

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА
ФАКУЛЬТЕТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ, ПСИХОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНОЇ
РОБОТИ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота
(бакалавра)**

**з теми: «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ
УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ»**

Виконав: студент 4 курсу

Ps1-B22 групи

НАЗАРЧУК Андрій Вячеславович

спеціальності 053 Психологія

(денна форма навчання)

Керівник:

ГОЦУЛЯК Наталія Євгенівна, кандидат

психологічних наук, доцент, доцент

кафедри загальної та практичної психології

Рецензент:

ЛОГВІНА Оксана Анатоліївна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри загальної та практичної
психології

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	11
1.1. Дослідження професійної кар'єри в працях вітчизняних та зарубіжних вчених.....	11
1.2. Передумови та основні складові успішної кар'єри.....	21
Висновки до розділу 1.....	
РОЗДІЛ 2. УМОВИ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	34
2.1. Принципи управління і планування кар'єрної стратегії.....	34
2.2. Основні стадії реалізації успішної кар'єри.....	41
Висновки до розділу 2.....	
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	46
3.1. Методика дослідження успішності професійної кар'єри.....	46
3.2. Обробка та інтерпретація результатів проведених досліджень.....	47
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60
ДОДАТКИ.....	68

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах сучасних соціально-економічних трансформацій, глобалізації, цифровізації суспільства та зростання конкуренції на ринку праці проблема формування успішної професійної кар'єри набуває особливої актуальності. Сучасний фахівець повинен не лише володіти високим рівнем професійної компетентності, а й мати розвинені особистісні якості, здатність до самореалізації, адаптації до змін, ефективної комунікації та професійного самовизначення. У зв'язку з цим значний науковий інтерес становить вивчення соціально-психологічних умов, які сприяють досягненню кар'єрного успіху особистості.

Українські дослідники (Т. Карамушка, В. Лозовецька) розглядають професійну кар'єру як складний процес взаємодії особистісних, психологічних і соціальних чинників. Зокрема, наголошується на важливості професійного розвитку, самореалізації, мотивації досягнення успіху, кар'єрних орієнтацій та здатності особистості до саморегуляції у професійній діяльності.

У працях українських науковців М. Тиченко, С. Скларенко підкреслюється, що успішна кар'єра формується під впливом таких соціально-психологічних чинників, як соціальне середовище, професійне оточення, система цінностей, рівень самооцінки, кар'єрні установки, професійна мотивація та здатність до професійного самовизначення. Особливе значення мають процеси самоідентифікації та особистісного розвитку, які визначають готовність людини до професійного зростання та кар'єрного просування.

Актуальність дослідження також зумовлена необхідністю врахування сучасних соціальних викликів, зокрема змін у структурі зайнятості, потреби в безперервному навчанні, гендерних аспектів кар'єрного розвитку та зростання ролі психологічної стійкості в умовах невизначеності. Українські вчені В. Кузьмін, Х. Бахтіярова, Н. Постоюк та Н. Кошечко зазначають, що досягнення кар'єрного успіху значною мірою залежить від здатності особистості

поєднувати власні професійні цілі із суспільними вимогами та ефективно використовувати особистісні ресурси для професійної самореалізації.

Отже, дослідження соціально-психологічних умов формування успішної кар'єри є важливим як у теоретичному, так і в практичному аспектах, оскільки сприяє глибшому розумінню механізмів професійного становлення особистості та визначенню шляхів підвищення ефективності кар'єрного розвитку в сучасному суспільстві.

Об'єктом даного дослідження є професійна кар'єра як соціально-психологічне явище.

Предмет дослідження становлять соціально-психологічні передумови її формування, принципи планування та управління, а також етапи реалізації професійної кар'єри.

Метою роботи є всебічний аналіз сутності професійної кар'єри, її різновидів і напрямів розвитку, а також вивчення принципів планування та управління кар'єрним зростанням, обґрунтування динаміки її розвитку та визначення психологічних умов успішної реалізації в сучасному суспільстві.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Теоретично проаналізувати розвиток поняття «кар'єра» у працях вітчизняних і зарубіжних науковців.
2. Визначити передумови й чинники, що впливають на формування успішної кар'єри.
3. Провести емпіричне дослідження умов становлення успішної професійної кар'єри.

Для реалізації поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження**, зокрема: теоретичний аналіз, узагальнення та систематизацію наукових підходів; анкетування (опитувальні методики); методи описової статистики; структурний аналіз емпіричних даних. Для емпіричного етапу дослідження використано: методику визначення соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері (О.Ф. Потемкіна), Опитувальник Дж. Холланда – використано з метою визначення індивідуальних типів

особистості та відповідні професійні напрями, у яких людина має найбільші шанси на успіх. Методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової): цей інструмент дає змогу нам визначити домінуючі кар'єрні орієнтації особистості.

Наукова новизна дослідження полягає у:

- комплексному аналізі соціально-психологічних умов формування успішної кар'єри особистості в сучасних умовах суспільного розвитку;
- уточненні сутності поняття «успішна кар'єра» з урахуванням психологічних та соціальних чинників;
- визначенні взаємозв'язку між особистісними характеристиками, мотивацією досягнення, комунікативними навичками та кар'єрною успішністю;
- набутті подальшого розвитку обґрунтування ролі соціального середовища, професійної самоідентифікації та психологічної готовності до професійної діяльності як важливих умов успішного кар'єрного становлення молоді.

Апробація дослідження. Гоцуляк Н.Є., Назарчук А.В. Принципи управління і планування кар'єрної стратегії у психології. *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин* : Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції, 23 квітня 2026 р. / за ред. Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2026. С. 37–40. URI: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/10072>

Назарчук А.В. Соціально-психологічні умови формування успішної кар'єри. *Сучасні виклики суспільства у роботі психолога* : Всеукраїнський круглий стіл з нагоди першої річниці ГО «Спілка психологів Поділля» 1 грудня 2025 року.

URI : <https://www.psy-podillia.org.ua/naukova-diialnist/1qwe/>

2. Назарчук Андрій. Практичні рекомендації щодо формування успішної кар'єри особистості в умовах воєнного стану. *Сучасні виклики суспільства у*

роботі психолога : Міжнародний круглий стіл з нагоди професійного свята Всеукраїнського дня психолога, 23 квітня 2026 року.

URI : <https://share.google/Zcv3SGqZ4F1fgoYvE>

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення роботи зі студентською молоддю щодо розвитку мотивації до професійної діяльності, підвищення рівня самооцінки, комунікативної компетентності та готовності до побудови успішної кар'єри. Матеріали дослідження можуть бути корисними при викладанні дисциплін психологічного та соціального спрямування, а також у практиці кар'єрного консультування.

Структура кваліфікаційної роботи включає вступ, три розділи, загальні висновки та список використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 51 сторінка (без урахування додатків). Список літератури налічує 47 джерел. У роботі також подано 2 додатки (на 5 сторінках), 4 таблиці та 3 діаграми.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Аналіз проблеми професійної кар'єри у вітчизняній та зарубіжній науковій думці

У вітчизняній психології ще донедавна поняття «кар'єра» не мало широкого застосування та залишалося недостатньо розробленим. Для позначення близьких за змістом явищ здебільшого використовувалися такі терміни, як професійний шлях, трудова діяльність або професійне самовизначення [36, с. 6].

Лише відносно нещодавно термін «кар'єра» почав активно входити до наукового обігу. Водночас і сьогодні відсутнє єдине узгоджене визначення його сутності та структури, що пояснюється багатогранністю цього поняття та різними підходами до його інтерпретації [11].

Найчастіше кар'єру розглядають як послідовне просування особистості в обраній сфері діяльності, яке супроводжується підвищенням соціального статусу, розширенням повноважень, зростанням престижу, доходів і впливу. У повсякденному розумінні вона зазвичай асоціюється з досягненням високого становища в суспільстві та матеріального добробуту. Етимологічно слово «кар'єра» походить від італійського *carriera* – «життєвий шлях» або «сфера діяльності», що, у свою чергу, бере початок від латинського *carrus* – «віз» [17]. У соціальній і професійній психології кар'єра визначається як індивідуально зумовлена послідовність установок і поведінкових стратегій, що реалізуються протягом трудового життя людини [3].

Оцінювання кар'єрного розвитку здійснюється за допомогою двох груп критеріїв – суб'єктивних і об'єктивних. До суб'єктивних належить рівень задоволеності людини власним життям і професійною діяльністю, тоді як

об'єктивні показники відображають її соціальний статус, досягнення та позицію в суспільстві. Відповідно, зовнішній аспект кар'єри проявляється у зміні посад і професійних ролей, а внутрішній – у сприйнятті особистістю свого професійного шляху [16, с. 8].

У результаті емпіричних досліджень сформовано уявлення про так звану «сучасну особистість», яка характеризується здатністю до соціальної мобільності та активного професійного розвитку. Їй притаманні відкритість до інновацій, орієнтація на майбутнє, відповідальність, організованість, а також уміння аналізувати складні ситуації й враховувати різні точки зору. Така особистість здатна аргументовано відстоювати власну позицію, зберігаючи толерантність, довіряє соціальним інститутам, дотримується норм, прогнозує події та прагне до постійного самовдосконалення [23; 38].

Попри те, що термін «кар'єра» відносно недавно закріпився у соціологічному дискурсі, проблематика професійного розвитку має глибоке наукове підґрунтя, оскільки тісно пов'язана з дослідженням праці. У вузькому значенні кар'єру можна трактувати як індивідуальний трудовий шлях, що знайшло відображення у працях класиків соціології. Питання професійного вибору та життєвих стратегій розглядалися такими мислителями, як К. Маркс, Е. Дюркгейм, М. Вебер та інші.

З огляду на те, що з часом поняття кар'єри виокремилося як самостійний елемент професійного розвитку, доцільно аналізувати його в контексті класичних соціологічних теорій. Саме вони заклали підґрунтя для подальших досліджень кар'єри та її структурних характеристик, сприяючи формуванню сучасної теоретико-методологічної бази.

У психологічній науці як в Україні, так і за її межами, проблема професійної успішності є об'єктом широкого дослідження. Значна кількість наукових праць присвячена різним аспектам досягнення результатів у професійній діяльності.

У межах психологічних досліджень детально аналізуються структурні складові професійної успішності, а також специфіка її прояву на різних етапах

діяльності в різних сферах – виробничій, військовій, освітній, управлінській тощо [12].

Окремий напрям досліджень стосується впливу міжособистісних взаємин у колективі та взаємодії з керівництвом на ефективність професійної діяльності. Доведено, що характер цих взаємин суттєво впливає як на результати роботи, так і на можливість кар'єрного зростання [3].

Важливе місце займає також вивчення професійно значущих якостей особистості, серед яких – здібності, компетентності, досвід та індивідуально-психологічні характеристики, що визначають рівень успішності фахівця [19].

Мотиваційні й особистісні чинники професійної діяльності, зокрема у сфері військової служби, також є предметом наукових досліджень [10].

Значна увага приділяється питанням підготовки висококваліфікованих спеціалістів для державного сектору, а також створенню відповідних соціально-економічних умов для їхньої ефективної діяльності [8, с. 11].

