

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ГУРА НАТАЛЯ АНАТОЛІВНА

УДК 159.923.2:331.1

ДИСЕРТАЦІЯ

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ТА
ПЕРЕРИВАННЯ КАР'ЄРИ

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Соціальні та поведінкові науки: 053 - Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Н. А. Гура

Науковий керівник:

Сингаївська Ірина Валентинівна

кандидат психологічних наук, доцент

Київ – 2019

АНОТАЦІЯ

Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія» (053 – Психологія). – Вищий навчальний заклад Університет економіки та права «Крок», Київ, 2019.

Дослідження висвітлює роль зовнішніх та внутрішніх чинників побудови професійної кар'єри у сучасному суспільстві. Серед неврахованих раніше важливих аспектів зовнішньої детермінації ми сфокусувались на ранніх сімейних впливах; серед внутрішніх – на професійній мобільності особистості.

Теоретичний аналіз дозволив уточнити та осучаснити розуміння кар'єри, описати її процесуальні характеристики, виділити організаційні і психологічні фактори, що впливають на професійне становлення. Кар'єра розглядається як єдність суб'єктивно-значущої мети та суспільно-корисного результату професійної діяльності. Це самокерований біографічний проект людини, що з одного боку, відображає модель її соціального просування, а з іншого, сприяє самореалізації і самоздійсненню. Кар'єрній динаміці властиві циклічність, нерівномірність і поліваріантність; її стійкість забезпечує усвідомлена стратегія та гнучке планування власної активності відповідно до зміни внутрішніх станів та соціальної ситуації. В умовах постіндустріального суспільства та постмодерної наукової парадигми традиційні концепції кар'єрного розвитку потребують перегляду, в першу чергу – врахування шляхів, які передбачають множинність проб, повороти і переривання кар'єри.

Вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на кар'єру полімодальний і залежить з одного боку, від змісту конкретної діяльності, з іншого – від стадії професіоналізації індивіда. Серед внутрішніх чинників кар'єрного потенціалу виділені: 1) психофізіологічна складова (властивості нервової системи, працездатність, задатки, стан здоров'я і т. ін.); 2) професійно-важливі якості, що відповідають вимогам конкретної діяльності, та інтегральні властивості, що зумовлюють успіх у більшості сфер (самооцінка та Я-концепція, суб'єктна

активність, рівень домагань, локус контролю, саморегуляція, інтелект, комунікативні здібності тощо); 3) кваліфікаційна складова: спрямованість на певний тип праці, мотиви кар'єрного росту, професійна самоідентифікація, спеціальні компетенції, індивідуальний стиль діяльності, професійні установки, досвід вирішення робочих завдань різної складності, самостійність планування кар'єри, тощо. В поясненні та прогнозуванні кар'єрних процесів ми звертаємо увагу на професійну мобільність – багатовимірний конструкт, що передбачає внутрішню готовність людини до змін, толерантність до невизначеності, гнучкість адаптації, конструктивні стратегії подолання.

Зовнішні впливи на кар'єру доцільно розділяти на фактори глобального соціально-економічного макросередовища, професійного та організаційного мезосередовища та мікросередовища, з яким суб'єкт впродовж життя опиняється в безпосередньому фізичному і духовному контакті. В дисертації проаналізовані сприятливі та несприятливі (для кар'єрного планування) аспекти вітчизняного ринку праці. Окреслено вплив професійного середовища та корпоративної культури на реалізацію людини в професії; складено перелік завдань організаційно-психологічного супроводу.

Серед складових мікросередовища на особливу увагу заслуговує чинник раннього сімейного впливу (батьківська поведінка та ставлення до дитини). Досі він не розглядався в організаційній психології. Проаналізовані окремі теорії та результати емпіричних досліджень, що пояснюють, яким чином батьківські впливи в період дитинства задають вектор руху людини на життєвому шляху. Окрім прямого наслідування, кар'єрні процеси зумовлені формуванням суб'єктності, активного ставлення до власної долі.

В підсумку теоретичного аналізу виділені сутнісні ознаки професійної кар'єри як соціально-психологічного феномену.

В процесі емпіричного дослідження було виконано ряд завдань:

1. Доведено, що виховні батьківські впливи у дитинстві впливають на кар'єрні траєкторії і професійне самоздійснення дорослої людини. Проведено ретроспективний аналіз п'яти аспектів сімейного виховання (позитивний інтерес, директивність, ворожість, автономність та непослідовність), з'ясовано

ступінь узгодженості виховної позиції батька й матері. Кореляційний аналіз показує, що материнське ставлення впливає на професійне просування опосередковано – через загальний життєвий сценарій особистості, її довіру до себе та до світу, суб'єктну позицію. Це проявляється у здатності отримувати задоволення від професійної діяльності, самоздійснюватись у ній. Особливо значиме формування самоцінності та самоідентифікації людини; це генеральний фактор побудови комфортного життєво-професійного простору, емоційного залучення у працю. Поведінка матері визначає внутрішні кар'єрні ресурси та компоненти психологічного благополуччя: самоприйняття, самоефективність, локус контролю, життєстійкість, стратегії подолання, стиль міжособистісної взаємодії. Роль поведінки батька полягає у формуванні конкретних кар'єрних орієнтацій (уявлень про життєвий успіх) та здатності досягати поставлених цілей. Показано компенсаторний характер деяких кар'єрних траєкторій (наприклад, орієнтація на вертикальну кар'єру при незадоволеності власними досягненнями як наслідок ворожості батька).

Описані в роботі передумови формування успішних та неблагополучних кар'єрних сценаріїв – методологічний фундамент для реальної психологічної допомоги як в кар'єрному консультуванні, так і в загальній терапевтичній практиці. Пояснення ролі батьківського фактору у професійній кар'єрі має також загальнотеоретичне значення, оскільки розширює наукове уявлення про формування особистості в дитинстві.

2. На основі даних інтерв'ювання складено впорядкований перелік зовнішніх та внутрішніх причин переривання кар'єри. Звільнення з роботи, що десятиліття тому вважалося надзвичайною, вимушеною, переважно негативною подією, стало звичним способом побудови життєвого шляху. Серед позитивних наслідків зміни роботи респонденти називають збільшення зарплатні (64,8%), покращення умов праці (61,1 %), можливості саморозвитку (60,2%), посадовий ріст (55,6 %); водночас до 18,5 % опитаних дають негативну оцінку наслідкам зміни кар'єрних траєкторій. Вивчення феноменології цього явища, індивідуально-психологічних якостей працівників, схильних до частотої зміни робочих місць, важливі в роботі

організаційного психолога.

Джерелом добровільної професійної мобільності виступає відчуття незадоволеності власним професійним становищем й умовами праці, яке сягаючи критичного рівня, спонукає відповідну активність. Виявлені латентні фактори, що впливають на суб'єктивне сприйняття умов і результатів праці та задоволеність кар'єрою: чіткість організації робочих процесів, ресурсне середовище, особистісно-професійний прогрес, корисність і престиж праці, баланс роботи й інших сфер життя. Загалом, розумна, чітка організація робочих процесів має глобальний позитивний вплив на задоволеність кар'єрою.

3. Виявлені два поведінкові патерни, що визначають динаміку кар'єрного розвитку: патерн переривання та патерн стабільності робочого місця. Це альтернативні шляхи професійного становлення, котрі використовуються людьми з різними мотиваційними орієнтаціями, особистісним складом та адаптаційними ресурсами. З'ясовано характеристики, що відрізняють професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб, визначені діагностичні маркери схильності до частотої зміни роботи.

У опитуваних, що часто змінюють роботу, в структурі психологічного благополуччя провідними компонентами виступають «Автономія» та «Особистісний ріст»; у представників професійно-стабільної групи переважають параметри «Цілі в житті» та «Керування середовищем». Характерною відмінністю професійно-мобільних осіб є загострена чутливість до стресогенних факторів через знижену здатність до дистанціювання, відчуття власної відповідальності за виникнення та вирішення труднощів. Вони зважено планують вихід із проблемних ситуацій, а в разі неможливості конструктивного подолання вміють включати негативний досвід в широкий контекст професійно-особистісного саморозвитку, знаходити в проблемі позитивні аспекти (що невластиве професійно-стабільним особам).

Професійна мобільність неоднозначно позначається на динаміці та результатах кар'єри. Досвід професійних переміщень призводить до стійкої впевненості у власній ефективності, що у свою чергу, сприяє вибору більш

складних завдань і цілей. Відсутність прив'язаності до конкретного місця роботи розширює вибір кар'єрних альтернатив; при цьому людина самостійно відшукує шляхи самореалізації, підвищення доходу та статусу відповідно власним інтересам і здібностям. Мобільні фахівці відрізняються підвищеною потребою у самовдосконаленні, у проектуванні професійного розвитку та постійному оновленні поставлених цілей. Результатом всього перерахованого є відчуття задоволеності своєю кар'єрою та життям в цілому, високий рівень професійного самоздійснення. Проблемною зоною мобільних осіб є труднощі побудови професійної ідентичності та негармонійність життєво-професійного простору. Надмірна включеність в працю пришвидшує емоційне виснаження та професійне вигорання (порушення саморегуляції, втрата сенсу активності та відповідне її зниження, негативні диспозиції щодо об'єктів і суб'єктів професійної діяльності), що запускають новий цикл зміни місця роботи.

Професійна стабільність базується на потребі в прогнозованому та безпечному стилі життя, де гармонійно узгоджені сфери родини, роботи, особистих захоплень. Такий тип кар'єри дає змогу поступово нарощувати професійні компетенції і виробити індивідуальний стиль діяльності. Зростання майстерності зумовлює суб'єктивне відчуття успіху та кар'єрний ріст в межах організації. Водночас, емпіричні результати показують, що перебування на одному місці роботи більше 10 років супроводжується зниженням рівня зовнішньо-професійного самоздійснення, почуттям неефективності і невизнаності. Помірне емоційне напруження є фоновим станом; для його послаблення працівники використовують ряд захисних механізмів (деперсоналізація, зміна структури та мотивів професійної діяльності). Оскільки емоційний стрес не накопичується до критичного рівня, він не призводить до рішення змінити професійний шлях.

Для обґрунтування програми психологічної допомоги окреслено проблемне поле кар'єрного розвитку. Показано, що індивідуальний кар'єрний шлях може мати нелінійний характер, представляти собою чергування підйомів і спадів, охоплювати декілька сфер життєдіяльності. Зміни його поступальної траєкторії та позитивного вектору виражається в професійних

кризах, призупиненні або перериванні кар'єри. Разом з тим кризи та бар'єри професійного розвитку стимулюють виникнення нових сценаріїв майбутнього, обумовлюють перехід на альтернативні кар'єрні траєкторії (зумовлені психофізіологічними і соціальними факторами, досвідом досягнень на попередніх етапах, соціально-професійною мобільністю).

Розроблена та апробована програма психологічної допомоги у подоланні криз професійного розвитку та формуванні кар'єрної компетенції. За результатами теоретичного та емпіричного дослідження виділені проблемні аспекти професійного просування, відповідно до них сформульовані завдання формувально-корекційного впливу: розширення уявлення про кар'єру як складову способу самореалізації; формування оптимальної (збалансованої) професійної мобільності; побудова кар'єрних стратегій на основі узгодженої мотивації; корекція когнітивних установок та нав'язаних життєвих сценаріїв; активізація внутрішніх ресурсів соціально-професійного просування, збільшення адаптаційного потенціалу та життєстійкості; оптимізація копінг стратегій: позитивна переоцінка проблем та прийняття виклику. Фокус на формуванні кар'єрної компетентності дозволяє здійснювати психологічну допомогу безвідносно до спектру наявних проблем та поведінкових патернів.

Апробація довела ефективність запропонованого підходу. Учасники дійсно сформували кар'єрну компетентність і подолали ряд проблем професійного розвитку. Вони усвідомили власні можливості і обмеження, побудували відповідні кар'єрні програми та послідовно їх втілюють, ефективно використовуючи зовнішні умови та ресурси. Вони психологічно готові до виникнення труднощів та успішно їх долають. Все це забезпечило задоволеність професійною реалізацією та психологічне благополуччя навіть в умовах нестабільного суспільства та економічної кризи. Негативні наслідки сімейного виховання найважче піддаються виправленню, для цього потрібна тривала та наполеглива індивідуальна робота з психологом. Результати експерименту підтвердили, що особистісні чинники поведінки, здатність робити вільні та усвідомлені кар'єрні вибори, є більш вагомим фактором успішного кар'єрного розвитку, ніж зовнішні макросоціальні, організаційні

або ситуативні змінні (це стосується як використання наявних ресурсів, так і подолання несприятливих впливів).

Ключові слова: особистісно-професійне становлення, професійна кар'єра, зовнішні та внутрішні чинники кар'єрних траєкторій, професійна мобільність, професійна стабільність, переривання кар'єри, родинний вплив на кар'єру.

ABSTRACT

Gura N. A. Organizational and psychological factors of career development and interruption. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for a candidate degree in psychological sciences, specialty 19.00.10 «Organizational Psychology, Economic Psychology» (053 - Psychology). - Higher Educational Institution University of Economics and Law "Krok", Kyiv, 2019.

The study covers on the role of external and internal factors in building a professional career in today's society. Among the previously neglected important aspects of external determination, we focused on early family influences; among the internal ones - on the professional mobility of an individual.

Theoretical analysis has made it possible to clarify and update the understanding of a career, to describe its procedural characteristics, to identify organizational and psychological factors affecting professional development. A career is seen as the unity of a subjectively meaningful purpose and a socially beneficial result of professional activity. It is a self-directed biographical project of a person, which, on the one hand, reflects the model of its social advancement, and on the other hand, promotes self-realization. Career dynamics are characterized by cyclicity, unevenness and multivariate nature; its resilience is ensured by a conscious strategy and flexible planning of one's activity according to changes in internal states and social situation. In a post-industrial society and postmodern scientific paradigm, traditional concepts of career development need to be revised, first of all, they require taking into account paths that imply multiplicity of trials, turns and career interruptions.

The influence of external and internal factors on the career is polymodal and depends, on the one hand, on the content of specific activity, on the other hand - on the stage of professionalization of an individual. The internal factors of career

potential include the following: 1) psychophysiological component (properties of the nervous system, efficiency, makings, health, etc.); 2) professionally important qualities that meet the requirements of a specific activity, and integral properties that lead to success in most areas (self-esteem and self-concept, subjective activity, level of aspirations, locus of control, self-regulation, intelligence, communication skills, etc.); 3) qualification component: orientation to a certain type of work, motives for career growth, professional self-identification, special competences, individual style of activity, professional settings, experience of solving work tasks of different complexity, independence of career planning, etc. In explaining and forecasting career processes, we pay attention to professional mobility - a multidimensional construct that implies an individual's readiness for change, tolerance for uncertainty, flexibility of adaptation, constructive coping strategies.

External career influences should be divided into factors of the global socio-economic macro-environment, professional and organizational meso-environment and micro-environment with which the subject finds himself in a direct physical and spiritual contact throughout life. The thesis analyzes the favourable and unfavourable (for career planning) aspects of the domestic labour market. The influence of the professional environment and corporate culture on the realization of a person in the profession is outlined; a list of tasks of organizational and psychological support is made.

Among the constituents of the microenvironment, the factor of early family influence (parental behaviour and attitude towards the child) deserves special attention, since it has not yet been considered in organizational psychology. Separate theories and results of empirical studies are analyzed to explain how parental influences in childhood determine the vector of person's movement along the life path. In addition to direct inheritance, career processes are conditioned by the formation of subjectivity, an active attitude to one's destiny.

As a result of the theoretical analysis, the essential features of a professional career as a socio-psychological phenomenon are distinguished.

An empirical study has had two directions that address the poorly studied aspects of career development and constitute the novelty of this thesis.

1. Parental influences in childhood have been proved to influence career trajectories and adult self-realization. A retrospective analysis of five aspects of family upbringing (positive interest, directivity, hostility, autonomy and inconsistency) was conducted, the degree of agreement of paternal and maternal educational attitudes was determined. Correlation analysis shows that maternal attitude influences professional promotion indirectly - through the general life scenario of an individual, his confidence in himself and the world, subjective position. This is manifested in the ability to enjoy professional activity, self-realize in it. Particularly significant is the formation of self-worth and self-identification of a person; it is a general factor for building a comfortable life and professional space, emotional involvement in work. The mother's behaviour determines the internal career resources and components of psychological well-being: self-acceptance, self-efficacy, locus of control, sustainability, coping strategies, style of interpersonal interaction. The role of the father's behaviour is to form specific career orientations (perceptions of life success) and the ability to achieve the set goals. The compensatory nature of some career trajectories has been shown (for example, focusing on a vertical career when dissatisfied with one's own achievements as a result of father's hostility).

