МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:
«Соціально-психологічні детермінанти розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ: гендерний аспект»

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
групи ПСМЗ-24-2,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

_____ **Д.Ю. Чичик**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник

_____ **О.Г. Льовкіна**
підпис наукового керівника д-р, психол. наук. професор

Гарант освітньо-
професійної програми

_____ **Т.А. Ткачук**
підпис керівника ОПП д-р, психол. наук, професор

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін протокол від «5» грудня 2026 р. № 6

Завідувач кафедри

_____ **І.О. Пєтухова**,
підпис канд. пед. наук, доцент

Ірпінь – 2026

Реєстрація № 2 03.02.2026
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки _____ _____ _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 93/A 06.02.2026
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ Андрій МАСЛЮК
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії:

_____ Таїсія ТКАЧУК
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Олена ЛЬОВКІНА
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Ірина ПЄТУХОВА
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних
дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти

Чичик Дар'ї Юріївни

Тема кваліфікаційної роботи: **Соціально-психологічні детермінанти розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ: гендерний аспект**

Затверджена наказом ректора від 25.11.2024 № 1761
Затверджена наказом ректора нова редакція від 07.05.2025 № 499
Термін подачі закінченої роботи: 19.01.2026

Цільова установка полягає в теоретичному аналізі та емпіричному вивчення гендерного аспекта особливостей розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ та його детермінант.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити гендерний аспект соціально-психологічних детермінант розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ.

Об'єкт дослідження: кар'єра викладачів ВНЗ.

Предмет дослідження: гендерний аспект соціально-психологічних

детермінант розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити гендерний аспект соціально-психологічних детермінант розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ.

Дослідження здійснювалося на базі Українського Державного університету імені Драгоманова. Загальна вибірка склала 50 осіб. Віковий розподіл досліджуваних від 32 до 44 років. У дослідженні взяли участь 24 жінки та 26 чоловіків.

Вихідні дані до роботи: аналіз наукових підходів до вивчення проблеми розвитку кар'єри; результати власного емпіричного дослідження (анкетування засобом стандартизованих самозвітів, статистична обробка даних).

Перелік графічного матеріалу: загальний обсяг роботи становить 68 сторінок, містить 10 таблиць та 2 рисунки.

Зміст кваліфікаційної роботи (перелік запитань за кожним розділом): магістерська роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних літературних джерел і додатків. У першому розділі подано теоретичні аспекти дослідження проблеми кар'єрного розвитку особистості; другий розділ присвячено вивченню гендерних особливостей кар'єрного зростання та чинників, які впливають на цей процес; у третьому розділі обґрунтовано та презентовано програмну оптимізації кар'єрного зростання.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання	
		За планом	Фактично
1	Вибір та затвердження теми кваліфікаційної роботи	до 30.11.2024	30.11.2024
1.1	Вивчення літературних джерел та складання плану роботи	до 30.12.2024	23.12.2024
2	Підготовка розділів кваліфікаційної роботи та подання їх на перевірку керівнику		
2.1	Підготовка першого розділу кваліфікаційної роботи	15.01.2025 – 20.03.2025	15.03.2025
2.2	Підготовка другого розділу кваліфікаційної роботи	01.04.2025 – 15.09.2025	14.07.2025
2.3	Підготовка третього розділу кваліфікаційної роботи	до 23.11.2025	20.11.2025
3	Попередній захист кваліфікаційної роботи	до 01.12.2025	05.12.2025
4	Подання роботи на перевірку наявності академічного плагіату	до 25.12.2025	13.01.2026
5	Отримання відгуку керівника кваліфікаційної роботи	до 18.01.2026	30.01.2026
6	Отримання зовнішньої рецензії	до 18.01.2026	16.01.2026
7	Допуск кваліфікаційної роботи завідувачем кафедри до захисту	до 30.01.2026	05.12.2025
8	Захист кваліфікаційної роботи	лютий 2026	11.02.2026

1. Дата видачі завдання «01» грудня 2024
2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ О.Г. Льовкіна
3. Керівник освітньо-професійної програми _____ Т.А. Ткачук
4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ Д.Ю.Чичик

АНОТАЦІЯ

Соціально-психологічні детермінанти розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ: гендерний аспект

Магістерська робота присвячена теоретичному та емпіричному вивченню особливостей розвитку успішної кар'єри викладачів ВУЗу в гендерному ракурсі. Актуальність дослідження не викликає сумніву оскільки кар'єру в сфері освіти можна розглядати як динамічний процес просування у конкретній предметній галузі, який чітко відстежується особисто працівником, а також оцінюється на організаційному та соціальному рівнях.

У роботі здійснено теоретичне узагальнення підходів до визначення феномену кар'єри, підібрано адекватні предмету та об'єкту методи та методики дослідження, використання яких дозволило зробити висновок, що до чинників, які негативно впливають на розвиток кар'єри впливають: низький рівень заробітної плати, брак часу на особисте життя, сім'ю, дітей та хобі, колосальна завантаженість науковою, методичною та виховною роботою.

На основі отриманих результатів були обгрунтовані методи та форми психологічної допомоги в окресленні індивідуальних шляхів розвитку кар'єри, а також програму її оптимізації та розвитку.

Наукова новизна роботи полягає в поглибленні уявлень про особливості розвитку кар'єри викладачів ВУЗу. Практична значущість роботи полягає у розробці та впровадженні програми сприяння розвитку успішної кар'єри викладачів. Матеріали дослідження можуть бути корисними для роботи практичних психологів, тренінгових та груп професійного зростання, викладачами у процесі фахової підготовки майбутніх психологів.

Кваліфікаійна робота містить 67 сторінок, 10 таблиць, 2 рисунки, список використаних літературних джерел.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний потенціал, індивідуальне професійне зростання, кар'єрні орієнтації.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2025

Рік захисту роботи - 2026

ABSTRACT

Socio-psychological determinants of successful career development of university teachers: gender aspect

The master's thesis is devoted to the theoretical and empirical study of the features of the development of a successful career of university teachers from a gender perspective. The relevance of the study is beyond doubt, since a career in education can be considered as a dynamic process of advancement in a specific subject area, which is clearly monitored personally by the employee, and is also evaluated at the organizational and social levels.

The paper provides a theoretical generalization of approaches to defining the career phenomenon, selects research methods and techniques adequate to the subject and object, the use of which allows us to conclude that the factors that negatively affect career development include: low wages, lack of time for personal life, family, children and hobbies, and a huge workload with scientific, methodological and educational work.

Based on the results obtained, methods and forms of psychological assistance were substantiated in outlining individual career development paths, as well as a program for its optimization and development.

The scientific novelty of the work lies in deepening the understanding of the peculiarities of the career development of university teachers. The practical significance of the work lies in the development and implementation of a program to promote the development of a successful career for teachers. The research materials can be useful for the work of practical psychologists, training and professional growth groups, and teachers in the process of professional training of future psychologists.

The qualification work contains 67 pages, 10 tables, 2 figures, a list of used literary sources.

Keywords: career, career potential, individual professional growth, career orientations.

Year of completion of the qualification work – 2025

Year of defense of the work – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

1.1.Поняття «кар'єра» у координатах сучасних психологічних досліджень …7

1.2. Процес управління кар'єрою ……...13

Висновки до першого розділу ……...17

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ РОЗВИТКУ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ ВИКЛАДАЧІВ (гендерний аспект)

2.1. Опис процедури та методик дослідження ……19

2.2. Дискусія результатів дослідження ……25

Висновки до другого розділу ……38

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

3.1. Теоретико-методологічне обгрунтування шляхів розвитку успішної кар'єри та її детермінант ……41

3.2. Програма оптимізації розвитку успішної кар'єри ……47

Висновки до третього розділу ……50

ВИСНОВКИ ……51

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……61

ДОДАТКИ ……65

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціокультурний та соціально-економічний розвиток країни багато в чому визначається ступенем пріоритетності системи освіти в суспільстві. Вирішення цієї проблеми підпорядковане державній політиці в сучасній Україні, яка спрямована на модернізацію та вдосконалення системи освіти з урахуванням європейських та загальносвітових тенденцій.

Доводиться констатувати, що діючі підходи до вимірювання якості освіти, як правило, спрямовують фокус уваги на академічні результати та меншою мірою враховують соціальний контекст діяльності освітніх організацій, недооцінюючи роль науково-педагогічного складу. Подібний підхід є недостатньо ефективним, оскільки не дозволяє виділити «точки зростання», виявити слабкі місця освітніх організацій і, як наслідок, прийняти ефективні управлінські рішення.

Один з основних ресурсів закладів освіти, що забезпечують стійкість та ефективність функціонування й перспективного розвитку, є персонал. А одним із ключових елементів системи розвитку персоналу в освітній організації, пов'язаній із соціальною мобільністю людини виступає кар'єра. У даному ракурсі кар'єру у сфері освіти можна розглядати як динамічний процес просування у конкретній предметній галузі, який чітко відстежується особисто працівником (суб'єктивний рівень), а також оцінюється на організаційному (об'єктивний рівень) та соціальному рівнях (погляд суспільства). Трансформація та оновлення українського суспільства в останні десятиліття призвели до фундаментальних змін у сфері освіти та відкрили нові аспекти та можливості у побудові кар'єри.

Варто додати, що змінився соціально-економічний контекст професійної педагогічної діяльності. У сучасних умовах розвитку ринку праці багато спеціальностей втратили свій колишній престиж через вкрай низьку заробітну плату, властиву низці галузей. Цей процес торкнувся і тих, хто працює у сфері освіти: вчителів, викладачів вишів та коледжів. Знання, кваліфікація та

працьовитість цих фахівців не відображаються належним чином на рівні заробітної плати.

Ринок освіти розвивається досить динамічно. Найважливіше завдання освітньої організації у ситуації невизначеності — створити умови для адаптивності навчання, тому що справжній професіонал повинен мати здатність швидко адаптуватись до різних умов. Важливим є виділення не лише індивідуально-психологічних особливостей фахівця, а й тих умов освітнього середовища, актуалізація ресурсів якого дозволить сприяти формуванню та розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників.

Об'єкт дослідження: кар'єра викладачів ВНЗ.

Предмет дослідження: гендерний аспект соціально-психологічних детермінант розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити гендерний аспект соціально-психологічних детермінант розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми кар'єри особистості.

2. Спланувати емпіричне дослідження та встановити гендерні особливості детермінант розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ.

3. Провести аналіз та інтерпретацію отриманих результатів дослідження: гендерних відмінностей за досліджуваними змінними у групах.

4. Розробити програму розвитку успішної кар'єри викладачів ВНЗ.

Для розв'язання поставлених завдань був використаний комплекс адекватних об'єкту і предмету дослідження ***методів:***

а) *теоретичні* – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних з проблем дослідження;

б) *емпіричні* – спостереження, психодіагностичне тестування. На різних етапах дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик: 1) тест-опитувальник «Якоря кар'єри» (авт. Е.Шейн, адапт. В. Чикер); 2) Тест «Смисложиттєві орієнтації» (авт. Д.Леонтєв) 3) опитувальник «Шкала кар'єрної самоефективності» (E.E. Kossek, K. Roberts, адапт. М. Тиченко); 3) Шкала задоволеності кар'єрою **(**Career satisfication scale) (модифікація та адаптація К.Карпінський, Т.Гижук).

в) *статистичні* методи обробки експериментальних даних – розрахунки мір варіативності результатів (кореляційний (коефіцієнт кореляції r-Пірсона) з наступною якісною інтерпретацією і змістовим узагальненням. Статистична обробка даних та графічна презентація результатів здійснювалися на базі пакету статистичних програм SPSSv.17.0 for Windows.

Теоретична значущість. Дослідження систематизує та доповнює існуючі теоретичні підходи до розуміння соціально психологічних чинників розвитку успішної кар'єри. Результати дослідження можуть бути використані для подальших теоретичних розробок у галузі психології кар'єри та шляхів її розвитку.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що запропоновані рекомендації та розроблена програма розвитку успішної кар'єри можуть бути використані практичними психологами, викладачами у процесі фахової підготовки майбутніх психологів з метою поглиблення психологічних знань щодо особливостей кар'єрного зростання.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалося на базі Українського Державного університету імені Драгоманова. Загальна вибірка склала 50 осіб. Віковий розподіл досліджуваних від 32 до 44 років. У дослідженні взяли участь 24 жінки та 26 чоловіків.