У сучасній соціології кар'єра трактується як процес поступового просування індивіда в межах різних ієрархічних систем – соціальних, виробничих чи управлінських. Вона розглядається як послідовність професійних ролей і видів діяльності, які людина реалізує протягом усього життя [4].

Більшість соціологічних концепцій розглядають кар'єру як процес просування особистості від нижчих до вищих шаблів соціальної ієрархії. Такий рух безпосередньо пов'язаний із явищем соціальної мобільності та передбачає поступове проходження рівнів, що відрізняються престижем, матеріальним забезпеченням і обсягом владних повноважень [21].

Деякі дослідники трактують кар'єру як результат послідовного професійного зростання, що відбувається завдяки підвищенню освітнього рівня, накопиченню практичного досвіду та вдосконаленню професійних навичок [13]. Це, у свою чергу, відкриває можливості для виконання більш складних і відповідальних завдань.

Таким чином, узагальнюючи підходи різних наукових напрямів, можна дійти висновку, що формування кар'єри відбувається у процесі взаємодії особистості з соціальним середовищем.

У наукових працях професійну успішність часто розглядають через призму засвоєння ключових структурних і динамічних компонентів діяльності, зокрема мотивації, цілей і ресурсного забезпечення [28].

Серед основних чинників професійної успішності викладача закладу вищої освіти виокремлюють: усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності, рівень розвитку професійної самосвідомості, сформованість необхідних здібностей, а також здатність адекватно сприймати оцінки з боку соціального оточення [17].

Окремий напрям досліджень присвячений вивченню психологічних факторів, що визначають професійну успішність майбутніх фахівців. Важливе місце серед них посідають професійні уявлення, які охоплюють образ обраної професії, уявлення про власну роль у ній та бачення майбутнього професійного розвитку. До ключових психологічних чинників належать рівень сформованості професійних уявлень, орієнтація на майбутнє, емоційне ставлення до професійної діяльності та рівень інтернальності, що відображає відповідальність особистості за результати власних дій.

Кар'єрний розвиток має поетапний характер. Перший етап пов'язаний із періодом навчання – від шкільної освіти до здобуття вищої – і триває приблизно до 25 років. У цей час відбувається пошук професійного шляху, можливі зміни видів діяльності та формування уявлень про майбутню професію. У разі вдалого вибору починається процес самоствердження та виникає прагнення до стабільності [22].

Другий етап – становлення – охоплює приблизно вік від 25 до 30 років. У цей період людина активно опановує професію, набуває практичних навичок, формує професійну ідентичність і прагне до незалежності та соціальної захищеності. Часто саме тоді відбувається створення сім'ї, що підсилює потребу у стабільному доході.

Етап активного просування зазвичай припадає на період від 30 до 45 років. Він характеризується інтенсивним професійним розвитком, накопиченням досвіду, кар'єрним зростанням і прагненням до самореалізації. У цей час посилюється орієнтація на досягнення високого соціального статусу та матеріального добробуту [36, с. 6].

Період збереження досягнень триває орієнтовно від 45 до 60 років і передбачає стабілізацію професійного становища. Людина досягає високого рівня майстерності, активно передає досвід іншим і може продовжувати професійний розвиток. Зростає роль творчої діяльності та наставництва [16, с. 36]. На цьому етапі також формується високий рівень самореалізації, авторитет у професійному середовищі та задоволення досягнутими результатами. Поряд із цим зберігається інтерес до матеріальної винагороди й пошуку додаткових джерел доходу. Завершальний етап кар'єри, який зазвичай охоплює вік 60–65 років, пов'язаний із поступовим виходом із професійної діяльності. У цей період важливими стають передача досвіду, підготовка наступників і переосмислення власного професійного шляху. Попри можливе зниження задоволеності роботою, зберігається відчуття значущості досягнень і прагнення до матеріальної стабільності [9].

Професійна успішність майбутнього спеціаліста визначається не лише його здібностями, мотивацією та цінностями, а й відповідністю цих характеристик обраній професії. Важливим є також уміння ефективно діяти у професійному середовищі та будувати стратегії поведінки. Особливого значення набуває розвиток кар'єрної компетентності – системи знань і уявлень про можливості професійного зростання, а також кар'єрної самоефективності, яка включає здатність планувати кар'єру, приймати рішення та долати труднощі.

Дослідження показують, що професійна успішність формується поступово, як результат накопичення досвіду та досягнень протягом усього професійного шляху. Вона охоплює як суб'єктивні, так і об'єктивні показники

діяльності, зокрема рівень доходу, кар'єрне зростання та позицію в організаційній структурі [5].

Критерії оцінювання професійної успішності є багатограними. До них належать рівень знань і навичок, продуктивність праці, внесок у спільну діяльність, ефективність взаємодії, ініціативність, а також задоволеність роботою і відповідність сучасним вимогам [12].

Проведений аналіз наукових джерел дозволяє стверджувати, що професійна успішність є складним інтегративним явищем. Вона охоплює сукупність психологічних і психофізіологічних характеристик, які забезпечують ефективність діяльності та визнаються суспільством за наявності відповідної професійної підготовки.

У психологічній науці кар'єра розглядається як динамічний процес розвитку особистості, пов'язаний із професійною діяльністю протягом життя. Її успішність визначається як об'єктивними досягненнями, так і суб'єктивним відчуттям задоволеності власним життям і діяльністю. Важливим чинником є «Я-концепція» особистості, яка впливає на прийняття кар'єрних рішень. Професійні уподобання та обраний напрям діяльності визначають рівень конкурентоспроможності фахівця [30]. Кар'єрні орієнтації формуються під впливом досвіду, соціального середовища та системи цінностей і залишаються відносно стабільними протягом тривалого часу.

Отже, кар'єра як складне міждисциплінарне явище потребує комплексного підходу до її вивчення, зокрема з урахуванням соціально-психологічних аспектів розвитку особистості та її прагнення до самореалізації.

Теорія соціалізації особистості знайшла відображення у працях таких учених, як Талкотт Парсонс, Жан Піаже, Ніл Смелзер, Франклін Генрі Гідінгс та інших дослідників [39; 40; 42].

Паралельно активно вивчаються психологічні механізми соціалізації у контексті професійної діяльності менеджерів, що відображено в роботах С. Белічевої, Ф. Зіятдінової, І. Кона, В. Лавриненка, В. Ядова, В. Нижника, Н. Холостової, Е. Шевчук та інших [6; 17; 22; 31].

Попри значну кількість досліджень, у межах теорії соціалізації залишаються недостатньо розкритими окремі аспекти, зокрема питання формування професійної компетентності в контексті кар'єрного розвитку. Проблематика професійного становлення особистості розглядається у працях А. Двініна, Н. Дряхлова, Р. Кричевського, А. Кравченка, В. Мальцева, А. Макарової, А. Пригожина, Р. Ривкіної, М. Удальцової та інших [3; 13; 19; 27]. У своїх дослідженнях вони аналізують соціальну структуру суспільства, особливості професійної стратифікації, інтереси у сфері кар'єри, а також процес формування сучасної економічної еліти.

Вагомий внесок у теоретичне осмислення професійної кар'єри зробили сучасні науковці, які досліджують її соціальні, правові, організаційні та морально-етичні аспекти, зокрема Г. Атаманчук, Д. Бахрах, В. Граждан, В. Карпичев [12, с. 36]. Особливості кар'єрного розвитку фахівців детально висвітлюються у працях А. Єгоршина, А. Лобанова, А. Турчинова [5; 12; 23]. Психологічні аспекти цієї проблеми досліджували О. Бодальов, О. Деркач, Є. Могилювкін і Є. Моллі [2; 4; 18; 21].

Застосування соціологічного та психологічного підходів дає змогу розглядати професійну діяльність як складну систему соціальних взаємозв'язків і динамічний процес розвитку особистості. Такий аналіз дозволяє виявити закономірності кар'єрного зростання, а також фактори, що можуть як сприяти, так і гальмувати цей процес. Соціологічний підхід, зокрема, акцентує увагу на впливі різноманітних обмежень і бар'єрів, які мають як кількісні, так і якісні характеристики, водночас підкреслюючи індивідуальність кожного фахівця в контексті його природних і соціокультурних особливостей. У межах цього підходу навчання, розвиток і професійна діяльність розглядаються як єдиний процес соціалізації, що забезпечує успішне кар'єрне просування.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених управлінню персоналом, питання службової кар'єри як чинника професійного розвитку залишаються недостатньо дослідженими та не завжди відповідають

сучасним практичним потребам психології. Крім того, хоча проблема професійної успішності широко вивчається, її особливості серед представників робітничих професій висвітлені недостатньо. Це зумовлює необхідність проведення емпіричних досліджень психологічних чинників професійної успішності саме в цій категорії працівників в українському контексті.

1.2. Передумови та ключові чинники успішної кар'єри

Професійна діяльність виступає однією з основних сфер самореалізації особистості, де людина може розкрити свої здібності, розвинути професійні та особистісні якості, а також відчувати власну значущість для суспільства. Водночас вона забезпечує матеріальну винагороду та соціальне визнання.

Важливою складовою професійного життя є кар'єра, яка розглядається як усвідомлений процес професійного та посадового зростання, спрямований на досягнення певного соціального статусу і самоствердження. З одного боку, кар'єра дає можливість реалізувати потенціал особистості, а з іншого – виступає показником суспільного визнання її досягнень.

Розрізняють індивідуальну та професійну кар'єру. Індивідуальна кар'єра відображає життєвий і трудовий шлях людини, її активність, поведінкові особливості та систему цінностей. Професійна кар'єра, у свою чергу, є свідомо обраним напрямом розвитку в межах конкретної професії, що передбачає досягнення високого рівня майстерності та суспільного визнання [15].

У науковій літературі поняття «кар'єра» має різні трактування: її розглядають як процес професійного зростання, спосіб досягнення життєвих цілей, сукупність досвіду або послідовність займаних посад.

Едгар Шейн визначає планування кар'єри як тривалий процес формування професійної самосвідомості та самовизначення відповідно до індивідуальних здібностей, цінностей і потреб. На його думку, саме людина є

головним суб'єктом власної кар'єри, хоча її ключові етапи формуються поступово під впливом життєвого досвіду [36, с. 12].

На кар'єрний розвиток впливають різноманітні чинники, зокрема попередній досвід, інтереси, сімейні обставини, здібності та ціннісні орієнтації. Водночас у суспільстві існує неоднозначне ставлення до кар'єри: для одних вона є показником успіху, для інших – проявом кар'єризму [38, с. 6].

Кар'єризм зазвичай розглядається як надмірна орієнтація на особисту вигоду та просування будь-якими засобами, тоді як альтернативний підхід трактує кар'єру як результат активної життєвої позиції та цілеспрямованої діяльності.

Сучасні організаційні зміни, такі як розширення бізнесу чи його реструктуризація, сприяють появі нових можливостей для кар'єрного зростання, але водночас вимагають від працівників більшої гнучкості та готовності до виконання складніших завдань.