The prerequisites for the formation of successful and adverse career scenarios described in the paper are the methodological foundation for real psychological help in both career counseling and general therapeutic practice. Explaining the role of the parental factor in a professional career is also of general theoretical importance because it broadens the scientific understanding of personality formation in childhood.

2. Based on the interview data, an orderly list of external and internal causes of career interruption is made. Job changes (even forced) in most cases lead to better working and payment conditions, as well as career opportunities. So, a career interruption, that was considered an extraordinary, forced, mostly negative event decades ago, has become a common way of building a life path. Studying the phenomenology of this phenomenon, the individual-psychological qualities of employees who are prone to frequent job changes, are important in the management

practice and work of organizational psychologist.

The source of voluntary occupational mobility is a sense of dissatisfaction with one's professional position and working conditions, which, at a critical level, encourages appropriate activity. The latent factors that influence the subjective perception of working conditions and results were identified: 1) social support in the organizational environment; 2) possibility and effectiveness of personal and professional development efforts; 3) social utility, prestige of a profession; 4) balance of professional and non-professional spheres of life. In general, smart, clear workflow organization has a global positive impact on career satisfaction.

Two behavioural patterns that determine the dynamics of career development have been identified: interruption patterns and workplace stability patterns. These are alternative career paths that are used by people with different motivational, personal, and adaptation resources. The characteristics that distinguish between professionally-mobile and professionally-stable persons have been clarified, and diagnostic markers for inclination to a career interruption have been identified.

The structure of psychological well-being of the respondents who frequently change jobs is dominated by the leading components of "Autonomy" and "Personal growth"; the parameters of "Life Objectives" and "Management of Environment" prevail among the representatives of the professionally stable group. A characteristic difference between professionally mobile individuals is their heightened sensitivity to stressors due to their reduced ability to distance themselves, sense of their own responsibility for the emergence and resolution of difficulties. They carefully plan getting out of problem situations, and in case of impossibility of constructive overcoming they can integrate negative experience into the broad context of professional and personal self-development, find positive aspects in the problem (which is not peculiar to professionally-stable persons).

Professional mobility has a mixed effect on career dynamics and results. The experience of professional movements leads to a stable self-efficacy, which in turn facilitates the selection of more complex tasks and goals. The lack of attachment to a particular job expands the choice of career alternatives; at the same time, a person independently finds ways of self-realization, increase of income and status

according to own interests and abilities. Mobile professionals are characterized by an increased need for self-improvement, in the design of professional development and constant updating of set goals. The result of all of the above is a sense of satisfaction with your career and life in general, a high level of professional self-fulfillment. The problem area of mobile people is the difficulty of building a professional identity and the lack of harmony of the life and professional space. Excessive involvement in work accelerates emotional exhaustion and professional burnout (violation of self-regulation, loss of sense of activity and its corresponding decrease, negative dispositions about objects and subjects of professional activity), which start a new cycle of change of the place of employment.

Professional stability is based on the need for a predictable and safe lifestyle, where the areas of family, work and personal hobbies are harmonized. This type of career allows gradual increasing professional competencies and developing an individual style of activity. Growth in skills leads to a subjective sense of success and career growth within the organization. At the same time, empirical results show that staying in one place of work for more than 10 years is accompanied by a sense of inefficiency and lack of recognition. Moderate emotional tension is a background condition; employees use a number of protection mechanisms (depersonalization, change of structure and motives for professional activity) for mitigating it. Because emotional stress does not accumulate to a critical level, it does not lead to a decision to change a professional path.

The range of problems of career development is outlined to justify the program of psychological assistance. It has been shown that an individual career path can be non-linear in nature, be an alternation of ups and downs, spanning several spheres of life. Changes in its progressive trajectory and positive vector are reflected in professional crises, career suspension or interruption. At the same time, crises and barriers to professional development stimulate the emergence of new scenarios of the future, lead to the transition to alternative career paths (due to psycho-physiological and social factors, experience of achievements in previous stages, social and professional mobility).

A program of psychological assistance in overcoming the crises of professional development and the formation of career competence has been developed and tested. According to the results of theoretical and empirical research, the problematic aspects of professional advancement have been identified and the tasks of formative corrective influence have been formulated accordingly: expanding the understanding of a career as an integral way of self-realization; formation of optimal (balanced) professional mobility; building career strategies based on consistent motivation; correction of cognitive attitudes and forcible life scenarios; activation of internal resources of social and professional promotion, increase of adaptation potential and sustainability; optimizing copying strategies: positive reassessment of problems and risk taking. A focus on the formation of career competence allows providing psychological care regardless of the range of problems and available behavioural patterns.

Testing proved the effectiveness of the proposed approach. The participants really developed their career competencies and overcame a number of professional development challenges. They realized their own capabilities and limitations, build appropriate career programs and consistently implement them, effectively using external conditions and resources. They are psychologically prepared for difficulties and successfully overcome them. All this has ensured satisfaction with professional realization and psychological well-being, even in an unstable society and economic crisis. The negative effects of family upbringing are most difficult to remedy, which requires long and persistent individual work with a psychologist. The results of the experiment confirmed that personal behaviours, the ability to make free and informed career choices are more important factors in successful career development than external macrosocial, organizational, or situational variables (both in the use of available resources and in overcoming adverse effects).

Keywords: personal and professional development, professional career, external and internal factors of career trajectories, professional mobility, professional stability, career interruptions, parental career factor.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України, де опубліковані основні результати дисертації:

1. Гура Н. А. Вплив батьківського фактору на розвиток і переривання кар'єри: результати емпіричного дослідження. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 50. С. 15–24.

2. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 28. С. 176–186.

3. Гура Н. А. Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. Вип. 30. С. 207–217.

4. Гура Н. А. Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 49. С. 3–12.

5. Гура Н.А. Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019.: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. № 2-3 (17). С. 35-47.

Матеріали виступів на наукових конференціях

6. Гура Н. А. Взаимодействие внешних и внутренних составляющих карьерного потенциала предпринимателя. *Социальные источники развития предпринимательства* : сб. материалов X Республ. студенческой науч.-практ. конф. (Беларусь, г. Минск, 23 февр. 2018 г.). Минск, 2018. С. 175–177.

7. Гура Н. А. Інтерпретація батьківського фактору в організаційному консультуванні. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її*

розвитку : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 18-19 жовт. 2018). Запоріжжя, 2018. С. 69–71.

8. Гура Н. А. Проблема переривання професійної кар'єри: теоретичний аналіз. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку* : тези доп. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м. Київ, 12–13 квіт. 2018 р.). Київ, 2018. С. 54–55.

9. Гура Н. А. Психологические детерминанты профессиональной мобильности. *Социальные источники формирования класса предпринимателей*. : сб. материалов XI Республ. студенческой науч.-практ. конф. (Беларусь, г. Минск, 22 февр. 2019 г.). Минск, 2019. С. 165–167.

10. Гура Н. А. Психологічні особливості виникнення професійних криз особистості : тези доп. наук.-практ. конф. «Наукові тренди сучасності» (Університет економіки та права «КРОК», 26 жовт. 2017). Київ, 2017.

11. Гура Н. А. Факторы, влияющие на выбор и развитие карьеры. *Українські перспективи у світовому розвитку* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 4 лист. 2016 р.). Київ : Ун-т економіки та права «КРОК», 2016. С. 380–382.

12. Гура Н., Сингаевская И. Представления о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества. *Application of New Technologies in Management* : book of abstracts of 6th International conference ANTiM 2018 (19-21 April 2018, Belgrade, Serbia). Belgrade, 2018. С. 95–97.

13. Synhaivska I., Gura N. The influence of parental factors on manufacturing organization personnel's career development. *Working for the greater good* : abstract book of 19th EAWOP Congress (29 May – 1 June 2019, Turin, Italy) / The European Association for Work & Organizational Psychology, 2019. P. 2060.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КАР'ЄРИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ	25
1.1. Концепція кар'єри в постіндустріальному суспільстві.....	25
1.2. Процесуальні характеристики кар'єри.....	36
1.3. Чинники розвитку та переривання кар'єри.....	43
1.3.1. Психологічні детермінанти професійного становлення.....	44
1.3.2. Соціально-організаційні чинники професійного становлення...	51
1.3.3. Батьківський фактор у поясненні та прогнозуванні кар'єрних процесів.....	59
Висновки до першого розділу.....	65
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ТА ПЕРЕРИВАННЯ КАР'ЄРИ	67
2.1. Організація та методика емпіричного дослідження.....	67
2.1.1. Завдання, гіпотези, етапи та методи дослідження.....	67
2.1.2. Опис параметрів кар'єрного розвитку та обґрунтування діагностичних інструментів.....	72
2.2. Факторна структура чинників задоволеності кар'єрою.....	90
2.3. Вплив батьківського фактору на кар'єрні процеси	98
2.4. Феноменологічний аналіз поведінкових патернів, що зумовлюють кар'єрну траєкторію: переривання кар'єри і професійна стабільність.....	110
2.5. Порівняльний аналіз в групах осіб з різним рівнем професійної мобільності.....	118
2.5.1. Параметри кар'єрного розвитку в групах з різним рівнем професійної мобільності.....	120
2.5.2. Особистісні характеристики в групах з різним рівнем професійної мобільності.....	136

2.5.3. Особливості батьківського ставлення в групах з різним рівнем професійної мобільності	152
Висновки до другого розділу.....	158
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОГРАМИ ПОДОЛАННЯ ПРОБЛЕМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ.....	161
3.1. Розвиток та переривання кар'єри: теоретичне обґрунтування програми психологічної допомоги.....	161
3.2. Розробка та апробація програми подолання проблем професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності.....	182
3.3. Зміст та робочий план програми формувального впливу	186
3.4. Аналіз ефективності програми на різних етапах.....	194
3.4.1. Суб'єктивні відгуки та об'єктивні зміни професійного життя учасників програми.....	194
3.4.2. Порівняльний аналіз результатів психологічної діагностики в експериментальних групах.....	201
Висновки до третього розділу.....	207
ВИСНОВКИ.....	210
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	212
ДОДАТКИ	
Додаток А. Приклад бланку, заповненого в ході глибинного інтерв'ю «Мій кар'єрний шлях».....	240
Додаток Б. Бланки методик для емпіричного дослідження кар'єри та факторів її розвитку.....	241
Додаток В. Дані описової статистики за результатами опитувальника ADOR у дорослій вибірці (108 осіб).....	251
Додаток Г. Факторний аналіз критеріїв задоволеності кар'єрою та умовами праці.....	252
Додаток Д. Кореляції параметрів батьківської поведінки з показниками кар'єрного розвитку.....	254

Додаток Е. Описова статистика в групах з різним рівнем професійної мобільності.....	257
Додаток Ж. Порівняльний аналіз (U-критерій Манна-Уїтні, SPSS).....	263
Додаток З. Програма групових занять з формування кар'єрної компетентності та подолання проблем професійного розвитку.....	267
Додаток К. Посттренінгова анкета.....	328
Додаток Л. Порівняльний аналіз результатів психологічної діагностики у формувальному експерименті. Wilcoxon Signed Ranks Test.....	330
Додаток М. Список публікацій та документи про впровадження результатів дисертації.....	337

ВСТУП

Актуальність теми. Кар'єра – це послідовні зміни позиції і поведінки індивіда в професійному середовищі. Як суспільне явище вона забезпечує ефективний розподіл соціальних ролей та статусів, зростання кадрового потенціалу організації. Як персональний феномен кар'єра визначає усвідомлену побудову життєвого шляху і самоздійснення особистості.

В індустріальну епоху кар'єра розглядалася як організаційний проект, частина відносин між роботодавцем і фахівцем. Це передбачало тривалі контракти і заздалегідь відомі траєкторії розвитку (Е. Шейн, Д. Сьюпер, Д. Холл). Постіндустріальне суспільство надає пріоритет індивідуальній відповідальності людини за власне просування і пропонує широкий вибір позаорганізаційних кар'єрних альтернатив. Для сучасного ринку праці характерне укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість у кількох сферах, непередбаченість трудових переміщень. Моделі кар'єри, народжені попереднім соціальним контекстом, його цінностями і нормами, не дозволяють досягти успіху в таких умовах. Це потребує теоретико-практичного аналізу нового кола проблем, відповідної адаптації методологічних засад організаційної психології, розробки нових технологій психологічного супроводу кар'єрних процесів.

Вітчизняна психологія довго уникала вивчення індивідуальної кар'єри, віддаючи перевагу проблемам професійного становлення в суспільно-корисній діяльності; досягнення цього підходу – обґрунтування взаємної обумовленості особистісного і професійного розвитку (О. О. Бодальов, Є. О. Клімов, Т. М. Малкова, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков та ін.). Під час економічної кризи 1990-их років в центрі уваги опинились психологічні наслідки втрати роботи (Г. В. Бойко, І. Л. Моначин, Т. С. Чуйкова); були описані нові типи кар'єри (Є. О. Могильовкін, О. Г. Молл та ін.); створені технології консультування, орієнтовані на вітчизняне організаційне середовище (Л. М. Карамушка).

XX ст. загострило проблему особистої самодетермінації в світі необмежених можливостей і невизначених цінностей. Досліджуються зовнішні й внутрішні чинники кар'єрного успіху в різних галузях (В. С. Біскуп, О. О. Богатирьова, В. Ю. Жовнер, О. М. Кокун, І. В. Сингаївська та ін.). Вирішуються проблеми кризового та деструктивного професіогенезу, вивчаються кар'єрні бар'єри (О. М. Васильченко, Ж. П. Вірна, Е. Ф. Зеєр, О. П. Єрмолаєва, В. В. Кириченко, О. В. Рудюк та ін.). Увагу вчених привертає професійна мобільність (Л. С. Пілецька, Н. А. Сургунд, О. В. Симончук, І. М. Тичина), яка постає новим виміром конкурентоспроможності. Для сучасної України дане питання є особливо гострим через непередбаченість і непрогнозованість зовнішніх обставин, в яких відбуваються кар'єрні процеси.

Важливою науково-практичною проблемою виступає переривання кар'єри. Звільнення з роботи, яке раніше асоціювалось з нездоланими зовнішніми обставинами, все частіше є власною ініціативою людини. Внутрішні механізми та наслідки цього явища наразі маловідомі, що ускладнює прийняття кар'єрних рішень як з боку організації, так і з боку окремого фахівця. Вивчення психологічних детермінант переривання кар'єри дозволить розширити можливості допомоги в ситуації криз професійного розвитку, допоможе вдосконалити управління та запобігти втраті цінних кадрів. Це зумовлює актуальність обраної теми «Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконувалася в рамках науково-дослідної теми кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» «Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики» (номер державної реєстрації 0116U007507). Тему дослідження затверджено Вченою радою Університету «КРОК» (протокол № 5 від 17.03.2016), узгоджено Міжвідомчою радою з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 4 від 26.04.2016).

Мета дослідження – з'ясувати організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри, знайти шляхи подолання проблем професійного просування за рахунок формування кар'єрної компетентності.

Досягнення мети передбачало виконання ряду **завдань**:

1) Здійснити теоретичний аналіз проблеми, визначити сутність та характерні особливості кар'єри, як спосіб особистісно-професійного розвитку в умовах постіндустріального суспільства.

2) З'ясувати чинники організаційного середовища, що впливають на задоволеність кар'єрою.

3) Виявити взаємозв'язки між кар'єрними процесами та особливостями родинного виховання в дитинстві.

4) Описати феномен переривання, як розповсюджений у професійному середовищі поведінковий патерн, з'ясувати особистісні характеристики, що відрізняють професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб.

5) Розробити й апробувати програму формування кар'єрних компетенцій.

Об'єкт дослідження – кар'єра як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри.

Для вирішення поставлених завдань у дисертації застосовано такі **методи**:

- *Теоретичні*: аналіз, узагальнення та систематизація наукових даних, що пояснюють динаміку кар'єрних процесів.

- *Емпіричні*: а) *організаційні*: констатувальне дослідження у вибірці 128 осіб з широким спектром кар'єрних траєкторій (включаючи досвід професійної мобільності і переривання кар'єри); порівняльне дослідження в групах з різним рівнем професійної мобільності (18 схильних до змін, 18 схильних до стабільності осіб та 30 осіб проміжної групи); формувальний експеримент тривалістю 8 тижнів для апробації програми подолання проблем професійного розвитку (10 добровольців та 10 представників контрольної групи).