Апробація результатів дослідження: результати дослідження обговорювалися протягом навчального року на засіданнях кафедри психології,

педагогіки та суспільних дисциплін, а також були опубліковані в статті «Кар'єрний потенціал як фактор успішності кар'єри» в збірнику матеріалів X Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» 23 – 25 квітня 2025 року.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (44 найменування). Основний зміст роботи викладений на 59 сторінках комп'ютерного набору, містить 10 таблиць та 2 рисунки. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 67 сторінок.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Поняття «кар'єра» у координатах сучасних психологічних досліджень

Все більше дослідників останнім часом віддають пріоритет вивченню людських ресурсів, успішне управління якими є запорукою стабільності та сталого економічного зростання. У зв'язку з цим на підприємствах аналізуються окремі функції управління персоналом та їх взаємодія у системі. У цих умовах необхідним стає вивчення проблем управління кар'єрою, оскільки ефективність організації кар'єрних переміщень сприяє збільшенню віддачі від використання людських ресурсів через вивчення мотивації, задоволення потреб співробітників у визнанні, покращення добробуту.

Загальні підходи до управління кар'єрою на окремому підприємстві не завжди можуть бути ефективними. Коригування ситуації, що існує на підприємстві, може бути проведене за допомогою організаційного втручання керівництва, що спирається на результати проведених досліджень. Саме тому нині важливим є вивчення сутності кар'єри, основних підходів, класифікацій, що розкривають дане поняття.

У цілому нині можна назвати три основних підходи до визначення сутності кар'єри. У рамках першого підходу дослідники (О.Маслов, В.Веснін) визначають кар'єру у широкому сенсі як динаміку, зміна станів з часом [5].

У рамках другого підходу (Ю. Одегов, П. Журавльов, З. Румянцева, Н. Саломатін, С. Сотнікова) поняття кар'єри розглядається ширше, акцентується увага на суб'єктивної складової цієї категорії, саме сприйнятті людиною свого розвитку, просування [10].

Третє – ще ширше – розуміння засноване на включенні до поняття кар'єра мотиваційних чинників (В.В. Травін, В.А. Дятлов). Загалом визначення та трактування авторів представлені у зведеній таблиці визначень (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1.

Аналіз поняття «кар'єра»

Автор	*Характеристика сутності кар'єри*
Є.В. Маслов	У широкому сенсі кар'єра – «це успішне просування у сфері громадської, службової, наукової чи виробничої діяльності, досягнення популярності, слави тощо. буд.» [цит. за 28]. Трудова кар'єра – «індивідуальна послідовність найважливіших змін праці, пов'язаних із зміною положення працівника за вертикальною шкалою складності праці або соціальними сходами робочих місць» [цит. за 32].
В. Веснін	Кар'єра — просування працівника з сходам службовий ієрархії або послідовна зміна занять як у межах окремої організації, і протягом життя, і навіть сприйняття людиною цих етапів [цит. за 22].
Ю.Одегов, П.Журавльов	«Кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція та поведінка, пов'язані з досвідом роботи та діяльністю протягом трудового життя людини» [цит. за 8].
З.Румянцева, Н. Саломатін	«Кар'єра – суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутньому, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею. Це поступальне просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікації, можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника» [цит. за 10].
С.І. Сотнікова	Кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція і поведінка, пов'язані з накопиченням і використанням зростаючого людського капіталу [цит. за 12].
В.В. Травін, В.А. Дятлов	Кар'єра працівника – «це процес виробничої діяльності, під час якої працівник, просуваючись по службі, освоює нові технології та техніку, прийоми, функціональні та посадові обов'язки, менеджмент, соціальні ролі тощо. Кар'єра – це мотивація до досягнення успіху, знання самого себе, успіх та самовіддача, самоконтроль і працездатність, впевненість в собі і об'єктивність і т. буд., т. е. процес успішної самореалізації, супроводжується соціальним визнанням і є результатом просування службовими сходами» [цит. за 10].

Незважаючи на відмінності визначень кар'єри, во всіх підходах чітко простежується процесна сутність кар'єри, тобто її розуміння як процесу просування, зміни станів, динаміки.

Сутність кар'єри розкривається також через суб'єктивно-особистісний компонент, тобто. е. усвідомлення просування самим працівником, його оцінку. Це відбито у різних аспектах кар'єри (організаційному, особистісному, соціальному).

Організаційний аспект кар'єри у тому, що у різних етапах трудового життя людина займає певні трудові позиції, переміщаючись між робочими місцями у межах однієї організації чи між різними підприємствами [10].

Особистісний аспект кар'єри пов'язаний з суб'єктивним сприйняттям людиною свого поступального розвитку, можливостей, що здобуваються, і витрачених зусиль, особистою оцінкою індивідом свого кар'єрного зростання, проміжних результатів, досягнутих в ході діяльності, займаної позиції.

Соціальний аспект кар'єри виражається через сприйняття суспільством персональних кар'єрних шляхів окремих індивідів на основі уявлень про шляхи дос- зростання успіхів у тій або інший сфері діяльності, а також характері руху по цим шляхів [18, 25]. Узагальнюючи виділені підходи, відзначимо, що кар'єра, на наш погляд, – це суб'єктивно усвідомлений та оцінений процес професійного зростання людини, виражений у його просуванні по сходами виробничої ієрархії, кваліфікаційної сходи, зміні статусу, винагороди та престижу.

Кар'єра працівника є динамічним процесом розвитку в часі і включає безліч елементів. Розглядаючи цю категорію комплексно, дослідники у галузі менеджменту та управління персоналом виділяють такі підструктури: особистісну, ціннісну та виробничу. Кожна підструктура має безліч компонентів, взаємопов'язаних та взаємозумовлених, що визначають розвиток кар'єри (рис. 1.1.). При вивченні можливостей управління кар'єрою необхідно враховувати всі

три підструктури кар'єри, тобто розглядати їх у комплексі, оскільки недостатній розвиток хоча б однієї з них зумовлює неможливість кар'єрного зростання і, як наслідок, незадоволеність з боку працівника, що негативно позначається на мотивації трудової діяльності та результатах праці.

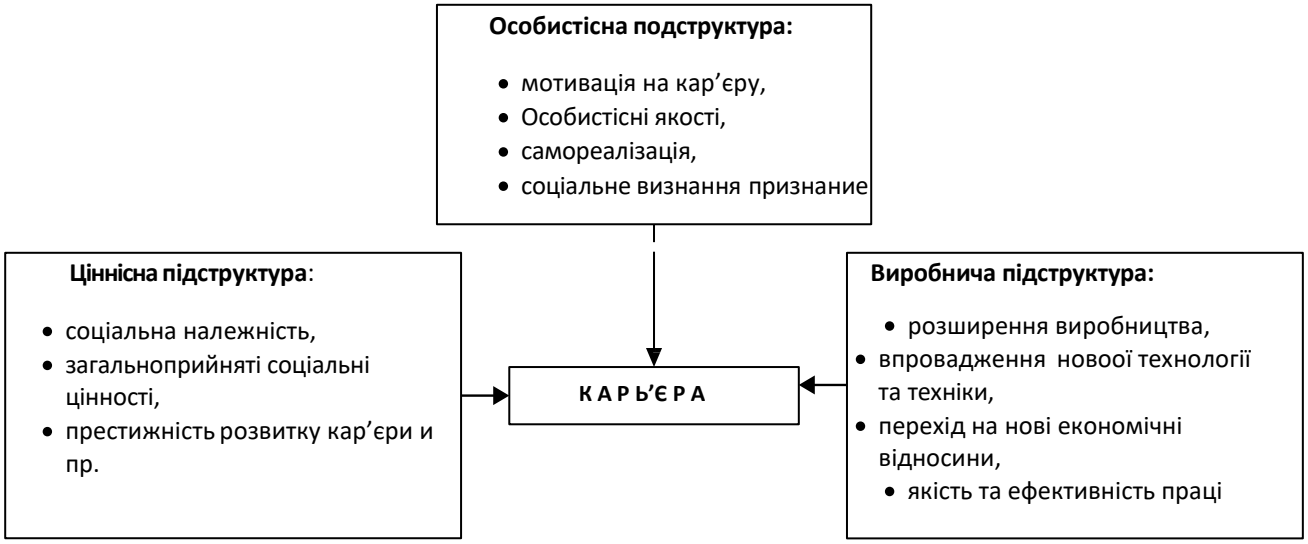


Рис. 1.1. Компоненти, які визначають розвиток кар'єри

Розвиток кар'єри працівника може відбуватися лише тоді, коли сам працівник та адміністрація підприємства забезпечують розвиток усіх елементів (підструктур) кар'єри загалом [22].

Для розуміння сутності кар'єри необхідно виходити не лише з її структури, але керуватися також іншими критеріями (класифікаційними ознаками та типами кар'єри). Виділені у межах кожного класифікаційного ознаки особливості кар'єрних переміщень більш детально характеризують окремі типи кар'єри, що дозволяє провести диференційований аналіз. У таблиці 1.2 представлені класифікації видів кар'єри в залежності від різних критеріїв (складено на основі [4, 7, 8, 11, 14, 20, 28]).

Таблиця 1.2

Класифікація видів кар'єри

Критерії класифікації	Види кар'єри
Індивідуальна професіоналізація	*Професійна* - пов'язана з різними стадіями розвитку, які можуть бути пройдені працівником послідовно у різних організаціях. *Внутрішньоорганізаційна* – послідовна зміна стадій розвитку працівника в одній організації
Напрям руху працівника у структурі організації	*Вертикальна* **–** підйом більш високий рівень структурної ієрархії. *Горизонтальна* – переміщення в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційної структурі, розширення чи ускладнення завдань у межах займаної щаблі. *Відцентрова* – рух до ядру, керівництву організації, напівдоступ до неформальних джерел інформації, довірчі звернення, окремі важливі доручення
Характер протікання	*Лінійна* - рівномірне і безперервне розвиток співробітника. *Нелінійна* - характеризує рух, що здійснюється стрибками або проривами. Застій (стагнація, глухий кут) – відсутність будь-яких істотних змін у кар'єрі **.** *Прогресивна* – кожна наступна стадія змін відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей та можливостей. *Регресивна* - Системне просування вниз по службовий сходи. Перехід робітника на місце, що вимагає нижчої кваліфікації. *По спіралі* – процеси послідовного освоєння посад з просуванням по ієрархічних сходах

Продовження таблиці 1.2.

Зміст змін, що відбуваються у процесі кар'єри	*Владна* – пов'язана або з формальним зростанням впливу в організації за допомогою руху вгору ієрархією управління, або зі зростанням неформального авторитету працівника в організації. *Кваліфікаційна* – передбачає професійне зростання, рух за роз- рядами тарифної сітки тієї чи іншої професії. *Статусна* - це збільшення статусу працівника в організації, що виражається або присвоєнням чергового рангу за вислугу років, чи почесного звання за видатний внесок у розвиток фірми. *Монетарна* – це підвищення рівня винагороди працівника, а саме рівня оплати праці, обсягу та якості наданих йому соціальних пільг
Можливість здійснення кар'єри	*Потенційна* – особисто вибудовується людиною трудовий шлях на основі його планів, потреб, здібностей, цілей. *Реальна* – те, що вдалося досягти працівнику протягом певного відрізку часу
Швидкість, послідовність проходження щаблів кар'єрних сходів	*Швидкісна* – стрімке, але послідовне посадове просування по вертикалі організаційної структури. *Типова* – досягнення вершин професіоналізму, визнання у професійній спільноті, заняття вищої посадового статусу в організаційній структурі, пов'язане з послідовною зміною посадового статусу в організації. *Нормальна* – поступове просування людини до вершин посадової ієрархії відповідно до його професійним досвідом, що постійно розвивається. *Десантна* – спонтанне заміщення, як правило, керівних посад організаційної структури

1.2. Процес управління кар'єрою

Для підвищення ефективності роботи підприємства менеджерам з персоналу необхідно організувати процес управління кар'єрою. У цілому дослідники визначають управління кар'єрою як комплекс заходів, що проводяться кадрової службою організації, з планування, організації, мотивації та контролю службового зростання працівника, виходячи з його цілей, потреб, можливостей, здібностей і нахилів, а також з цілей, потреб, можливостей та соціально-економічних умов організації.