Загалом кар'єра розглядається як динамічний процес, що відображає постійний розвиток, рух уперед і досягнення нових цілей. Вона не є статичним явищем, а характеризується безперервними змінами у професійній діяльності [10]. Виділяють різні типи кар'єри, зокрема прогресивну, регресивну, лінійну, нелінійну, спіралеподібну та стагнаційну. При цьому кар'єрний розвиток не завжди пов'язаний із посадовим зростанням чи матеріальним достатком, але завжди передбачає певний розвиток і досягнення [20]. Деякі дослідники порівнюють кар'єру із змагальним процесом, у якому початкові успіхи або невдачі можуть суттєво впливати на подальший професійний шлях [11; 21].

Ефективність кар'єрного розвитку значною мірою залежить від якості освіти та обґрунтованості вибору професії. На початкових етапах молоді люди часто допускають помилки, що пов'язані з відсутністю чіткого бачення майбутнього. Тому важливо не лише здобувати знання, а й адекватно оцінювати власні можливості та перспективи їх застосування. Сучасний фахівець повинен бути здатним швидко адаптуватися до змін, приймати рішення та ефективно взаємодіяти з іншими.

Самооцінка професійних компетенцій може базуватися на трьох основних компонентах: роботі з інформацією, взаємодії з людьми та рівні технічних навичок. Усвідомлення власних можливостей сприяє більш ефективному плануванню кар'єри. Водночас важливо орієнтуватися не лише на престижність професії, а й на довгострокові цілі та особисті цінності.

Необхідно також враховувати, що помилки є природною частиною професійного розвитку і можуть слугувати джерелом досвіду для подальшого вдосконалення. Основними складовими успішної кар'єри виступають знання, наполегливість, комунікативні здібності, цілеспрямованість і позитивне мислення [12].

Гендерні дослідження свідчать про наявність відмінностей у кар'єрних орієнтаціях і професійній поведінці чоловіків і жінок. Зокрема, Дональд Супер запропонував одну з перших психологічних класифікацій кар'єри, у якій враховуються ці особливості [13].

До чоловічих типів кар'єри зазвичай відносять кілька основних варіантів. Зокрема, стабільний тип передбачає, що після завершення навчання людина одразу починає працювати за обраною спеціальністю і послідовно дотримується цього професійного напрямку. Звичайний тип характеризується тим, що після здобуття освіти особа пробує себе у різних сферах діяльності, перш ніж знайти стабільне місце роботи. Нестабільний тип відзначається чергуванням періодів працевлаштування та пошуку роботи. Окрім цього, існує тип кар'єри з численними спробами, коли людина часто змінює професійну діяльність, не досягаючи тривалої стабільності [14, с. 6].

Жіночі кар'єрні траєкторії також поділяються на кілька типів. Серед них – кар'єра домогосподарки, традиційна модель, за якої жінка після створення сім'ї припиняє професійну діяльність, а також стабільна професійна кар'єра, коли освіта стає основою довготривалої зайнятості. Виділяють також дволінійну модель, що передбачає поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками. Переривчастий тип характеризується тимчасовими паузами у професійній діяльності, пов'язаними, наприклад, із народженням

дітей, із подальшим поверненням до роботи. Нестабільний тип передбачає чергування періодів праці та виконання ролі домогосподарки. Окремо виділяють тип із множинними спробами, коли жінка змінює різні види діяльності, не закріплюючись у межах однієї професії [15].

У минулому уявлення про кар'єрний розвиток значною мірою формувалися під впливом стабільного ринку праці та чітко структурованої організаційної ієрархії, яка передбачала поступове просування відповідно до віку та стажу працівника. Сучасні умови істотно відрізняються. Професійна діяльність сьогодні характеризується нестабільністю, поширенням тимчасових форм зайнятості, відсутністю довгострокових гарантій та високим рівнем невизначеності. У зв'язку з цим значно зростає значення самостійного планування кар'єри та здатності до самоконтролю [24].

Важливим є розуміння чинників, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій і намірів людини. Це має значення як для самої особистості, так і для організацій, які прагнуть ефективно управляти розвитком своїх працівників. У цьому контексті особливого значення набуває узгодження інтересів працівника та роботодавця [30, с. 6].

Кар'єрний розвиток пов'язаний із різними формами професійного переміщення, частина з яких є складно передбачуваною через вплив зовнішніх обставин. У сучасному управлінні персоналом зростає потреба у комплексному підході до формування та розвитку кар'єри. Водночас у багатьох організаціях відсутня цілісна система управління кар'єрними процесами, що свідчить про необхідність подальших наукових розробок у цій сфері [33].

Дослідник О. Єгоршин виокремлює чотири типові моделі кар'єри. Модель «роздоріжжя» характерна для молодих спеціалістів, які перебувають на етапі вибору між різними життєвими стратегіями. «Змія» передбачає поєднання розвитку як фахівця і керівника з частою зміною посад. «Драбина» відображає поступове кар'єрне зростання з приблизно однаковою тривалістю кожного етапу. Модель «трамплін» характеризується різким переходом до

завершення професійної діяльності або переходом до консультаційної роботи без проходження всіх кар'єрних щаблів [8].

Низка науковців також виділяють три основні напрями кар'єри. Професійний напрям пов'язаний із підвищенням кваліфікації та розвитком компетентностей. Внутрішньо-організаційний реалізується в межах однієї організації і включає вертикальне, горизонтальне та доцентрове просування. Організаційний напрям передбачає зміну місця роботи або перехід до іншої установи, що особливо актуально в умовах нестабільної економіки [2; 13; 24].

Сучасне трактування кар'єри суттєво відрізняється від традиційного. Раніше вона розглядалася як поступове просування службовими сходами в межах однієї організації. У такій моделі працівник забезпечував лояльність і відданість, натомість роботодавець гарантував стабільність зайнятості та можливості професійного розвитку.

Сьогодні кар'єра дедалі більше сприймається як інструмент осмислення власного професійного шляху, що дозволяє аналізувати накопичений досвід і реалістично оцінювати власні перспективи. За результатами досліджень Стюарт Орнстейн і Лінн Ізабелла, сучасні підходи до розуміння кар'єри дедалі більше орієнтуються на потреби та суб'єктивне сприйняття самих працівників, а не лише на інтереси організацій. Важливу роль відіграє оцінка людиною власних ресурсів і можливостей розвитку [39].

Зміни на ринку праці суттєво трансформували уявлення про кар'єру. Якщо раніше вона будувалася в умовах стабільності, передбачуваності та довготривалої зайнятості, то сьогодні визначальну роль відіграють зовнішні фактори. Сучасна кар'єра часто пов'язана з тимчасовими контрактами, частковою зайнятістю, зміною сфер діяльності та необхідністю самостійного управління професійним розвитком. Уявлення про кар'єру постійно змінюються, що дозволяє людині переосмислювати власний досвід і більш об'єктивно оцінювати перспективи майбутнього. Відповідно, змінюється і так званий «психологічний контракт», який стає більш гнучким і може переглядатися залежно від обставин [27].

Таким чином, кар'єру доцільно розглядати як безперервний процес узгодження очікувань між працівником і організацією, що відбувається в умовах постійних змін соціального середовища.

У соціологічному підході виокремлюють низку принципів кар'єрного розвитку: безперервність професійного зростання, підтримка з боку колективу, відповідність темпів просування рівню визнання, об'єктивність оцінювання досягнень, а також мобільність, раціональність, готовність до ризику та здатність до самореалізації й творчого розвитку [34].

У психології прийнято виокремлювати дві базові моделі кар'єрної поведінки: адаптаційну та розвивальну. У межах розвивальної моделі особистість активно змінює власну професійну діяльність, що сприяє її самореалізації, особистісному зростанню та підвищенню ефективності праці. Натомість адаптаційна модель орієнтована на відтворення вже засвоєних моделей поведінки та пристосування до зовнішніх вимог. У таких умовах розвиток може відбуватися поза професійною сферою, або ж активізуються психологічні захисні механізми, що інколи призводить до психоемоційного напруження чи навіть психосоматичних розладів.

Поняття задоволеності кар'єрою тісно пов'язане з професійною діяльністю людини. Його рівень визначається низкою факторів, серед яких важливими є затребуваність професійних знань і навичок, узгодженість кар'єрних очікувань працівника з можливостями організації, впевненість у перспективах розвитку, рівень оплати праці та справедливості оцінювання результатів діяльності під час кар'єрного просування.

Дослідження свідчать, що ключову роль відіграє саме відчуття справедливості процедур оцінювання, тобто переконання працівника в об'єктивності та чесності прийняття рішень щодо його професійного зростання [4; 12; 25].

Важливим елементом професійного розвитку є уявлення людини про себе як фахівця – її професійна «Я-концепція». Саме вона визначає напрям кар'єрного руху та лежить в основі прийняття рішень. Одним із її проявів є

кар'єрні орієнтації, що відображають систему цінностей, потреб і очікувань особистості у сфері праці.

Поняття кар'єрних орієнтацій сформувалося в американській соціально-психологічній традиції та є складовою загальної системи цінностей людини. Вони формуються під впливом життєвого досвіду, соціального середовища та процесу соціалізації, особливо на ранніх етапах професійного становлення. Такі орієнтації зазвичай є стійкими та визначають вибір професійного шляху.

Кар'єрні орієнтації можна розглядати як певні вимоги, які людина висуває як до себе, так і до обраної професійної діяльності. Вони залежать від інтересів, здібностей і схильностей особистості, а їх урахування сприяє вибору такої професії, яка забезпечує задоволення та реалізацію потенціалу.

Однією з найбільш відомих концепцій у цій сфері є теорія «якорів кар'єри», запропонована Едгар Шейн. У 1970-х роках він розробив підхід, який дозволяє визначити домінуючі кар'єрні орієнтації особистості за допомогою спеціального опитувальника, що широко застосовується як у наукових дослідженнях, так і в практиці управління персоналом [31, с. 26].

Згідно з цією концепцією, виділяють вісім основних кар'єрних орієнтацій:

- прагнення до професійної майстерності та визнання у своїй сфері;
- орієнтація на управлінську діяльність і керівництво іншими;
- потреба в автономії та незалежності;
- прагнення до стабільності та безпеки;
- орієнтація на служіння суспільству;
- бажання долати складні виклики та досягати амбітних цілей;
- прагнення гармонійно поєднувати роботу і особисте життя;
- орієнтація на підприємництво та створення нового.

Результати гендерних досліджень, проведених Людмила Почебут та Валерій Чикер, свідчать про наявність певних відмінностей у кар'єрних орієнтаціях. Зокрема, чоловіки частіше обирають напрями, пов'язані з управлінням, конкуренцією та підприємництвом, тоді як жінки більше

орієнтуються на професійну компетентність, стабільність, незалежність, соціальну значущість діяльності та баланс між роботою і особистим життям.

Формування кар'єрних орієнтацій залежить від багатьох чинників, серед яких психологічні особливості, мотивація, інтереси та здібності особистості. Кожна людина має унікальне поєднання цих характеристик, що визначає її професійний вибір. Через послідовність кар'єрних рішень реалізується професійна «Я-концепція», причому цей процес часто відбувається не повністю усвідомлено.