б) методи збору даних. Для дослідження кар'єрних процесів використані метод автобіографічного інтерв'ю, Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна, Опитувальник професійного вигорання К. Маслач (адаптація Н. Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової), авторська анкета для визначення критеріїв задоволеності умовами праці. Для характеристики батьківського впливу застосовано методу ADOR «Поведінка батьків і ставлення підлітків до них» (Л. І. Вассерман та співавт.). Основою оцінки кар'єрного потенціалу особистості виступили опитувальники: «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна (адаптація А. О. Жданович); Шкала загальної самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т. Д. Шевеленкової, П. П. Фесенко); Тест життєстійкості С. Мадді (версія для використання в організаційному контексті Є. М. Осіна, О. І. Рассказової); «Способи копінг-поведінки» Р. Лазаруса, С. Фолкман (Т. Л. Крюкова і співавт.); Метод діагностики міжособистісних відносин Л. М. Собчик.

в) методи інтерпретації та математично-статистичної обробки даних: феноменологічний аналіз переривання кар'єри, контент-аналіз причин звільнення з роботи (в даних інтерв'ю); частотний аналіз для узагальнення якісних даних, факторний аналіз для структурування критеріїв задоволеності кар'єрою, кореляційний аналіз для з'ясування взаємозв'язків між параметрами кар'єрного розвитку і батьківським вихованням; порівняльний аналіз в групах з різним рівнем професійної мобільності (U-критерій Манна-Уїтні); визначення достовірності зсуву даних в контрольній та експериментальній групах (T-критерій Вілкоксона). Кількісні розрахунки здійснювали за допомогою програмного забезпечення Microsoft Office Excel та SPSS 16.0.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що *вперше*:

- теоретично та емпірично аргументований ранній батьківський вплив (психологічне прийняття, ступінь контролю, послідовність та узгодженість виховної поведінки батька й матері) на професійне становлення людини;
- описані поведінкові патерни, що визначають динаміку кар'єрних переміщень – патерн переривання та патерн прив'язаності (стабільності)

робочого місця; кожен супроводжується як позитивними, так і негативними ефектами в професійному самоздійсненні;

- виявлені характерні відмінності професійно-стабільних та професійно-мобільних осіб: особливості самосприйняття, мотивація, стратегії адаптації, компонентна структура життестійкості та психологічного благополуччя.

Уточнено і розширено уявлення про фактори, що визначають задоволеність кар'єрою: чіткість організації робочих процесів, соціально-підтримувальне середовище, особистісно-професійний прогрес, корисність і престиж праці, баланс роботи й інших сфер життя; про механізми розвитку професійного вигорання (залученість як джерело емоційного виснаження мобільних осіб); про роль кар'єри у психологічному благополуччі людини.

Отримали подальший розвиток психологічні уявлення про професійну мобільність: внутрішні причини переривання кар'єри і чинники, що змушують людину залишатися на місці при незадоволеності роботою. Продемонстровано нелінійні U-подібні зв'язки між складовими кар'єрного потенціалу, які важливо враховувати при поясненні динаміки професійного становлення.

Практичне значення отриманих результатів. Розроблена та повністю готова до використання програма психологічного супроводу в ситуації криз професійного розвитку, спрямована на формування кар'єрної компетентності. Запропоновано спосіб ретроспекції батьківського виховання в кар'єрному консультуванні за допомогою опитувальника ADOR. З'ясовані діагностичні маркери осіб із схильністю до зміни робочих місць. Потребує подальшої психометричної розробки авторська анкета «Задоволеність кар'єрою», що структурує складові професійного життя, які впливають на кар'єрні рішення. Теоретичні і прикладні матеріали дослідження корисні у підготовці організаційних та практичних психологів, менеджерів, соціологів. Результати роботи впроваджено в управлінському процесі Добропільської міськрайонної філії ДУ «Донецький обласний лабораторний центр МОЗ України» (довідка № 564/11 від 09.07.2019), в систему роботи з кадрами відділу освіти Добропільської міської ради (довідка №1064 від 10.07.2019); в освітній процес Університету економіки та права «КРОК» (акт № 299/13 від 06.09.2019).

Апробація матеріалів дисертації. Результати дисертації обговорювались на засіданнях кафедри психології Університету «КРОК» (2016–2019 рр.); доповідались на XIX Міжнародному конгресі ЕАWOP «Working for the greater good» (Італія, м. Турин, 29 травня – 1 червня 2019 р.); VI Міжнародній конференції із стратегічного та оперативного управління ANTiM 2018 (Сербія, м. Белград, 19-21 квітня 2018 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (м. Київ, 12-13 квітня 2018 р.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (м. Запоріжжя, 18-19 жовтня 2018 р.); X та XI Республіканських студентських науково-практичних конференціях «Соціальні джерела формування класу підприємців» (Білорусь, м. Мінськ, 22 лютого 2019 р., 23 лютого 2018 р.); науково-практичних конференціях молодих учених: «Актуальні питання сучасної науки та практики» (м. Київ, 15 листопада 2018 р.); «Наукові тренди сучасності» (м. Київ, 26 жовтня 2017 р.); «Українські перспективи у світовому розвитку» (м. Київ, 4 листопада 2016 р.).

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 12 публікаціях, серед них 5 статей у наукових фахових виданнях, включених до переліку МОН України.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є одноосібно виконаною науковою працею. Результати та висновки, що складають наукову новизну, отримані автором самостійно. В публікаціях «Представлення о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества» та «The influence of parental factors on manufacturing organization personnel's career development», написаних у співавторстві з І. В. Сингаївською, автору належить аналіз літератури за темою, збір та інтерпретація емпіричних даних (50 % тексту).

Структура та обсяг. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (283 найменувань), додатків. Основний обсяг викладено на 195 сторінках друкованого тексту. Робота містить 50 таблиць і 21 рисунок, 11 додатків загальним об'ємом 100 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КАР'ЄРИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ

1.1. Концепція кар'єри в постіндустріальному суспільстві

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

Більшість авторів дотримуються класичного погляду на кар'єру як на послідовність атитюдів і поведінки стосовно роботи, котрих дотримується людина (D. Hall, 1976) [246]. У сучасній інтерпретації кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція і поведінка індивіда, пов'язані з трудовим досвідом і розвитком професійної діяльності протягом життя [12; 145; 147; 211; 217; 218]. Я. А. Чернишев (2007) дає інтегроване визначення «процесу особистісного, професійного, посадового розвитку суб'єкта праці, що має об'єктивні показники росту і суб'єктивну оцінку успішності, характеризується параметрами цільової спрямованості, динамічності, безперервності, інтенсивності» [227]. В. О. Толочек (2017) відзначає: «Кар'єра – це питання реалізації людини в житті за відведений їй час» [212].

Динаміка активності людини в трудовій сфері традиційно визначається за послідовністю переміщення у межах деякої соціальної ієрархії, поділ якої ґрунтується на конкретних критеріях: зайняття посад, досягнення статусу відповідно стандартам професійної галузі, матеріальні винагороди тощо. При цьому передбачається збільшення кваліфікаційних можливостей фахівця, отримання більших повноважень, популярності і престижу, розширення ділових контактів [180]. Важливими критеріями кар'єрних процесів є часові параметри (стрімка або повільна кар'єра) і певні межі (кар'єрна стеля) [92].

Оскільки за радянських часів кар'єризм вважався негативним явищем, вітчизняні психологи довгий час уникали використання терміну «кар'єра». Натомість вводилися поняття-замінники для позначення поетапного розвитку суб'єкта професійного шляху: професійне становлення, професіогенез, етапи досягнення професіоналізму, рівні професіоналізації тощо (О. О. Бодальов [22], С. О. Дружилов [67], Е. Ф. Зеєр [80], Є. О. Клімов [94; 95], А. К. Маркова [133], Ю. П. Поваренков [166], М. С. Пряжников [172] та інш.). Професійний розвиток розглядався передусім як «формування суб'єкта, що повинен самостійно і якісно виконувати професійні функції з оптимальними психологічними затратами» [214]. Серед переваг цього підходу – акцент на взаємній обумовленості особистісного і професійного розвитку, осмисленні власного місця у професії. Наприклад, А. К. Маркова (1996) описує освоєння діяльності як самопроекування і актуалізацію власного потенціалу, що наповнює життя особливим смислом. Серед критеріїв професіоналізму підкреслені не тільки високі результати, а й психологічний компонент: «що рухає людиною в професії, з яких ціннісних орієнтацій вона виходить, заради чого займається справою, які внутрішні ресурси вкладає у працю» [133].

Зміна особистості в процесі освоєння професії відображається в понятті «*професійне становлення*», що характеризує індивідуально своєрідний шлях розвитку та охоплює період з початку формування фахових уявлень і намірів до завершення професійної біографії. Упродовж цього часу розгортаються життєві і професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, перебудова структури особистості. Саме з впливом професійного шляху пов'язують становлення психічних функцій дорослої людини, адже професіоналізація неможлива без відповідних особистісних змін [67; 115; 155; 166; 208]. Зв'язок професійного та особистісного розвитку двосторонній: праця як провідна діяльність обумовлює психічні новоутворення періоду дорослості, а розвиток особистісних якостей (цінності, саморегуляція, відповідальність, самооцінка і т. ін.) «підтягує за собою» як професійні цілі, так і готовність до виконання нових професійних та соціальних ролей, що складає сутність кар'єри [80; 95; 160].

В процесі набуття фахової майстерності людину відрізняють не тільки багаж знань й умінь, але якісні особливості психічних процесів: самоконтроль, саморегуляція, особливості сприйняття, розуміння предметного і соціального світу; орієнтування в можливостях і обмеженнях діяльності; смислові структури, система спонукань [95]. А. О. Деркач [62], О. О. Бодальов [22; 23] відмічають зміни мотивації (в бік відображення загальнолюдських цінностей), здатність мобілізуватись на подолання труднощів, готовність до складних діянь і відповідальних вчинків. О. Г. Молл відзначає напрямки реалізації фундаментальних потреб в ході кар'єрного росту: від пасивності до активності; від залежності до відносної незалежності; від близьких до довготривалих перспектив; від невпевненості до впевненості в собі [139]. За кожною зміною стоять перебудови в психічних процесах і їх взаємозв'язках.

Отже, розуміння механізмів професійного становлення неможливе без включення в широкий контекст розвитку особистості. Поняття «розвиток» охоплює послідовні кількісні і якісні зміни психіки, що обумовлюють перехід до більш складних форм взаємодії з навколишнім середовищем (але можуть включати в себе моменти регресу). Це внутрішньо необхідний саморух до вищих рівнів життєдіяльності, в якому зовнішні обставини завжди діють через внутрішні умови. З віком зростає роль власної активності: людина виступає як суб'єкт розвитку [26]. *Культурно-історичний підхід* пояснює розвиток засвоєнням суспільних знань і норм, які зберігаються в культурі і, переходячи у внутрішній план, формують індивідуальну психіку. Це відкриває перспективи дослідження кар'єри як форми соціалізації: присвоєння образів професій і соціальних установок щодо них.

Соціальна регуляція професійного становлення відбувається через прийняття і рішення суспільної задачі, в рамках якої формулюються і конкретизуються вимоги до фахівця (нормативно схвалені способи діяльності, рівень продуктивності тощо) [121; 197]. О. П. Єрмолаєва аналізує систему ідентифікаційних відносин «людина» - «професія» - «суспільство»: розвиток професіонала розглядається не як *самореалізація*, що відбувається всередині і в інтересах суб'єкта, відповідно до внутрішніх оцінок, а як *реалізація*, звернена

зовні, здійснена у формі професійних вчинків, через які саме соціум оцінює, наскільки цей професіонал відповідає його інтересам і запитам [69]. Ю. П. Поваренков конкретизує теорію Л. С. Виготського стосовно завдань професіоналізації та пропонує поняття «*соціальна ситуація професійного становлення*» [166]. Ситуацію професійного становлення суб'єкт може усвідомлювати повністю або частково, приймати чи відхиляти.

В сучасних умовах кар'єра виступає провідною сферою *соціальної реалізації особистості* (О. О. Богатирьова [19], О. П. Єрмолаєва [69], О. М. Кокун [100], Л. М. Мітіна [118] та ін.). Аналіз динамічної взаємодії особистісної та професійної реалізації ґрунтується на базовому положенні гуманістичної психології про природне внутрішнє стремління до самовдосконалення (А. Маслоу, Г. Оллпорт, К. Роджерс, В. Франкл) [222]. Потреба у самовизначенні актуалізує питання «Заради чого я живу?», «На що я здатен і чого від мене очікують?» «Яке моє місце серед людей?» і т.п. При цьому людина порівнює себе з іншими і приймає певні зразки, міри для самооцінки. Відповідно вона будує перспективи власного життя і діяльності.

Найбільш концентровано цей напрямок представлений в *акмеологічному підході*, де кар'єра постає як життєвий проект людини з досягнення вершин самореалізації. Акме – пік життєвого шляху, момент найвищої продуктивної творчості і значущості створених цінностей. Ця кульмінація характеризує, наскільки людина відбулася як особистість та суб'єкт власного життя [3; 22; 62]. Оскільки реалізація здібностей найактивніше відбувається у праці, у фокусі акмеології – становлення професіоналізму в різних сферах. Кар'єра постає як усвідомлений постійний рух до здійснення нових, більш складних задумів, результати яких потрібні не тільки людині, але і суспільству.

Акмеологія та гуманістична психологія вбачають джерело досягнень в зазорі між побутовим «Я» людини та її вищим «Я», в якому концентрується громадський, професійний, творчий потенціал. Людина постає в трьох взаємопов'язаних аспектах – як індивід (природна істота), особистість (ансамбль відносин із суспільством) та суб'єкт діяльності (активний діяч). Оптимальне співвідношення темпів індивідного, особистісного і суб'єктно-

діяльнісного розвитку обумовлює «виконання себе» (О. О. Бодальов, Л. А. Рудкевич, 2003). Тривалість та змістовний діапазон вершинного періоду є наслідком попередньої соціальної ситуації розвитку: «від прожитого життя залежить, з яким запасом фізичної міцності підійде людина до ступеню зрілості, які ціннісні орієнтації і відносини складуть ядро її особистості і який запас знань, вмінь і навичок буде характеризувати її як суб'єкт діяльності» [23]. Сформованість одного блоку каталізує становлення інших якостей.

Людина стає «більшою за себе» у професійній праці. Таке пояснення містить елемент внутрішнього конфлікту, тому можливий зворотній рух – від вищого до повсякденного Я, під впливом обставин (фізичної та моральної слабкості, перевантажень, страхів і т.п.) [22; 23].

Найвищим рівнем ієрархічної організації психологічних властивостей особи вважається *індивідуальність* (Б. Г. Анан'єв [6], О. М. Леонтьєв [115], С. Д. Максименко [127]), якій притаманні автономність і неповторність «Я». Індивідуальність у професійній соціалізації формується поступово, проходячи етапи адаптації, ідентифікації та самореалізації [69]. Становлення професіоналізму передбачає інтеріоризацію нормативної моделі професії і формування індивідуальної концептуальної моделі професійної діяльності – *професійної ідентичності* (С. О. Дружилов, 2012) [67].

Розглядаючи професійний розвиток як безперервне самопроекування, Л. М. Мітіна (2005) виділяє три стадії, що відрізняються особливостями самосвідомості [118]. На стадії *самовизначення* (зіставлення «Я» та «Іншого») відбувається свідомий акт вибору, затвердження необхідності власних змін. На стадії *самовираження* суб'єкт співвідносить свою поведінку з мотивацією, яку реалізує. На стадії *самореалізації* актуалізується творче «Я», формується життєва філософія, усвідомлюється сенс життя і суспільна цінність людини.

А. М. Занковський (2008) описує самореалізацію в діловій сфері як здійснення можливостей «Я» через власні зусилля та спільну діяльність. Вона активізується стосовно властивостей, які підтримуються суспільством. Разом з тим людина «робить себе сама», оскільки здатна усвідомлювати і реалізувати свою цінність, підніматися над обставинами. Критерій самореалізації,

включений до оцінної функції психіки, відображає задоволеність суспільства особистістю і задоволення людини соціальними умовами [78].

Поняття самореалізації зв'язує прагнення людини до кар'єрного росту, вкоріненості в певній соціальній групі та, водночас, збереження власного стилю діяльності і спілкування. Вхідження індивіда в соціум розглядається як усвідомлення свого «Я» і пошук найбільш адекватних груп професійної ідентичності. Якщо соціальні та професійні рамки самореалізації звужуються (реально або в уявленні людини), відповідно обмежується простір особистісного росту. О. О. Богатирьова, Т. Д. Марцинковська (2009) пишуть про постійну динамічну взаємодію процесів особистісної та професійної самореалізації, що варіює від гармонії до конфлікту. Критерієм успіху самореалізації є кар'єрний ріст, що дозволяє стверджувати як компетентність людини, так і її задоволеність результатом професійної діяльності [20].