Кар'єра – процес, який визначається двостороннім впливом. Насамперед всього він залежить від об'єктивних потреб самої організації, її цілей та стратегічних планів розвитку. З іншого боку, особисті потреби працівників підприємства, їхня мотивація та професійна підготовка визначають можливість організації кар'єрних переміщень. Облік цього впливу реалізується на підприємстві шляхом створення трьох підсистем, необхідних для організації ефективної системи управління кар'єрою: виконавців, робіт і інформаційного забезпечення [29].

При цьому підсистема виконавців містить відомості про здібності, інтереси, мотиви співробітників підприємства; підсистема робіт – інформацію про спектр проектів і завдань, виконання яких необхідне організації. Ця інформація інтегрована в підсистемі інформаційного забезпечення, що дає змогу зіставити завдання підприємства з тими ресурсами, які є у його розпорядженні [12].

На наш погляд, наявність цих підсистем у рамках організації необхідна і дає всі переваги, що виникають від створення стрункої системи управління кар'єрою.

Управління кар'єрою здійснюється через ряд функцій.

1. Цілепокладання. Як стверджують дослідники в галузі управління персоналом (П.Журавльов, Ю.Одегов, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатін), цілі кар'єри виявляються тоді, коли у людини виникає суб'єктивне бажання

досягнення певного ступеня, заняття деякою посадою, але саму посаду, ступінь, ступінь. Загальною метою планування кар'єри є органічне «поєднання потреб та цілей працівника з поточними чи майбутніми можливостями просування в організації» [32, с. 418].

2. Мотивація працівників. З'ясування основних потреб працівників підприємства, їх мотивів, місця кар'єри у структурі мотивів, спрямованості співробітників на той чи інший тип кар'єрних переміщень – один із найважливіших етапів управління кар'єрою.

3. Сутність *планування кар'єри* полягає у визначенні основних цілей кар'єрного розвитку та шляхів їх досягнення (послідовності посад, на яких необхідно попрацювати, перш ніж обійняти цільову посаду, а також набору коштів, необхідних для набуття необхідної кваліфікації) [2, с. 187]. Крім того, при плануванні важливо пам'ятати про тривалість проходження кожного етапу (ступеня). На думку експертів [2, 14, 18, 22, 35], кар'єрний крок у середньому має тривати 5 років. За цей час співробітник повністю адаптується до посади, отримує певні навички та вміння та детально вивчає обов'язки. У разі перевищення цього терміну настає незадоволеність змістом праці, яскраво проявляється прагнення просування.

4. Організація процесу управління кар'єрою заснована на ряді документів (положення про кар'єру, фактичні та планові моделі кар'єри). Вони регламентують процес управління кар'єрою на підприємстві та проголошують основні цілі та завдання кар'єри, порядок організації управління кар'єрою.

5. З моменту вступу працівника на посаду до моменту його звільнення менеджери підприємства здійснюють *контроль* за його просуванням у системі посад чи робочих місць.

6. Оцінка ефективності управління кар'єрою здійснюється з допомогою показників, розроблюваних для підприємства з урахуванням результатів опитувань співробітників, що у плануванні кар'єри. Це дозволяє оцінити

ефективність роботи у сфері управління кар'єрою.

7. *Коригування* планів кар'єри – завершальна функція роботи з персоналом у процесі управління кар'єрою [40].

Поруч із базовими аспектами, єдиними в організацію процесу управління кар'єрою для підприємства, необхідно врахувати, що планування кар'єри – це передусім суб'єктивний процес, здійснюваний щодо кожного окремого сотрудника.

Планування та управління кар'єрою має будуватися на основі принципів, дотримання яких дозволяє досягти найбільшої ефективності цього процесу. Основні принципи управління кар'єрою представлені у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Принцип та управління кар'єрою

Принцип	Характеристика
Індивідуальність	Передбачає персональний підхід при плануванні кар'єри шкірного співробітника, вибірковість, врахування індивідуальних особистісних характеристик: здібностей, віку, освітнього рівня.
Взаємна зацікавленість у розвитку кар'єри	Облік суб'єктивних та об'єктивних факторів при плануванні: цілей та мотивів працівника, можливостей та перспектив підприємства
Стимулювання розвитку кар'єри працівника	Організація заходів щодо просування кар'єрними сходами, надання можливості переміщень в іншу функціональну область на рівні підприємства
Матеріальне забезпечення	Фінансування розвитку кар'єри працівника (матеріальний супровід процесів розвитку та навчання співробітників, ротації)

Продовження таблиці 1.3

Планування та професійне зростання працівника	Надання співробітникам можливостей розвитку навичок, підвищення кваліфікації Надання співробітникам можливостей розвитку навичок, підвищення кваліфікації
Задоволеність	Створення умов задоволення потреб працівників під час проходження шкірного кар'єрного ступеня Створення умов задоволення потреб працівників під час проходження шкірного кар'єрного ступеня
Об'єктивність	Виключення впливу суб'єктивних факторів з боку фахівців, які планують кар'єру працівників підприємства.
Безперервність	Припускає, що жодна з досягнутих цілей у кар'єрі не може бути залишковою і бути приводом для зупинки
Осмисленість	Важлива умова кар'єри – усвідомлення співробітником поєднання основних сенсожиттєвих цінностей із роботою та соціальними процесами
Маневреність	Вміле використання способів досягнення професійних успіхів (результативність)
Співрозмірність	Швидкість просування кар'єрними сходами повинна підтримуватися пропорційністю із загальним розвитком співробітника
Економічність	Працівнику важливо вміло розподілити свої сили, співвіднести свої кар'єрні прагнення з реальними можливостями
Помітність	Чим ширша популярність працівника і потреба у його праці, тим ширше його кар'єрне поле

Створення системи керування кар'єрою в організації – об'єктивна необхідність, яка як дозволяє підвищити ефективність використання трудового потенціалу співробітників, а й уникнути незадоволеності роботою із боку персоналу, погіршення показників продуктивність праці, як наслідок, плинності

кадрів. Саме тому важливо системно та з чіткою періодичністю підходити до оцінки мотивації працівників, їх трудового поведінки та результативності праці для своєчасного коригування напрямів кадрової роботи в галузі управління кар'єрою .

Висновки до першого розділу

Кар'єра — це процес професійного та особистісного зростання, успішне просування в обраній сфері діяльності (службової, наукової, соціальної) через послідовність ролей, статусів та досягнень, що веде до самореалізації, підвищення впливу та статусу, а також фінансової незалежності. Це усвідомлений життєвий шлях, який людина будує сама, розвиваючи навички та досягаючи успіхів. Існують різні види кар’єри: професійна (розвиток в рамках однієї професії, включаючи етапи підготовки, становлення та просування); внутрішньоорганізаційна (ріст всередині однієї компанії, просування по посадах); вертикальна кар’єра (просування по службовій драбині); горизонтальна кар’єра (зміна посад без істотного підвищення статусу, але з набуттям нового досвіду).

Кар'єра – процес, який визначається двостороннім впливом. Насамперед всього він залежить від об'єктивних потреб самої організації, її цілей та стратегічних планів розвитку. З іншого боку, особисті потреби працівників підприємства, їхня мотивація та професійна підготовка визначають можливість організації кар'єрних переміщень. Облік цього впливу реалізується на підприємстві шляхом створення трьох підсистем, необхідних для організації ефективної системи управління кар'єрою: виконавців, робіт і інформаційного забезпечення.

Феномен «кар'єра» пояснюється як складна «конструкція» різноманітних компонентів (професійних технологій, формальних структур організації,

корпоративної культури, соціальних уявлень про працівника). Її розробка та пояснення проводилися переважно на основі теорій особистості та (або) організації як підбиття під «базу» загальних теорій. Понятійний апарат, фрагментарно запозичений із різних джерел, не в усьому виступає як адекватний та універсальний інструмент дослідження.

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ РОЗВИТКУ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ ВИКЛАДАЧІВ (гендерний аспект)

2.1. Опис процедури та методик дослідження

Для виконання завдань досліження була використана низка адекватних предмету та об'єкту методик, шкали яких узагальнені у таблиці 2.1. «Операціональна модель дослідження».

Таблиця 2.1.

Операціональна модель дослідження

№	Явище, яке досліджується	Методика дослідження	Шкали методики
1	Кар'єрні орієнтації	Тест-опитувальник «Якоря кар'єри» (авт. Е.Шейн, адапт. В. Чикер)	1. Професійна компетентність; 2. Менеджмент; 3. Автономія; 4. Стабільність (роботи та місця проживання); 5. Служіння; 6. Виклик; 7. Інтеграція стилів життя; 8. Підприємництво.
2	Кар'єрна самоефективність	Тест-опитувальник «Шкала кар'єрної самоефективності» (E.E. Kossek, K. Roberts, адапт. М.Тиченко)	Кар'єрна самоефективність

Продовження таблиці 2.1.

3	Задоволеність кар'єрою	Тест-опитувальник задоволеності кар'єрою модиф. і адаптація К.Карпінський, Т.Гижук)	Задоволеність кар'єрою.
4	Смисложиттєві орієнтації	Тест-опитувальник «Смисложиттєві орієнтації» (авт. Д.Леонтєв)	1. Цілі; 2. Процес; 3. Результат; 4. Локус контроля – Я; 5. Локус контроля – життя.

Методика оцінки кар'єрних орієнтацій Є.Шейна ***«Якорі кар'єри»*** (адапт.В.Чикер, В.Винокурова). Кар'єрна установка – це постійний та стійкий елемент структури особистості, що відображує її трудову мотивацію. Едгар Шейн виділяє вісім основних кар'єрних орієнтацій:

1. *Професійна компетентність*. Наявність у людини здібностей та талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз та ін.). Люди з такою установкою прагнуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливими, коли досягають успіху у професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності. Ці люди шукають визнання своїх талантів, готові керувати іншими в межах своєї компетентності, але управління не є для них предметом особливого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу менеджера, управління розглядають як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

2. *Менеджмент.* Першорядне значення має орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших, повнота відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Для здійснення функції менеджменту потрібні навички міжособистісного та групового спілкування, аналітичні навички та емоційна врівноваженість.

3. *Автономія (незалежність).* Звільнення від організаційних правил, розпоряджень та обмежень. Яскраво виражена потреба робити все по-своєму, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підпорядковуватися правилам організації (робочий час, місце роботи, фірмовий одяг). Вона готова відмовитися від просування по службі заради збереження своєї незалежності, але може працювати в організації, яка забезпечує достатній рівень свободи.

4. *Стабільність.* Потреба безпеки та стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачуваними. Виокремлюють:

а) стабільність місця роботи. Пошук роботи в організації, що забезпечує певний термін служби, яка має хорошу репутацію, піклується про своїх працівників, пенсіонерів і призначає велику пенсію. Відповідальність за управління кар'єрою перекладено на працедавця. Це людина пересуватиметься по кар'єрних сходах на прохання компанії.

б) стабільність місця проживання. Людина змінює роботу лише у випадку переїзду і схильна жити постійно у певному регіоні,

5. *Служіння.* Основні цінності – робота з людьми, служіння людству, допомога людям. Заради реалізації основних цінностей життя може відмовитися від кар'єри та виконувати роботу, яку не любить. Ці люди охороняють довкілля, контролюють якість продукції, захищають права споживача та ін.

6. *Виклик*. Цінності – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод. Соціальна ситуація розглядається як «виграш-програш». Процес боротьби і перемога важливіші, ніж конкретна сфера діяльності.

7. *Інтеграція стилів життя*. Людина не хоче, щоб у її житті домінувала лише сім'я чи лише кар'єра. Вона бажає збалансованості першого та другого. Людина цінує своє життя загалом, а не конкретну роботу чи фірму.

