. Профессиональная Я концепция: системный анализ / С.Т. Джанерьян. – Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2004. – 480с.
74. Джанерьян С. Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции / С. Т. Джанерьян // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2005. №4. – Приложение «Гуманитарные науки». – С. 162–169.
75. Джидарьян А. И. Категория активности и ее место в системе психологического знания / А. И. Джидарьян // Категории материалистической диалектики в психологии. – М.ИПАН. – 1988. – 231с.
76. Джемс Уильям. Психология / Джемс Уильям. – М.: Педагогика, 1991. – 367 с.
77. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. – 2005. – № 2. – С. 64–71
78. Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс профессионального развития / С. А. Дружилов // Актуальные проблемы современной науки. — 2002, № 4 (7). — С. 269-272.
79. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Г. Управление персоналом: учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов / В.А.Дятлов и др. – М.: Изд-во МГУ, 1998. – 786 с.

80. Захаров, М.И. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие /М.И. Захаров. – М.: ПРИОР, 2005. – С.78 –85.
81. Егоршин А.П. Расстановка персонала / А.П. Егоршин // Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМБ, 1997. – С.97–114.
82. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дис. . канд. психол. наук / А.А. Жданович. – М., 2005. – 21с.
83. Журавлев А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом коллектива //Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения –М.: Наука, 1979. – С. 134-145..
84. Загрузина Т. Л. Позиция личности / Т. Л. Загрузина // Социально-психологические проблемы проблемы научно-технического прогресса. Л., 1982. – С.135–146.
85. Захарова Л.И. Личностные особенности, стили поведения и типы профессиональной самоидентификации у студентов педвуза / Л.И. Захарова // Вопросы психологии. – 1991. – №.2 . – С. 60 66.
86. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования:/ Э. Ф. Зеер.учебник: [для вузов по специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)»] – М. : Академия, 2009. - 377 с.
87. Зоткин Н.В. Основы психодиагностики/Н.В. Зоткин: учебно-методический комплекс для специальности 030301.65 Психология.– Самара: Изд-во «Универс групп», 2007. – 208 с.
88. Иванов В.Ю. Карьера менеджера как объект исследования и управления. / В.Ю.Иванов // Менеджмент в России и за рубежом .– 1998. – №3.- С.34 – 42.
89. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления / Д.М Иванцевич, А.А.Лобанов – М.: Дело. – 1993.– С. 214–239.

90. Иващенко А. В., Агапов В. С., Барышникова И. В. Проблемы Я-концепции личности в отечественной психологии / А. В. Иващенко и др. // Мир психологии. – 2002. – № 2 (30). – С. 17–29.
91. Игнатов В.Г. Профессионализм в системе госслужбы / В.Г. Игнатов – Ростов – на – Дону, 1997. – 256 с.
92. Измайлов С.Г. Теоретико–методологические подходы к исследованию индивидуального стиля деятельности преподавателя системы непрерывного образования / С.Г Измайлов. – М.: Вече. – 2001. – 213 с.
93. Ильин Е.П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты /Е.П.Ильин // Вопросы психологии. –1988. – №6. – С. 85-93.
94. История и современные проблемы управления персоналом: Учебное пособие. / под ред. В.И. Данилова/ – СПб.: Вест. – 1999. – 621 с.
95. Идаиковски Б. Формирование ценностных ориентаций, влияющих на жизненную и профессиональную карьеру молодёжи в Польше: дис. д-ра пед. наук: 13.00.01 / Б. Идаиковски. – М., 1997. – 353 с.
96. Зайцев Г.Г. Управление персоналом / Г.Г. Зайцев. – СПб.: Северо–запад, 1998. – 310 с.
97. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э.Ф. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
98. Зейгарник Б. В. Теории личности в зарубежной психологии / Б. В. Зейгарник – М.: Изд–во МГУ. – 1982. – 128 с.
99. Кабаченко Т.С. Психология управления / Т.С. Кабаченко – М., 1996. – 238 с.
100. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко – СПб. Питер., 2003. – 400 с.
101. Кабаченко Т. С. Психология управления. Ч. 1. Управленческая деятельность. Учебное пособие / Т. С. Кабаченко – М.: Рос. пед. агентство, 1996. – 146 с.

102. Как добиться успеха: Практические советы деловым людям. М.: Республика, 1991. – 509 с.
103. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. – М.: Дело, 1995. – 176 с.
104. Карьерный рост. Транснациональные диалоги об управлении персоналом и развитии рынка труда - Karriere gestalten : [сб. науч. ст.] / ред. Александр Н. Крылов, Клаус Ю. Бенкост. – Бремен ; М.: Изд-во НИБ, 2007. – 324 с.
105. Карнеги Д. Как перестать беспокоиться и начать жить. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги. – М, 1991. – 358 с.
106. Карцева Т. Б. Личностные изменения: проблемы психологической диагностики / Т. Б. Карцева // – Человек в системе наук. – М.: Наука, 1989. – С.483–492.
107. Карякин А.М., Грубов Е.О. Основы кадрового менеджмента: Методическое пособие / А.М. Карякин, Е.О. Грубов. – Иваново: Иван. гос. энерг. ун–т, 2003. – С. 61– 76.
108. Карякин А.М. Управление персоналом: учеб. пособ. 3–я ред. / А.М. Карякин. – Иван. гос. энерг. ун–т. – Иваново, 2005. – С.96.
109. Кенеджми Д.П., Ковальский К.Д. Успешно действующий руководитель: что он из себя представляет / Д.П. Кенеджми Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. – Дубна: Феникс, 1997.-
110. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации// А.Я. Кибанов . – М.: ИНФРА –М., 2010. – 695 с..
111. Килошенко М. Психология моды: теоретические и прикладные аспекты / М. Килошенко. – СПб., 2001. – 192 с.
112. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я: научно–практическое пособие / М. В. Кларин – М.: Арена, 2000. – 222 с.

113. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы /Е.А.Климов. – Казань, 1969. – 278 с. .
114. Климов Е.А. Как выбирать профессию./ Е.А. Климов– М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
115. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
116. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов– М.: Академия, 2004. – 304 с.
117. Климов Е. А. Психология профессионала / Е.А.Климов – М.: Воронеж, 1996. – 400 с.
118. Климов Е.А. Психология профессионализма / Е.А. Климов.– М.:Знание, 1996. – 95 с.
119. Климов Е. А. Психолого–педагогические проблемы профессиональной консультации / Е.А. Климов– М.: Знание. Педагогика и психология. –1983. – № 2. – 95 с.
120. Климов Е.А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания / Е.А. Климов– М.: Знание. – 1986. – № 3. – 80 с.
121. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов– Обнинск. – Изд– во «Принтер», 1993. – 57 с.
122. Климов Е.А. Становление профессионала / Е.А.Климов – Воронеж, 1988. – 288 с.
123. Климова С. Г., Рыбаков В. А. Межличностное оценивание в деловых взаимодействиях. / С. Г. Климова, В. А. Рыбаков // Социологическое исследование. – 1988. – №5 – С. 84 – 90.
124. Клищевская М. В., Солнцева Г. Н. Профессионально–важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // – Вестн. Моск. ун–та. – Сер.14. – Психология. –1999. –№4. – С. 61–66.

125. Кобзева В.В., Колесников Ю.А. Карьера: суть, планирование, мотивация / В.В.Кобзева, Ю.А. Колесников // Управление персоналом.– 2000. –№1. – С. 46–52
126. Кобзева В.В. Планирование карьеры как фактор мотивации профессиональной деятельности государственных служащих / В.В. Кобзева // Государственная служба: организация, кадры, управление. М. – 1997. – С. 103–115.
127. Ковалевский С. Научные основы административного руководства / С. Ковалевский. – М.: Наука, 1979. – 304 с.
128. Кови Стивен Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к этике характера / Р. Кови Стивен. – М.Вече, 1997. – 475 с.
129. Колесников В.Н. Лекции по психологии индивидуальности /В.Н. Колесников. – М:Ин-т психологии, 1996. – 224с
130. Коломенский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): уч.пособие / Я. Л. Коломенский. – Минск: ТетраСистемс,2000.- 432 с.
131. Комаров Е. Управление карьерой / Е. Комаров // Управление персоналом.– М.:ИНИОН, 1999. – 502 с.
132. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. – М., 1980. – 256 с.
133. Конопкин О. А. Психология саморегуляции произвольной активности человека (структурно–функциональный аспект) / О.А. Конопкин // Вопросы психологи. – 1995. – №1 – С. 5 – 12
134. Корда М. Бессмертные. Джон Кеннеди, Мэрилин Монро, Роберт Кеннеди / М. Корда. – М. ЭКСМО–Пресс. – 2002. –640 с.
135. Корнилова Т. В. Квазиэкспериментальные схемы исследования. Методы исследования в психологии: квазиэксперимент / Т. В. Корнилова. – М.Истра,1998. – 210 с.

136. Коссов Б. Б. Психологические проблемы трудового воспитания и профориентации / Б. Б. Коссов // Вопросы психологи. – 1984. – №6. – С. 16 – 25.
137. Коттлер Дж., Браун Р. Психотерапевтическое консультирование / Коттлер Дж., Браун Р. - СПб.: Питер. – 2001. – 464 с.
138. Кошелева С.В. Организационно психологические детерминанты профессионального самосознания руководителя: Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01.–Психология личности /С.В.Кошелева.- СПб., 1997.– 320 с.
139. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития /Г.Крайг, Д.Бокум. – 9-е изд. — СПб.: Питер, 2005. -940 с.
140. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель / Р.Л. Кричевский. – М.: Дело, 1993.– 238 с.
141. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. Н. Психология малой группы / Р. Л. Кричевский, Е. Н. Дубовская. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 205 с.
142. Кроник А. А., Кроник Е. А. Психология человеческих отношений / А. А. Кроник, Е. А. Кроник – Дубна: Феникс, М.: Когито–центр, 1998. – 214 с.
143. Кряхтунов М.И. Психологическое сопровождение развития профессионального самосознания учителя / М.И. Кряхтунов // Журн. практич. психол.– 1998.– № 4.– С. 76–79.
144. Кудрявцев В. Феномен детской креативности / В. Кудрявцев // Дошкольное воспитание : ежемесячный научно-методический журнал : основан в 1928 году / Ред. Т.И. Гризик, Е.Ю. Агарева. – 2007 . – №2 2007 . – с. 18-28 .
145. Кудрявцев В.Т. От педагогики повседневности – к педагогике развития // Дошкольное воспитание. 2004. № 11. С. 80-85; 2005. № 4. С. 70-76.
146. Кузин Ф.А. Имидж бизнесмена. – М., 1996. – 303 с.
147. Кудашев А.Р. Современный менеджмент. !00 основных понятий (организационные, методические, психологические аспекты).-Уфа: РИО БАУ, 1994. – С.45-47.