Кар'єра займає важливе місце в структурі потреб особистості, визначаючи її задоволеність життям. Успішна кар'єра забезпечує матеріальне благополуччя і психологічну безпеку, а також задоволення вищих мотивів: в самореалізації, повазі і самоповазі, в досягненнях [163]. А. Я. Кібанов (2005) пише, що метою кар'єри не можна назвати певну посаду або область діяльності. Вона має глибший зміст – причину, по якій людина хоче займати певну сходинку на професійній драбині. Цілі кар'єри змінюються з віком, відповідно змінам особистості, а також із зростанням кваліфікації [217].

В наукових концепціях та повсякденному розумінні кар'єра нерозривно пов'язана з *поняттям успіху*. Орієнтація на успіх має різноманітні форми: успіх як подолання і самовизначення; як популярність, що фокусується на суспільному визнанні здібностей; як визнання значущих інших; як реалізація покликання (задоволення від діяльності, що сама по собі має сенс) [215].

Розрізняють об'єктивні і суб'єктивні критерії успіху (Є. Д. Малінін [130], І. В. Сингаївська [190-194], О. А. Тихомандрицька і О. М. Рикель [181, 205], Я. С. Хаммер [224]). Об'єктивні критерії відображені у зовнішніх показниках: кваліфікаційні рівні, посадові позиції, розмір доходів. Суб'єктивно динаміка кар'єри оцінюється через внутрішні стандарти і відчуття задоволеності.

Внутрішня винагорода полягає в задоволенні широкого спектру потреб: пізнавальних, естетичних, у самовдосконаленні, бажанні приносити користь тощо. Людину можуть не хвилювати питання зовнішньої винагороди, якщо вона підбирає кар'єру на основі внутрішньої мотивації (М. Kuijpers, J. Scheerens, 2006) [253]. Кар'єрне консультування має фокусуватись саме на суб'єктивних аспектах, враховуючи динамічну зміну потреб людини [264].

Суб'єктивні та об'єктивні аспекти успіху не слід протиставляти. Реальні досягнення розглядаються тільки в контексті їх сприйняття суб'єктом. З іншого боку, на ставлення до кар'єри впливають особливості соціальної ситуації в рамках історичного періоду і оточення, в якому розвивається суб'єкт [181]. Образ успішної особистості як суспільний зразок і складова індивідуальної Я-концепції – це динамічна змінна. Її суб'єктивна складова модифікується відповідно до змін світогляду людини та від конкретної ситуації (життєві проблеми, сімейний стан, матеріальний статус тощо) [180].

Л. Г. Почебут, В. А. Чикер (2002) підкреслюють значущість референтної групи, до якої людина себе відносить (вона служить критерієм успіху) [169]. О. О. Бодальов (2003) описує феномен кар'єри через об'єктивацію у суспільній думці: співставлення досягнутого результату з зовнішніми еталонами, символами успішності. Водночас, його суб'єктивний зміст визначає постановку цілей при включенні в діяльність [23]. П. Г. Перерва (2009) додає, що про свою кар'єру може судити тільки індивід: вона може бути для нього успішною, навіть якщо з боку виглядає як ланцюг невдач [163].

Є. О. Клімов (2003) вважає, що і зовнішні, і внутрішні оцінки формують самі суб'єкти, а загальновизнаних уявлень немає – мова йде про настанови людей, яких суб'єкт уявляє найкращою частиною спільноти. Існують інтегральні складові успішності: результативність роботи (кількість і якість); ефективність міжособистісної взаємодії та ініціативність в діяльності [94; 95].

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

Стабільність такої системи на індивідуальному рівні виявляється в передбачуваності життєвого шляху і визначеності вершин (Т. Парсонс) [156].

Отже, у будь-якій ієрархії (виробничій, соціальній) присутня кар'єра як вертикальна соціальна мобільність [18; 125; 151; 170]. Тому в *індустріальному суспільстві* побудова кар'єри була обов'язковою (вона забезпечувала можливість вибору занять та соціальних ролей). Успіх розглядався як досягнення колективних цілей легалізованими засобами відповідно до панівних норм. Життєвий шлях формувався навколо одної діяльності, що забезпечувала гідний соціальний статус і добробут. Людина намагалася знайти організацію, у якій її праця була б затребувана і належно оцінена; організація, зі свого боку підтримувала можливість розвитку. Таким чином «обравши» один одного, організація і фахівець укладали психологічний контракт¹, що передбачав гарантію зайнятості і можливість професійного росту з боку організації, відданість з боку співробітника [10; 65; 88]. Кар'єра розумілась як організаційний проект: планування професійного просування своїх співробітників з раціональним використанням наявних ресурсів.

Постіндустріальне суспільство підкреслює свободу самореалізації, активну роль особистості в організації власного життя. Але глобальна невизначеність ускладнює процес соціалізації і вимагає самоорганізації. Кар'єра стає індивідуальним біографічним проектом з реалізації людиною її особистісно-професійного потенціалу, елементом усвідомленої життєвої стратегії. Акцент у визначенні успіху зміщується із зовнішніх соціально-економічних критеріїв на внутрішні, психологічні [4; 120]. Відповідно, змінився психологічний контракт роботодавців з працівниками. Фахівці бачать роботу в конкретній організації лише як етап в кар'єрі (можливості кваліфікаційного росту, навчання, отримання досвіду, розширення ділових зв'язків і т. ін.) [63]. Нескінчений процес «перманентної професіоналізації» передбачає постійне підвищення та зміну кваліфікацій протягом життя [76]. З

¹ Психологічний контракт – це взаємні очікування працівника і роботодавця один від одного, що часто носять імпліцитний характер. Можна виділити два традиційних різновиди психологічного контракту на кар'єру. Перший заснований на довгостроковому взаємному внеску обох сторін (працівника і роботодавця) і характерний для систем позитивного найму. Другий спирається на короткостроковий взаємовигідний і в рівній мірі корисний обмін послугами (характерний для суспільств з високою професійною мобільністю).

іншого боку, відбувається поступова заміна чітких організаційних ієрархій на «піраміди з нечітко виразними шарами» [165]. Кар'єрне просування може відбуватися за умовними фаховими щаблями, що не відповідають формальним посадам і не можуть бути однозначно виміряні.

Отже, сучасна кар'єра не орієнтується на просування в межах однієї організації або сфери діяльності. Відповідно трансформується поведінка фахівців в соціально-професійному просторі та психологія професіоналізму.

Суспільство сприяє індивідуалізації кар'єри, презентуючи альтернативні моделі професійної соціалізації. Сьогодні багато людей відмовляються від членства в традиційних спільнотах: самозайнятість, фріланс, дауншифтинг (усвідомлений перехід на нижчу соціальну сходинку, скромний достаток та відсутність кар'єрних перспектив заради свободи).

Несподіваність і розмаїття соціально-професійної динаміки актуалізує увагу до феномену **мобільності**. Соціальна і професійна мобільність розглядається з двох позицій: як *вимушена* (адаптація до життєвих труднощів, здатність до їх ініціативного подолання) та як *добровільне* самовдосконалення на підставі набутої освіти, компетентності, задля підвищення продуктивності людини та її задоволеності життєдіяльністю [170; 189]. Кар'єра завжди була пов'язана із здатністю людини до адаптивної зміни ролей [255]. Але саме в сучасному суспільстві мобільність є не бажаною, а необхідною якістю, новим виміром конкурентоспроможності.

Якщо раніше важливою умовою кар'єрного росту виступала лояльність фахівця до організації, то сьогодні цінується досвід роботи в різних умовах. Щоб бути успішною, людина змушена міняти місце роботи 3-5 разів [151]. Основні кар'єрні зміни відбуваються, коли фахівці набирають достатньо досвіду і знань, але чим більше стаж роботи на посаді, тим менш вірогідні пересування (наймобільніші працівники зі стажем до 3 років) [139]. Н. Сургунд (2016) описує вимоги до фахівців в умовах ринкових змін: здатність легко міняти види праці, швидко освоювати нові знання і технології, конструктивно реагувати на переміщення, зумовлені організаційними факторами [199]. Мобільні фахівці ефективно адаптуються до змін і долають

соціально-економічні кризи. Отже професійна мобільність є стабілізуючим фактором у глобальному кризовому соціумі.

Таким чином, кар'єра в постіндустріальному суспільстві розглядається як самокерований біографічний проект, що з одного боку, відображає модель соціального просування людини, а з іншого боку, сприяє реалізації власних цінностей та особистісного потенціалу в професійній діяльності.

Українські вчені Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов, Л. С. Злочевська [160; 221], В. Т. Лозовецька [120] описують кар'єру як процес, що охоплює життєву перспективу і регулюється чітко поставленою метою формування професійної траєкторії. Вона виражається в сукупності видів продуктивної діяльності, якими людина займається з урахуванням суспільних й особистісних цінностей. О. М. Кокун (2013) розглядає кар'єру як в абсолютному плані (за загальними критеріями), так і у відносному, що відображає ступінь реалізації потенціалу фахівця стосовно індивідуальних можливостей [100; 102].

В. С. Біскуп (2012) звертає увагу на узгодження потреб індивіда в самовираженні з інтересами суспільства в максимальному використанні трудового потенціалу: індивідуальне розуміння свого місця в соціальному просторі на тлі об'єктивно заданих критеріїв, які визначають напрямок життєвої активності людини. Оскільки у кар'єрі перетинаються особисті і суспільні інтереси, критеріями її вдалості є задоволеність життєвою ситуацією (як особистість сприймає образ професійного життя і власну роль в ньому) та соціальний успіх [17; 18]. Подібну позицію висловлює В. К. Шаповалов (2011), зазначаючи, що кар'єра – це рух і позиція людини у системі соціальних, економічних, ділових, майнових відносин, які зумовлені співвідношенням між її особистісними позиціями, ресурсами та соціально-економічною ситуацією (зовнішніми умовами в конкретний період життєвого шляху) [231]. С. О. Даньшева, Ю. В. Журавльов та Д. Л. Череднік (2015) розглядають кар'єру як процес усунення дисбалансу між об'єктивними вимогами виробництва і суб'єктивною позицією особистості в ньому [151].

Практичну реалізацію кар'єрних ресурсів можна представити в образі рівнобічного трикутника, сторони якого відображають поняття «я хочу», «я

можу» і «треба». «Хочу» – це інтереси і схильності особи. «Можу» – це здібності до якісного виконання діяльності. «Треба» – це соціальне замовлення, потреба в працівниках певних кваліфікацій [163].

Отже, прогресивна зміна професійних ролей в кар'єрних процесах представляє збалансоване співвідношення процесів внутрішнього розвитку людини та зовнішнього руху в освоєнні соціального простору.

При широкому висвітленні в науковій літературі, відзначимо неоднозначність розуміння кар'єри – її тлумачення одночасно як особистого та організаційного проекту виявляється аморфним, позбавленим чіткого змісту і понятійних меж [18; 227]. Розмите бачення предмету перешкоджає операціоналізації в емпіричних дослідженнях. На основі здійсненого теоретичного аналізу можемо дати **робоче визначення** професійної кар'єри як процесу і результату прогресивного просування особистості, що передбачає мотивовану цілеспрямовану активність стосовно зміни професійних ролей, підвищення власної компетентності та досягнення значущих результатів діяльності. Успішна кар'єра дозволяє реалізувати особистісно-професійний потенціал, досягти визнання власної самоцінності та значущості для інших.

Таким чином, кар'єра постає як єдність суб'єктивно-значущої мети та суспільно-визнаного результату розвитку особистості. В основі кар'єрного розвитку лежить комплекс базових протиріч, які задаються системою зовнішніх (професійні вимоги і організаційні умови) та внутрішніх чинників (домагання і можливості індивіда). Професійний розвиток відображає загальні механізми еволюції психічних функцій в контексті взаємодії людини й професії. Праця постає як особлива форма активності і система відносин зі світом, що забезпечує появу і становлення психічних новоутворень. Тлумачення кар'єри як форми розвитку дозволяє говорити про її періодизацію, критерії сформованості; суб'єктивні і об'єктивні чинники, соціальну ситуацію професійного розвитку та провідні форми діяльності.

1.2. Процесуальні характеристики кар'єри

Кар'єра передбачає процесуальність – тривалий відрізок часу, протягом якого особистість проходить певні стадії вікового, професійного і соціального розвитку. Д. Сьюпер (1957, 1990) розумів її максимально широко: як загальну схему життя, послідовність етапів розвитку людини в основних сферах діяльності (сімейній, соціальній, навчальній, трудовій, майновій), комбінацію зміни соціальних ролей. Повнота самоздійснення визначається рівнем самовизначення людини, здатністю ставити мету, адекватну її внутрішній сутності [278; 279]. Етапи кар'єри пояснюють закономірність пред'явлення та вирішення завдань професійного розвитку:

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

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

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

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

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

Індивід може пробувати себе в різних сферах і остаточно стверджує професійний вибір в зрілому віці. Зміна роботи розуміється як природна подія, оскільки уявлення про себе і професійні ролі з часом і досвідом змінюються. Відповідно, Д. Сьюпер описує типи кар'єр: стандартний, що передбачає проходження всіх описаних стадій, стабільний та нестабільний, а також тип множинних проб (коли людина не може «знайти себе») [176; 278; 279].

В 70-90-ті роки виділені три стадії продуктивної кар'єри, що враховують внесок суб'єкта в роботу організації та проблеми реалізації кар'єрних планів. *Стадія випробувань* (до 30 років), головними завданнями якої є адаптація до діяльності, демонстрація ефективності і включення в організаційну культуру. На цьому етапі ще складно визначитись з цілями кар'єри, проявити себе. Можливе розчарування, часто людина вирішує змінити організацію або рід діяльності. На *етапі стабілізації* (31-45) працівник активно включається в цілепокладання і реалізацію кар'єрних планів, з готовністю бере додаткові обов'язки і повноваження. Врешті сягає вершини професійних можливостей та усвідомлює, що працювати краще вже не зможе. Можливо, кар'єрні плани залишаються нереалізованими, а знання та досвід – незатребуваними (це знаменує кризу середини життя). Після 45 років настає *етап підтримки і збереження*. Частина фахівців просувається на рівень вищого керівництва, але для більшості головна задача – підготовка до пенсії [10; 82; 109; 145; 230; 275].

С. Н. Паркінсон описує розвиток кар'єри за сприятливим і несприятливим сценарієм, що визначається кадровою політикою організації. Сприятливий сценарій допомагає максимальному росту: пора готовності (Г) = вік початку професійного шляху; розсудливості (Р) = Г+3 роки; висунення (В) = Р+7; відповідальності (О) = В+5; авторитету (А) = О+3; досягнень (Д) = А+7; нагород (Н) = Д+9; важливості (ВВ) = Н+6; мудрості (М) = ВВ+3; тупика (Т) = М+7. Якщо сприятливих умов не створено, кар'єрні домагання не реалізуються, то розгортається сценарій з наявністю плато. Працівник замість етапу досягнень проходить інші: фазу краху; заздрості та смиренності. Організаційне плато переходить в особистісне [цит. за 92].

Для сучасного ринку праці характерна вікова дискримінація (працівник не вважається перспективним після 35, що наочно показано в оголошеннях найму). Успішна кар'єра передбачає досягнення результатів до певного віку, приблизно 40 років [147]. Але за концепцією С. Н. Паркінсона, якщо людина вступила в професію в 22, вищої продуктивності вона досягає у 47, залишаючись цінним робітником до 65 років. Це підтверджує можливість «кар'єри третього віку»: на порозі пенсії можна переорієнтуватись на нові

сфери самореалізації і досягти успіху. Ейджизм позбавляє організації кваліфікованих кадрів і є наслідком некомпетентності кадрових служб [92].

А. Я. Кібанов демонструє зв'язок між етапами кар'єри та задоволенням основних потреб; ця періодизація зачіпає закономірні зміни особистості [217].