8. *Підприємництво*. Людина готова до ризику, до подолання перешкод. Вона не бажає працювати на інших, хоче мати свою справу, достойний матеріальний

дохід. Це не завжди творча людина, для неї головне – відкрити, створити власну справу.

Оцінки тверджень проводяться за 10-бальною шкалою. Усі кар'єрні орієнтації діагтосуються відповідями на 5 запитань крім стабільності (стабільність роботи – 3 запитання, стабільність місця проживання – 3 запитання). По кожній кар'єрній орієнтації підраховується кількість балів, а отримана сума ділитися на кількість запитань.

За кожною шкалою досліджуваний може набрати від 1 до 10 балів. Сумарні бали за всіма шкалами показують структуру професійної мотивації – виразність кар'єрних орієнтацій. Орієнтація вважається яскраво вираженою, якщо показник перевищує 6 балів.

Тест "Смисложиттєві орієнтації" (СЖО) Д. Леонтьєва дозволяє оцінити "джерело" сенсу життя, який може бути знайдений людиною або в майбутньому (цілі), або в теперішньому (процес) або минулому (результат), або у всіх трьох вищеназваних складових життя.

Тест СЖО містить 20 пар протилежних тверджень, що відображають уявлення про фактори осмисленості життя особистості.

У тесті СЖО життя вважається осмисленим за наявності цілей, задоволення, що виникає у разі їх досягення та впевненості у власній здатності ставити перед собою цілі, вибирати завдання з наявних і досягати результатів. Важливим є чітке співвідношення цілей – з майбутнім, емоційної насиченості – з сьогоденням, задоволення – з досягнутим результатом, минулим.

Ситуація надає кожній людині можливість зробити у теперішній момент певний вибір у вигляді вчинку, дії чи бездіяльності. Основою такого вибору є сформоване уявлення про сенс життя або його відсутність. Сукупність здійснених, актуалізованих виборів формує "минуле", яке є незмінним, варіацій зазнають лише його інтерпретації. "Майбутнє" є сукупністю потенційних,

очікуваних результатів зусиль, що докладаються зараз і у зв'язку з чим майбутнє принципово відкрите, а різні варіанти очікуваного майбутнього мають різну мотивуючу привабливість.

Інструкція до тесту: Вам запропоновано кілька протилежних тверджень. Ваше завдання вибрати одне з тверджень, яке на Вашу думку більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3 залежно від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0 якщо обидва твердження на Ваш погляд однаково вірні).

Обробка даних:

Для підрахунку балів пункти переводяться

У висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 : 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

У низхідну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 : 2, 5, 6, 7, 10, 13, 15, 18, 19, 20.

Після цього бали підсумовуються.

Загальний показник ОЖ – усі 20 пунктів тесту. Субшкали: 1 (Цілі) – 3,4,10,16,17,18; 2) *Процес* – 1, 2, 4, 5, 7, 9; 3) *Результат* – 8, 9, 10, 12, 20; 4) *Локус контролю-Я* – 1, 15, 16, 19; 5) *Локус контролю - життя* – 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Тест-опитувальник "Шкала кар'єрної самоефективності"

Загальна характеристика методики. Шкала кар'єрної самоефективності складається з 11 тверджень. Загалом це поняття відображає переконання людини в тому, що вона спроможна управляти власною кар'єрою. Відповіді оцінюються за 5-бальною шкалою. Загалом дослідники засвідчують високі показники надійності даної шкали [42].

Інструкція для учасників опитування. Оцініть, будь ласка, наскільки Ви згодні з кожним твердженням за шкалою від 1 (категорично не згоден / не згодна) до 5 (абсолютно згодний /згодна).

Категорично не згоден	Не згоден	Не визначився	Згодний	Абсолютно згоден

Тестові норми за шкалою кар'єрної самоефективності (Career SelfEfficiacy Scale)

Шкала	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Кар'єрна самоефективність	11-37	38-43	44-55

Тест-опитувальник ***"Задоволеність кар'єрою»*** (модифікація та адаптація К.Карпінський, Т.Гижук)

Тест містить 5 запитань, з якими респондент може погодитися або не погодитися, виразити міру своєї згоди із запитаннями тесту.

1	2	3	4
Абсолютно не згоден	Не згоден	Згоден	Повністю згоден

		1	2	3	4
1	Я повною мірою задоволений тим, як складається моя кар'єра				
2	Мені здається, що поки що я не спромігся досягти професійного успіху				
3	Нині моє професійне життя близьке до того, про яке я мріяв				
4	В цілому я задоволений своїми досягненнями у професії				
5	Якби у мене була можливість, я б абсолютно по-іншому вибудував свою професійну кар'єру				

1. Задоволеність кар'єрою – це оцінне переживання, яке «підсумовує» досягнення особистості на професійній ниві та пов'язані з ними прямі та непрямі вигоди в інших (позапрофесійних) сферах індивідуального життя. У кар'єрній задоволеності «сумується» вся сукупність життєвих надбань, комфорту та привілеїв, досягнутих шляхом старанної професійної діяльності. Інтегральний характер як психологічну особливість задоволеності кар'єрою відображають такі пункти шкали, як, «загалом я задоволений своїми досягненнями у професії».

2. Кар'єрна задоволеність – це суб'єктивне переживання, яке є підсумуванням операції порівняння, звірення реально досягнутого у професії з ідеальним образом бажаної чи належної професійної кар'єри. Деякі пункти шкали моделюють цю операцію у згорнутому або розгорнутому вигляді, наприклад, «В даний час моє професійне життя близьке до того, про яке я мріяв».

3. Антиподом задоволеності виступає кар'єрна незадоволеність, яка феноменологічно проявляється у розчаруванні вибором професії та пройденим професійним шляхом, а також жалем про втрачені, невикористані кар'єрні можливості. В інтересах змістовної валідності зворотні пункти шкали повинні відображати специфічну феноменологію кар'єрної незадоволеності, наприклад, «Якщо б надалася така можливість, я б зовсім по-іншому збудував свою професійну кар'єру».

2.1. Дискусія результатів дослідження

За результатами проведеного опитування було виділено наступні цілі індивідуального кар'єрного зростання викладачів ВНЗ

Дані таблиці 2.1 свідчать, що 32% чоловіків і 28% жінок – викладачів ВНЗ під час побудови індивідуального кар'єрного зростання, вважають за краще обирати таку посаду, яка дозволить гарантувати високооплачувану роботу.

На другому місці за значущістю (21% та 19%, відповідно) – робота, яка дозволяє досягти певного ступеня незалежності. Найменш питому вагу посідає у у чоловіків (на відміну від жінок) трудова діяльність, що дозволяє займатися вихованням дітей чи сім'єю (5% - чоловіки і 25 % - жінки) (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати дослідження структури індивідуального кар'єрного зростання викладачів ВНЗ %

	Мета кар‘єрного зростання – обіймати посаду яка:	чол	жін
	Підсилює можливості людини та розвиває їх	12	11
	Відповідає власній оцінці і через це приносить моральне задоволення	17	11
	Носить творчий характер	7	12
	Дозволяє досягти певного ступеня незалежності	21	19
	Гарно оплачувана або дозволяє водночас отримувати великі додаткові доходи	32	28
	Дозволяє продовжувати активне навчання	9	12
	Дозволяє займатися вихованням дітей та сім’єю	5	25

Наступним етапом дослідження було здійснення аналізу відповідей досліджуваних щодо групи факторів, які дозволяють прискорити кар'єрне зростання серед викладачів вишу обох статей (табл. 2.3). у результаті дослідження ми дійшли висновку, що найбільш важливими факторами на думку викладачів є: вольові характеристики –25% та 22%, відповідно, а також професійний та життєвий досвід (21% та 18%, відповідно).

Таблиця 2.3

Фактори, що прискорюють кар'єрне зростання, %

		Чол	жін
	Освітній рівень	13	16
	Ціннісно-моральні характеристики	12	13
	Вольові характеристики	25	22
	Професійний і життєвий досвід	21	18
	Протежування	18	15
	Особливості організаційною структури компанії	7	10
	Брак фахівців вашої професії	4	6

Для з’ясування думки викладачів щодо впливу кар'єри на успішність самореалізації, з керівними та працівниками вишу було проведено бесіди-інтерв'ю. На запитання, як кар'єра пов'язана з самореалізацією, викладачі вищої школи відповіли, що розглядають її як механізм самореалізації. Серед переваг керівної посади було зазначено, що «кар'єра дає більше можливостей реалізувати свої здібності», серед негативних сторін – «відповідальність за інших».

На запитання про те, «як вдалося досягти високого соціального статусу в суспільстві», респонденти відзначали, що «треба працювати щоденно». Серед факторів, що заважають, були названі «бездіяльність, лінь, відсутність цілей».

На запитання про те, як досягти вершин самореалізації, відповіді були наступні: «поставити цілі та щоденно працюючи досягати вершин, реалізуючи власний потенціал».

Отже, професійний та життєвий досвід, професійна компетентність, рівень освіти, вольові зусилля, працездатність на думку викладачів вишу можуть допомогти у їх професійному зростанні.

Наступним етапом дослідження, результати якого продемонтровано у таблиці 2.4. було вивчення *кар'єрних орієнтацій* викладачів за допомогою

опитувальника В.Шейнова «Якоря кар’єри».

Таблиця 2.4.

Кар'єрні орієнтації викладачів (за опитувальником В.Шейнова «Якоря кар’єри»)

	Кар'єрні орієнтації	Чоловіки	Жінки
1	Професійна компетентність	9,5	9,0
2	Менеджмент	5,7	5,1
3	Автономія	5,8	5,2
4	Незалежність	8,5	9,0
5	Стабільність місця роботи	8,1	8,4
6	Служіння	7,0	7,8
7	Виклик	4,2	4,0
8	Інтеграція стилів життя	5,7	7,8
9	Підприємництво	4,3	4,0

У результаті аналізу отриманих даних можна дійти висновку про те, що найбільш вираженої орієнтацією у викладачів (чоловіків і жінок) виявилася «професійна компетентність». Викладачі, які мають дану кар'єрну орієнтацію домінуючої, передусім, орієнтовані на розвиток своїх здібностей і навичок у галузях, безпосередньо пов'язаних з їхньою спеціальністю. Найважливішими критеріями кар'єри для них є постійне вдосконалення власного досвіду, знань та визнання їхнього професіоналізму. Навряд чи їх зацікавить навіть більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їхніми професійними компетенціями, Оскільки вони талановиті і люблять, щоб до них ставилися як до знавців своєї справи, викладачі цієї категорії відчувають причетність до своєї професії, закладу, розвивають та вдосконалюють власні професійні навички.

Також вираженою кар'єрною орієнтацією (2-ю за значущістю) у викладачів обох статей виявилася «стабільність роботи». Це обумовлено наявністю потреби у безпеці та стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачуваними. Стабільність місця роботи має на увазі пошук роботи в такій організації (ВУЗі), яка забезпечує певний термін працевлаштування, має гарну репутацію (не звільняє своїх працівників), виглядає більш надійною у своїй галузі. Ці викладачі відчувають потребу у безпеці, захисті та можливості прогнозування та шукатимуть постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Вони ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їхня потреба у безпеці та стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні, короткострокові проекти або організації, новостворені організації їх швидше не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, їхній вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом та стабільним становищем ВУЗу (компанії) на ринку праці. Такі люди, як правило, відрізняються невисоким рівнем домагань.

Наступною за рівнем виразності для викладачів виявилася кар'єрна орієнтація «служіння», основними цінностями якої є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», бажання зробити світ кращим». Людина з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка ворожа її цілям та цінностям, і відмовиться від просування по кар’єрних сходах чи переведення на іншу роботу, якщо це не дозволить їй реалізувати головні цінності життя. Ця категорія визначає людей, котрі займаються справою з огляду на бажання реалізувати у роботі основні цінності. Вони більшою мірою орієнтовані на цінності, ніж на необхідні здібності, які вимагає профдіяльність. Ці викладачі прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза архітектури їхньої кар'єри – отримати можливість максимально ефективно використати власні таланти та досвід для реалізації

суспільно важливої мети. Люди, орієнтовані на служіння, товариські втім часто консервативні.