148. Кутуков С. Движение по карьерной лестнице: советы 12 ведущих маркетологов. – [Электронный доступ]:
http://www.e-executive.ru/print/career/article_2049/.
149. Кхол Й. Эффективность управленческих решений / Й. Кхол. – М.: Прогресс, 1975. – 195 с.
150. Лаак Я. Психодиагностика: проблемы содержания и методов / Я. Лаак. – М.: Кн. дом. ун-т, 1996. – 106 с.
151. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И.Д. Ладанов. – М.: УЦ «Перспектива», 1997. – 321 с.
152. Леонова А. В. Психодиагностика функциональных состояний человека / А. В. Леонова. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 121 с.
153. Леонтьев А. А. Психология общения / А. А. Леонтьев. – М.: Изд-во МГУ, 1999. – 575 с.
154. Леонтьев Д. А. Совместная деятельность, общение, взаимодействие. / Д. А. Леонтьев // Вестник высшей школы. – 1989. – №11. – С. 39 – 45.
155. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: Навчальний посібник / Н. В. Ліфарєва.– К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 237 с.
156. Литвинов И. П. Стиль управленческой деятельности: теоретические аспекты, методы диагностики и оптимизации / И. П. Литвинов – Элиста: Изд-во БГПУ, 1997. – 209 с.
157. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : [учеб. пособие для вузов по специальностям 031000 - Педагогика и психология, 031300 - Социальная педагогика, 033400 - Педагогика] / К. А. Аветисян, О. А. Анисимова, Л. В. Брендакова и др., под ред. Л. М. Митиной. – М. : Academia, 2005. - 336 с.
158. Лозовецька В.Т. Психолого–педагогічні умови професійного саморозвитку фахівця туризму в сучасних умовах праці / В.Т.Лозовецька // Туристична

- освіта в Україні: проблеми і перспективи. Зб.наук.праць. Випуск 2. /заг.ред.В.Т.Лозовецька.– вип.2.– Львів, 2010.
159. Лозовецька В.Т. Компетентнісно–діяльнісний підхід до професійного саморозвитку сучасної особистості / В.Т.Лозовецька // Тези доповідей науково–практичної конференції 18–19 квітня 2011р. Науково–методичне забезпечення професійної освіти і навчання /Інститут професійно–технічної освіти НАПН України/за заг.ред. В.О.Радкевич. К.: ІПТО НАПН України, 2011.– С. 177 – 179.
160. Лозовецька В.Т. Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості / В.Т.Лозовецька // Науковий вісник ІПТО НАПН України. – № 1. – 2011.– С. 33 – 39.
161. Лозовецька В.Т. Методологічні засади професійної підготовки майбутнього вчителя технологічної освіти в контексті сучасних соціально–економічних вимог і потреб / В.Т.Лозовецька // Зб. наук. праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини /ред.Мартинюк М.Т. – Ч.3. – Умань:ПП Жовтий О.О., 2010.– С.15.
162. Лозовецька В.Т. Психолого–педагогічні умови професійного саморозвитку фахівця туризму в сучасних умовах праці / В.Т.Лозовецька // Туристична освіта в Україні: проблеми і перспективи. Зб.наук.праць. Випуск 2. /заг.ред. В.Т.Лозовецька.– вип.2.– Львів, 2010.– С.3 – 9.
163. Лозовецька В.Т. Підготовка вчителя в сучасних умовах професійної діяльності як креативної особистості / В.Т.Лозовецька // Зб.наук.праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини /ред.Мартинюк М.Т. – Умань: ПП Жовтий О.О., 2011.– С.143–150.
164. Лозовецька В.Т. Професійна компетентність викладача фахових дисциплін в сучасних умовах діяльності / В.Т.Лозовецька // П'яті міжнародні читання, присвячені пам'яті академіка Сергія Яковича Батишева: матеріали V міжнарод. Наук. Конф.: у 2–х томах. –Т.2. Проблеми і досвід удосконалення професійної освіти в сучасних умовах /за ред.. Н.Г.Ничкало, В.Д.Будака,

М.Б.Яковлевої.–Миколаїв: МНУ імені В.О.Сухомлинського. – 2011. – С.299–306.

165. Лозовецька В.Т. Потенційні можливості як фактор розвитку її професійної кар'єри / Валентина Лозовецька // Освіта для сучасності-Edukacja dla współczesności: зб.наук.пр.: у 2 т./Мін-во освіти і науки, НАПН України, НПУ імені М.П.Драгоманова, Комітет педагогічних наук Польської академії наук, Наукове товариство «Польща-Україна, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, Асоц.ректорів пед. ун-ів Європи. – За ред. В.Г.Кременя, В.П.Андрущенко, Н.Г.Ничкало та ін. –Ч.3. – Київ: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова. – Ч.3. – Т.1. – 2015. – С.364 – 371.
166. Лозовецька В.Т. До питання оновлення професійної освіти/ В.Т. Лозовецька // Педагогічна і психологічна науки в Україні : зб. наук. пр. : в 5 т.– Т. 4 : Професійна освіта і освіта дорослих. – К. : Педагогічна думка, 2012. – С. 134–143.
167. Лозовецька В.Т. Методологічні підходи до визначення форм підтримки особистості у професійному самовизначення / В.Т.Лозовецька // Науковий вісник Інституту професійно–технічної освіти №3. – Професійна педагогіка. – Вид–во: Інституту професійно–технічної освіти НАПН України. – 2012.– С.11–17.
168. Лозовецька В.Т. Професійне становлення особистості в сучасних умовах праці / В.Т.Лозовецька // Науковий вісник Інституту професійно–технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб.наук праць: Вип. 5.– К: Вид–во Інституту професійно–технічної освіти НАПН України, 2013. – С.20 – 25.
169. Лозовецька В.Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців / Валентина Лозовецька // Науковий вісник Інституту професійно–технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 8 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [ред. кол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 21–28.

170. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологи / Б.Ф. Ломов– М., 1984. – 444 с.
171. Лотова И.И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход / И.И. Лотова // Человек и Труд. – № 10. – 2003. – С.69 – 72.
172. Лотова И.П. Психолого–акмеологические основы профессиональной карьеры государственных служащих / И.П. Лотова– М.: Союз, 2001. – 287 с.
173. Лоусон Т., Геррод Д. Социология. Словарь–справочник. – М.: Гранд. Фаир–Пресс, 2000. – 602 с.
174. Лунина В.В. Образ – Я как детерминанта профессионального роста личности студента: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / В.В. Лунина. – Сев.–Кавк. гос. техн. ун–т.– Ставрополь. – 2000.– 18 с.
175. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Специальный тематический выпуск журнала «Поиск, отбор и оценка персонала» / М.И.Магура, М.Б.Курбатова // Управление персоналом. – М. – 2005. – 223 с.
176. Майер Д. Социальная психология / Д. Майер. – СПб.: Питер, 1997. – 684 с.
177. Макарова Л.Н. Преподаватель высшей школы: индивидуальность, стиль, деятельность / Л. Н Макарова. – В 2–ух ч. – Тамбов. – Изд–во ТГУ, 2000. – 143 с.
178. МакКлелланд Д. Мотивация человека: микроформа / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер. - 2007. - 665 с.
179. Макшанов С.И. Методологические аспекты профессионального тренинга / С.И. Макшанов. – Вестн. СПб ун–та. – Сер. 6. – Психология.– 1992.– № 3.– С. 80–88.
180. Марасонов Г.И. Социально–психологический тренинг / Г. И. Марасонов. – М.: Когито Центр, 2001. – 251 с.
181. Маркова А. К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

182. Максимов Г. К Принципы дифференцирования шкалы самооценки в психофизиологических исследованиях / Г. К Максимов, А. Н. Сеницын // Вопросы психологии. -1982. – № 4. – С.194-198.
183. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / под ред, П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА–М; Новосибирск: НГАЭиУ,1999. – 258 с.
184. Маслоу А. Новые рубежи человечества / А. Маслоу – М.: Смысл, 1999. – 424 с.
185. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу – пер. с англ. – М.: «Рефл–бук», К.: «Ваклер», 1997. – С. 43–172.
186. Мельников В. М., Ямпольский Л. Т. Введение в экспериментальную психологию личности / В. М. Мельников, Л. Т. Ямпольский – М.: Просвещение, 1985. – 319 с.
187. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В.С.Мерлин – М.: Педагогика, 1986. – 253 с.
188. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. / В.С. Мерлин // Избр. психол. тр. М.; Воронеж, 1996. - 446 с.
189. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М.Х. Мескон и др. – М.: Дело, 1992. – 799 с.
190. Митина Л.М. Коррекционно–обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя: учебное пособие/ Л.М.Митина и др. – М.: Московский психолого–социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2001. – 304с.
191. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека. / Л.М. Митина // Вопросы психологи. – №4. – 1997. – С.30–34.
192. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. / Л.М. Митина. - М.; Воронеж, 2002. – 400с.
193. Михайлов Ф.Б. Управление персоналом: классические концепции и подходы / Ф. Б. Михайлов. – Казань: КФЭИ, 1994. –136 с.

194. Михайлова Г.Б. Понятие карьеры в психологической науке / Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы / Г. Б. Михайлова. – М.НИТИ, 1997. – 400 с.
195. Могилёвкин Е.А., Новгородов А.С. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вузов / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2011. – № 1. – С. 61–78.
196. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. / Е. А. Могилевкин – МПб.: Речь, 2007. – 336 с.
197. Могилевкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих / Е. А. Могилевкин – М., 1998. – 24 с.
198. Могилевкин Е.А. Психологические факторы карьеры госслужащих / Е. А. Могилевкин // Становление госслужбы в России и подготовка высшего административно–управленческого потенциала / Могилевкин Е.А. – М.ИНИОН, 1998. – 251 с.
199. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем / Е.Г. Молл // Вопр.психологии. – 1991. – №3. – С. 85-91.
200. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г.Молл. – СПб: Питер, 2003. – 352с.
201. Молл Е. Г. Консультирование по проблемам управленческой карьеры / Е.Г. Молл // Управление человеческими ресурсами: стратегия и практика. Алматы, 1996. – С. 58 - 61.
202. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции / Моросанова В.И. – М.: Наука, 1984.– 191 с.
203. Мудрик А.В. Социальная педагогика / А.В. Мудрик. – М.:Academia, 2000. – 184 с.
204. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински ; [пер. с англ. В. Белоусов]. – 7-е изд. – СПб. : Питер. – 2004. – 539 с.