Кар'єрні орієнтації створюють передумови для самореалізації у професійній сфері за умови, що обрана діяльність відповідає інтересам і здібностям людини. Якщо ж вибір професії є випадковим або зумовлений зовнішніми обставинами, можливості для реалізації потенціалу значно обмежуються [35].

Професійне самовизначення та самоактуалізація є тривалим і безперервним процесом, у ході якого формується ставлення людини до своєї професії та до себе як спеціаліста. Його успішність залежить від активної позиції особистості у власному розвитку. Людина самостійно обирає професійний шлях, здобуває освіту, будує кар'єру та реалізує свої здібності протягом усього життя.

Самоактуалізація в професійній сфері передбачає пошук власного місця, формування професійної ідентичності та створення образу себе як компетентного фахівця. Вона також включає розвиток індивідуального стилю діяльності та професійного іміджу. Важливим є вміння ставити цілі, досягати їх і формувати нові, що забезпечує безперервний розвиток. Процес професійного становлення включає самопізнання, адекватну самооцінку та постійний саморозвиток. Для успішної реалізації у професії необхідно враховувати власні особливості, співвідносити їх із вимогами діяльності та цілеспрямовано розвивати необхідні якості.

Висновки до розділу 1

У результаті аналізу теоретичних підходів встановлено, що професійна кар'єра є складним і багатовимірним явищем, яке поєднує процеси особистісного розвитку, професійного становлення та соціального визнання. Вона не обмежується лише службовим просуванням, а виступає безперервним процесом самореалізації, що охоплює різні аспекти життєдіяльності людини.

З'ясовано, що сучасне розуміння кар'єри суттєво відрізняється від традиційного. Якщо раніше вона розглядалася як стабільне та передбачуване просування в межах однієї організації, то сьогодні характеризується динамічністю, гнучкістю та необхідністю самостійного управління. Значну роль у цьому відіграють зовнішні фактори ринку праці, а також індивідуальні особливості особистості.

Встановлено, що існують різні типи та моделі кар'єри, які відображають особливості її розвитку, спрямованість і динаміку. Водночас кар'єрний шлях значною мірою залежить від початкових етапів професійного становлення, правильного вибору професії та активності самої людини.

Доведено, що важливим чинником успішної кар'єри є задоволеність нею, яка формується під впливом таких факторів, як відповідність професійної діяльності здібностям і очікуванням особистості. Особливе значення має професійна «Я-концепція» та кар'єрні орієнтації особистості, які визначають її вибір, мотивацію та поведінку у сфері праці. Теорія «кар'єрних якорів» дозволяє глибше зрозуміти внутрішні установки людини та її прагнення у професійній діяльності. Також встановлено, що на формування кар'єрних орієнтацій впливають індивідуально-психологічні характеристики, інтереси, цінності та соціальний досвід. У підсумку можна зазначити, що ефективне професійне самовизначення та кар'єрне зростання можливі за умови активної позиції особистості, усвідомлення власних можливостей і цілей, а також постійного саморозвитку й адаптації до змінних умов сучасного суспільства.

РОЗДІЛ 2

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

2.1. Психологічні основи управління та планування кар'єрної стратегії

Згідно з підходом Елтон Мейо, управління кар'єрою розглядається як цілеспрямований процес організації професійного розвитку працівників, що враховує як інтереси організації, так і індивідуальні потреби, цілі та очікування співробітників [33]. До основних складових цього процесу належать:

1. Індивідуальне планування кар'єри, яке включає професійне консультування, діяльність спеціалізованих груп із розвитку кар'єри, створення програм саморозвитку та оцінювання кар'єрного потенціалу працівника.

2. Колективне планування кар'єрного розвитку, що передбачає оцінювання результатів діяльності персоналу, функціонування центрів оцінки й розвитку, а також спільне визначення перспектив професійного зростання.

3. Організаційні механізми, які охоплюють систему призначення на посади, планування службового просування, підготовку кадрового резерву, забезпечення безперервності кар'єрного розвитку, інформування працівників про можливості зростання, прогнозування потреб у персоналі та реалізацію програм прискореного просування для перспективних фахівців [14].

Ефективне управління кар'єрою сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників і вимагає здатності як керівництва, так і персоналу швидко адаптуватися до змін. Значною мірою результативність цих процесів залежить від рівня розвитку організаційної культури, зокрема від спільності цінностей, норм і принципів, яких дотримуються всі учасники трудового процесу.

Одним із ключових факторів кар'єрного розвитку є трудова мотивація, яку досліджують у межах змістових і процесуальних теорій. Змістові підходи зосереджуються на вивченні структури потреб людини — від базових до вищих, включаючи прагнення до самореалізації (як це обґрунтував Абрахам Маслоу). Натомість процесуальні теорії аналізують механізми вибору поведінки, зокрема очікування особистості та її оцінку результатів власної діяльності. Хоча вплив окремих мотивів на поведінку досліджений не повністю, доведено тісний зв'язок між потребами, мотивами, емоційними станами та процесами постановки цілей і саморегуляції діяльності [30, с. 14].

Не менш важливим аспектом є задоволеність працею. Зокрема, у дослідженні Іріса та Баррета встановлено, що рівень задоволеності професійною діяльністю безпосередньо впливає на загальне відчуття життєвої задоволеності, особливо у тих працівників, які сприймають свою роботу як значущу. Водночас оцінка різних аспектів праці може відрізнятися. Наприклад, за результатами досліджень Едвард Лоулер, рівень задоволеності визначається відповідністю між очікуваннями працівника та можливостями реалізації його потенціалу. Позитивні зміни у кар'єрі сприяють зростанню самооцінки, підвищенню мотивації та формуванню більшої відданості професійній діяльності.

Отже, кар'єру доцільно розглядати як явище стратегічного характеру, оскільки вона орієнтована на довгостроковий професійний розвиток особистості та її поступове просування у майбутньому.

Життєвий шлях кожної людини супроводжується постійними змінами: вона адаптується до нових умов, удосконалює власну діяльність і прагне до підвищення соціального статусу. Водночас цей процес може мати різний характер: для одних він є складною боротьбою за досягнення стабільності, для інших — відбувається спонтанно, а дехто знаходить свій шлях через численні спроби та помилки.

На думку В. Романова, кар'єрна стратегія полягає в такій організації професійного розвитку, яка дозволяє максимально використовувати рушійні фактори та водночас мінімізувати вплив перешкод і обмежень.

Із цього випливає, що головною метою кар'єрної стратегії є не досягнення певного статусу в конкретний момент часу, а забезпечення стабільності й послідовності розвитку кар'єри в довгостроковій перспективі. Планування кар'єри має здійснюватися поетапно, оскільки найбільш чітко можна визначити лише короткострокові цілі. При цьому передбачити всі можливі події, що можуть вплинути на професійний шлях, практично неможливо [22].

Таким чином, кар'єрну стратегію можна розглядати як процес свідомого управління розвитком, спрямований на зменшення впливу негативних чинників і досягнення поступового професійного зростання. Основною її метою є забезпечення безперервності розвитку особистості у професійній сфері.

Планування кар'єри доцільно розглядати як процес організації індивідуальної діяльності працівника, спрямований на досягнення його особистих цілей у професійній сфері.

Таке планування забезпечує реалізацію прагнень особистості щодо розвитку власного потенціалу та професійного зростання.

Воно також сприяє постійному поповненню організації кваліфікованими кадрами, формуванню кадрового резерву, раціональному використанню можливостей працівників як у поточній діяльності, так і в перспективі, підвищенню впевненості у власних силах і посиленню уваги керівництва до розвитку персоналу.

У процесі індивідуального кар'єрного просування доцільно дотримуватися таких принципів: безперервності, усвідомленості, динамічності, гнучкості, раціональності використання ресурсів і помітності досягнень. Опис цих принципів подано в таблиці 2.1.1.

Таблиця 2.1.1

Основні види кар'єрних процесів

п/п	Типи кар'єрного процесу	Характеристика
1	Прогресивний	Це розвиток вперед на вищу ступінь ієрархії. Кожна ступінь змін відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Зміни процесу просування незворотні та спрямовані на майбутнє з урахуванням накопичених знань і досвіду.
2	Регресивний	Це спади стану різної протяжності. Це рух кар'єрного процесу вниз при невідповідності здібностей та активності людини вимогам її статусу, структурних реорганізаціях управління або через стан здоров'я чи вік.
3	Лінійний	Кар'єрні процеси розвиваються безперервною послідовністю (по лінії). Це процес професійного зростання.
4	Нелінійний	Кар'єрні процеси проходять стрибками або проривами після довгого періоду кількісного зростання. Це проходження за ступенями вгору або вниз. Завжди змінюється статус працівника.
5	По спіралі	Кар'єрні процеси проходять послідовним освоєнням посад при просуванні за ієрархічною градацією.
6	Стагнація (застій)	Це окремі випадки кар'єрних процесів, коли в них не відбувається суттєвих змін.

Ефективна організація процесу планування кар'єри передбачає участь трьох основних сторін:

1. Організація забезпечує створення сприятливих умов для навчання, розвитку та професійної підготовки працівників як у робочий час, так і поза ним. Це дає змогу співробітникам набувати необхідних компетентностей, отримувати інформацію про можливості кар'єрного зростання та реалізовувати їх. Зазвичай професійний шлях нових працівників розпочинається з початкових посад.

2. Керівник виконує роль координатора та стимулятора кар'єрного планування, сприяючи його усвідомленості та перспективності. Завдяки знанню організаційних процесів він може спрямовувати розвиток працівника відповідно до потреб організації, враховуючи його індивідуальні здібності та інтереси. Крім того, керівник інформує підлеглих про зміни, оцінює результати їхньої діяльності, мотивує та надає консультативну підтримку.

3. Працівник є ключовим суб'єктом власного кар'єрного розвитку. Він має об'єктивно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, усвідомлювати причини професійного становлення, визначати подальші етапи кар'єри, критерії оцінювання результатів і формувати план дій на майбутнє.

У процесі планування кар'єри можуть використовуватися різні методики:

1. Уточнення цінностей – спрямоване на визначення життєвих і професійних пріоритетів. При цьому аналізуються такі аспекти, як престиж професії, місце розташування організації, різноманітність діяльності, рівень стресу, інтелектуальне навантаження та можливості впливу.

2. Оцінювання задоволеності роботою – передбачає визначення видів діяльності, які приносять працівникові найбільше задоволення, а також причин цього. Це дозволяє окреслити найбільш привабливі напрями професійної реалізації.

3. Аналіз значущості роботи та особистісного розвитку – включає комплекс підходів, що дають змогу оцінити важливість різних складових професійної діяльності, зокрема можливості кар'єрного зростання, появу нових завдань і рівень самореалізації.

Керівникам варто враховувати, що не всі працівники прагнуть кар'єрного зростання: для частини з них достатнім є поточний рівень відповідальності та стабільність займаної посади. У таких випадках недоцільно нав'язувати ідею просування, проте важливо інформувати про можливі перспективи розвитку.