Кар'єрні орієнтації "менеджмент", "автономія", "стабільність місця проживання" виявилися у викладачів на приблизно однаковому середньому рівні. Менш вираженими кар'єрними орієнтаціями виявилися «виклик» і «підприємництво», що свідчить про те, що конкуренція, перемога над іншими, прагнення долати перешкоди, готовність до ризику не великою мірою властиві викладачам. Для одних викладачів викликом є складніша робота, для інших це – конкуренція та міжособистісні стосунки. Вони орієнтовані на вирішення заздалегідь складних завдань, подолання перешкод заради перемоги у конкурентній боротьбі. Вони почуваються успішними лише тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем чи ситуації змагання. Кар'єра для них – це постійний виклик їхньому професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти.

Викладачам, у яких виражена кар'єрна орієнтація «підприємництво», подобається створювати нові організації, товари чи послуги, які можуть бути ототожнені з їхніми зусиллями. Працювати на інших – це не їх, вони – підприємці по духу і мета їхніх кар'єрних уподобань – створити щось нове, організувати свою справу, втілити в життя власну нову ідею. Вершина кар'єри в їхньому розумінні – власний бізнес.

Проаналізувавши отримані результати, можна дійти такого висновку: те, що у викладачів виявилися маловираженими дані кар'єрні орієнтації («менеджемент», «підприємництво»), закономірно, оскільки професія викладача вищої школи має гуманістичну спрямованість, це місія, де головними цінностями є служіння та професійна компетентність.

В обох групах досліджуваних однією з найвиразніших виявилася кар'єрна орієнтація «стабільність роботи». Це, на нашу думку, можна пояснити непростою ситуацією на ринку праці, можливістю вимушеної імміграції в умовах війни тощо.

Боязкість втратити роботу і знайти іншу багато в чому обумовлює такі результати. Саме тому люди, орієнтовані на стабільність, відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком та тимчасовими незручностями.

Варто зауважити на значущі відмінності у кар'єрній орієнтації між чоловіками (5,7) і жінками (7,8) були помічені у якорі «інтеграція стилів життя». Тобто, жінки значно більшою мірою схильні шукати роботу та вибудовувати кар'єру з огляду на можливість самореалізовуватися у цьому, не позбавляючи сім'ю своєї уваги та турботи.

Результати дослідження за методикою ***"Тест смисложиттєвих орієнтацій"*** подані у таблиці 2.5.

Цілі у житті надають життю осмисленість, спрямованість та тимчасову перспективу. Низькі бали за цією шкалою за умови загального високого СЖО (смисложиттєві орієнтації) притаманні людині, яка живе сьогоднішнім і вчорашнім днем.

Разом з тим високі бали можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, а й прожектера, плани якого не мають реальної опори в теперішньому і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, враховуючи показники за іншими шкалами.

Таблиця 2.5.

Результати дослідження смисложиттєвих орієнтацій викладачів ВНЗ

	Шкала	Високий	Середній	Низький
1	Цілі у житті	27	23	19
2	Процес життя, або інтерес та емоційна насиченість життя	32	16	11

Продовження таблиці 2.5

3	Результативність життя, чи задоволеність самореалізацією	51	25	6
4	Локус контролю – Я (господар життя)	24	27	7
5	Локус контролю – життя, чи керування життям	24	53	15
	Загальний показник			

У чоловіків – викладачів значно більшою мірою домінують високі бали за шкалою “цілі у житті”. Це дозволяє характеризувати їх як достатньо цілеспрямованих людей, які мають цілі на майбутнє, які надають життю спрямованості, осмисленості та часової перспективи. Дані результати є природними для зрілого віку та обумовлені віковими особливостями досліджуваних даної вибірки. Низькі показники за даним фактором були виявлені у 19% досліджуваних. Це вказує на те, що досліджувані віднесені до даної групи живуть нинішнім або вчорашнім днем.

Процес життя чи інтерес та емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, чи сприймає досліджуваний процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою та низькі за рештою характеризуватимуть викладача-гедоніста, який живе сьогоднішнім днем.

Низькі бали є ознакою незадоволеності своїм теперішнім життям, при цьому йому можуть надавати повноцінний сенс спогаду про минуле чи націленість у майбутньому. За цим фактором 32% наших респондентів засвідчили високі бали. Їх можна характеризувати як гедоністів, тобто, тих, хто насолоджуються життям та отримують від нього реальне задоволення. Вони вміють отримувати задоволення від повсякденних турбот, їх тішать навіть звичайні дрібниці. Низькі бали за цим фактором виявлено у 11%. Це ознака незадоволеності своїм

нинішнім життям. Таких людей не тішать щоденні події, їх не можна здивувати приємними дрібницями. При цьому вони можуть надавати життю повноцінного змісту своїми спогадами про минуле чи націленістю на майбутнє. На думку таких викладачів, життя колись було хорошим, або стане таким у майбутньому, але сиюхвилинний стан справ їх не влаштовує.

«Результативність життя, чи задоволеність самореалізацією». Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивним та осмисленим була прожита його частина. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризують людину, яка доживає своє життя, у якої все у минулому, але це минуле здатне надати сенсу залишку життя. Низькі бали – незадоволеність прожитою частиною життя.

Більшість досліджуваних (51 % від загальної вибірки) показали високий рівень задоволеності прожитої частиною життя і високий рівень почуття продуктивності й свідомості пройденої частини життя. Низькі бали у 6% досліджуваних демонстують незадоволеність прожитою частиною свого життя, вони шкодують про щось, чого не зробили, або навпаки зробили в минулому. Домінування високих балів за даною шкалою вважатимуться виправданим, оскільку вибірку складають досліджувані зрілого віку, яких можна розглядати як сформовані особистості.

«Локус контролю – Я (Я – господар життя)». Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його сенс. Низькі бали – невіра у свої сили контролювати події власного життя.

24 % викладачів вишу, вважають себе сильною особистістю, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і завдань, незалежно від обставин, що складаються, у них присутня впевненість у можливості контролю над подіями власного життя.

27% досліджуваних засвідчили середні бали за цим фактором, що свідчить

про наявність багатого життєвого досвіду, його якісного розмаїття. Це дозволяє досліджуваним судити про відносні можливості контролю за життєвими подіями.

Низькі бали за цим фактором виявлено у 7% досліджуваних. Це вказує на невіру у можливість контролювати події власного життя, у них присутня апатія, небажання змінювати щось у своєму житті.

«Локус контролю – життя, чи керування життям». За наявності високих балів – переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення та втілювати їх у життя. Низькі бали – фаталізм, переконаність у тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна, і безглуздо щось загадувати на майбутнє. У цій вибірці значно переважають середні показники даного чинника (53 % досліджуваних). Це свідчить про те, що викладачі усвідомлюють неможливість тотального контролю над подіями власного життя, вони залишають місце у низці життєвих ситуацій.

Однак незначна кількість респондентів (24% від загальної вибірки) показала високі бали за фактором «Локус контролю – життя». У них спостерігається переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення та втілювати їх у життя. Таких людей називають «хазяїном» власного життя.

В експерименті було виявлено групу, яка продемонструвала низькі бали за цим фактором (15 % досліджуваних). Їх відрізняє переконаність у тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна і безглуздо щось загадувати на майбутнє.

Таким чином, результати методики показали, що в даній вибірці досліджуваних переважає високий ступінь осмисленості життєвих цілей, середні показники за інтенсивністю емоційно насиченого життя, високий ступінь задоволеності життям, середні показники за «Локус контролем – життя».

Результати дослідження ***кар'єрної самоефективності*** за методикою "Шкала кар'єрної самоефективності" (E.E. Kossek, K.Roberts, адапт. М.Тиченко)

Самоефективність – це віра людини у свою здатність справлятися із завданнями, досягати цілей і долати труднощі. Цей концепт, запроваджений психологом Альбертом Бандурою, став ключовим у розумінні того, як люди мотивують себе, вибудовують стратегії поведінки та реагують на виклики. Самоефективність — не просто впевненість у собі, а глибоке переконання, що особистість може впливати на своє життя навіть за умов невизначеності та важких життєвих ситуацій. Кар'єрна самоефективність відображає переконання викладача в тому, що він спроможний управляти власною кар'єрою. Результати її дослідження продемонстровані у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Результати дослідження ***кар'єрної самоефективності*** за методикою "Шкала кар'єрної самоефективності" (авт. E.Kossek, K.Roberts, адапт. М.Тиченко)

Рівні кар'єрної самоефективності	Чоловіки	Жінки
Високий (11-37)	29	38
Середній (38-43)	43	39
Низький (45-55)	28	23

За результатами нашого дослідження, більшість викладачів (43% чоловіків і 39% жінок) перебувають на середньому рівні самоефективності. Тобто, вони впевнені у собі, і значною мірою переконані, що можуть впливати на своє життя за умов невизначеності та важких ситуацій. Цьому ймовірно сприяє спостереження за успіхами інших людей. Дивлячись на те, як інші люди в умовах регулярних обстрілів та прильотів дають раду складним професійним та життєвим ситуаціям, наші досліджувані починають вірити у те, що вони також зможуть. Підтримка за зворотній зв'язок з оточуючими допомагають повірити у

свої можливості. Втім тривога, скованість, невизначеність, страх знижують віру у себе. Це, на нашу думку, значною мірою впливає на той факт, що ці досліджувані перебувають на середньому, а не на високому рівні кар'єрної самоефективності.

Досліджувані з високою самоефективністю (29% - чоловіки і 38 жінки) схильні бачити у труднощах виклик, а не загрозу. Вони активніше шукають рішення у своїй викладацькій діяльності, легше адаптуються до змін у професії за умов війни і меншою мірою схильні до стресу. Викладачі з високою самоефективністю раціональніше оцінюють професійні, кар'єрні та життєві загрози, частіше використовують активні стратегії подолання і рідше вдаються до пасивних стратегій, що в результаті пов'язано з меншими проблемами для психічного здоров'я.

Наступним етапом дослідження, результати якого подано у таблиці 2.7. було емпіричне вивчення задовленості викладачами своєю кар'єрою.

Таблиця 2.7.

Результати дослідження задоволеності кар'єрою викладачів ВНЗ

Рівні	Чоловіки	Жінки
Високий	26	28
Середній	38	42
Низький	36	30

Високий рівень задоволеності кар'єрою засвідчили 26% чоловіків і 28% жінок. Тобто, ці викладачі вцілому задоволені власними досягненнями на професійній ниві та пов'язані з ними прямі та непрямі вигоди в інших (позапрофесійних) сферах індивідуального життя. Кар'єрна задоволеність є сукупністю всіх їх життєвих здобутків: комфорту, привілеїв, фінансів, які були досягнуті шляхом старанної професійної діяльності. Інтегральний показник

задоволеності кар'єрою відображає такий пункти шкали, як, «загалом я задоволений своїми досягненнями у професії».

Результати нашого дослідження засвідчили, що більшість досліджуваних обох статей задоволені своєю кар’єрою середньою мірою. Це факт ілюструється тезою (запитанням тесту) «В даний час моє професійне життя близьке до того, про яке я мріяв». Середня міра задоволеності є результатом суб’єктивної оцінки викладачем реально досягнутого у професії з ідеальним образом бажаної чи належної професійної кар'єри.

Вражає також той факт, що у третини і більше викладачів (36% чоловіків і 30% жінок) вищого навчального закладу рівень задоволеності кар’єрою перебуває на низькому рівні. До чинників, що впливають на таку оцінку належать: низький рівень заробітної плати, брак часу на особисте життя, сім’ю, дітей та хобі, колосальна завантаженість науковою, методичною та виховною роботою. Крім того, незадоволеність кар’єрою проявляється у розчаруванні вибором професії та пройденим професійним шляхом, а також жалем про втрачені, невикористані кар'єрні можливості. Специфічну феноменологію кар'єрної незадоволеності демонструє запитання опитувальника «Якщо б надалася така можливість, я б зовсім по-іншому збудував свою професійну кар'єру».