Таблиця 1.1

Етапи ділової кар'єри та потреби людини (А. Я. Кібанов, 1997)

Етап	Професійні зміни	Розвиток особистості	Базові потреби
Попередній (до 25 років)	освіта, пошук виду діяльності, що відповідає потребам і можливостям	починається процес самоствердження особистості	безпека існування
Становлення (25-30 років)	освоєння фаху, розвиток трудових навичок, формування кваліфікації	триває самоствердження, з'являється потреба встановлення незалежності	створення своєї родини, актуалізує потребу достойного заробітку
Просування (30-45 років)	ріст кваліфікації, накопичення досвіду, просування по службових сходах	росте потреба в самоствердженні, статусі, незалежності, починається самовираження	турбота про здоров'я, збільшенні оплати праці, задоволенні потреби в безпеці
Збереження (45-60 років)	вдосконалення кваліфікації; професійна творчість; передача знань молоді	вершина (стабілізація) незалежності і самовираження, заслужена повага до себе і оточуючих	більшість потреб задоволені, з'являється інтерес до інших джерел прибутку
Завершення (60-65 років)	підготовка гідної заміни фахівця на своє місце, пошук власної діяльності на пенсії	зменшення задоволення від роботи, психофізіологічний дискомфорт, найвища повага до себе й інших	збереження рівня оплати, пошук джерел матеріал. забезпечення після виходу на пенсію

Концепція кар'єри М. Вудкока та Д. Френсіса (рис. 1.1) відображає природні зміни спрямованості, наявність кризових етапів, коли можлива різка зміна діяльності (у вітчизняній психології ця теза розвинута Е. Ф. Зеєром) [39].

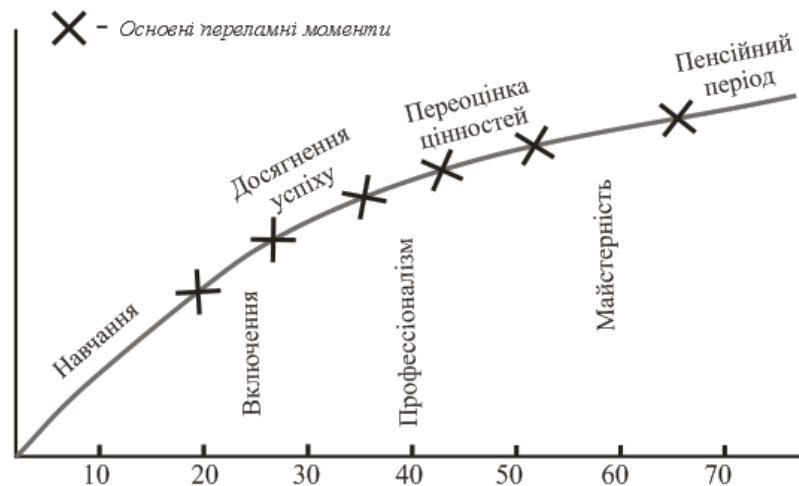


Рис. 1.1. Стадії ділового життя (М. Вудкок, Д. Френсіс)

Описані періодизації демонструють традиційну логіку кар'єрного процесу, що передбачає усталеність життєвого шляху людини і відносну стабільність організаційного середовища. Сьогодні такий підхід є занадто формальним і негнучким, адже середовище стає непередбачуваним: реформи загальної та професійної освіти, зміна пенсійного віку, зростання динаміки і поширення альтернативних шляхів професійної самореалізації, в тому числі поза організаційними структурами (підприємництво, самозайнятість).

Традиція прив'язки стадій кар'єри до віку також втрачає актуальність. А. Н. Толстая (1991) розглядає нелінійний розвиток кар'єри, для якого характерні кризи і повтори ланцюжка етапів. Більшість людей проходять через періоди переоцінки себе, навіть якщо кар'єра складається добре: виникають питання правильності початкового вибору, оцінюється масштаб досягнутого, ступінь витрачених зусиль, перспективи продовження або зміни діяльності. Ця переоцінка створює базу для рішення про стратегію дій на період, що залишився у професійному житті. Тривалість етапів різна і не пов'язана з віком. Багатьом людям доводиться не раз починати спочатку: вони змінюють роботу в 30, 40 і 50 років, починають нову справу навіть на пенсії [213].

Концепція О. В. Симончук (2000) описує механізм переходу найманих фахівців до підприємницької діяльності: виникнення проблеми професійної ідентичності → формування мотивації і прийняття рішення про зміни → дії для досягнення поставленої мети → адаптація і конструювання нової ідентичності [189]. Є. О. Могильовкін (2007) розглядає кар'єру як динамічне проходження не єдиного, а сукупності багатьох кар'єрних циклів, кожен з яких складається з «міні-стадій» (входження в організацію → освоєння діяльності → досягнення майстерності → вихід з організації) та чергується з періодами перенавчання. Межі стадій визначає *кар'єрний вік*. В деяких професіях п'яти років роботи достатньо, щоб опинитися в середині кар'єрного шляху; в іншій сфері тих самих п'яти років не вистачає для досягнення зрілості [136].

Концепція поліваріативної кар'єри (D. Hall, P. Mirvis, 1995) проголошує, що кар'єра кожної людини унікальна, як відбитки пальців. На противагу

традиційній моделі просування в організаційній ієрархії, що містить прогнозовану серію фіксованих стадій, поліваріативна кар'єра – це процес, яким керує сама особистість і напрямок якого може змінюватися відповідно до динаміки її мотивації [247]. Це потребує від працівників володіння мета-уміннями замість конкретного набору спеціальних навичок. Найважливіші з них – уміння швидко адаптуватися і ефективно перенавчання.

При характеристиці **типу кар'єрної траєкторії** береться до уваги як послідовність, частота і тривалість професійної діяльності, так і досягнутий рівень майстерності, а також рушійні сили кар'єрного розвитку. Найчастіше в літературі описуються два шляхи, котрі можуть комбінуватися між собою:

Вертикальна кар'єра пов'язана з класичним уявленням про кар'єрну драбину – просування ступенями організаційної ієрархії (підвищення в посаді з відповідним зростанням соціального статусу та матеріальної забезпеченості).

Горизонтальна кар'єра об'єднує широкий спектр шляхів, які не передбачають постійний рух вгору у формальній структурі організації: розвиток професійної та особистої компетентності, ускладнення і розширення повноважень, оволодіння суміжними спеціальностями або переміщення в іншу функціональну область, виконання тимчасових цільових завдань (керівник проекту), збільшення доходів шляхом зміни роботодавця, тощо. Щоб людина сприймала горизонтальну кар'єру як реальне просування, має виконуватись ряд умов: визнання відповідної престижності професійною спільнотою, ріст матеріального благополуччя та можливість подальшого просування [146; 195].

Із сполучення двох векторів вимальовуються різні траєкторії (рис. 1.2).

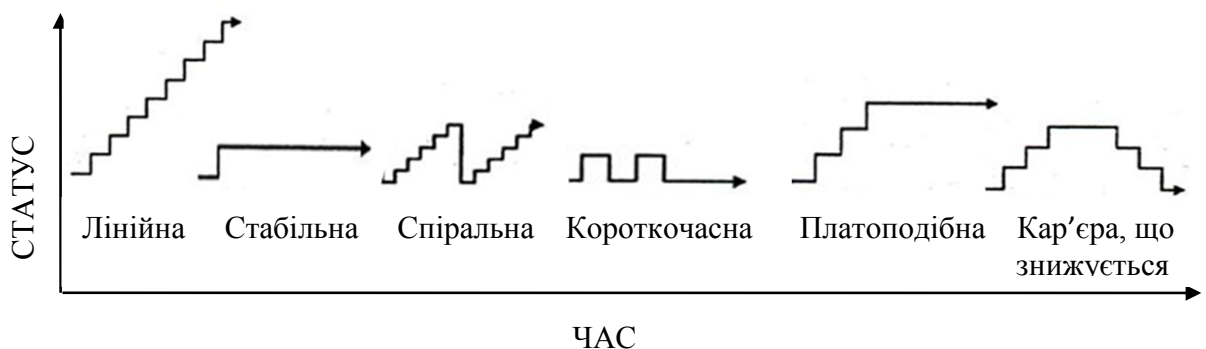


Рис. 1.2. Наочне зображення траєкторій кар'єри (Д. Дравер)

М. О. Бажова [11], Є. І. Комаров [103], Ю. В. Ярових [237] аналізують переваги та недоліки кар'єрних траєкторій. Розвиток по вертикалі дозволяє отримати досвід та авторитет, натомість організація «виховує» лояльного ефективного робітника. Проте ріст відбувається повільно, ускладнюється незацікавленістю керівництва в переміщенні цінного фахівця. Вертикальна кар'єра передбачає набуття нових компетенцій для переходу на вищий рівень відповідальності. Вразливе місце цього шляху – невідповідність людини займаному статусу: при відставанні компетенції розраховують на «ріст» при освоєнні посади, що часто не виправдовується [103].

Е. Шейн умовно розглядає організацію у вигляді тривимірного конуса. Кар'єрне просування може здійснюватися у трьох напрямках: 1) вертикальний – рангове ієрархічне підвищення або зниження; 2) круговий рух відповідає зміні функцій в організації (виробництво, збут і т.п.); 3) рух всередину конуса (доцентрова кар'єра) означає придбання авторитету і поваги серед колег (приналежність, привілеї, виробнича обізнаність) [273].

А. П. Єгоршин (1997) описує типову «службову драбину»: людина послідовно проходить сходинками ієрархії, займаючи кожен посаду 4-5 роки (достатньо, щоб увійти в діяльність і наростити кваліфікацію). Поступово сягає максимальної реалізації професійно-особистісного потенціалу – кар'єрного піку, де утримується 8-12 років. Перед пенсією відбувається поступовий спуск, зменшення інтенсивності роботи [68]. Докладну типологію кар'єр пропонує О. Г. Молл (2003). Вона враховує: швидкість професійних змін; послідовність позицій; перспективну орієнтацію на розширення впливу або на закріплення позиції; особистісно-ситуаційну орієнтацію і психологічний сенс просування (влада, рішення суспільних проблем, самоствердження тощо). За цими параметрами виділені авантюрна, лінійна, послідовно-кризова, прагматична, зникаюча, еволюційна кар'єри [139].

Залежно від того, в якій мірі просування визначається активністю і професіоналізмом співробітника, виділені: власноручна кар'єра; ситуаційна кар'єра, що залежить від випадку; кар'єра «від начальника» (зацікавлені в ній

проявляють догоджання, залежність); кар'єра «від розвитку об'єкта», коли статус працівника підвищується з розвитком організації; кар'єра «по трупах», коли перевага власних інтересів припускає усунення конкурентів [92].

Л. М. Мітіна (2005) описує пасивно-адаптивну та активно-творчу форми професійного розвитку. В *пасивній моделі* індивід орієнтується на виконання приписів. В рамках *активної моделі* людина виходить за межі повсякденності і робить свою працю предметом практичного перетворення. Це дає можливість конструювати майбутнє, приймати протиріччя діяльності, розглядати труднощі як стимул подолання власних меж. Така стратегія вимагає значних зусиль, але лише вона дозволяє максимально реалізувати власні потенціали та досягнути задоволеності життям [118]. За даними Ю. П. Поваренкова (2011), пасивна модель характерна для початкових етапів кар'єри: рівень професійних вимог ніби «веде» за собою розвиток через постановку фахових завдань [166].

Є. О. Могильовкін (2007) обґрунтовує поняття *низхідної кар'єри* [136]. Зазвичай вона асоціюється із невдачею, хоча часто переміщення на нижчу ступінь є розумною та внутрішньо-прийнятною альтернативою (зادля самостійності, самовираження в позапрофесійній діяльності, привабливого переїзду або якщо посада потребує непомірного психічного напруження).

Основою усвідомленого просування є побудова *кар'єрної стратегії*. Індивідуальна концепція кар'єри дозволяє обрати оптимальний вектор професійного шляху, виходячи з власної спрямованості. Вона ослаблює дію чинників стримування і опору, тобто забезпечує стійкість кар'єрного процесу [136]. Цей інструмент включає в себе: цілі кар'єрного росту (поєднані з життєвими цінностями), модель кар'єри, стратегію і тактику професійно-посадового просування, критерії успішності [5; 27; 105; 137; 163; 203].

Побудова стратегії зумовлена *кар'єрними цілями* – динамічним образом бажаного результату [168]. Вибір ключових точок кар'єри буває стратегічним, тактичним або ситуативним. Здійснений вибір (самовизначення) розширює соціальні зв'язки, забезпечує поворот життєвого шляху і подальший розвиток особистості [163]. Ціль надає діяльності послідовність і системність [36, 97].

Важлива риса професійного самоздійснення – безупинність. Водночас, існує думка, що кар'єрний процес представляє собою не безперервну дію протягом життя, а послідовність проектів з певним результатом, обмежених у часі та ресурсах [5; 36; 136]. Розбиття діяльності на серію проектів дозволяє конкретизувати цілі, збільшити точність планів та прогнозів.

Отже, кар'єрному процесу властиві нерівномірність, поліваріантність, циклічність, дискретність планування при безперервному втіленні, спрямованість на самоствердження. Його стійкість та системність ґрунтується на активній, усвідомленій позиції індивіда стосовно планування власного професійного шляху. Індивідуальні траєкторії розвитку мають відповідати стратегічним кар'єрним цілям, бути адекватними умовам їх реалізації. Традиційні моделі кар'єри потребують уточнення в нових економічно-соціальних умовах, в першу чергу – врахування шляхів, які передбачають множинність проб, повороти та переривання кар'єри. Під *перериванням кар'єри* ми розуміємо значущі події і рішення, що призводять до зміни поступальної траєкторії та позитивного вектору кар'єрного шляху. Найбільш поширеним випадком переривання кар'єри є звільнення з роботи. Але цим явищем не вичерпується, в розділі 3 буде детально описане проблемне поле переривання кар'єри як обґрунтування формульовально-корекційного впливу.

1.3. Чинники розвитку та переривання кар'єри

З'ясування об'єктивних і суб'єктивних чинників кар'єрного росту – важлива теоретична і прикладна задача. З її рішенням пов'язана розробка конкретних інструментів стабільного та безпечного просування людини до професійного успіху. Особистісні детермінанти кар'єри ґрунтовно вивчені в організаційній психології (О. О. Богатирьова [19; 21], Л. М. Карамушка [174; 203], Є. О. Клімов [95], О. М. Кокун [102], Л. Б. Орбан-Лембрик [148], О. Г. Молл [139], О. М. Рикель [180], М. В. Сафонова [187], І. В. Сингаївська [191] та баг. інших). Зовнішні фактори описані також в суміжних науках:

соціології, менеджменті, економіці підприємств. Важливим висновком про зв'язок особистісних змінних та професійного успіху є визнання його нестабільності, мінливості під впливом життєвих обставин: просування по службі, збільшення статків, віку [280]. Більшість авторів виділяють два глобальні пов'язані фактори, що зумовлюють кар'єрний розвиток: внутрішній (індивідуально-психологічний) та зовнішній (соціальний, організаційний).

1.3.1. Психологічні детермінанти професійного становлення.

Кар'єрний ріст пов'язаний з навантаженням на організм, мобілізацією фізичних і психічних ресурсів, напруженням захисних сил. Зміст особистісних властивостей, котрі забезпечують просування, різниться залежно від змісту конкретної професії. Чим меншою кількістю зовнішніх, матеріальних засобів забезпечена праця, тим важливіші психологічні засоби діяльності і тим вище вимоги до формування відповідних професійно-важливих якостей працівника.

Численні дослідження демонструють значення особистісних факторів в кар'єрних процесах [3; 21; 22; 27; 39; 42; 78; 80; 95; 139; 158; 169; 173; 178; 190; 205; 217]. На цій основі ми склали перелік внутрішніх кар'єрних ресурсів людини, які визначають рівень кар'єрних цілей, швидкість їх досягнення і рівень задоволення результатами.

Складові кар'єрного потенціалу в таблиці 1.2 мають різні динамічні властивості. Активність, пов'язана із спадково обумовленими властивостями психічної діяльності, мало здатна до трансформації. Найбільш керовані і гнучкі мотивації на рівні задоволення дефіцитарних потреб, кар'єрні стратегії, професійна Я-концепція.

Описаний перелік є загальним орієнтиром, котрий дає можливість сфокусуватись на складових професійного успіху, операціоналізувати їх в емпіричному дослідженні та в інструментах організаційного психолога.