Вибір напрямів кар'єрного зростання визначається не лише окремими факторами чи особистісними характеристиками, а передусім їхньою взаємодією.

Менеджер повинен уміти виявляти потреби працівників і враховувати їх у процесі управління, тоді як сам працівник має чітко усвідомлювати власні можливості, потенціал і способи їх реалізації у майбутньому.

Таким чином, ефективний кар'єрний розвиток і просування можливі лише за умови спільної участі працівника та організації, а також їхньої відповідальності за реалізацію відповідних етапів цього процесу.

Кар'єра не зводиться лише до досягнень або невдач у професійній діяльності. Вона також відображає внутрішню позицію особистості, особливості її поведінки, а також поступове формування навичок, компетентностей і професійного потенціалу, пов'язаного з трудовою діяльністю.

Планування кар'єри виступає важливою функцією кадрової політики організації. Воно передбачає визначення можливих напрямів професійного розвитку працівника, етапів досягнення поставлених цілей і перспектив його службового просування. У межах цього процесу здійснюється зіставлення індивідуальних характеристик працівника – його здібностей, можливостей і професійних намірів – із вимогами організації, її стратегічними цілями та планами розвитку.

У результаті такого аналізу формується індивідуальна програма професійного й посадового зростання. Розробляється професіограма, яка визначає послідовність етапів розвитку працівника та орієнтовні строки їх проходження для набуття необхідних знань, досвіду і навичок, потрібних як для ефективного виконання поточних обов'язків, так і для підготовки до зайняття вищих посад.

У процесі планування кар'єри беруть участь три основні сторони: сам працівник, менеджер з персоналу та безпосередній керівник. Кожен із них виконує визначену роль і відповідає за реалізацію відповідних заходів щодо розвитку кар'єри конкретного співробітника [10].

Зі свого боку працівник проходить низку послідовних етапів: адаптується до умов організації, обирає підрозділ і бажану посаду, виконує професійні обов'язки, оцінює власні перспективи розвитку, планує подальше зростання та реалізує визначені кар'єрні кроки.

Отже, планування кар'єри в організації полягає у погодженні особистих професійних прагнень працівника з реальними можливостями їх досягнення. Воно передбачає визначення ефективних шляхів і засобів реалізації кар'єрних цілей, а відповідальність за цей процес розподіляється між організацією та самим працівником.

2.2. Ключові етапи формування успішної кар'єри

Дослідження у сфері кар'єрного розвитку дають змогу виокремити три базові етапи кар'єри: початковий, середній та зрілий. Початковий етап пов'язаний із вибором професії; середній – із професійним становленням і набуттям конкурентних переваг; зрілий — із досягненням високих результатів і розвитком творчого потенціалу.

На ранньому етапі основним завданням працівника є визначення власних професійних можливостей, розуміння вимог організації та оцінка перспектив розвитку. Важливо продемонструвати рівень професіоналізму, сформувати навички та закласти основу для подальшого кар'єрного зростання. Середній етап характеризується прагненням до самостійності, підвищення ефективності праці, бажанням стати більш помітним у професійному середовищі та максимально реалізувати себе на користь організації. Зрілий етап відзначається творчою самореалізацією та особистісною зрілістю. Людина прагне досягти найвищих результатів, удосконалити професійні навички, підвищити ефективність роботи, проявляти ініціативу та розвивати власний потенціал, щоб залишатися конкурентоспроможною на ринку праці [11; 16; 28].

Розглядаючи динаміку професійного розвитку, можна виділити окремі стадії формування кар'єри залежно від життєвих і професійних завдань особистості:

1. Стадія фантазії та відкриттів (від народження до 21 року) – період навчання, коли людина формує інтереси, потреби та уявлення про майбутню професію, здобуває базові знання і навички.

2. Стадія входження в трудову діяльність (16–25 років) – етап пошуку першого місця роботи, ознайомлення з ринком праці та узгодження власних очікувань із вимогами роботодавця.

3. Стадія первинного професійного навчання (16–25 років) – період адаптації до реальних умов праці, подолання початкових труднощів і інтеграції в колектив.

4. Початок кар'єри (17–30 років) – становлення як фахівця, накопичення досвіду та оцінка відповідності обраної професії власним очікуванням.

5. Початок середнього етапу (після 25 років) – вибір спеціалізації, прийняття відповідальності, підвищення кваліфікації та планування подальшого розвитку.

6. Кризовий період середини кар'єри (35–45 років) – переоцінка досягнень, визначення ролі роботи в житті, виконання функцій наставника.

7. Завершення кар'єри (без керівної ролі) – передача досвіду, розширення знань і розвиток нових інтересів.

8. Завершення кар'єри керівника – використання досвіду для розвитку організації та підтримка перспективних працівників.

9. Поступове завершення професійної діяльності – зменшення відповідальності, пошук нових життєвих ролей і адаптація до змін.

10. Вихід на пенсію – усвідомлення значення пройденого шляху та адаптація до нового способу життя.

Варто зазначити, що не всі працівники проходять класичні етапи кар'єрного розвитку (попередній, становлення, просування, стабілізація, завершення та пенсія). У практиці управління кар'єрою існує поняття «кар'єрного плато» – періоду, коли подальше просування стає малоімовірним.

Виділяють кілька типів працівників у стані «кар'єрного плато» [23]:

- «Надійні професіонали» – висококваліфіковані працівники, які досягли значного рівня, але подальше зростання обмежене;
- «Стабільні» – мають обмежений потенціал розвитку та працюють менш ефективно, ніж очікувалося;
- «Зірки» – демонструють високі результати й мають значні перспективи кар'єрного зростання;
- «Новачки» – працівники з високим потенціалом, у яких ще не сформувалося кар'єрне плато.

У процесі професійного розвитку, незалежно від рівня конкурентоспроможності, людина стикається не лише з успіхами в кар'єрному зростанні, а й із особистісними кризами, які можуть бути пов'язані зі зниженням її професійної конкурентоспроможності [7].

Найбільш складним етапом формування професійної конкурентоспроможності вважається період ранньої дорослості. Саме в цей час, що збігається з початком особистісної зрілості, відбувається активне становлення фахівця як конкурентного професіонала.

У середині життя часто виникає потреба в глибокому самоаналізі, який супроводжується переоцінкою обраного професійного шляху та досягнень. Це може спонукати людину до зміни кар'єрного напрямку. Причинами таких змін нерідко стають незадоволення результатами або змістом роботи, що, своєю чергою, викликає внутрішні переживання та вікову кризу. Дослідник Левінсон зазначав, що після сорока років у людей можливе переосмислення цінностей і життєвих цілей, яке він описував як «повернення мрії» [16].

Низка науковців вважають, що легше подолати цей період допомагає регулярна самооцінка власних можливостей і аналіз свого професійного становища [1; 12; 33]. Варто підкреслити, що переоцінка життєвих пріоритетів, зокрема професійних, найбільш характерна саме для людей середнього віку. У старшому віці люди частіше вже або завершують трудову діяльність, або задоволені нею, тому рідше змінюють свій спосіб життя.

Молодь же зазвичай ще не має достатнього досвіду для глибокого переосмислення професійного вибору.

Кризові явища цього періоду пов'язані не лише з роботою, а й із сімейними обставинами. Дослідники Хейвігхерст, Еріксон і Пек підкреслювали, що в середньому віці людина має адаптуватися до зростання відповідальності за літніх батьків і водночас будувати нові відносини з дітьми, які стають самостійними. Важливим завданням є також прийняття змін у сімейному житті, зокрема ситуації «порожнього гнізда».

Згідно з поглядами Томаса, збільшення тривалості життя та зміни в суспільстві дають можливість людям довше залишатися професійно активними та обирати власний стиль життя. Після виконання батьківських обов'язків вони можуть дозволити собі змінювати життєві орієнтири, навіть якщо це супроводжується певним зниженням доходів, оскільки сучасне суспільство більш толерантно ставиться до таких змін [19].

Водночас радикальна зміна професійного напрямку серед людей середнього віку трапляється нечасто. Зазвичай це характерно для тих, хто не реалізує свій потенціал у поточній діяльності, прагне більшого або змушений змінити роботу через професійне вигорання.

Ситуація, коли людина не може досягти бажаних результатів у кар'єрі, є небезпечною, оскільки вона може призвести до підвищеної тривожності та втрати психологічної рівноваги, що негативно впливає на особистісний розвиток.

Отже, аналіз вікових аспектів професійної конкурентоспроможності та наукових підходів до вивчення кар'єрних стадій свідчить про те, що проблема кар'єрного розвитку та орієнтацій особистості в межах соціології професійної діяльності залишається недостатньо дослідженою.

Висновки до розділу 2

Психологічні основи управління та планування кар'єрної стратегії є важливим чинником формування успішної професійної кар'єри. Ефективне кар'єрне планування ґрунтується на усвідомленні власних цілей, здібностей, цінностей та професійних інтересів. Важливу роль у цьому процесі відіграють мотивація досягнення, самооцінка, рівень відповідальності, комунікативні навички та здатність до саморозвитку.

Встановлено, що успішне управління кар'єрою потребує не лише професійних знань і компетентностей, а й уміння адаптуватися до змін, приймати обґрунтовані рішення та планувати власний професійний розвиток на перспективу. Кар'єрна стратегія повинна бути гнучкою, враховувати індивідуальні особливості особистості та сучасні вимоги ринку праці.

Отже, психологічна готовність до професійного зростання, цілеспрямованість та постійне вдосконалення особистісних і професійних якостей є необхідними умовами успішної реалізації кар'єрних планів і досягнення професійного успіху.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ПЕРЕДУМОВ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

3.1. Методичні підходи до дослідження успішності професійної кар'єри

У сучасних соціально-економічних умовах особливої актуальності для соціології набувають питання формування та розвитку кар'єри, адже саме цей процес забезпечує реалізацію особистісного потенціалу, здібностей і потреб людини. Значну увагу в цій сфері приділяють аналізу, поясненню та прогнозуванню професійного вибору, кар'єрного розвитку та особливостей його здійснення.

На сьогодні існує чимало науково обґрунтованих діагностичних інструментів, спрямованих на дослідження потреб у самоактуалізації та самореалізації через професійну діяльність. Серед найбільш поширених варто виділити: методику визначення соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері (О. Ф. Потемкіна), шкалу оцінювання потреби в досягненнях (Ю. М. Орлов), методику діагностики мотивації уникнення невдач (Т. Еллерс), опитувальник мотиваторів соціально-психологічної активності (на основі теорії Д. Макклелланда), а також методику В. Е. Мільмана для аналізу мотиваційної структури особистості та інші інструменти, спрямовані на вивчення мотиваційної сфери.

У межах даного дослідження формування успішної кар'єри використано дві ключові методики:

1. Опитувальник Дж. Холланда (Додаток А). Тест ґрунтується на типології особистості, запропонованій Дж. Холландом, і дозволяє визначити індивідуальний тип особистості та відповідні професійні напрями, у яких

людина має найбільші шанси на успіх. Виділяються такі типи: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємницький та артистичний.