205. Мясищев В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды /В.Н. Мясищев. Под общ. ред. А.А. Бодалева. М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1995. – 365 с.
206. Невская Л.В. Карьерный рост как взаимная ответственность сотрудников и организации /Невская Л. В. // Российское предпринимательство. – 2012. — № 20 (218). – С. 73-78.
207. Невская Л.В. Организационные предпосылки формирования инновационных человеческих ресурсов / Л.В. Невская // Креативная экономика. – 2012. № 4 (64). – С. 101-106.
208. Николов Л. Структуры человеческой деятельности / Л. Николов – М.: Прогресс, 1984. – 176 с.
209. Облонский А.В. Человек и государственное управление / А.В. Облонский. – М.: Наука, 1997. – 230 с.
210. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми / Н.Н. Обозов, Г.В. Щекин. – Киев, 1990. – С. 48.
211. Огнев С.А. Психологические основы субъектогенеза / С.А. Огнев. – Воронеж, 1997. – 121 с.
212. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М., 1997. – 944 с.
213. Основы общей психологии /С. Л. Рубинштейн; сост., Авт. коммент. и послесл.: А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская. – СПб.: Питер, 1998. – 712 с.
214. Особенности обучения и психического развития школьников 13-17 лет. Под ред. И.В. Дубровиной, И.Ю. Круглова – М: Педагогика. – 1988. - 190 с.
215. Панасюк А.Ю. Формирование имиджа. Стратегия. Психотехнологии. Психотехники / А. Ю. Панасюк. - М. : Омега-Л. - 2007. - 267 с.
216. Панюкова С. В., Рязанцева С. А. Автоматизация управления учебным заведением: проблемы и решения . / С. В. Панюкова, С. А. Рязанцева // Информатика и образование. –2005. –№ 12. – С. . 8693.

217. Панюкова С.В., Есенин Н.Е. Электронный портфель ученика / С. В. Панюкова, Н. Е. Есенина // Информатика и образование. – 2007. – № 2. – С. – 8586.
218. Парыгин Б.Д. Основы социально–психологической теории /Б.Д. Парыгин. – М.: Мысль, 1971.– 348 с.
219. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально–психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд–во МГУ, 1989. – 216 с.
220. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив / В.А. Петровский. – М.: Моск. Рабочий, 1982. – 302 с.
221. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В.А. Петровский. – Ростов–на–Дону, 1996. – 512 с.
222. Петрушин В.И. Психология карьеры / В.И. Петрушин. - М.: Академический Проект, 2004. – 208 с.
223. Панферов, В. Н. Психология человека: учеб. пособие / В. Н. Панферов. — СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2000.- 160 с.
224. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков.– М.:Изд–во УРАО, 2002. – 160 с.
225. Позитивна професійна Я–концепція як фактор успіху в майбутній кар’єрі випускника вузу. Библиографическое описание: Янченко И. В. Положительная профессиональная Я–концепция как фактор успеха в будущей карьере выпускника вуза / И. В. Янченко // Проблемы и перспективы развития образования: материалы III междунар. науч. конф. (г. Пермь, январь 2013 г.). — Пермь: Меркурий, 2013. — С. 129–132.
226. Поляков В.А. Технология карьеры / В.А. Поляков. – М.: Дело, 1995. –128 с.
227. Понеделков А.В. Политическая элита: генезис и проблемы ее становления в России. - Ростов-на-Дону, 1995, – С. 70-108
228. Практикум по возрастной психологии:/ под ред. Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. – СПб., 2001. – 688 с.

229. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юрист, – 2001. – 495 с.
230. Пригожин А.И. Социология организаций / А.И. Пригожин // М.: Наука, 1980. – 257 с.
231. Проверьте свои возможности: Тесты / Дж. Баррет, Дж. Вильямс; Пер. с англ. Г.Г. Кривошеиной. – Н.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2003. – 208 с.
232. Прокофьева Л. Профессиональная карьера мужчин и женщин / Л.Прокофьева // Вопросы экономики. – 2000. – № 3. – С. 74–84.
233. Профессиональная карьера: // Персонал. – 2002. – № 10. – С. 66–69
234. Профессиональная карьера: планирование и реализация. // Справочник кадровика. – 2000.– №6. – С.95–100.
235. Процицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии / Е.Н. Процицкая // Школа и производство. - 1993. - №4. - С. 20-22.
236. Прудило А.В. Психологическое консультирование в профессиональной ориентации: Монография / Н.С. Пряжников. – Минск, 1999.– 148 с.
237. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н.С. Пряжников – Издательство НПО «Модэк», 2002.– 392 с.
238. Пряжникова Е.Ю. Профорентация : [учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2005. – 496 с.
239. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Инст–т практ–й психологии, 1996.– 256 с.
240. Пряжников Н.С. Профорентационные игры: Проблемные ситуации, задачи, карточные методики / Н. С. Пряжников – М.: Изд-во МГУ. - 1991. – 87 с.
241. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии». – Воронеж: НПО «МОДЭК». 1997. – 352 с.

242. Пряжников Н.С. Психология элитарности / Н.С.Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологи». – Воронеж: НПО «МОДЭК». – 2000. – 512 с.
243. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения / Н. С. Пряжников. – М.: МГППИ, 1999. – 108 с.
244. Психологический вестник выпуск 1 часть 1. – Издательство Ростовского Университета, 1996. - 488 с.
245. Психология Психология труда : учеб. для студ. высш. учеб. завед. / под ред. А. В. Карпова. –М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
246. Психология человека от рождения до смерти. - А.А.Реан. –СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с.
247. Психологический словарь. / Под ред. В.В. Давыдова и др. М.: Педагогика–пресс, 1996. – 438 с.
248. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. - М.: МПСИ. – Флинта, 1998. - 184 с.
249. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Ред. Д.Я.Райгородский. – Самара: Изд. Дом «БАХРАХ–М», 2000. – 639 с.
250. Психология. Под ред. В.Н.Дружинина. – 2-е изд. – СПб., 2009. – 656 с.
251. Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы. – М.: Изд-во РАГС, 1997. – 114 с.
252. Психологія: Підручник для студ. вуз./ За ред. Ю.Л.Трофімова. –К.: Либідь, 1999. –558 с.
253. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации /С.Иванова, Д.Болдоев, Э.Борчанинова, А.Глотова, О.Жигиний. – Изд-во:Альпина бизнес букс, 2008. – 277 с.
254. Реан А.А. Психология изучения личности/А.А.Реан: – Учеб. пособие. — СПб., Изд-во Михайлова В. А., 1999. – 288 с.