Результати кореляційного аналізу.

Для перевірки гіпотези про те, що існує взаємозв'язок між кар’єрними орієнтаціями, кар’єрною самоефективністю, смисложиттєвими орієнтаціями та задовленістю кар’єрою у викладачів ВНЗ, ми провели кореляційний аналіз за критерієм коефіцієнта кореляції r - Пірсона на рівні значущості $p<0,01$ і коефіцієнті кореляції $r>0,5$.

Проведений кореляційний аналіз показав помірний середній зв'язок

високого ступеня значущості між «задоволеністю кар'єрою» і «результатом» - (r = 0,504) (p≤0,01) та задоволеністю кар'єрою і цілями (r = 0.515) Отже, можна зробити висновок, про те, що чим вищою є орієнтація на результат, тим викладачі більшою мірою задовлені кар'єрою.

Були виявлені значущі зв'язки «кар'єрної самоефективності» з шкалами «професійна компетентність» (r = 0,490), «служіння» (r = 0,509), «стабільність» (r = 0,601), «самоефективніст» (r = 0.706), локусом контрою – життя (r = 0.510), автономією та локусом контроля – Я (r = 0.507).

Це свідчит про той факт, що кар'єрна самоефективність визначається здатністю викладача успішно виконувати професійні завдання, використовуючи власні знання, вміння, навички, досвід, цінності та особистісні якості, які дозволяють ефективно здійснювати свої професійні функції (професійна компетентність).

Виявлено сильну позитивну кореляцію між професійною компетентністю та кар'єрною між задоволеністю кар'єрою,

Середній негативний зв'язок був виявлений між кар'єрною самоефективністю та інтеграцією стилів життя (r = - 0.506).

Висновок до другого розділу

1. Результати опитування викладачів ВУЗу дозволяють резюмувати що на першому за значущістю місці щодо побудови індивідуального кар'єрного зростання є вибір професії та посад, які гарантують високооплачувану роботу, на другому – профдіяльність, яка дозволяє досягти певного ступеня незалежності і останньою за значущістю у житті для чоловіків (на відміну від жінок) є професійна діяльність, яка дозволяє балансувати між роботою та сім'єю. На думку викладачів професійний та життєвий досвід, професійна компетентність,

рівень освіти, вольові зусилля, працездатність обумовлюють професійно – кар’єрне зростання. На думку викладачів побудова успішної кар'єри потребує визначення цілей та складання чіткого плану дій, постійного навчання та розвитку професійних та «м'яких» навичок (нетворкінг, комунікації), виконання своїх професійних обов’язків «на відмінно», а також знайти «свою» справу, яка приносить задоволення та самореалізацію

Найбільш вираженими кар'єрними орієнтаціями у досліджуваних обох статей виявилися «професійна компетентність», «стабільність місця роботи» та «служіння». Це передусім свідчить про орієнтованість на розвиток своїх здібностей і навичок у галузях, безпосередньо пов'язаних з власною професією. Найважливішими критеріями кар'єри для них є постійне вдосконалення власного досвіду, знань та визнання свого професіоналізму. Викладачі з домінуючою орієнтацією «служіння» більшою мірою орієнтовані на цінності, ніж на необхідні здібності, які вимагає профдіяльність. Ці педагоги прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза архітектури їхньої кар'єри – отримати можливість максимально ефективно використати власні таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети, вони відмовляться від просування по кар’єрних сходах якщо це не дозволить їм реалізувати головні цінності життя.

В обох групах досліджуваних однією з найвиразніших виявилася кар'єрна орієнтація «стабільність роботи». Це, на нашу думку, можна пояснити непростою ситуацією на ринку праці, можливістю вимушеної імміграції в умовах війни, боязкістю втратити роботу, яка приносить стабільний дохід тощо. Саме тому викладачі, орієнтовані на стабільність, відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком та тимчасовими незручностями.

У викладачів виявилися найменш вираженими виявилися кар'єрні орієнтації «менеджемент» та «підприємництво», що пояснюється тим, що професія

викладача вищої школи має гуманістичну спрямованість, це місія, де головними цінностями є служіння та професійна компетентність, а не комерція і бізнес.

Варто зауважити на значущі відмінності у кар'єрній орієнтації між чоловіками (5,7) і жінками (7,8) були помічені у якорі «інтеграція стилів життя». Тобто, жінки значно більшою мірою схильні шукати роботу та вибудовувати кар'єру з огляду на можливість самореалізовуватися у цьому, не позбавляючи сім'ю своєї уваги та турботи.

Результати дослідження засвідчили, що серед викладачів переважає високий ступінь осмисленості життєвих цілей та задоволеності життям, середні показники за «Локус контролем – життя» та інтенсивністю емоційно насиченого життя. Це дозволяє характеризувати їх як достатньо цілеспрямованих людей, які мають цілі на майбутнє, надають життю спрямованості, осмисленості та часової перспективи. Дані результати є природними для зрілого віку та обумовлені віковими особливостями досліджуваних даної вибірки.

Щодо кар'єрної задоволеності, яка є сукупністю всіх життєвих здобутків: комфорту, привілеїв, фінансів, які були досягнуті шляхом професійної діяльності, то викладачі засвідчили цю задоволеність на середньому рівні. Середня міра задоволеності є результатом суб'єктивної оцінки викладачами реально досягнутого у професії з ідеальним образом бажаної чи належної професійної кар'єри.

Вражає також той факт, що у третини і більше викладачів (36% чоловіків і 30% жінок) вищого навчального закладу рівень задоволеності кар'єрою перебуває на низькому рівні. До чинників, що впливають на таку оцінку належать: низький рівень заробітної плати, брак часу на особисте життя, сім'ю, дітей та хобі, колосальна завантаженість науковою, методичною та виховною роботою. Крім того, незадоволеність кар'єрою проявляється у розчаруванні вибором професії та пройденим професійним шляхом, а також жалем про втрачені, невикористані кар'єрні можливості.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

3.1. Теоретико-методологічне обгрунтування шляхів розвитку успішної кар'єри та її детермінант

Кар'єрний розвиток особистості повинен розглядатися як варіативний процес формування конкурентоздатного фахівця, який має відповідний рівень сформованості особистісної відповідальності за власну кар'єру, адекватне ставлення до обраної професії, усвідомлене ставлення до потреб професійного саморозвитку та системного оволодіння додатковими знаннями й уміннями, відповідно до потреб сучасного ринку праці.

Формування індивідуального стилю професійної кар'єри базується на психологічних процесах у площині адаптації особистості до особливостей певного виду професійної діяльності, ефективного використання особистісного і професійного потенціалу в розв'язанні складних професійних завдань і проблем [40].

Форми психологічної і підтримки особистості в її кар'єрному розвитку повинно передбачати надання допомоги у формуванні та окреслення цілей кар'єри у певних галузях діяльності в контексті сучасних кар'єрних орієнтацій, формування ринкової системи професійних цінностей, самооцінці здібностей і можливостей, розвитку професіоналізму, цільовому пошуку роботи тощо.

Кар'єрне зростання – важливий аспект професійного життя. Воно може набувати різних форм, і його значущість варіюється від людини до людини. Але, у будь-якому разі кар'єрне зростання має важливий вплив на задоволеність роботою та життям загалом. При цьому незалежно від сфери діяльності, можна керувати своїм розвитком та ефективно рухатися вперед [23].

У загальному трактуванні кар'єрне зростання — це прогрес у кар'єрі, певний поступ вперед. Наприклад, переведення на вищу посаду або перехід у кращу компанію. У той самий час кар'єрний прогрес не завжди пов'язаний з отриманням підвищення чи збільшенням зарплати. Іноді зростання виражене зміною професії чи сфери діяльності.

Для кожної людини кар'єрне зростання виглядає по-різному. Загальна риса – задоволеність своєю кар'єрною траєкторією. Наприклад, можливо це можливість займатися улюбленою справою. Для когось це означає розширення можливостей для особистісного та професійного розвитку [38].

Кар'єрне зростання часто плутають із кар'єрним розвитком. Це дещо різні поняття. Так «зростання» можна представити як «що» і «де» у кар'єрі — тобто ким і де ви хочете бачити себе в найближчі роки. А ось розвиток більше пов'язаний з «як» - тобто, як ви плануєте цього досягти.

Кар'єрне зростання — це досягнення кар'єрних цілей або прагнень за допомогою кар'єрного розвитку в довгостроковій перспективі.

Плюси кар'єрного зростання кожної людини виражені по-різному. Але можна виділити три загальні аспекти, з огляду на які багато людей прагне йти догори кар'єрними сходами [17].

Високий потенціал прибутку. Кар'єрне зростання відкриває можливості для отримання більш високооплачуваних посад. Просування догори часто супроводжується збільшенням зарплати. Підвищення кваліфікації та досвіду також веде до зростання доходу.

Стабільна гарантія зайнятості. Постійне навчання та розвиток підвищує цінність співробітника для роботодавців. Чим більше людина вміє і знає, тим вища ймовірність працевлаштування. Будучи експертом у певній галузі, значно простіше знайти потрібну роботу.

Задоволення професійною діяльністю. Здобуття бажаного доходу, визнання професійних заслуг, постійне розширення навичок і знань, досягнення певних

цілей — все це сприяє більшому залученню до роботи та усвідомленню своєї реалізації у професії [12].

Задоволеність професійною діяльністю впливає на багато сфер життя: самооцінку, психологічний та емоційний стан, особисте та робоче оточення, соціальний статус та ін.

Для кожної окремої людини кар'єрне зростання виглядає по-різному. Загальна риса – задоволеність своєю кар'єрною траєкторією. Для когось це може бути можливість займатися улюбленою справою. Для іншого - розширення можливостей для особистісного та професійного розвитку.

Ґрунтуючись на результатах наукового пошуку і враховуючи досвід власного емпіричного дослідження можна запропонувати наступні положення та форми психолого-педагогічної допомоги особистості в окресленні індивідуальних шляхів розвитку кар’єри, що передбачає:

– вивчення професійних та особистісних якостей фахівців у контексті здійснення певного виду діяльності;

– вивчення індивідуальних труднощів у здійсненні особистістю професійної діяльності;

– виокремлення та аналіз основних професійних «зон ризику»;

– встановлення відповідності особистісних та професійних якостей фахівця обраному фаху;

– з’ясування чинників, що потребують спеціального психолого-педагогічного супроводу;

– визначення факторів, що спричиняють професійні кризи розчарування в професії і симптоматику професійного вигорання;

– розробка програми психолого-педагогічного супроводу професійної кар’єри: побудова моделей індивідуального професійного зростання, стимулювання безперервної професійної самоосвіти для забезпечення

індивідуальної професійної освітньої траєкторії;

– розробка індивідуальної програми психологічної підтримки з метою визначення конкретних форм кар'єрної орієнтації особистості.

Важливим у кар'єрному розвитку сучасної особистості є вдале самовизначення. Існують 7 типів самовизначення (за Пряжніковим):

1. Самовизначення в передбачає самореалізацію в рамках виконуваної людиною діяльності, яка знаходить сенс своєї діяльності в ефективному виконанні певних операцій. Діапазон дій та свобода вибору людини мінімальні.

2. Самовизначення на професійній конкретній посаді передбачає виконання різноманітних функцій. Професійна посада характеризується виробничими завданнями і певними обов'язками, обмеженим виробничим середовищем із засобами праці.

3. Самовизначення на рівні конкретної спеціальності передбачає зміну різних професійних посад (порівняно безболісну) і в цьому сенсі розширює можливості самореалізації індивіда.

4. Самовизначення в конкретній професії передбачає, що фахівець здатний виконувати суміжні, близькі види професійної діяльності, адже професія об'єднує групу споріднених спеціальностей.

5. Наступний тип – життєве самовизначення. До нього, крім професійної діяльності належать дозвілля, навчання, вимушене безробіття тощо. Йдеться власне про вибір способу життя людини, адже немало людей бачать сенс свого життя у позапрофесійній діяльності. Життєве самовизначення передбачає не лише реалізацію і вибір індивідом тих чи інших соціальних ролей, а й вибір стилю і способу життя. У такому разі професія може стати засобом реалізації певного способу життя.