Методика ефективна як на етапі професійного самовизначення (для виявлення кар'єрних орієнтацій), так і у випадках виникнення труднощів у професійній діяльності.

2. Методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової) (Додаток Б). Цей інструмент дає змогу визначити домінуючі кар'єрні орієнтації особистості. Відповідно до концепції Е. Шейна, виділяють вісім основних орієнтацій: професійна компетентність, управління (менеджмент), автономія, стабільність роботи та місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво.

У результаті визначається провідна орієнтація. Якщо ж жодна не є вираженою, це свідчить про те, що кар'єра не займає центрального місця в житті людини. Перша методика більш доцільна для профорієнтаційної роботи зі старшокласниками та студентами, тоді як друга ефективно застосовується також серед дорослих у ситуаціях вибору або зміни професійного шляху.

3.2. Обробка та інтерпретація результатів дослідження

Дослідження проводилося у квітні серед студентів денної та заочної форм навчання четвертого курсу спеціальності 053 «Психологія» КПНУ імені Івана Огієнка. Воно здійснювалося у два етапи: на першому – проведення опитування, на другому – обробка отриманих даних та аналіз результатів.

У дослідженні взяли участь 22 студенти віком 21–22 роки. Результати, отримані за методикою Дж. Холланда, подано в таблиці 3.2.2.

Таблиця 3.2.2.

**Результати опитування за методикою Дж. Холланда для
визначення типу особистості**

№ п/п	I	II	III	IV	V	VI	Всього балів	Тип особистості
1	21	11	5	2	3	0	42	Реалістичний
2	3	8	23	3	1	4	42	Соціальний
3	8	21	11	2	0	0	42	Інтелектуальний
4	10	7	6	9	0	0	42	Конвенціальний
5	2	11	22	2	2	3	42	Соціальний
6	20	9	8	3	2	0	42	Реалістичний
7	7	20	11	2	0	2	42	Інтелектуальний
8	12	6	2	0	22	0	42	Підприємливий
9	12	20	8	2	0	0	42	Інтелектуальний
10	5	10	20	0	2	5	42	Соціальний
11	6	21	9	1	1	4	42	Інтелектуальний
12	19	10	9	1	2	1	42	Реалістичний
13	3	13	8	0	0	18	42	Артистичний
14	6	9	21	2	2	2	42	Соціальний
15	8	22	11	0	0	1	42	Інтелектуальний
16	6	8	21	3	2	2	42	Соціальний
17	19	11	7	1	4	0	42	Реалістичний
18	10	8	2	0	22	0	42	Підприємливий
19	6	10	22	1	0	3	42	Соціальний
20	9	20	9	2	1	1	42	Інтелектуальний
21	8	21	11	2	0	0	42	Інтелектуальний
22	3	12	7	0	0	20	42	Артистичний
Усього виборів	203	288	253	48	66	66		

Позначення груп

- **I** — Реалістичний
- **II** — Інтелектуальний
- **III** — Соціальний
- **IV** — Конвенціальний
- **V** — Підприємливий
- **VI** — Артистичний

Як бачимо з результатів, наведених у таблиці 3.2.2, серед опитаних нами студентів переважає інтелектуальний (7 опитаних) тип особистості, соціальний (6 опитаних) та реалістичний (4 опитаних). Значно менше

виявилося студентів з артистичним типом особистості (2 опитаних), конвенціональним (1 опитаний) та підприємливим (2 опитаних). Наочно результати опитування демонструє діаграма на рис. 3.2.1.

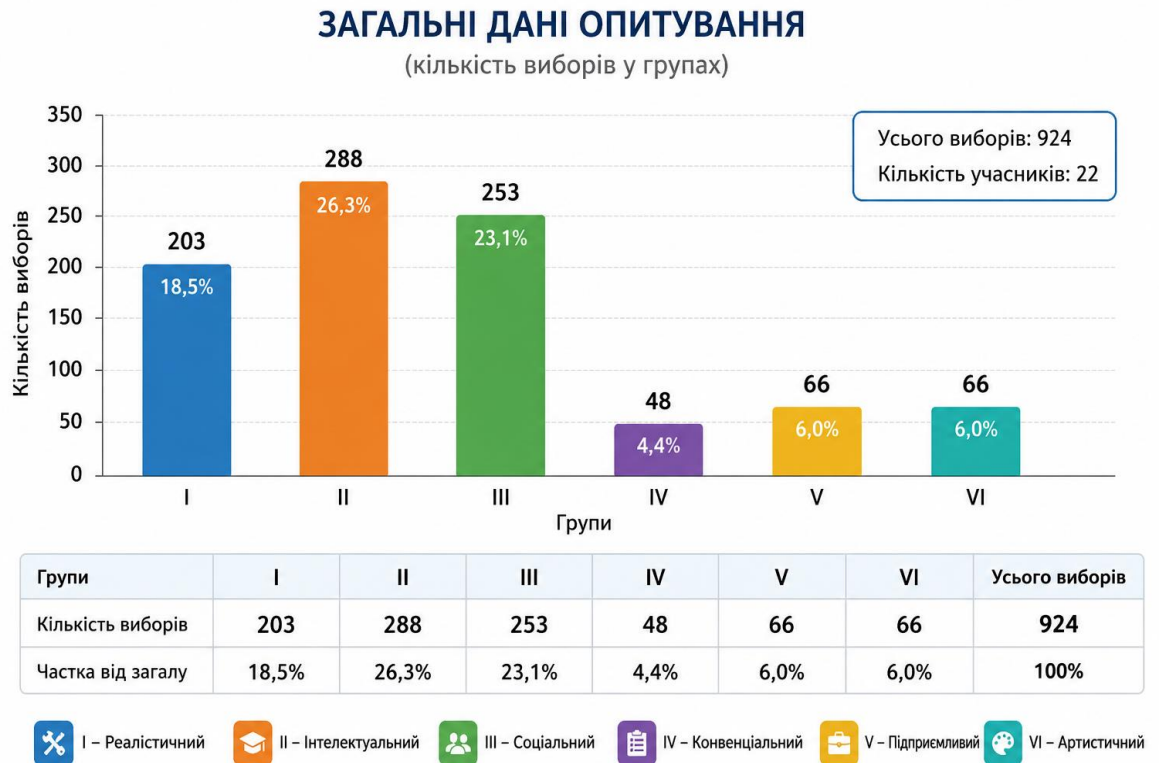


Рис. 3.2.1. Співвідношення типів особистості за методикою Дж. Холланда

Респонденти, у яких було виявлено інтелектуальний тип особистості (32 %), характеризуються аналітичним мисленням, самостійністю та нестандартністю суджень. Для них притаманне домінування теоретичних і естетичних цінностей, а також орієнтація на розв'язання складних інтелектуальних і творчих завдань. Їхній інтелектуальний розвиток є збалансованим, із добре сформованими як вербальними, так і невербальними здібностями. Водночас вони не схильні до активного спілкування, хоча відзначаються високим рівнем активності. Найбільш перспективними для них є професії наукового спрямування.

Особи із соціальним типом особистості (27 %) мають розвинені комунікативні навички, схильність до лідерства та потребу в широкому колі соціальних контактів. Вони здатні адаптуватися до різних умов, емоційні,

чутливі та незалежні у своїх діях. Їм властиві високі вербальні здібності, прагнення навчати інших і допомагати їм, а також здатність до емпатії. Найбільш відповідними для них є сфери психології, медицини, освіти та соціальної роботи.

Респонденти з реалістичним типом особистості (18 %) відзначаються емоційною стійкістю та орієнтацією на практичну діяльність. Вони надають перевагу роботі з конкретними об'єктами та їх практичному застосуванню. Для них характерні розвинені просторове мислення, моторні навички та невербальні здібності. Вони можуть бути успішними у таких галузях, як фізика, хімія, програмування, економіка та інженерія.

Учасники з підприємницьким типом особистості (9 %) вирізняються прагненням до лідерства, потребою у визнанні, ініціативністю та певною імпульсивністю. Вони орієнтовані на діяльність, яка дозволяє проявити енергію, рішучість і організаторські здібності. Для них більш характерні вербальні навички, водночас вони уникають діяльності, що потребує тривалої концентрації, рутинної праці або високої точності. Найкраще реалізуються у професіях управлінського та комунікаційного спрямування, таких як менеджмент, журналістика, дипломатія чи бізнес.

Особи з конвенціональним типом (5 %) надають перевагу чітко структурованій діяльності, роботі за встановленими правилами та алгоритмами. Вони добре справляються з обробкою точної, зокрема числової інформації, але схильні діяти за шаблоном. Для них характерні консерватизм, залежність від зовнішніх умов і невисокі лідерські якості. Найбільш придатними для них є професії, пов'язані з обліком і фінансами, зокрема бухгалтерія чи економіка.

Респонденти з артистичним типом особистості (9 %) мають яскраво виражену емоційність, творче мислення та незалежність у прийнятті рішень. Вони відзначаються гнучкістю, оригінальністю та небажанням діяти за усталеними правилами. Такі люди тяжіють до творчих видів діяльності — мистецтва, музики, гуманітарних наук. Їм притаманні добре розвинені

вербальні здібності, уява та висока екстраверсія. Найбільш сприятливими сферами реалізації для них є культура, мистецтво, історія та філологія.

Результати дослідження за методикою Е. Шейна подано в таблиці 3.2.3.

Таблиця 3.2.3

Тип особистості	Частка (%)	Характерні риси	Рекомендовані сфери діяльності
Інтелектуальний	32 %	Аналітичне мислення, незалежність, оригінальність, орієнтація на теоретичні задачі, розвинені вербальні й невербальні здібності, низька потреба у спілкуванні	Наука, дослідницька діяльність
Соціальний	27 %	Комунікабельність, емпатія, лідерські якості, адаптивність, розвинені вербальні здібності	Психологія, медицина, освіта, соціальна робота
Реалістичний	18 %	Емоційна стабільність, практичність, орієнтація на роботу з об'єктами, розвинені моторні навички та просторова уява	Інженерія, програмування, фізика, хімія, економіка
Підприємницький	9 %	Лідерство, ініціативність, енергійність, імпульсивність, потреба у визнанні, розвинені вербальні здібності	Менеджмент, бізнес, журналістика, дипломатія
Конвенціональний	5 %	Схильність до структурованої роботи, точність, консерватизм, орієнтація на правила і алгоритми	Бухгалтерія, фінанси, економіка
Артистичний	9 %	Креативність, емоційність, незалежність, гнучкість мислення, висока екстраверсія	Мистецтво, культура, історія, філологія

Як свідчать дані таблиці, найбільшу кількість виборів (за умови, що сума балів становить не менше 5) отримали такі кар'єрні орієнтації: «професійна компетентність» (17 виборів), «автономність» (15), «інтеграція стилів життя» (15), «менеджмент» (13) та «стабільність» (9). Найменш представленими виявилися «підприємництво» (4 вибори), «виклик» (3) та «служіння» (0).