255. Рикель А. М. Профессиональная Я–концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности / А. М. Рикель– Часть 1 [Электронный ресурс] : <http://psystudy.ru/>
256. Розин В.М. Психология судьбы: программирование или творчество / В.М. Розин // Вопросы психологии. – 1992. - №1. – С. 98-105.
257. Роджерс, К. Р. Взгляд на психотерапию : становление человека / К. Р. Роджерс ; пер с англ. / общ. ред. и предисл. Исениной Е.И. – М.: Изд. группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.
258. Ролз Дж. Теория справедливости / Дж. Ролз. – Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. – 536 с.
259. Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В.Л. Романов. – М.: ИНФРА–М, 1997. – 233 с.
260. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – 2-е изд. – СПб.: Питер. – 2006. – 460 с.
261. Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности: монография / А.Т. Ростунов. – Минск : НИО, 1998. - 193 с. –
262. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. 2–е изд.– М., 1976. – 416 с.
263. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. - К.: КНЕУ, 2002. – 268 с.
264. Сантайленен Т. Управление по результатам / Т. Сантайленен – М.: Прогресс, 1988. – 320 с.
265. Селье Г. От мечты к открытию: Как стать ученым / Г.Селье. – М.: Прогресс. – 1987. – 368 с.
266. Семенов Ю. Анкетная методика планирования карьеры руководителей / Ю. Семенов // Кадры. – 1996. – № 5. – С. 17–23.
267. Серегина И.И. Профессиональная карьера / И.И. Серегина // Социологические исследования. –1999. – № 4. – С. 78–86.
268. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. – СПб.: Изд-во Смольного ун-та, 2000.- 239 с.

269. Слепцов Н.С. Новая легитимность региональных лидеров / Н.С. Слепцов // Кадровая политика в госслужбе: Инф.–аналит.бюллетень. – № 3. – М.: РАГС. – 1997. – С.5–24.
270. Слободчиков В.И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека /В.И. Слободчиков // Вопр. психол. – 1986. № 6. – С. 14 – 23.
271. Словарь иностранных слов. М.: Цитадель, 1997.– 320 с.
272. Служебная карьера / Гусева А.С. и др./ – М.: ОАО «Экономика», 1998.– 302 с.
273. Стажкова Е. Топ 25: карьерная траектория. – [Электронный ресурс]: http://www.e-executive.ru/career/article_2095/.
274. Струмилин С.Г. К вопросу о классификации труда / История советской психологии труда: Тексты. (20-30-е гг. XX века) / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. – М.: Изд-во МГУ, 1983. –360 с.
275. Суходольский Г.В. О требованиях к психологическому изучению личности // Личность и деятельность: Межвузовский сборник/ Головной совет по психологии Мин. Обр. РСФСР. - Л.: МО РСФСР, 1982. - С. 11-20.
276. Сьюпер Д.Е. Развитие карьеры: теория представления о самом себе / Д.Е.Сьюпер. – Приемная комиссия Колледжа Принстон. – 1963. – 35 с.
277. Татищев В.Н. Представление о купечестве и ремеслах / В. Н. Татищев // Избранные произведения. – Л., 1979. – С.392-40.
278. Твердохвалова Ю. Л. Психологічні особливості спрямованості особистості кар'єрно-орієнтованих студентів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Юлія Леонідівна Твердохвалова. – Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2011. – 19 с.
279. Тихомандрицкая О.А. Социально-психологические факторы успешности карьеры /О.А.Тихомандрицкая // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2010. № 2 (10). [Электронный ресурс]: <http://psystudy.ru>.
280. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / В.А Толочек. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.

281. Толочек С.А. Исследования индивидуального стиля личности/ В.А Толочек // Вопросы психологии. – 1991. – №3. С. – 53 62.
282. Тренинг профессиональной идентичности: руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т ; авт.-сост. Л. Б. Шнейдер. – М. ; Воронеж: [Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та : МОДЭК], 2004. – 208 с.
283. Трошина К. Карьера и мотивация. / Трошина К. – Управление персоналом. – 1998. – №12. – С.56.
284. Турчинов А.И. Отбор персонала и карьера госслужащего / Турчинов А.И.// Кадровый менеджмент. Научно–методическое пособие. – М.: РАГС. – 1997. – С.46–65.
285. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. – М.: ЮНИТИ. – 2002. – 560 с.
286. Управління персоналом фірми/ За ред. В.І. Крамаренко. - К.: Знання, 2001. - 304 с.
287. Фам Т.Н. Развитие профессионального самосознания студентов технических вузов: Дис. ... кан. психол. наук: 19.00.07/ Т.Н. Фам.– М., 1989.– 175 с.
288. Филина Ф.Н. Понятие и этапы карьеры специалиста / Ф.Н.Филина // Российский бухгалтер.– 2007 [Режим доступа] : – <http://www.rosbuh.ru>
289. Франкл В. Человек в поисках смысла: /В. Франкл. Пер с нем. и англ./ общ. ред. Гозманова Л.Я., Леонтьева Д.А.- М.: Прогресс, 1990. – 368с.
290. Фромм Э. Человек для себя / Э. Фромм. – Мн.: Коллегиум, 1992. – 253 с.
291. Фукуяма С. Теоретическая основа профессиональной ориентации: пер. / Сигэкадзу Фукуяма; под ред. Е.Н.Жильцова, Н.Н.Нечаева.– М.: МГУ, – 1989.– 105с.
292. Харгроув Р. Ваш коучинг. Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / Роберт Харгроув, Мишель Рено ; [пер. с англ. С. А. Воронкова]. – Новосибирск : Сиб. унив. изд-во, 2005. — 264 с.
293. Хасби, Д. Стратегический менеджмент /Д. Хасби. - М.: Контур, 1998.- 199 с.

294. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ Д. А Куликова; под общ. ред. Е. А Борисовой. –М: Вершина, 2006. – 238 с.
295. Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг: монография. – Оренбург: РИО ОУНБ им. Крупской, 2009. – 186 с.
296. Чернышев Я. А. Моделирование профессиональной карьеры в концептуальных границах субъективности / Я.А.Чернышев // Мир психологии. – № 1. – 2009. – С. 236–242.
297. Шакуров, Р. Х. Барьер как категория и его роль в деятельности / Р.Х. Шакуров // Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С. 3-18
298. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с .
299. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно–практическое пособие / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес–школа «Интел–синтез», 1997. – 336 с.
300. В.М.. Шепель Имиджелогия. Секреты личного обаяния / В. М. Шепель.. – М., 1994. – 320 с.
301. Эсаулова И.А. Внутрифирменные рынки труда в современных организациях. (Монография) / И.А. Эсаулова – Пермь: Изд–во Перм. гос. техн. ун–та. – 2009.
302. Юнг К.Г. Проблемы души нашего времени / Юнг К.Г. - М.: Прогресс. – Универс. - 1994. - 336 с. – 161с.
303. Юртаева Н.И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза / Н.И Юртаева // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 1. – С. 300–306.
304. Яновая, С.С. Управление трудовыми ресурсами /С.С. Яновая. - М.: ЮНИТИ, 2006.- 174 с.

305. Aryees., Chay Y.W., Tan H.H An examination of the antecedents of subjective success among a managerial sample in Singapore // Human relations, 1994, vol.47.–P.487–509.
306. Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior //J. Of Applied Psychology, 1957, vol.64.–P.359–372
307. Bandura A. Self-efficacy: Toward to unifuing of behavioral hange// Psych. Rev., 1977a, vol.84.N 2.–P.191–215.
308. Bandura A. Social-cognitive theory // R.Vasta (Ed.) Annals of child development, 1989, Vol.6.P.122–147.
309. Bandura A. Exersise of personal agency throught the self-efficacy mechanizmus / Self-efficacy^ Throught conrol of action (Ed. Schuareer).– Wachington,, 1992.– P.3–38.
310. Belbin R. M. Management teams, why suceed or fail.–Heinemann, London, 1981
311. Bordin E., Nachmaan B. Segel S.S. An articulated framework for vocational development //J. of Consulting Psych., 1963, vol.10.–P.107–116.
312. Brown S.D., Lent R.W., Larkin K.C. Self-efficacy as a moderation of scholastic attitude-academic performence relationship //J/ of Vocational Behavior, 1989, vol.35.–P.64–75/
313. Burnstein E. Fear of failure achievement motivation and aspiring to prestigeful occupation // J/ of Abnormal and Social Psych., 1963, vol.76.–P.189–193.
314. Dewis R., Lofguist L. A psychological theory of work adjustment.– Minneapolis University of Minnesota, 1984.
315. Driver M.J. Workforce personality and the new invormation age workplase / In J.A. Auerbach and Welsh (Eds.) Aging and competition Rebuilding the U.S. workforce. – Washington, DC: The National Council on the Aging, Inc., and National Planning Assosiation, 1994.
316. Iris K.Barret. Some Relations between Job and Life Satisfaction and Job Importance. Journal of Applied Psychology, 1972, Vol. 56, – P. 301 – 304.
317. Furmanek S. W. „Podstawy edukacji zawodowej” Rzeszów 2000, s.403.

318. Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości – perspektywy. Pod red. Ryszarda Gerlacha.– Bydgoszcz, 2003.– 425 s.
319. Edukacja i praca: konteksty – wyzwania – antynomie. Redakcja Ryszarda Gerlacha, Bydgoszcz, 2008.– 332 s.
320. Ellis R., Heneman H.G. Career pattern determinants og career success for mature managers // J. Of Business and Psychology, 1990, vol.5.–P.3–21
321. Erikson E.H. Identity. Youth and crisis. N.Y. 1968.
322. Evans R. I., (1976). The making of psychology. New York: Knopf
323. Evets J. Dimensions of career: Avoiding reification in the analysis of change // Sociology, 1992, vol.26, N 1.– P.1–21.
324. Eysenck H. J., (1954). The psychology of politics. London: Routledge & Kegan Paul.
325. Eysenck H. J., (1982). Personality, genetics and behavior: Selected papers. New York: Praeger
326. Eysenck H. J., (1983). Psychopharmacology and personality. Oxford: Pergamon Press
327. Eysenck H. J., (1990). Rebel with a cause: The autobiography of H. J. Eysenck. London: W.H.Allen
328. Eysenck H. J., (1993). Creativity and personality: Suggestions for a theory. Psychological Inquiry, 4, 147–179.
329. Eysenck H. J., (1995). Genius: The Natural History of Creativity, Cambridge: Cambridge University Press
330. Eysenck H. J., & Grossarth–Maticzek, (1991). Creative novation behaviour therapy as a prophylactic treatment for cancer. Behaviour Research Therapy, 29, 17–31.
331. Cohen D., (1977). Psychologists on psychology, New York: Taplinger.
332. Handbook of personality : Theory and research , HJ Eysenck , LA Pervin (Ed.) . p . 244–276 . New– York : Guilford Press . Передруковується з дозволу Guilford Press.