Таблиця 1.2

Внутрішні складові кар'єрного потенціалу

Психофізіологічна складова	Індивідуально-особистісна складова	Кваліфікаційна складова
Вікові властивості. Статеві відмінності. Стан здоров'я. Працездатність і витривалість. Задатки і здібності. Властивості нервової системи: сила, швидкість, рухливість, стійкість нервових процесів; нейродинамічний тип (темперамент), міжпівкульна взаємодія. Психоемоційна стабільність. Спосіб життя (наявність шкідливих звичок, ставлення до власного здоров'я, режим відпочинку та роботи і т.п.)	<p><i>I. Мотиваційна сфера:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сильна і стійка мотиваційна зарядженість (індивідуальні мотиви кар'єрного росту), - ставлення до праці як самоцінної діяльності, - установки щодо успіху (орієнтація на досягнення) - високий рівень домагань, - сформована система ціннісних орієнтацій, життєвих цілей та пріоритетів, - потреба в самореалізації. <p><i>II. Особистісні властивості, що зумовлюють успіх у більшості діяльностей:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - інтелект: загальний, соціальний, емоційний, - самоефективність (впевненість у собі), - інтернальний локус контролю, - вміння будувати міжособистісні відносини при збереженні відносної автономності, - специфіка самооцінки (відчуття певної незадоволеності навіть на фоні досягнень) - суб'єктна активність, що виходить за рамки і вимоги ситуації, - ставлення до часу, самоорганізація, - рівень саморегуляції, стійкість до стресів, уміння переживати робочі навантаження - світогляд, загальна культура <p><i>III. Професійно-важливі якості в конкретній сфері зайнятості</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - спрямованість на певний тип професії, - індивідуальний стиль діяльності, - уявлення про професію та власне місце в ній (професійна самоідентифікація), - динаміка статусу в професійній спільноті, - професійна мобільність; - кар'єрні орієнтації; - рівень освіти, обсяг спеціальних знань, умінь; - досвід вирішення професійних завдань різної складності, - самостійне планування кар'єри, чіткі кар'єрні цілі та гнучка кар'єрна стратегія, - вміння навчатися в процесі діяльності, - інвестиції людини у власний розвиток, - зусилля, пов'язані з іміджевими характеристиками.

Далі звернемо увагу на спроби науковців виявити певний **провідний чинник професійного становлення особистості**.

Широко представлені дослідження *відповідності кар'єри й особистості*. Теоретичні основи цього підходу закладені Д. Сьюпером (1957; 1990), що запропонував поняття «професійна Я-концепція». Професійні вподобання – це спроба відповісти на питання: «Хто я?» (часто неусвідомлено). Людина приймає кар'єрні рішення, обирає шлях і ролі, відповідні її уявленням про себе, свої здібності і досвід, а також про соціальні вимоги, які визначають професійну поведінку [278]. Цю думку розвиває Н. С. Пряжников (1996), розглядаючи професійне самовизначення як повторювані вибори впродовж життя, знаходження особистісного сенсу в трудовій діяльності [172].

В контексті цього напрямку активно використовується концепт «*кар'єрні*

орієнтації» – центральна складова професійної Я-концепції, що виникає в ході професійної соціалізації як результат накопичення досвіду і служить для управління індивідуальною кар'єрою. Це сукупність усвідомлених потреб, цінностей, здібностей, реалізація яких значуща для людини (Е. Шейн, 1971) [275]. Особисті характеристики не є визначальними, бо на початку кар'єри людина відкриває для себе розбіжності між власними уявленнями і здібностями і вимогами організаційного середовища. Досвід роботи прояснює інтереси, цінності, таланти особистості. Поступове прояснення Я-образу, сполученого з мотивами праці, є процесом знаходження «якоря кар'єри», котрий стабілізує, діє як провідна сила: актуалізується в ситуації вибору, зумовлює вибір професійної діяльності, місця роботи і конкретних цілей [274]. Емпіричним шляхом виявлено вісім кар'єрних якорів: професійна і управлінська компетентність, автономія, виклик, підприємництво, стабільність, служіння, інтеграція стилів життя [144; 273]. Ці орієнтації стабільні в часі та залежні від сімейного виховання, особистих якостей робітника (локус контролю, спрямованість, мотивація успіху, емоційна стабільність); від типу професійної діяльності, культурних і соціальних відмінностей [16; 71; 169].

Кар'єрні орієнтації відносяться до диспозицій найвищого рівня, які визначають життєвий шлях. Л. Г. Почебут та В. О. Чикер (2002) розглядають їх як певний сенс, котрий людина хоче реалізувати при здійсненні кар'єри [169]. Ю. В. Сафіулліна (2013) аналізує *професійні установки* як систему орієнтацій суб'єкта на соціальні потреби. Це психологічні новоутворення професійної діяльності, що можуть мати позитивний або негативний аспект (забезпечуючи спрямованість на реалізацію особистих цінностей або блокуючи її) [186]. В. Й. Бочелюк (2014) описує ієрархію кар'єрних орієнтацій як результат професійно-організаційної соціалізації особистості. Професійна соціалізація відображає привласнення цінностей, норм, сенсів професійної культури, а організаційна – норм регулювання поведінки в організації [27].

В роботах О. Є. Могильовкіна [137], Н. А. Нізовських [144], О. В. Житник [73] показана тенденція зміни цінностей: перехід від мотивації матеріального

стимулювання до інтересу до такої діяльності, яка забезпечує особистісний та професійний розвиток, самореалізацію. Працівники розділяють соціальні критерії успіху (кар'єрне просування і доходи), але також говорять про важливість професійної підготовки, вибудовування ділових контактів і почуття задоволеності від роботи. О. А. Тихомандрицька, О. М. Рикель (2013) пояснюють, що люди не впевнені у можливості кар'єри в своїй організації (40 % опитаних відкрито говорять про готовність змінити роботу), тому бачать професійний ріст найреальнішим успіхом, якого можуть досягти [181].

Серед спроб типологізувати кар'єру відповідно до типу особистості, слід виділити роботи Дж. Голланда (1966) та Є. О. Клімова (1996). Дж. Голланд проголошує, що поведінка людини визначається не тільки особистими рисами, але оточенням, в якому вона проявляє активність. Виділені шість професійних типів: реалістичний (чіткі результати), дослідницький (пошук), артистичний (самопрезентація), соціальний (взаємодія), підприємницький (потреба у визнанні, керівництво і просування ідей), конвенціональний (дотримання інструкцій) [249]. Класифікація Є. О. Клімова орієнтована на предмет праці: людина (соціальна система), жива природа, техніка, знакова система, художній образ. Вчений ділить професії за метою праці (гностичні, перетворювальні, пошукові діяльності). Розвиваючись в певному напрямку, суб'єкт може змінювати сферу діяльності і предмет праці [94; 95; 173].

Отже, для успішної кар'єри важливо знайти діяльність і середовище, що відповідають рисам особистості, дозволяють розкрити здібності та виразити цінності. Відповідність кар'єрних орієнтацій виконуваних діяльності є важливим предиктором внутрішнього відчуття успішності.

Найчастіше в якості найвагомішого внутрішнього ресурсу кар'єри згадується *мотиваційна сфера*: виразність мотиву досягнення, наявність чітких цілей, система ціннісних орієнтацій. Д. Мак-Клеланд виділив основні мотиви вибору кар'єри: потреба влади (бажання впливати на інших людей), потреба успіху та потреба у причетності (можливість соціального спілкування,

дружніх стосунків, надання допомоги іншим) [169]. Задоволення цих потреб безпосередньо впливає на суб'єктивне відчуття успіху [205, 256].

Послідовники теорії А. Маслоу пропонують модель піраміди: на нижчому рівні знаходяться потреби, спрямовані на досягнення життєвого комфорту, на середньому – збереження положення в організаційній ієрархії, на верхньому – самовдосконалення, реалізація власних можливостей [39; 106; 130; 134]. Характер мотивації визначає «калібр акме» людини: його зміст і форми вираження, процес досягнення, тривалість періоду вершинного розвитку, а також стан і поведінку, коли етап акме виявляється пройденим. Перевага в цьому випадку надається гуманістичній мотивації, пошуку істини та глибокій переконаності у важливості своєї справи [3; 22; 62; 107].

О. В. Житник (2004) підкреслює важливість вивчення мотивації не тільки у стабільному трудовому середовищі, а й у потенційно-конфліктних ситуаціях. В стабільній ситуації актуальність та ступень задоволеності основних життєвих і робочих мотивів максимально співпадають. Розузгодження між ними – психологічний поштовх до зміни місця роботи [73]. Дослідження показують, що рефлексія кар'єрної мотивації сприятлива на етапі вибору професійного шляху, але згодом роздуми про адекватність власних компетенцій обмежують успіх (М. Kuijpers, 2006) [253].

О. О. Богатирьова (2009) досліджувала предиктори успіху самореалізації фахівців різних професій: нонконформізм, спрямованість на результат, підвищена енергійність, зібраність і напруженість. Найвагомішими постають самоефективність, гнучкість поведінки і мотивація досягнення. Водночас, розумові відмінності, надбання знань та освоєння корпоративної культури не продемонстрували значущого впливу на кар'єрний ріст [19]. Кар'єрний успіх поляризує людей: особи, що не зробили кар'єру, в процесі самореалізації фокусуються на міжособистісних відносинах, взаєморозумінні і допомозі; кар'єрний успіх пов'язаний з предметно-діяльнісними цінностями [20].

З мотивацією успіху пов'язаний **рівень домагань** – компонент самосвідомості, що визначає соціальні і особисті межі вчинку, який дозволяє

собі людина. Встановлення мети такої складності, яка відповідає можливостям та досвіду, призводить до переживання успіху, задоволення. Стійкість рівня домагань визначає «ціну» у вигляді витрат часу, цілеспрямованої напруженої праці [23]. Адекватність відображає підвищення домагань після успіху та зниження після невдачі [113]. К. О. Альбуханова-Славська вважає, що рівень домагань представляє не стільки ставлення до себе, скільки ставлення до світу. Це загальне уявлення про те, на що претендує, сподівається, чого очікує людина від життя, чого вона хоче і як вважає, гідна отримати [1]. Рівень домагань залежить від соціально-економічного статусу особи і її родини [106].

Серед внутрішніх детермінант кар'єрної успішності часто згадується *самоефективність* – віра людини в ефективність своїх зусиль, власну здатність управляти подіями, які впливають на її життя (А. Bandura [238]; М. Gerhard, К. Brown [244], О. О. Богатирьова [21], Р. Л. Кричевський [107]). Це переконання впливає на те, який масштаб цілі і який спосіб дії вона обере, як довго встоїть, зустрічаючись з перешкодами. Чим твердіше впевненість у власній ефективності, тим більше варіантів кар'єри людина розглядає як можливі і тим кращу освіту прагне отримати [236; 244]. Рівень самоефективності в поєднанні з умовами навколишнього середовища зумовлює варіанти кар'єрних прогнозів.

Важливим внутрішнім ресурсом кар'єри є *локус контролю* (Дж. Роттер), що представляє схильність людини приписувати відповідальність за події життя зовнішнім силам (екстернальний локус) або своїм здібностям і зусиллям (інтернальний локус) [222]. Прямий вплив інтернального локусу контролю на успішність кар'єри багаторазово знаходив підтвердження в дослідженнях (Л. Г. Почебут, В. А. Чикер [169], Я. С. Хаммер [224], Є. О. Могильовкін [137]). О. О. Бодальов підкреслює роль індивіда в тому, якою буде вершина його життя: «людина сама себе робить», якщо послідовно і наполегливо слідує меті, всупереч зовнішнім обставинам і власним слабкостям [22]. Від того, чи обирає вона позицію активного суб'єкта власної долі або ж об'єкта впливу суспільства, залежить, якого роду потенціал буде реалізований в кар'єрі.

Серед внутрішніх факторів кар'єрного просування важливу роль відіграє **уміння протистояти несприятливим обставинам** і здійснювати власні задуми всупереч перешкодам. Механізми подолання стресів та копінг-стратегії достатньо досліджені в психології, проте їх роль в кар'єрному розвитку ще слід з'ясувати. Копінг-поведінка визначається сукупністю внутрішніх та зовнішніх ресурсів, завдяки яким людина обирає способи реагування, найбільш прийнятні для неї та ситуації. В. Грандт констатує, що копінг-ресурси (психофізіологічні, особистісно-рольові та організаційно-статусні) тісно пов'язані з професійним здоров'ям людини [44].

О. О. Бодальов, Л. А. Рудкевич (2003) аналізують професійне просування через *побудову життєвої перспективи*. На операціональному (нижчому) рівні життєвого планування людиною рухають дефіцитарні потреби. Досягнення стратегічних цілей потребує інтеграції індивідних, особистісних і діяльнісних характеристик особи; при цьому процес саморозвитку часто здається легким, необтяжливим, ситуативно-зумовленим. Могутня мотиваційно-емоційна складова дозволяє витратити значні зусилля без помітної напруги [23].

Самореалізація у контексті життєвої перспективи докладно досліджена Є. І. Головахою (2003). Цілісна картина майбутнього складається в суперечній взаємодії програмованих й очікуваних подій, з якими людина пов'язує соціальну цінність й індивідуальний сенс свого існування. Життєва перспектива уточнюється протягом життя, проходячи через напружено-кризові моменти [41]. На значущість життєвої перспективи у професійній реалізації вказували Т. М. Титаренко [204], А. В. Молдаванова [138].

Для вітчизняної психології важливе **смыслоутворення** як рушійна сила функціонування професійної свідомості (Г. О. Балл [13], О. Р. Охременко [153], Н. В. Чепелєва [225] та ін.). Професійні смисли вбирають у себе фахові знання і відповідний образ світу; смислотвірні мотиви, інтереси та цілі, прийняття цінностей і норм професії; ставлення до інших суб'єктів діяльності, професійні ідеали. Вони проявляються в процесах прийняття рішень, стратегіях діяльності та способах вирішення професійних проблем [124].

Згідно з позицією наукової школи Л. М. Карамушки, становлення професійної свідомості обумовлене процесом смислоутворення з позиції професійного майбутнього [203]. В теорії О. Р. Охременко (2010) смисли забезпечують пізнання суб'єктом професійної реальності та формують єдність з іншими носіями схожого досвіду. Вони продукуються у комунікації як творення спільної реальності: індивідуальні смисли співвідносяться зі смислами партнерів, смислами культурно-професійного простору. Сукупність смислів, «професійна концептосфера» визначає динаміку і внутрішню єдність професіоналізації особистості [153]. Н. В. Чепелева (2011) описує «лейтмотив» – провідну лінію особистісного розвитку. Життєва тема задається культурою, вихованням, освітою, усіма зовнішніми впливами, які трансформуються в систему смислів і вибудовують життєву історію [225]. С. Д. Максименко розглядає життєвий шлях як форму екзистенційної нужди, що породжує самоздійснення. Рефлексивне осмислення власного місця у світі дозволяє «йти своїм шляхом, самостійно обираючи темп, час, зупинки, супутників» [128].

Таким чином, на кар'єрні процеси впливає багато внутрішніх чинників, взаємозумовлених та пов'язаних із зовнішніми чинниками. Ми звертаємо увагу на *внутрішню здатність до змін* – багатовимірний інтегральний фактор, споріднений з професійною мобільністю, толерантністю до невизначеності, гнучкістю адаптації та стійкістю до стресів.

1.3.2. Соціально-організаційні чинники професійного становлення.

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

Макросередовище складають глобальні фактори: природно-екологічні умови і місце проживання, матеріальні та духовні ресурси суспільства, рівень економічного добробуту, технологічний розвиток, виразність соціальної нерівності, можливості отримання якісної освіти, панівні культурно-етичні цінності. Ці умови визначають мотивацію вчинків, загальну картину світу і спосіб життя членів конкретного суспільства і представників історичної

епохи. Соціальне замовлення на певні дії та особисті компетенції зумовлює спектр діяльностей, в яких людина може проявити себе; дозволені способи досягнення власних цілей та ідеали, до яких слід прагнути.

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

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

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

К. С. Алексенцева-Тімченко (2007) розділяє умови побудови кар'єри на три групи. *Каузальні умови* обумовлюють вибір та зміну кар'єрних траєкторій. Вони визначені соціальним статусом індивіда, його ставленням до життя, динамікою цілей кар'єри, розбіжностями індивідуальної спрямованості та організаційних умов. *Контекстні умови* – це соціальні «ліфти», у рамках яких можливе управління кар'єрою: запит на фах у суспільстві; освітня політика; поява нових сфер і форм діяльності, тощо. *Проміжні умови* підтримують чи обмежують результативність дій на кожному етапі кар'єри: сімейні традиції; приклад друзів; нормативні моделі кар'єри; особисті контакти тощо. [4].

Зовнішні фактори професійного розвитку діють через два протилежні механізми: спадковості й мінливості. Якщо система цінностей суспільства відносно стійка, то значна частина кар'єрних установок не «застаріває», вони актуальні для кожного покоління і формуються на прикладі батьків, педагогів, представників професії. У нестабільних суспільствах на перший план виходить механізм мінливості як засіб адаптації до нових умов: формування

цінностей молоді пов'язане із руйнуванням неефективних стереотипів та засвоєнням уявлень, відповідних часу [76; 151; 221].