Щодо середніх показників, то «професійна компетентність» отримала 5,8 бала (при максимальному значенні 10), «інтеграція стилів життя» – 5,6, «автономність» – 5,3, «менеджмент» – 5,1, «стабільність» – 4,6, «підприємництво» – 3,9, «виклик» – 3,4, а «служіння» – 1,9.

Аналіз результатів показав, що для більшості респондентів характерне поєднання кількох кар'єрних орієнтацій. Найчастіше зустрічаються такі

комбінації: «професійна компетентність» у поєднанні зі «стабільністю» або «менеджментом», а також комбінації «професійна компетентність», «автономність» і «стабільність», або «автономність» разом з «інтеграцією стилів життя».

Для кращої візуалізації отриманих результатів їх подано у вигляді діаграм на рисунках 3.2.2.



Рис. 3.2.2. Вибір типу кар'єрної орієнтації

Як показали результати дослідження, серед опитаних студентів домінуючими за всіма показниками стали такі кар'єрні орієнтації, як «професійна компетентність», «менеджмент», «автономія» та «інтеграція стилів життя».

Особи з переважаючою орієнтацією на професійну компетентність прагнуть досягти високого рівня майстерності у своїй сфері діяльності. Для них надзвичайно важливим є професійний успіх і можливість постійного розвитку власних навичок. Вони швидко втрачають інтерес до роботи, яка не сприяє їхньому професійному зростанню. Визнання їхніх здібностей має

проявлятися у відповідному статусі. Хоча такі люди можуть виконувати управлінські функції у межах своєї компетенції, сама управлінська діяльність не є для них пріоритетною.

Представники кар'єрної орієнтації «менеджмент» зосереджені на координації діяльності інших, беруть на себе відповідальність за кінцевий результат та прагнуть поєднувати різні функції в межах організації. Вони вважають свою кар'єру реалізованою лише тоді, коли займають керівні посади та впливають на різні аспекти діяльності організації.

Особи з орієнтацією «автономія» прагнуть незалежності від організаційних обмежень, правил і контролю. Вони віддають перевагу самостійному прийняттю рішень щодо умов і змісту своєї роботи. Для них важливішою є свобода дій, ніж кар'єрне просування, тому вони можуть свідомо відмовлятися від підвищення, якщо це обмежує їхню незалежність.

Ті, хто орієнтується на «інтеграцію стилів життя», прагнуть гармонійного поєднання різних сфер життя – професійної діяльності, сім'ї та особистісного розвитку. Для них важливішим є загальний баланс і якість життя, ніж досягнення виключно кар'єрних цілей чи прив'язаність до конкретної роботи або організації.

Водночас незначна частка опитаних продемонструвала орієнтації «стабільність» і «підприємництво», що, ймовірно, пояснюється віковими особливостями респондентів, адже такі типи більш характерні для зрілих особистостей. Люди, орієнтовані на стабільність, прагнуть передбачуваності та безпеки. Серед них можна виділити дві групи: перша – ті, хто цінує стабільність місця роботи та орієнтується на довгострокову зайнятість в одній організації; друга – ті, хто надає перевагу стабільності місця проживання, навіть якщо це передбачає зміну роботи без зміни локації.

Особи з підприємницькою орієнтацією прагнуть створювати власні проєкти чи бізнес, готові до ризику, подолання труднощів і досягнення фінансової незалежності. Для них важливо мати власну справу та реалізовувати власні ідеї.

Найменш привабливими для опитаних виявилися орієнтації «виклик» і «служіння». Для людей із орієнтацією «служіння» пріоритетом є допомога іншим і діяльність на благо суспільства; вони не готові працювати в організаціях, цінності яких суперечать їхнім переконанням. Особи з орієнтацією «виклик» прагнуть конкуренції, подолання труднощів і досягнення перемоги. Для них важливий сам процес боротьби, новизна та складність завдань; у разі відсутності цих чинників вони швидко втрачають інтерес до діяльності.

Підсумовуючи результати дослідження, можна зазначити, що більшість опитаних студентів характеризуються аналітичним мисленням, оригінальністю поглядів, емоційною стійкістю та незалежністю. Вони мають добре розвинені як вербальні, так і невербальні здібності, а також високий рівень соціальних навичок, зокрема комунікабельність і прагнення до лідерства. Це свідчить про їхній потенціал досягти успіху в таких сферах, як наука, психологія, освіта та соціальна робота.

Разом із тим, результати показали, що для респондентів важливими є професійне визнання та можливість реалізації власного потенціалу. Вони прагнуть незалежності у професійній діяльності, готові брати на себе відповідальність і виконувати управлінські функції, хоча сама управлінська діяльність не завжди є для них пріоритетною.

Висновки до розділу 3

У ході дослідження соціально-психологічних передумов формування успішної професійної кар'єри в сучасному суспільстві було встановлено, що професійне самовизначення та кар'єрний розвиток значною мірою залежать від індивідуально-психологічних особливостей особистості, її професійних інтересів, здібностей та ціннісних орієнтацій.

Результати емпіричного дослідження засвідчили переважання інтелектуального типу особистості (32 %), що характеризується аналітичним мисленням, незалежністю, оригінальністю та орієнтацією на дослідницьку діяльність. Це свідчить про високий потенціал респондентів до реалізації в науковій, аналітичній та інноваційній сферах. Значна частка соціального типу (27 %) вказує на розвинені комунікативні здібності, емпатію та схильність до професій, пов'язаних із взаємодією з людьми. Реалістичний тип (18 %) демонструє наявність практичних навичок, технічного мислення та здатності до діяльності у виробничій і технологічній сферах.

Менш вираженими виявилися підприємницький (9 %), артистичний (9 %) та конвенціональний (5 %) типи особистості. Водночас їх наявність свідчить про різноманітність професійних інтересів та потенційну готовність окремих респондентів до реалізації у сферах управління, творчості, фінансів та адміністративної діяльності.

Отримані результати підтверджують, що успішність професійної кар'єри значною мірою визначається відповідністю індивідуальних психологічних характеристик обраній сфері діяльності. Врахування типологічних особливостей особистості сприяє більш усвідомленому професійному вибору, підвищенню рівня професійної мотивації та ефективності кар'єрного розвитку.

Таким чином, соціально-психологічні передумови формування успішної професійної кар'єри охоплюють комплекс особистісних якостей, професійних інтересів, комунікативних здібностей, рівня мотивації та здатності до самореалізації. Їх своєчасне виявлення й розвиток є важливою умовою професійного становлення особистості та досягнення успіху в умовах сучасного динамічного суспільства.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження, спрямоване на аналіз умов формування, принципів планування й управління, а також етапів реалізації професійної кар'єри, дало змогу сформулювати низку узагальнень.

Кар'єра розглядається як шлях до досягнення успіху та соціального визнання, що є результатом усвідомленого вибору й активної поведінки особистості у сфері професійної діяльності. Вона не обмежується лише зовнішніми досягненнями, а включає внутрішню позицію людини, розвиток її навичок, здібностей і професійного потенціалу.

Варто зазначити, що в Україні досі відсутнє цілісне наукове осмислення сутності кар'єри та кар'єрного процесу. Через це у суспільстві зберігається неоднозначне ставлення до кар'єри, яка інколи сприймається негативно – як прояв кар'єризму, тобто прагнення до особистої вигоди та службового просування за будь-яку ціну.

Кар'єра виконує важливу функцію у професійному житті людини, оскільки є процесом свідомого професійного чи посадового зростання, що забезпечує досягнення певного статусу та сприяє самореалізації. З одного боку, вона дозволяє особистості реалізувати свій потенціал у суспільстві, з іншого – є показником суспільного визнання її діяльності. Таким чином, кар'єра виступає важливим стимулом професійного й особистісного розвитку.

У науковій літературі виділяють кілька типових моделей кар'єри: «роздоріжжя», характерну для початкового етапу професійного становлення; «змію», яка поєднує розвиток фахівця та управлінця; «драбину», що передбачає поступове просування по щаблях; та «трамплін», який завершується переходом до консультативної діяльності. Окрім цього, розрізняють такі типи кар'єрного розвитку, як прогресивний, регресивний, лінійний, нелінійний, спіралеподібний та стагнаційний.

Професійна кар'єра проходить три основні етапи: початковий (вибір професії), середній (становлення та розвиток конкурентоспроможності) і зрілий (досягнення високих результатів і творчої самореалізації).

Процеси планування та управління кар'єрою в організації є складними і багаторівневими. Планування кар'єри передбачає визначення індивідуальної траєкторії професійного розвитку з урахуванням особистих цілей працівника. У цьому процесі беруть участь як сам працівник, так і менеджери різних рівнів. Серед основних інструментів планування можна виділити оцінку ціннісних орієнтацій, рівня задоволеності працею та значущості професійної діяльності. Управління кар'єрою розглядається як процес узгодження інтересів працівника та організації з метою забезпечення стабільності й ефективності кар'єрного розвитку.

У ході виконання роботи було проведено емпіричне дослідження серед студентів четвертого курсу спеціальності 053 «Психологія». Отримані результати свідчать, що респонденти мають значний потенціал для досягнення успіху в таких сферах, як наукова діяльність, психологія, педагогіка та соціальна робота.

Більшість опитаних характеризуються аналітичним мисленням, оригінальністю поглядів, емоційною врівноваженістю та незалежністю. Вони мають добре розвинені комунікативні навички, схильність до лідерства та здатність до ефективної взаємодії з іншими. Водночас для них важливими є професійне визнання та можливість реалізації власного потенціалу. Вони можуть втрачати інтерес до діяльності, яка не сприяє їхньому розвитку, прагнуть автономії та свободи у прийнятті рішень, а також готові брати на себе відповідальність за результати роботи, хоча управлінська діяльність не завжди є для них пріоритетною.

Отже, у межах даного дослідження було виконано поставлені завдання: проаналізовано сутність і типи професійної кар'єри, визначено її основні етапи та умови формування, розглянуто підходи до планування і управління

кар'єрним розвитком, а також проведено практичне дослідження особливостей формування успішної кар'єри.

Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є поглиблене вивчення впливу соціально-психологічних чинників на формування та реалізацію професійної кар'єри особистості в умовах сучасних суспільних трансформацій. Особливу увагу доцільно приділити дослідженню взаємозв'язку між професійною мотивацією, рівнем емоційного інтелекту, особистісною зрілістю та кар'єрною успішністю.

Важливим напрямом є також аналіз впливу цифровізації, розвитку інформаційних технологій та дистанційних форм зайнятості на професійне самовизначення молоді та побудову кар'єрних стратегій. Актуальним залишається вивчення особливостей професійної адаптації фахівців різних вікових груп в умовах динамічних змін на ринку праці.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на розроблення та апробацію психолого-педагогічних програм, спрямованих на розвиток професійно важливих якостей, кар'єрної компетентності, навичок самоменеджменту та професійного планування. Крім того, доцільним є розширення вибірки дослідження та проведення порівняльного аналізу соціально-психологічних передумов професійної кар'єри серед представників різних професійних, вікових і соціальних груп.