6. Складніший тип – особистісне самовизначення, що є вищим проявом життєвого самовизначення, коли особистість стає господарем ситуації і свого життя. Людина при цьому ніби підноситься і над професією, і над стереотипами

та соціальними ролями. Люди зазвичай говорять про таких людей як про унікальних і неповторних особистостей. Особистісне самовизначення – це власне знаходження самобутнього «образу – Я», постійний розвиток цього образу і затвердження його у професійному середовищі.

7. Найскладнішим типом є самовизначення особистості в культурі (як вищий прояв особистісного самовизначення). Тут обов'язково проявляється внутрішня активність, спрямована на продовження себе в інших людях, що у певному розумінні дає змогу говорити про соціальне безсмертя людини. Вищий тип самовизначення знаходить свій вираз у значному вкладі особистості в розвиток культури, яка розуміється в найширшому сенсі (мистецтво, наука, виробництво, релігія та ін.) [цит. за 10].

Важливим фактором побудови успішної кар'єри є самоефективність, яка формується через чотири основні джерела:

1. Особистий досвід успіху та невдач. Коли людина досягає цілей, навіть невеликих, це зміцнює її віру у власні сили.

2. Спостереження успіхів інших людей. Спостерігаючи, як люди, схожі на людину, гарно вирішують завдання, вона також починає вірити у власну спроможність зробити таке саме.

3. Вербальні переконання. Підтримка та зворотний зв'язок від оточуючих допомагають повірити у свої можливості.

4. Емоційний стан. Коли людина спокійна та зосереджена, їй значно легше адекватно оцінювати свої сили. Тривога, скутість, страх можуть знизити віру індивіда у себе, а почуття підйому та жага до діяльності – повернути її [37].

Ці джерела працюють у комплексі, створюючи внутрішній ресурс, що допомагає діяти навіть у складних ситуаціях.

В умовах невизначеності, коли майбутнє здається туманним, а плани руйнуються, самоефективність стає особливо важливою. Люди з високою самоефективністю схильні бачити у труднощах виклик, а не загрозу. Вони

активніше шукають рішення, легше адаптуються до змін і менше схильні до стресу. Існують дослідження, які показують, що люди з вищою самоефективністю раціональніше оцінюють загрози, частіше використовують активні стратегії подолання і рідше вдаються до пасивних стратегій, що в результаті пов'язано з меншими проблемами для психічного здоров'я [34].

Крім того, дані досліджень свідчать, що самоефективність безпосередньо пов'язана з успіхом у навчальній та професійній діяльності. Так, наприклад, успішність позитивно впливає на подальшу самоефективність, а вона, у свою чергу, позитивно впливає на подальше самовдосконалення. Це вказує на те, що досягнення зміцнюють віру у свої здібності, що згодом сприяє подальшим успіхам. Загалом люди з високою самоефективністю частіше досягають кар'єрних цілей, демонструють більш високий рівень продуктивності, легше адаптуються до професійних вимог і частіше задоволені своєю роботою [19].

Шляхи розвитку самоефективності

1. Ставте реалістичну мету. Почніть з малого – досягнення невеликих цілей зміцнює впевненість.

2. Аналізуйте успіхи. Регулярно згадуйте ситуації, коли ви впоралися із труднощами. Це допоможе зміцнити віру у себе.

3. Оточуйте себе підтримуючими людьми. Спілкування з тими, хто вірить у вас, посилює вашу власну впевненість.

4. Вчіться керувати емоціями. Практики усвідомленості та релаксації допомагають зберігати спокій та ясність розуму. Наприклад, медитація знижує рівень стресу та підвищує впевненість у своїх силах [19].

Самоефективність – це не просто психологічна характеристика, а потужний особистісний ресурс, який допомагає рухатися вперед, незважаючи на перешкоди. Вона впливає на нашу мотивацію, вибір стратегій поведінки і навіть те, як індивід сприймає світ. Розвиваючи самоефективність, людина стає стійкішою до стресу, відкриває нові можливості для зростання. Люди з високою

самоефективністю не лише досягають більшого, а й почуваються щасливішими, оскільки впевнені у власній спроможності впоратися з викликами, які ставить перед ними життя.

3.2. Програма оптимізації розвитку успішної кар'єри

Для того, щоб розкрити можливості свого особистісного потенціалу, людині необхідно розвивати себе в рамках професії, яку вона обрала і, просуваючись нагору кар'єрними сходами, зайняти бажане становище в суспільстві. Для реалізації цих цілей доцільно виробити у собі низку таких якостей, які були б притаманні її професійній діяльності та набуття соціального статусу. Ці якості у нинішньому суспільстві ринкових взаємин виражаються як переваги, які рівнозначні товарним категоріям. Саме з цієї причини людина активно вступає в систему маркетингових категорій та уявлень, виступаючи при цьому в ролі не лише суб'єкта маркетингової діяльності, а й як свого роду товар, якою вона стає на ринку праці. З огляду на вищесказане у цьому параграфі пропонуються рекомендації, психотехніки розвитку індивідуально-психологічних властивостей, які будуть сприяти побудові та розвитку успішної кар'єри [12].

Для успішної кар'єри важливі професійні навички, постійне самовдосконалення та чітке бачення цілей, доповнені сильними soft skills: комунікабельність, лідерство, адаптивність та вміння працювати в команді, а також проактивна позиція, що включає нетворкінг, отримання зворотного зв'язку та управління часом. Важливими є і особистісні якості: мотивація, відповідальність, гнучкість, а також уміння керувати емоціями та підтримувати баланс між роботою та особистим життям [16].

Групова дискусія 1.

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.

Групова дискусія 2.

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 домігся 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?

Поради щодо окреслення цілей кар’єри у тій чи іншій галузі діяльності:

– 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 хорошому 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 вагомі доходи;

– мати роботу чи посаду, які дають змогу продовжувати активне навчання;

– мати роботу чи посаду , що дає можливість займатися вихованням дітей чи домашнім господарством.

Поради 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, (напрям 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.

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що розробка форм психологічної допомоги особистості в її кар'єрному розвитку має бути спрямована на методичне забезпечення всіх етапів її професійного становлення.

Висновки до третього розділу

Ґрунтуючись на результатах наукового пошуку і враховуючи досвід власного емпіричного дослідження були обгрунтовані методи та форми психологічної допомоги в окресленні індивідуальних шляхів розвитку кар'єри, що передбачало: вивчення професійних та особистісних якостей фахівців у контексті здійснення викладацької діяльності; вивчення індивідуальних труднощів у здійсненні ними професійної діяльності; виокремлення та аналіз основних професійних «зон ризику»; з'ясування чинників, що потребують спеціального психологічного супроводу; встановлення відповідності особистісних та професійних якостей фахівця обраному фаху; визначення факторів, що спричиняють професійні кризи розчарування в професії і симптоматику професійного вигорання; розробку програми психологічного супроводу професійної кар'єри: побудову моделей індивідуального професійного зростання, стимулювання безперервної професійної самоосвіти для забезпечення індивідуальної професійної освітньої траєкторії; розробка індивідуальної програми психологічної підтримки з метою визначення конкретних форм кар'єрної орієнтації особистості.

ВИСНОВКИ

1. Кар'єра — це процес професійного та особистісного зростання, успішне просування в обраній сфері діяльності (службовій, науковій, соціальній) через послідовність ролей, статусів та досягнень, що веде до самореалізації, підвищення впливу та статусу, а також фінансової незалежності. Це усвідомлений життєвий шлях, який людина вибудовує сама, розвиваючи навички та досягаючи успіхів.

Існують різні види кар’єри: професійна (розвиток в рамках однієї професії, включаючи етапи підготовки, становлення та просування); внутрішньо організаційна (ріст всередині однієї компанії, просування по посадах); вертикальна кар’єра (просування догори по службових сходах); горизонтальна кар’єра (зміна посад без істотного підвищення статусу, але з набуттям нового досвіду).

Для успішної кар'єри важливі професійні навички, постійне самовдосконалення та чітке бачення цілей, доповнені сильними soft skills: комунікабельність, лідерство, адаптивність та вміння працювати в команді, а також проактивна позиція, що включає нетворкінг, отримання зворотного зв'язку та управління часом. Важливими є і особистісні якості: мотивація, відповідальність, гнучкість, а також уміння керувати емоціями та підтримувати баланс між роботою та особистим життям.

2. Результати опитування викладачів ВУЗу дозволяють резюмувати що на першому за значущістю місці щодо побудови індивідуального кар'єрного зростання є вибір професії та посад, які гарантують високооплачувану роботу, на другому – профдіяльність, яка дозволяє досягти певного ступеня незалежності і останньою за значущістю у житті для чоловіків (на відміну від жінок) є професійна діяльність, яка дозволяє балансувати між роботою та сім'єю. На думку викладачів професійний та життєвий досвід, професійна компетентність,

рівень освіти, вольові зусилля, працездатність обумовлюють професійно – кар’єрне зростання. На думку викладачів побудова успішної кар'єри потребує визначення цілей та складання чіткого плану дій, постійного навчання та розвитку професійних та «м'яких» навичок (нетворкінг, комунікації), виконання своїх професійних обов’язків «на відмінно», а також знайти «свою» справу, яка приносить задоволення та самореалізацію

Найбільш вираженими кар'єрними орієнтаціями у досліджуваних обох статей виявилися «професійна компетентність», «стабільність місця роботи» та «служіння». Це передусім свідчить про орієнтованість на розвиток своїх здібностей і навичок у галузях, безпосередньо пов'язаних з власною професією. Найважливішими критеріями кар'єри для них є постійне вдосконалення власного досвіду, знань та визнання свого професіоналізму. Викладачі з домінуючою орієнтацією «служіння» більшою мірою орієнтовані на цінності, ніж на необхідні здібності, які вимагає профдіяльність. Ці педагоги прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза архітектури їхньої кар'єри – отримати можливість максимально ефективно використати власні таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети, вони відмовляться від просування по кар’єрних сходах якщо це не дозволить їм реалізувати головні цінності життя.

В обох групах досліджуваних однією з найвиразніших виявилася кар'єрна орієнтація «стабільність роботи». Це, на нашу думку, можна пояснити непростою ситуацією на ринку праці, можливістю вимушеної імміграції в умовах війни, боязкістю втратити роботу, яка приносить стабільний дохід тощо. Саме тому викладачі, орієнтовані на стабільність, відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком та тимчасовими незручностями.

У викладачів виявилися найменш вираженими виявилися кар'єрні орієнтації «менеджемент» та «підприємництво», що пояснюється тим, що професія

викладача вищої школи має гуманістичну спрямованість, це місія, де головними цінностями є служіння та професійна компетентність, а не комерція і бізнес.

Варто зауважити на значущі відмінності у кар'єрній орієнтації між чоловіками (5,7) і жінками (7,8) були помічені у якорі «інтеграція стилів життя». Тобто, жінки значно більшою мірою схильні шукати роботу та вибудовувати кар'єру з огляду на можливість самореалізовуватися у цьому, не позбавляючи сім'ю своєї уваги та турботи.

Результати дослідження засвідчили, що серед викладачів переважає високий ступінь осмисленості життєвих цілей та задоволеності життям, середні показники за «Локус контролем – життя» та інтенсивністю емоційно насиченого життя. Це дозволяє характеризувати їх як достатньо цілеспрямованих людей, які мають цілі на майбутнє, надають життю спрямованості, осмисленості та часової перспективи. Дані результати є природними для зрілого віку та обумовлені віковими особливостями досліджуваних даної вибірки.

Щодо кар'єрної задоволеності, яка є сукупністю всіх життєвих здобутків: комфорту, привілеїв, фінансів, які були досягнуті шляхом професійної діяльності, то викладачі засвідчили цю задоволеність на середньому рівні. Середня міра задоволеності є результатом суб'єктивної оцінки викладачами реально досягнутого у професії з ідеальним образом бажаної чи належної професійної кар'єри.