Розглядаючи середовище формування кар'єри в Україні, відзначимо ряд специфічних історичних, соціально-економічних і світоглядних особливостей.

В умовах радянського панколективізму вивчення кар'єрних процесів було закритою темою і залишалося осторонь наукового аналізу. Кар'єра як стремління до індивідуального успіху протипоказана безкорисливому служінню суспільству. Багато представників старшого покоління досі транслиують таку модель цінностей як батьки, педагоги, керівники, вчені. Наприклад, М. Бажова (2005) застерігає: «Ті, хто роблять швидко кар'єру, часто змушені поступатися своїми життєвими принципами і іноді платять занадто високу ціну за успіх» [11, с. 227]. Це відображає поширені негативні кар'єрні настанови: «за успіх треба платити високу ціну», «чесною працею нічого не досягнеш», «не висовуйся», «загальна справа важливіша за власні інтереси» і т.п. Для посттоталітарних суспільств характерна патерналістська поведінка, скерована паразитичними мотивами, утриманством, настановою «дай», зверненою як до окремих людей, так і до соціальних інституцій [43]. Порушення спадковості передачі професійних знань, у свою чергу, спотворює механізми формування уявлень молоді про життєвий успіх [112; 160].

В період бурхливого переходу до ринкової економіки побудова кар'єри була проголошена нагальною потребою людини. Але ієрархічно-бюрократичні організаційні механізми залишилися, перетерпівши лише зовнішні зміни. Нестабільність соціально-економічних умов часто відсуває кар'єру на другий план, актуалізуючи проблему елементарного виживання. Гострою проблемою є спотворене функціонування соціальних «ліфтів», орієнтуючись на які фахівець міг би планувати професійний шлях (зазвичай такими виступають рівень освіти, професійні досягнення, складність вирішуваних завдань, нарощування компетенцій, репутація тощо). При цьому продовжують діяти неофіційні бар'єри кар'єрного просування – членство в політичних партіях, родинні зв'язки, земляцтво, хабарництво і т. ін.

Ускладнює ситуацію криза системи професійного навчання, викликана непослідовністю освітніх реформ. Українська система масової вищої освіти (фактично, нащадок радянської) мало сприяє зваженому вибору професії. Впродовж навчання студенти не отримують допомоги у плануванні майбутньої кар'єри. Випускники такої системи часто не готові до реалій та вимог фахового середовища; вони не орієнтуються на ринку праці, не адаптовані до ситуації пошуку роботи, мають труднощі у професійній адаптації через застарілість навчальних програм. Внаслідок такої ситуації тільки 20 % зайнятого населення України працює за фахом [151; 208].

Поширена проблема фахівців середнього покоління – відсутність професійної мобільності. Вони пристосовані до умов єдиної організаційної структури, не мають навичок професійної самопрезентації. Складається парадоксальна ситуація, коли досягнувши високого рівня професіоналізму, людина не бачить реальних можливостей продовження кар'єри. Молодша генерація спеціалістів чітко усвідомлює потребу у кар'єрному просуванні, але не має належних інструментів її реалізації. Кар'єрні компетенції найчастіше формуються стихійно, шляхом «спроб і помилок», під впливом середовища [76]. Цілеспрямоване формування кар'єрної стратегії дозволить адекватно та ефективно використати власний потенціал фахівця, уникнути невиправданих труднощів, зберегти час, зусилля і матеріальні ресурси. Ця робота сприятиме благополуччю не тільки індивідів, а й суспільства – завдяки оптимізації управління організаціями, покращенню психологічного клімату і якості життя.

Отже, внаслідок складного комплексу історичних причин в нашій країні не сформована традиція усвідомленої побудови власного професійного шляху. Відсутні інституції, які здійснюють організаційний та психологічний супровід людини на різних етапах професіоналізації, допомагають в побудові кар'єрних стратегій та реалізації планів. Відсутня методологічна база для кар'єрного консультування дорослих (більш-менш розвинена система профорієнтації старшокласників не здатна задовольнити вимоги сучасного ринку праці). Наявний досвід, напрацьований в умовах розвинених економік з іншими

традиціями і правилами, не можна прямо переносити в локальні соціально-культурні та організаційні умови. Все це значно ускладнює становлення кар'єрного консультування в Україні.

Нашу країну не минають осторонь світові трансформації, що стосуються глобалізації суспільства, економіки знань, соціальної мобільності і т.п. В умовах швидкого накопичення великих обсягів інформації і легкого доступу до неї кардинально змінюються вимоги до кваліфікації працівників. Вектор кар'єри тепер вирішують не організації і не державні інституції. Сучасний спеціаліст орієнтується на власне визначення того, яким буде інтенсивність та спрямованість його кар'єри, самостійно реалізує обрану програму в активній взаємодії з професійним середовищем. Ринок праці надає великі можливості самореалізації, але водночас погіршує управління кар'єрою, позбавляє її спланованості через високий рівень конкуренції і нестабільність [112].

Таблиця 1.3

Специфіка побудови професійної кар'єри в українському суспільстві

Негативний вплив	Позитивний, стимулюючий вплив
<ul style="list-style-type: none"> - негативні кар'єрні стереотипи, патерналістські установки; - порушення механізму успадкування професійних знань та уявлень про успіх; - відсутність моделей і зразків кар'єрних стратегій; - невизначеність життєвих перспектив в умовах соціально-економічної нестабільності; - недовіра соціальних ліфтів; - жорсткість умов: відсутність соціальних гарантій працевлаштування, довгострокової та постійної зайнятості, заробітної платні; - соціальна лібералізація суспільства поряд із збереженням ієрархічно-біюрократичної організаційної системи. 	<ul style="list-style-type: none"> - зміна провідної ролі організації на пріоритет особистості у побудові кар'єри; - переорієнтація з зовнішніх критеріїв успіху на внутрішні (задоволеність, усвідомлення значущості справи); - гіпотетична необмеженість кар'єрного росту (за рахунок зміни організації, нових сфер докладання професійних зусиль); - готовність до трудових переміщень; мобільність як запорука життєвого успіху. - формування мета-компетенцій: швидкості адаптації, толерантності до невизначеності, здатності забезпечити власну зайнятість, самостійно продукувати, коригувати та реалізувати кар'єрні плани.

Таким чином, у дослідженні індивідуальної кар'єри велике значення має соціальний контекст, у якому відбувається формування суб'єкта праці. Складні умови українського ринку праці потрібно враховувати при розробці відповідного організаційно-психологічного інструментарію. Потрібна реконструкція фундаментальних надбань пострадянської психології праці, поєднана з адаптацією здобутків західного кар'єрного консультування.

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

Є. О. Клімов бачить існування в професії як діалектичний внутрішній конфлікт. Особистість в кожен момент розвитку щось хоче (не хоче) та може (не може), а середовище і склад індивідуальності надають їй певні можливості або створюють обмеження. Ця невідповідність є джерелом розвитку як суб'єкта праці, так і професійного середовища. Вироблення *індивідуального професійного стилю* дозволяє фахівцям з різними типологічними рисами і структурою здібностей домагатися ефективності у виконанні професійної діяльності завдяки різним способам, що компенсують недоліки [94; 95; 173].

Специфічність професіоналізації проявляється у розвитку *професійного динамічного стереотипу* (Ж. П. Вірна): у людини з'являється стійке ставлення до професії, накопичується сукупність знань і умінь, що накладає відбиток на її життєві інтереси та вчинки [35; 175].

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

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

Професійне середовище – провідна сфера соціалізації дорослої людини. Спільність групової психології (інтересів, цінностей, цілей) формує стійкі форми поведінки та установки [175]. Професійні спільноти впливають на життєві позиції кожного свого члена, і в результаті досить жорстко

«вимальовують перспективну лінію руху» в обраній галузі [23]. Професійне середовище визначає рівень, до якого людина може піднятися в кар'єрному просуванні, творчий або виконавчий характер її активності. З огляду на вищесказане, важливою передумовою особистісно-професійних досягнень є створення самою людиною сприятливого середовища для свого розвитку (пошук людей, спілкування з якими буде збагачувати її духовно, надавати сили в подоланні труднощів, сприяти зростанню в обраній сфері діяльності).

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

Серед організаційних феноменів детермінантами кар'єрного просування виступають: цикли і стадії розвитку підприємства; стабільність організаційно-посадової структури; форми реалізації влади, розподіл функцій між працівниками; особливості відбору та оцінки персоналу; планування кар'єрних процесів і стимулювання професійного росту співробітників; вплив колективу, рольова ідентифікація та групові очікування, статусна стійкість організаційного середовища [10; 21; 80; 136; 169; 179; 181]. Важливу роль відіграє комунікація між членами професійної спільноти, причини та способи вирішення конфліктів, ставлення безпосереднього керівника [23].

Стабільність кар'єри зумовлена відповідністю провідних цінностей та цілей працівника цінностям та цілям організації. *Корпоративна культура* – смислова система, що включає в себе цінності, переконання, очікування, настанови і норми, які пов'язують організацію в єдине ціле і поділяються її членами [252]. Вона створює особливе відчуття реальності та задає систему координат, формує спільний культурний простір і поведінкові моделі [78]. Різнобічний вплив організаційної культури на поведінку співробітників описаний в працях Е. Шейна [274], М. Армстронга [10], Р. ван Діка [65], К. Камерона, Р. Куїнна [86], О. М. Занковського [77], В. П. Казміренко [85], О. Г. Молл [139], однак лише деякі впливи організаційної культури пов'язані безпосередньо з кар'єрними процесами.

Організаційна культура співвідноситься з психологічними рисами співробітників і, у такий спосіб, з успішністю кар'єри: а) індивіди залучаються різними типами організаційних культур виходячи з їх особистих особливостей; б) під час відбору претенденти демонструють відповідність культурі; в) якщо співробітник з якоїсь причини не може продемонструвати прихильність цінностям організації – він її лишає (Р. Warr, А. Pearce, 2004) [282]. Регулятором посадових переміщень є «образ кар'єрного шляху», зумовлений з одного боку, усвідомленням власних обмежень та можливостей особистісно-професійного розвитку, з іншого – специфікою системного оточення [139].

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

Оптимальна траєкторія кар'єрного росту дозволяє співробітнику знайти місце в організації, максимально повно розкрити свій професійний, діловий і особистісний потенціал. При цьому відбувається задоволення потреб як організації, так і самого працівника. Ефективне управління діловою кар'єрою дозволяє досягти відданості працівника інтересам організації, збільшує рівень кваліфікованості робітників (відповідно, продуктивність праці, якість послуг), усуває плінність кадрів [162; 217]. Отже, головна мета психологічного сприяння кар'єрному розвитку полягає у забезпеченні взаємоузгодження, взаємодії працівника та роботодавця в кар'єрному становленні.

Організаційний психологічний супровід передбачає ряд завдань [10; 75; 80; 92; 103; 136; 163; 174; 203; 216-218]:

- узгодження цілей розвитку співробітника та організації;
- періодичне відстеження мотивації персоналу стосовно кар'єри; відповідне оновлення мотиваційних ресурсів і стимулюючих впливів компанії;

- прогнозування трудових ресурсів, попиту та пропозицій, планування професійної спадкоємності;
- попередження і усунення «глухих кутів» кар'єрного простору, в яких практично не виявляється можливостей для розвитку працівника;
- оцінка професійного потенціалу працівників, аудит талантів;
- ефективне використання шляхів професійного навчання і росту;
- систематичне ознайомлення працівників з перспективами кар'єри на короткостроковий і довгостроковий період;
- встановлення необхідного рівня компетентності для посадового просування, формування і уточнення критеріїв професійного росту, підвищення кваліфікації;
- визначення порядку підготовки та прийняття кар'єрних рішень;
- підготовка компетентних спеціалістів з управління кар'єрою персоналу.

Т. Ю. Базаров, Б. Л. Єрьомін (2002) відзначають революційні зміни сучасної корпорації: від вузької спеціалізації – до широких професійних і посадових профілів; від спланованого кар'єрного шляху – до інформованого і гнучкого вибору траєкторії розвитку; від відповідальності менеджерів за розвиток персоналу – до відповідальності працівників за власний розвиток; від контролю над проблемами – до створення можливостей всебічного фахового росту кожного працівника, активного пошуку і відкритого обговорення рівня компетентності фахівців, наявних вакансій і шляхів їх заповнення [216].

Системне управління кар'єрою – ознака ефективного менеджменту. Воно створює перспективи посадового росту та є його організаційним фундаментом.

1.3.3. Батьківський фактор у поясненні і прогнозуванні кар'єрних процесів.

Існує наукова прогалина у вивченні факторів кар'єрного розвитку, що стосується *впливу батьківської родини на професійне становлення індивіда*. Очевидно, що значення спадкових чинників і цілеспрямованого виховання є визначальним у багатьох сферах життя, проте наявні теоретично-

експериментальні дані не дозволяють повно використати це знання в діяльності організаційного психолога.

Людина наслідує біологічні задатки здібностей, психофізіологічні особливості та стан здоров'я, генетично закладені попередніми поколіннями. Але сучасна психологія базується на положенні, що вирішальним фактором в реалізації людиною свого потенціалу, є не природні задатки самі по собі, а сформовані зовнішнім середовищем особистісні якості – продукт виховання, навчання та праці (С. Д. Максименко, 2016) [127; 129]. Родина є найпершим і найпотужнішим середовищем соціалізації, що формує фундамент особистості. Розвиток психіки залежить від того, хто оточує дитину, які знання і способи дій вона засвоює, з ким себе емоційно ідентифікує. Переваги і недоліки батьківського виховання, моделі поведінки та життєві сценарії, засвоєні в родині, простежуються далеко за межами дитячого періоду, в тому числі – в активності людини як суб'єкта праці, в кар'єрних процесах.

Корисним для психологічної практики є поняття *базова внутрішня спрямованість*, що детермінує свободу самовизначення людини (J. Teutsch & S. Teutsch, 1967). Унікальний життєвий досвід формує та закріплює у людини ключовий патерн – модель поведінки, що виражається в освіті, роботі та інших областях життя. Патерни поведінки дітей компліментарні патернам їх батьків і прабатьків. Автори порівнюють цей механізм з багатоступеневою ракетою, де старші члени родини є першою та другою сходинкою, а дитина – верхній щабель, що запускається на орбіту, наперед визначену фізичною та ментальною активністю тих, хто їй передував. Згідно з базовою внутрішньою настановою, людина «формує гіпотези, за якими потім вимушена жити» [209, с. 52], вона бачить та відчуває життя з точки зору, відповідної її концепції світу. Автори описують ряд базових патернів: переривання (розірвання шлюбу, різке припинення або переорієнтація кар'єри), підпорядкування-домінування, відповідальність, схильність до адикцій, економічна віктимізація [210].

Схожі ідеї містить сценарний аналіз Е. Берна, теорія поля К. Левіна, «провідні тенденції» Л. М. Собчик, модель особистісних диспозицій В. О. Ядова, концепція життєтворчості Т. М. Титаренко. Проте вкрай мало наукових

робіт, які обґрунтовують вплив батьківської родини та засвоєних в ній настанов саме на кар'єрний шлях особистості. Зупинимось на них окремо.

Психоаналіз обґрунтовує визначальний вплив раннього дитячого досвіду на подальшу долю людини. Професійна поведінка пояснюється структурою потреб та сублимацією – суспільно корисним зміщенням енергії основних потягів. В моделі розвитку інтересів А. Рое (1956) виділені два вектори: а) орієнтація індивіда на теоретичну або практичну роботу і відповідний рівень освіти, б) орієнтація на інших людей, обумовлена досвідом задоволення або фрустрації потреб у сім'ї. Генезу інтересів визначають потреба дитини в близькості та її захисні реакції на контроль дорослих. При надмірному контролі виникають компенсаторні орієнтації (напр., вибір сфери науки як захист від холодності батьків). На основі цієї моделі розроблена класифікація професій: послуги, контакти в установах, офісна робота, технології, робота на відкритому повітрі, наука, робота з громадськістю, мистецтво [266].

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

Предиктором кар'єрного успіху є моделі поведінки, трансльовані батьками: *переможець*, що легко та вільно досягає поставлених цілей, *переможений* чи проміжний (банальний) сценарій. М. Джеймс і Д. Джонгвард уточнюють, що для переможців важливі не самі досягнення, а автентичність – можливість бути собою [64]. З точки зору транзактного аналізу, професійний вибір також пов'язаний з домінуванням певного Еґо-стану: Батько, Дорослий або Дитя. Це положення знайшло відображення в теорії Д. Сьюпера, що розглядає кар'єру як спроби здійснити власну Я-концепцію [198; 278].