333. Ginzberg E., Ginsburg S.W. Axelrad S., Herma J.L. Occupationally choice: An approach to generally theory.– N.–Y.: Columbia University, 1951.
334. Greenhaus J.H. Career management.–N.–Y.: Dryden Press, 1987.
335. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // J. Of Vocational Behavior, 1995, vol.35.– P.64–75
336. Harrison R., Tomblen D., Jackson T.A. Profile of the mechanical engineer: personality // Personnel Psychology, 1955, vol.8.– P.469–490.
337. Hiltrop J.M. A framework for diagnosing human recourse management practices // European management.–Oxford, 1996, vol.14, N 3.–P.243–254.
338. Holland J.L. Making vocation chooces: A theory of vocational personalities and enveronments.– Engelwood Cliffs, NJ: Prentice– Hall, 1987.
339. Holland Y. L. Explorations of a theory of vocational choice. // J. Appl. Psychol. 1968. V. 52. №1.
340. Łozowiecka W. Psycho-pedagogical aspects of employee's professional development /Professional education in the context of knowledge based economy.- Ed.Renata Tomaszewska-Lipiec.-Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz, 2013. – S.191-198
341. Łozowiecka W. Czynniki rozwoju zawodowego wobec zmian społeczno-ekonomicznych / Kształcenie pedagogów. Wielowymiarowość edukacji. Red.E.Wiśniewska, A.Głowala, L.Tomaszewska.– Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku, 2012.–S.45 – 53.
342. Łozowiecka W. Edukacja zawodowa a współczesne wyzwania społeczno-ekonomiczne /Edukacja jutra. Wyzwania współczesności i przyszłości.– Oficyna wydawnicza: Humanitas, Wyższa Szkoła Yumanitas, Sosnowiec, 2012. –S.367 – 377.
343. Łozowiecka W. Podstawy metodologiczne przygotowania nauczyciela jako kreatywnej osobowości/ Pedagogika.– Tom 8.– Kształcenie pedagogów – strategie, koncepcje, idee „Język – komunikacja – etyczność – twórczość”, część 1., 2009.– S. 113 – 121.

344. Łozowiecka W. Podstawy metodologiczne przygotowania zawodowego współczesnej osobowości do realnych warunków pracy w kontekście jej gotowości do kreatywnych działań / Pedagogika pracy. Dyskurs o przyszłości.– Bydgoszcz, 2010.–S. 289–298.
345. Łozowiecka W. Podstawy wychowawczo–dydaktyczne kształtowania kompetentności zawodowej /Rozprawy naukowe Akademii Wychowania Fizycznego 28 we Wrocławiu /Redaktorzy tomu R.Bartoszewicz, E.Bolach, J.Migasiewicz,A.Nowak.–Wydawnictwo AWF we Wrocławiu, 2009.–S.252–257.
346. Łozowiecka W. Podstawy metodologiczne kształtowania myślenia kreatywnego osobowości w jej adaptacji do nowych warunków pracy /Edukacja jutra: XV Tatrzańskie seminarium naukowe. Tom 1 /Red. Naukowa K.Denek, T.Koszczyk, P.Oleśniewicz.– Wrocław, 2009.–S.151 –158
347. Łozowiecka W. Podstawy metodologiczne przygotowania zawodowego współczesnej osobowości do realnych warunków pracy w kontekście jej gotowości do kreatywnych działań / Pedagogika pracy. Dyskurs o przyszłości.– Bydgoszcz, 2010.–S. 87– 101.
348. Łozowiecka W. Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki /Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania – antynomie. Bydgoszcz, 2008.–S.247–256.
349. McClelland, D.C. Motive dispositions: The merits of operant and respondent measures. *Review of Personality and Social Psychology*, 1, 1980. – P.10–41.
350. Nowacki W. T., Korabiowska – Nowacka K., Baraniak B, Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa 2000, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.– S.14 –45.
351. Nowacki W. T., *Leksykon pedagogiki pracy*, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji 2004.
352. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 1985, Wydawnictwo PWN. –S.56 – 78.

353. Roe A., Siegelman M. A parent-child relations questionnaires // Child Development. 1963. Vol. 34. P. 355—369.
354. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century // Academy of Management Executive. - 1996. - Vol. 10, № 4. - P.80 - 89.
355. Super D. E., Bahn M. Y. Occupational psychology. L.: Tavistock, 1971. – 209 p.
356. Stefan.M.Kwiatkowski, Andrzej Bogaj, Barbara Baraniak. Pedagogika pracy. – Wydawnictwa Akademickie i Personalne, Warszawa, 2007.– 235 s.
357. Studzińska E.– „ Wybrane elementy doradztwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej i w Polsce, Warszawa; 2005, publikacja sfinansowana ze środków rządowego programu „ Pierwsza praca”.–S.17 – 45.
358. Wiatrowski Z. Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2005, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej.–S.33– 56.