Отже, подальше вивчення зазначеної проблематики сприятиме більш глибокому розумінню механізмів формування успішної професійної кар'єри та розробленню ефективних практичних рекомендацій щодо професійного самовизначення і самореалізації особистості в сучасному суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева С.В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко ДГ, 2012. С. 3–12.
2. Амінієва Я.Р. Емоційна стійкість особистості як одна з детермінант ефективного подолання складних життєвих ситуацій. *Вісник ДНУ*. Серія : Педагогіка і психологія, 2012, вип. 18, т. 20, № 9/1.
3. Андрєєва Я.Ф. Соціальна психологія. Ніжин : Вид-во НДПУ ім. М. Гоголя, 2004. 246 с.
4. Арцишевська О.Р. Самовизначення людини в умовах взаємодії культур : *дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата філософських наук*. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2016. 214 с.
5. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом : *навчальний посібник*. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
6. Васильєв В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності. Дніпро. Вид-во ДНУ, 2009. 300 с.
7. Візіров Б.Й. Наукові підходи до визначення поняття кар'єра. *Науково виробничий журнал*. 2008. № 3. С. 51–54.
8. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна організація та управління : *підручник*. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 398 с.
9. Воляннюк Н. Феноменологія суб'єктної активності. Соціальна психологія. 2004. № 3. С. 97–109.
10. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкалова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання : *навч. посібник*. Київ : Центр учбової літри, 2009. 502 с.

11. Гаєвська О.Б. Управління як соціальний феномен : *монографія*. Міністерство освіти України, Київ : КНЕУ, 2000. 168 с.
12. Гаєвський Б.А. Соціальне управління : *підручник*. Київ : КНЕУ, 2012. 250 с.
13. Губенко О.В. Психологічна діагностика й активізація у старшокласників й молоді творчих науково-технічних здібностей : *науково-методичний посібник*. Київ : Педагогічна думка, 2016. 228 с.
14. Гриньова В.М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : *монографія*. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
15. Дахно І.І. Ділова кар'єра : *навч. посіб.* Київ : Центр учбової літератури, 2011. 528 с.
16. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління: навч. посіб. Київ : ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. 280 с.
17. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2. С. 64–71.
18. Долгих Л. Кар'єрні домагання особистості. Життєві домагання особистості : *монографія*. Київ : Педагогічна думка, 2007. С. 217–230.
19. Дороніна М.С. Культура ділового спілкування і партнерства : навчальний посібник. Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. 204 с.
20. Дяків О.П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнене). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
21. Ефективність державного управління: зб. наук. праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Вип. 40 / за заг. ред. чл.- кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2014. 536 с.
22. Калінкіна Л.М. Соціально-психологічні детермінанти синдрому професійного вигорання у різних сферах діяльності. *Соціально-*

- педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні* : матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (12 – 13 квітня 2007 р.) Мелітополь, 2007. С. 30-37.
23. Капіца В.Ф., Орлова О.І. Шурупова К.В. Професійна кар'єра успішного фахівця. Том 1. *Монографія*. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 508 с.
 24. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : *монографія*. Київ : ДП Інформ.-аналіт. Агенство, 2012. 200 с.
 25. Корнієнко І.О. Проблема становлення і корекції поведінки особистості у важкій життєвій ситуації. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. Т. XIII, ч. 2. С. 170–180.
 26. Крушельницька О.В. Управління персоналом: *навч. посіб.* Київ : Кондор, 2003. 296 с.
 27. Левківський Б. Підвищення педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів. *Вища школа*. 2005. № 3. С. 55–58.
 28. Літинська В.А. Управління кар'єрою персоналу : *навч. посіб.* Хмельницький : Цюпак А.А., 2015. 187 с.
 29. Ліфарєва Н.В. Психологія особистості : *навч. посібн.* Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 237 с.
 30. Луговий В.І. Формування ціннісної компетентності науковопедагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі. *Проблеми освіти* : наук. зб. / Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2010. Вип. 63, ч. 1. С. 3–9.
 31. Литвиновський Є., Литвиновська І. Феномен лідерства на державній службі. *Науковий вісник* : Державне управління, 1(1(7)), МАУП. 2021.С. 162–179.

32. Лукашевич М.П., Лукашевич О.М., Шандор Ф.Ф. Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент : *підручник*. Ужгород, ПП Данило С.І., 2020. 352 с.
33. Лукашевич М.П. Соціологія праці : *підручник*. Київ : Либідь, 2004. 440 с.
34. Русинка І. Конфліктологія. Київ : Професіонал, 2007. 334 с.
35. Перепельчук Т.В. Соціологія праці : *навчальний посібник*. Одеса : ОНЕУ, ротاپринт, 2011. 234 с.
36. Побудова кар'єри : *навч.-метод.посібник* / за ред. О.В. Мельник, О. Л. Морін, Л.А. Гуцан, І.І. Ткачук, О.М. Пархоменко, З.В. Охріменко, Т.С. Попова, М.В. Лузан; за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
37. Полуніна О.В. Психологічна компетентність викладача вищого педагогічного навчального закладу як чинник успішності управління процесом учіння студентів: *автореф. дис. канд. психол. наук*: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ: 2004. 16 с.
38. Психологія праці : теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: *навч. посіб.* / за ред. І.М. Щербакова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2014. 144 с.
39. Психологія управління та конфліктологія : *навчальний посібник для практичних та семінарських занять* / за заг. ред. А.В. Слободянюк, Н.О. Андрущенко. Вінниця: ВНТУ, 2010. 120 с.
40. Професійна орієнтація : *підручник* / за ред. Єгорова Є.В, Ігнатович О.М, Кобченко В.В, Литвинова Н.І, Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; за ред. О.М. Ігнатович. Київ : Педагогічна думка, 2014. 283 с.
41. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : *метод. посіб. для самот. вивч. дисципліни*. В.А. Козаков, М. В. Артющина, О.М. Котикова та ін. За заг. ред. В. А. Козакова. Київ : КНЕУ, 2003. 829 с.

42. Роль особистості у формуванні соціальних відносин у сучасному суспільстві: збірник наукових праць / за загальною ред. Ківенко Н.В. Ірпінь : Вид-во Національного університету ДПС України, 2014. 286 с.
43. Савельєва В.С. Управління персоналом. Київ : Професіонал, 2005. 336 с.
44. Савицька О.В. Кар'єрне консультування як психологічний супровід професійного становлення майбутнього фахівця. *Теорія і практика сучасної психології* : збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології» Запоріжжя: 2019. № 5. Т.1. С.105–109.
45. Саєнко М.Г. Стратегія підприємства : *підручник*. Тернопіль : «Економічна думка». 2006. 390 с.
46. Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни : *монографія* / за наук . ред. д-ра філос. наук, проф. В.П. Беха. Запоріжжя : Просвіта, 2012. 571 с.
47. Сумець О.М. Стратегічний менеджмент : *підручник*. ВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременч. льот. коледж. Харків : ХНУВС, 2021.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

ОПИТУВАЛЬНИК ДЖ. ХОЛЛАНДА

Інструкція для учасників дослідження:

Уявіть собі, що після відповідного навчання Ви зможете працювати за будь-якою спеціальністю. Та якщо б Вам довелося вибирати одну тільки з двох можливостей, чому б віддали перевагу? У бланку для відповідей обведіть кружечком обрану відповідь (ту професію, якій Ви надаєте перевагу).

Текст опитувальника:

№	Варіант А	Варіант Б
1	Інженер-технолог	Конструктор
2	Завуч з позакласної роботи	Голова профспілкового комітету
3	Дизайнер	Кресляр
4	Вчений-хімік	Бухгалтер
5	Політичний діяч	Письменник
6	Кухар	Набирач
7	Адвокат	Редактор наукового журналу
8	Вихователь	Художник з кераміки
9	В'язальник	Санітарний лікар
10	Нотаріус	Постачальник
11	Перекладач художньої літератури	Лінгвіст
12	Педіатр	Статистик
13	Завідувач магазину	Фотограф
14	Філософ	Психіатр
15	Оператор ЕОМ	Карикатурист
16	Садівник	Метеоролог
17	Вчитель	Командир загону
18	Художник по металу	Маляр
19	Гідролог	Ревізор
20	Завідувач господарства	Диригент
21	Інженер-електронник	Секретар-машиністка
22	Головний зоотехнік	Зоолог
23	Спортивний лікар	Фельдтоніст
24	Водій тролейбуса	Медсестра
25	Копіювальник	Директор
26	Архітектор	Математик
27	Працівник дитячої кімнати міліції	Рахівник

№	Варіант А	Варіант Б
28	Голова колгоспу	Агроном-спеціаліст з насіння
29	Біолог	Офтальмолог
30	Архіваріус	Скульптор
31	Стенографіст	Логопед
32	Економіст	Завідувач магазину
33	Науковий співробітник музею	Консультант
34	Коректор	Критик
35	Радіооператор	Фахівець з ядерної фізики
36	Лікар	Дипломат
37	Актор	Телеоператор
38	Археолог	Експерт
39	Закрійник-модельєр	Декоратор
40	Майстер з ремонту годинників	Монтажник
41	Режисер	Вчений
42	Психолог	Поет

Бланк для відповідей

I	II	III	IV	V	VI
1a	16	2a	26	3a	—
36	4a	46	5a	56	—
6a	66	7a	76	8a	86
9a	96	10a	106	11a	116
12a	126	13a	136	14a	146
15a	156	16a	166	17a	176
18a	186	19a	196	20a	206
21a	216	22a	226	23a	236
24a	246	25a	256	26a	266
27a	276	28a	286	29a	296
30a	306	31a	316	32a	326
33a	336	34a	346	35a	356
36a	366	37a	376	38a	386
39a	396	40a	406	41a	416
42a	426	—	—	—	—

Обробка та інтерпретація результатів

Обчисліть підсумкову кількість позначок в кожному стовпчику. Отримані підсумкові значення характеризують вираженість певного типу особистості за класифікацією Дж. Холланда:

- 1- й стовпчик - реалістичний тип;
- 2- 2- й стовпчик - інтелектуальний тип;
- 3- 3-й стовпчик - соціальний тип;
- 4- 4- й стовпчик - конвенціональний тип;
- 5- 5- й стовпчик - підприємливий тип;
- 6- 6- й стовпчик - артистичний тип.

Аналіз отриманих даних виконується шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість отриманих відповідей, що підходить певному типу особистості, за Дж. Холландом.

ДОДАТОК Б

МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ «ЯКОРЯ

КАР'ЄРИ» Е. ШЕЙНА (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової)

Інструкція для учасників дослідження:

Відповідаючи на запитання, закресліть одну з цифр у бланку праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

[illegible]

№	Судження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Шкала оцінювання:

- **1** — абсолютно неважливо
- **10** — особливо важливо

Обробка та інтерпретація результатів: По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної - у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

Ключ

Кар'єрна орієнтація	Номери запитань	Кількість запитань
Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33	5
Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35	5
Стабільність роботи	4, 12, 36	3
Стабільність місця проживання	20, 28, 41	3
Служіння	5, 13, 21, 29, 37	5
Виклик	6, 14, 22, 30, 38	5
Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39	5
Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40	5