Вражає також той факт, що у третини і більше викладачів (36% чоловіків і 30% жінок) вищого навчального закладу рівень задоволеності кар'єрою перебуває на низькому рівні. До чинників, що впливають на таку оцінку належать: низький рівень заробітної плати, брак часу на особисте життя, сім'ю, дітей та хобі, колосальна завантаженість науковою, методичною та виховною роботою. Крім того, незадоволеність кар'єрою проявляється у розчаруванні вибором професії та пройденим професійним шляхом, а також жалем про втрачені, невикористані кар'єрні можливості.

Ґрунтуючись на результатах наукового пошуку і враховуючи досвід власного емпіричного дослідження були обгрунтовані методи та форми психологічної допомоги в окресленні індивідуальних шляхів розвитку кар'єри, що передбачало: вивчення професійних та особистісних якостей фахівців у контексті здійснення викладацької діяльності; вивчення індивідуальних труднощів у здійсненні ними професійної діяльності; виокремлення та аналіз основних професійних «зон ризику»; з'ясування чинників, що потребують спеціального психологічного супроводу; встановлення відповідності особистісних та професійних якостей фахівця обраному фаху; визначення факторів, що спричиняють професійні кризи розчарування в професії і симптоматику професійного вигорання; розробку програми психологічного супроводу професійної кар'єри: побудову моделей індивідуального професійного зростання, стимулювання безперервної професійної самоосвіти для забезпечення індивідуальної професійної освітньої траєкторії; розробка індивідуальної програми психологічної підтримки з метою визначення конкретних форм кар'єрної орієнтації особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балущак Г. Ф., Мар’єнко Т. М., Хромей Г. В. Розвиток навичок для кар’єри: Навчальний посібник. / За наук. ред. В. Л. Нікітюка. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 160 с.
2. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: Навчальний посібник. К. : Знання, 2011. 236 с.
3. Березовська, Л.І., & Тангел, А. (2015). Психологічні особливості кар’єри особистості. Вісник Національного університету оборони України: Збірник наукових праць, (1), 44, 212 – 217.
4. Біскуп В.С. Кар’єрна компетентність студентської молоді: соціологічний аспект. Українська академія друкарства, Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів. 2017. 257 с.
5. Біла - Тіунова, Л.Р. (2012). Службова кар’єра державного службовця: поняття та особливості. Наукові праці Національного університету Одеська юридична академія, (11), 127 - 139.
6. Бормотова М. В. Дослідження сутності поняття "кар’єра". Економіка розвитку. – 2008. – № 2. – С. 55–57.
7. Воронько, Л.О. (2013). Успішна кар’єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. Державне управління: теорія та практика, (1). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23Канівець, Т.М., & Фесун, Г. С. (2019).
8. Гура Н. А. Вплив батьківського фактору на розвиток і переривання кар’єри: результати емпіричного дослідження. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 50. С. 15–24. URL: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i50/5.pdf.
9. Гриньова В.М. Управління кар’єрним зростанням персоналу підприємства. Х. : ХНЕУ, 2013. 180 с.
10. Ділова кар'єра: навч. посіб. І. Дахно. К.: ЦУЛ, 2011. 528с.
11. Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар’єри. Актуальні проблеми психології, 1(51), 3 - 9.
12. Карамушка, Л.М., & Карамушка, Т.В. (2019). Тренінгова програма «Професійна кар’єра та психологічне здоров’я освітнього персоналу». Організаційна психологія. Економічна психологія, 4 (18), 36 - 45.
13. Кар'єрне зростання: особистісний вимір: монографія О.Кучерявий. Київ : Видавничий Дім "Слово", 2015. 224 с.

14. Карамушка, Т.В. (2015). Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. Теоретичні і прикладні проблеми психології, (1), 181 - 190.

15. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с.

16. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: як досягти успіху в діловій кар'єрі. Кн. 1: Ділова кар'єра: дорога до успіху. – Х. : ОКО, 1999. – 126 с.

17. Мищишин, М., & Симканич Т. Зміна професійних ціннісних орієнтацій студентів – психологів в умовах війни. Вісник Національного університету оборони України, 2022. 2(66), 71 - 78.

18. Мішина, С. В., & Мішин, О.Ю. (2019). Діагностика кар'єрної компетентності персоналу. URL:http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21223/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20-20%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%

19. Мішин, О.Ю., & Мішин, А.Ю. (2019). Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. Ефективна економіка. URL:http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/36.pdf

20. Небилиця О. А. Дослідження факторів, що впливають на розвиток кар'єри робітника. Управління розвитком. – 2008. – № 20. – С. 84–87. 79.

21. Небилиця О. А. Кар'єрне зростання як функція управління персоналом. Економіка розвитку. – 2011. – № 2 (58). – С. 122 – 126.

22. Небилиця О. А. Аналіз кар'єрного зростання персоналу на основі динаміки якісного та кількісного складу машинобудівних підприємств. Управління розвитком. – 2010. – № 20 (96). – С. 116–117.

23. Новікова М. М. Методичний підхід до вимірювання потенціалу кар'єрного росту персоналу. Вісник ТНЕУ. – 2010. – № 3. – С. 105–114.

24. Овсяннікова, В.В. (2013). Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології, (1), 91 - 104.

25. Побудова кар'єри: навч.-метод. посібник за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172с.

26. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. 150 с.

27. Петровська, І.Р. (2015). Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів - психологів. Молодий вчений, 2 (4), 224 - 227.

28. Побудова кар'єри / НАПН України, Ін-т проблем виховання АПН України; [наук. консультант І.Д. Бех; уклад.: О.В. Мельник, Л.А. Гуцан, С.М. Дятленко та ін.]. К. : Мегапринт, 2017. 34 с.

29. Поплавська, А.П. (2006). Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців. Автореф. дис. канд. психол. наук. Київ : Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України.

30. Орлів М. Розвиток лідерського потенціалу керівника сфери державного управління: навчальний посібник. К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2017. 40 с.

31. Розвиток лідерських якостей: програма тренінгу. А.Б. Мудрик, Х.Ю. Шишкіна. Луцьк, 2013. 120 с.

32. Сергеєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. за наук. ред. Л. М. Сергеєвої. Івано-Франківськ. «Лілея- НВ». 2015. 296 с.

33. Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці: навч. посіб. за наук. ред. М.І. Найдьонова, Л.В. Григоровської. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 272 с.

34. Сурякова, М.В. Професійна кар'єра спеціалістів з продажу: об'єктивні та суб'єктивні складові. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. 2014. (1), 84 - 88.

35. Управління кар'єрою персоналу: навч. посіб. В.Літинська. Хмельницький: Цюпак А. 2015. 188 с.

36. Управління діловою кар'єрою: навчальний посібник для студентів напряму підготовки "Управління персоналом та економіка праці" усіх форм навчання. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. 295 с.

37. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра: навчальний посібник. Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с.

38. Шильнікова, З.М., & Матушкіна, М.В. Управління діловою кар'єрою персоналу організацій в сучасних умовах. Інфраструктура ринку. 2019. (28), 238 - 243.

39. Arthur, J. W., Bell, S. T., Villado, A. J., and Doverspike, D. The use of person - organization fit in employment decision - making: an assessment of its criterion – related validity. Journal of Applied Psychology. 2006. (91), 786 – 801.

40. Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. The Covid - 19 crisis as a career shock: Implications for areers and vocational behavior. Journal of vocational behavior. 2020. 119, 103434.

41. Greenhaus, Jeffrey H.; Callanan, Gerard A.; and Godshalk, Veronica M., "Career Management for Life, 5th edition". College of Business & Public Management Faculty Books. 2018. https://digitalcommons.wcupa.edu/cbpafaculty_books.

42. R. Day and T. Allen, "The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with Protégé Career Success," Journal of Vocational Behavior, Vol. 64, No.

1, 2004, pp. 72-91.

43. Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal, 33*(1), 64-86).

44. Volmer, J., Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. ZAF. *Journal for Labour Market Research*, *43*(3), 207-218. http://dx.doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3)

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

ШКАЛА ЗАДОВОЛЕНОСТІ КАР'ЄРОЮ

(CAREER SATISFICATION SCALE) (Greenhaus, J.H., Parasuraman, иS., & Wormley, W.M., *модифікація та адаптація М.Є. Тиченко***)**

Загальна характеристика методики. Передусім варто коротко описати поняття суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху.

Суб'єктивний кар'єрний успіх (Subjective career success) – як позитивна оцінка власної кар'єри, індикатором якої є зокрема задоволеність нею (Volmer, J., Spurk, D., 2011). Для виміру цього параметру ми використовуватимемо Career Satisfication Scale (Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M., 1990).

Об'єктивний кар'єрний успіх (Objective career success) аналізуватимемо на основі питань, сформульованих нами на підставі наукових розвідок інших дослідників (Volmer, J., Spurk, D., 2011). Зокрема ці питання стосуватимуться оцінки власного рівня заробітної плати; кількості підвищень, тобто переходів на вищу посаду впродовж професійної кар'єри; також кількості разів, коли фахівець переходив на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри, при цьому функціональні обов'язки залишалися ті самі чи трохи змінились.

Інструкція для учасників опитування. Вкажіть, будь ласка, якою мірою Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтесь з кожним із наступних тверджень, додайте свої відповіді у бланк (цифру, праворуч від обраного Вами твердження).

Текст опитувальника

1. Я задоволений / задоволена досягнутим успіхом у своїй кар'єрі
   - категорично не згодний / не згодна – 5
   - не згодний / не згодна до певної міри – 4
   - не певний / не певна – 3
   - до певної міри згодний / згодна – 2
   - повністю згодний / згодна – 1

2. Я задоволений / задоволена прогресом, досягнутим у реалізації своїх загальних кар’єрних цілей

- категорично не згодний / не згодна – 5
- не згодний / не згодна до певної міри – 4
- не певний / не певна – 3
- до певної міри згодний / згодна – 2
- повністю згодний / згодна – 1

3. Я задоволений / задоволена досягнутим прогресом щодо власних в контексті доходу (заробітку)

- категорично не згодний / не згодна – 5
- не згодний / не згодна до певної міри – 4
- не певний / не певна – 3
- до певної міри згодний / згодна – 2
- повністю згодний / згодна – 1

4. Я задоволений / задоволена досягнутим прогресом щодо моїх цілей в контексті просування у своїй кар’єрі (підвищень)

- категорично не згодний / не згодна – 5
- не згодний / не згодна до певної міри – 4
- не певний / не певна – 3
- до певної міри згодний / згодна – 2
- повністю згодний / згодна – 1

5. Я задоволений / задоволена прогресом у досягненні своїх цілей щодо розвитку нових навичок

- категорично не згодний / не згодна – 5
- не згодний / не згодна до певної міри – 4
- не певний / не певна – 3
- до певної міри згодний / згодна – 2
- повністю згодний / згодна – 1

6. Оцініть свій рівень зарплати (відносно Ваших потреб)

- дуже низький – 5
- недостатній – 4
- середній на ринку – 3
- достатній – 2
- високий – 1

7. Вкажіть кількість підвищень, тобто переходів на вищу посаду, впродовж усієї Вашої кар'єри

- не було – 5
- один раз – 4
- двічі – 3
- тричі – 2
- чотири рази і більше – 1

8. Вкажіть кількість разів, коли Ви переходили на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри (функціональні обов'язки при цьому залишалися ті самі, чи трохи змінились)

- не було – 5
- один раз – 4
- двічі – 3
- тричі – 2
- чотири рази і більше – 1

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ	
Номер твердження	***Бал***
1.	
2.	
3.	
4.	

5.	
6.	
7.	
8.	

Обробка та інтерпретація результатів. Отримані бали необхідно підсумувати згідно з ключем, що нижче:

- 1 показник – суб'єктивний кар'єрний успіх (питання № 1-5);

- 2 показник – об'єктивний кар'єрний успіх (питання № 6-8).

Зауважимо, що тестові норми, що подано нижче, стосуються суб'єктивного кар'єрного успіху. Високі значення відображають високі рівні суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху.

Тестові норми за тестом «Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfication)»

Шкала	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Суб'єктивний кар'єрний успіх	5-15	16-19	20-25