О. О. Бодальов, Л. А. Рудкевич підкреслюють багатоаспектність впливу родинної соціалізації: продумана організація діяльності і відносин дитини в

дошкільному віці, своєчасне введення підлітка в світ професій полегшують пошук справи життя, забезпечують алгоритми поведінки, сприяють виробленню індивідуального стилю діяльності і високому професіоналізму [23]. Родина закладає основи здоров'я людини, її провідні особистісні риси, пізнавальну та фізичну активність, основні потреби та способи їх задоволення.

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

М. Вудкок, М. Френсіс описують вплив родини, що обмежує кар'єрний потенціал [39]. Дитина наслідує поведінку батьків, відтворює їх відносини або поводить себе протилежним чином. Одностороннє уявлення про себе, засвоєне в дитинстві, закарбовується на все життя у підсвідомих настановах.

О. М. Рикель та О.А.Тихомандрицька зауважують, що вплив сімейних факторів (цінностей, атмосфери, стилю виховання) можна не враховувати в індивідуалістичних культурах. Натомість, в колективістичних культурах життєвий шлях дитини може бути визначений з моменту народження (в таких спільнотах успішність кар'єри залежить від об'єктивно досягнутих членами сім'ї результатів, а суб'єктивними критеріями успішності нехтують) [205]. Згадаємо, що в Україні порушено механізм спадковості поколінь у формуванні уявлень про професійний успіх [76; 151; 221].

Родина – один з соціальних ліфтів професійної кар'єри. Вона визначає стартові умови (економічний стан, досвід взаємодії, стимуляція здібностей, характер освіти) і можливості продовження кар'єри через систему соціальних

зв'язків та підтримки. Бідність, маргінальність родини обмежує діапазон можливих шляхів самоздійснення. Але хоча статус батьків детермінує якість отриманої освіти, своєю власною поведінкою під час навчання молоді люди багато в чому закладають фундамент для здобуття незалежного економічного статусу і самостійного просування вгору по кар'єрних сходах [176].

Вплив батьків проявляється у власному прикладі, прямому успадкуванні професії, продовженні сімейного бізнесу; заохоченні або засудженні захоплень дитини, сімейній атмосфері та стилі виховання; виборі певної школи чи університету, наполяганні на продовженні або припиненні навчання. Внутрішні мотиви батьків можуть бути різними: неусвідомлене бажання здійснити власні мрії через дітей; невіра в можливості дитини; матеріальні міркування; бажання, щоб дитина досягла вищого соціального статусу та інше. На вибір дітей впливає також те, як батьки оцінюють той чи інший вид діяльності, професії [159]. Часто виховання є способом статусного самовираження батьків через маніфестацію соціальних, культурних, освітніх можливостей та перспектив своїх дітей. Стабільна, добре функціонуюча сім'я дає змогу самореалізації і самоствердження, розвитку особистості [218].

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

Світогляд особистості, його реалізація у вчинках і взаєминах зумовлені також *пережитими у дитинстві труднощами*. С. Є. Луппо (2016) описує особливості суб'єктної активності дорослих, які отримали психотравми сімейного походження через втрату батьків або деструктивні сімейні взаємини [122]. У дослідженні І. Курляк (2016) описані захисні реакції дітей з алкогольних родин, зокрема оборонні «фальшиві» ролі, які з часом стають

частиною справжньої особистості і впливають на професійне життя: «герой», «загублена людина», «цап-відбивайло», «ангелятко», «полегшувач» [111].

Огляд літератури не залишає сумнівів щодо визначального значення родини як джерела орієнтованості людини на успіх, її суб'єктивних уявлень про кар'єру, життєвого планування та інструментальних засобів досягнення цілей. Передача кар'єрних патернів може відбуватися двома шляхами:

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

б) як неусвідомлюване наслідування поведінкових моделей та сценаріїв в родинному мікросередовищі: таким чином засвоюються ставлення до праці, життєві настанови, мотивація успіху чи невдачі, самооцінка, відповідальність, рівень домагань, способи вирішення проблем, позиції в розподілі соціальних ролей (домінування/керованість, гендерні установки) тощо.

Злагоджені або незгоджені впливи мікросередовища в період дитинства задають вектор руху людини на життєвому шляху. Найперше це стосується суб'єктної позиції – активного ставлення до власної долі або підкорення зовнішнім обставинам. В подальшому оточення продовжує формувати особистість, але чим більш дорослою і психологічно зрілою стає людина, тим більш самостійна вона в прийнятті рішень, тим більш вибірково відгукується на вплив навколишнього соціуму і окремих людей. Це вимагає рефлексії власних потреб, адекватної оцінки можливостей, вміння відстоювати свою життєву позицію, приймати відповідальність, прогнозувати наслідки рішень.

У підсумку відмітимо, що індивідуально-особистісні чинники поведінки, «власна воля як здатність робити вільні кар'єрні вибори» [205] більш вагомі для успішної кар'єри, ніж зовнішні (макросоціальні, організаційні або ситуативні) змінні. На думку С. Д. Максименка, важлива не кількість і сутність внесків в особистість інших людей або середовища, а її здатність, «приймаючи ці внески, долати їх у власній активності» [129]. В процесі збільшення масштабу особистості суб'єкт все в більшій мірі виступає центральним фактором власного розвитку. Професіонал може свідомо змінювати свою

біографію, займатися самовдосконаленням. Хоча цей процес залежить від соціального оточення і економічних умов життєдіяльності, він мотивується тим, як людина розуміє реальні зовнішні умови і оцінює їх по відношенню до себе (це розуміння обумовлене знаннями, практичним і соціальним досвідом, особистими рисами). Будь-які зовнішні ресурси і бар'єри діють опосередковано, впливаючи на мотиви, самоефективність, систему очікувань, що у свою чергу, детермінують кар'єрну поведінку.

Отже, існує велика кількість психологічних і соціальних чинників, що утворюють складну систему взаємозв'язків з кар'єрними процесами. Очевидним, проте малодослідженим і неврахованим в практиці кар'єрного консультування, залишається батьківський фактор. Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на динаміку та траєкторію кар'єрного просування є полімодальним і залежить від етапу особистісно-професійного становлення.

Висновки до першого розділу

В результаті проведеного теоретичного аналізу нами були виділені сутнісні ознаки професійної кар'єри як соціально-психологічного феномену:

- це динамічний процес, що характеризується певною послідовністю етапів розгортання в часі і просторі (і водночас, результат цього процесу),
- цей процес включає в себе розширення професійних компетенцій, передбачає професійну мобільність, зміну соціальних ролей і відповідні трансформації особистості, які супроводжуються соціальним визнанням, затвердженням професійного статусу;
- передбачає самокерування та самоорганізацію: усвідомлену позицію, образ себе в професії, життєве проектування та активне докладання зусиль, спрямованих на власний професійний розвиток;
- критерії успішності кар'єри змінюються впродовж життя, при цьому суб'єктивні оцінки (задоволеність) переломлюються через, цінності референтної групи, професійні та соціально-культурні стандарти;
- основою поступального кар'єрного процесу є протиріччя, що можуть

вирішуватись конструктивним або деструктивним шляхом; кар'єра не обов'язково пов'язана з рухом вгору, вона може мати різноманітні нелінійні траєкторії, підйоми і спади, може охоплювати декілька сфер життєдіяльності.

Професійна кар'єра – це процес та результат поступального просування особистості, що передбачає вмотивовану цілеспрямовану активність, зміну професійних ролей, підвищення компетентності та досягнення значущих результатів діяльності. Успішно побудована кар'єра дозволяє людині реалізувати свій особистісно-професійний потенціал, досягти визнання власної самоцінності та значимості для інших людей.

Кар'єра у сучасному суспільстві розглядається як самокерований біографічний проект людини, що з одного боку, відображає модель її соціального просування, а з іншого – процес реалізації особистісного потенціалу в професійній діяльності. Ці процеси взаємообумовлені: особистісний розвиток веде до спроможності займати певні посади та фахові позиції і успішно функціонувати в них, а кар'єрне просування стимулює особистісний саморозвиток.

Матеріали даного розділу опубліковані в статті «Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій» (Н. А. Гура, 2017) [51], в матеріалах міжнародних та регіональних науково-практичних конференцій [47; 50; 57; 59].

РОЗДІЛ 2

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

2.1. Організація та методика емпіричного дослідження

2.1.1. Завдання, гіпотези, етапи та методи дослідження.

Огляд літератури показав, що на кар'єрні процеси впливає велика кількість психологічних чинників, пов'язаних між собою та із зовнішніми факторами. Найбільш цінними з прогностичної точки зору виступають інтегральні психологічні конструкти – самоефективність, кар'єрні орієнтації, соціальна та професійна мобільність, тощо. Не зважаючи на численні ґрунтовні дослідження внутрішніх детермінант кар'єри, існує прогалина у вивченні ресурсних властивостей особистості, що визначають ефективність професійного просування.

На основі аналізу літературних джерел та рефлексії власного професійного досвіду ми сформулювали наукові припущення, що стосуються маловивчених аспектів кар'єрного розвитку.

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

По-друге, сучасний світ породив принципово новий різновид працівника-кочівника, не прикріпленого до певної організації, який працює на різних посадах в різних сферах діяльності, самостійно проектує власний кар'єрний

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

Ці припущення ми конкретизували в дослідницьких завданнях:

- 1) розкрити вплив батьківського фактору у кар'єрному розвитку; уточнити взаємозв'язки між особливостями родинного виховання в дитинстві та кар'єрними процесами дорослої особистості;
- 2) описати причини звільнення з роботи, виявити внутрішню структуру чинників, що впливають на задоволеність кар'єрою;
- 3) охарактеризувати *феномен переривання* як розповсюджений у професійному середовищі поведінковий патерн, виявити діагностичні маркери схильності людини до переривання кар'єри;
- 4) з'ясувати особистісні характеристики, що відрізняють професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб.

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

На *підготовчому етапі дослідження* ми:

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

б) знайшли придатні для ретроспективної оцінки складові батьківського фактору;

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

г) визначили спосіб кількісного вимірювання професійної мобільності.

Для збору даних ми відібрали набір діагностичних інструментів, спрямованих на оцінку різних аспектів кар'єрного просування:

А) характеристики кар'єрного розвитку та професійної мобільності:

- *об'єктивні*: фіксація значущих подій кар'єри. За формою проведення це було глибинне інтерв'ю, під час якого ми з'ясовували соціально-демографічні характеристики, місце роботи і посаду респондента, професійний стаж, стартові умови кар'єри, частоту змін професійного шляху, причини цих змін та їх наслідки; актуальні наміри змінити роботу чи перервати кар'єру. Важливі відомості та факти, з'ясовані в інтерв'ю, заносили в спеціальний бланк і будували індивідуальні кар'єрограми (див. Додаток А).

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

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

Б) характеристики батьківського впливу:

- *ранні виховні впливи*, як їх запам'ятав та усвідомив опитуваний: ретроспективний аналіз стилів взаємодії батьків з дитиною здійснювали за

допомогою опитувальника ADOR «Поведінка батьків і ставлення підлітків до них» (адаптована Л. І. Вассерманом та співавт., 1995); для дорослої вибірки інструкція була модифікована;

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

В) інтегральні складові кар'єрного потенціалу особистості:

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

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

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

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

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

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

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

На другому етапі дослідження в загальній вибірці організаційно були виділені дослідницькі групи з різним рівнем професійної мобільності: схильні до змін (18 осіб), схильні до стабільності (18 осіб) та проміжна група (30 осіб).

Для кількісного вимірювання рівня професійної мобільності ми розрахували період переривання кар'єри:

$$\text{ПП (період переривання)} = \frac{\text{Тривалість професійного стажу (у роках)}}{\text{Кількість випадків зміни роботи}}$$

До прикладу, якщо особа має 10 років стажу і за цей період 7 разів міняла професійний шлях, період переривання дорівнює 10/7, тобто 1,4 роки.

До першої дослідницької групи увійшли особи, яким властиво часто змінювати місце роботи (період переривання від 0,5 до 3 років). Ми назвали цю категорію «особи з високим рівнем професійної мобільності»², або скорочено «Мобільна група». Паралельно ми відібрали осіб з протилежними якостями – які перебувають на останньому місці роботи більше 10 років, а загалом впродовж професійного шляху міняли місце роботи не частіше, ніж три рази. Ця група отримала назву «особи з високим рівнем професійної стабільності», або скорочено «Стабільна група».

Залишок вибірки ми розглядали як осіб з проміжним положенням на континуумі «професійна мобільність – професійна стабільність». Рандомним шляхом ми обрали 30 осіб, які склали проміжну групу порівняльного аналізу.

При виборі статистичного методу порівняння через невеликий розмір груп ми звернулися до непараметричних критеріїв і обрали найбільш потужній – U-критерій Манна-Уїтні (Mann-Whitney U-test), який дозволяє виявляти різницю у значенні параметру навіть між малими вибірками [188].

Для розрахунків використовували редактор електронних таблиць Microsoft Excel (описова статистика, кореляційний аналіз); факторний та порівняльний аналіз виконували в програмі SPSS, версія 16.0.

² Переривання кар'єри може мати якісно-різний характер – часті зміни роботи, тривалі професійні перерви або ж ухід з роботи на користь домашнього господарювання, як правило назавжди (останній випадок нас не цікавить, оскільки такі особи випадають з поля діяльності організаційного психолога). В даному випадку поняття «професійної мобільності» - конкретний різновид більш широкого феномену переривання кар'єри.

2.1.2. Опис параметрів кар'єрного розвитку та обґрунтування діагностичних інструментів.

1) Опитувальник «Кар'єрні орієнтації», адаптація А. Жданович, 2007.

Якірна модель кар'єри Е. Шейна – найвідоміша та найавторитетніша в поясненні внутрішніх факторів професійного росту (описана у розділі 1). Вона базується на положенні, що професійний вибір і подальше кар'єрне просування визначається змістом Я-концепції, де відображені уявлення людини про наявні здібності і таланти, про власні потреби і мотиви; про відношення і цінності. Задоволеність професійною діяльністю, у свою чергу, визначається ступенем реалізації в ній власних інтересів, здібностей і особистісних якостей. Отже, в професійному плані людина розглядається через систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів й інших соціально обумовлених спонукань до діяльності. Кар'єрні орієнтації виникають в процесі соціалізації як результат наuczіння в початкові роки кар'єри. Вони стійкі і можуть залишатися стабільними тривалий час [273].

Методика «Career Orientation Inventory» сконструйована Е. Шейном для вивчення мотиваційно-ціннісної складової кар'єрних процесів. В результаті масштабного лонгitudного дослідження менеджерів (1961-1973) виділені напрямки професійного просування, що можуть бути реалізовані в будь-якій діяльності. Кожен виділений конструкт, метафорично названий «кар'єрний якір», інтерпретований автором як елемент Я-концепції, що відображає уявлення суб'єкта про пріоритетний напрям свого просування у професії, заснований на потребах, мотивах, цінностях і здібностях. Спочатку Е. Шейн виділив п'ять кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, підприємництво [275]. Подальші дослідження (R. Noe, A. Noe, J. Bahhuber, 1990) виділили ще три розповсюджених кар'єрних якоря: служіння, виклик, інтеграція стилів життя [263]. Їх зміст описаний у табл. 2.1.

Опитувальник призначений для вивчення пріоритетних напрямків просування в професійній діяльності. Інструмент активно використовується в наукових дослідженнях та практичній діяльності: уточнені відомості про

елементи психічної реальності, що складають кар'єрні орієнтації (Т. DeLong, J. Thomas, 1982) [241], визначені соціокультурні відмінності (Y. Kim & J. Cha, 2000; Л. Г. Почебут та В. О. Чикер, 2000) [251; 169]; виявлені зв'язки шкал з персональними характеристиками (S. Rensburg, S. Rothmann, 2000) [265], організаційною поведінкою (E. Schein, 2004) [274], життєвими принципами (Н. А. Низовських, Є. А. Ронжин, 2010) [144]; визначений вплив кар'єрних орієнтацій на життєвий та професійний успіх (М. В. Сафонова, 1999; О. П. Терновська, 2006) [187; 202]; батьківський вплив на формування кар'єрних орієнтацій особистості (А. О. Жданович, 2008) [71] та баг. іншого.

Таблиця 2.1

Зміст кар'єрних орієнтацій та стандартні тестові норми

Назва кар'єрної орієнтації	Опис	M±SD
Технічна / функціональна компетентність	Орієнтація на зміст професійної діяльності, наявність здібностей і талантів у певній галузі, прагнення стати майстром своєї справи	14,6 ± 4,2
Організаторська компетентність	Прагнення до посадового росту, управління різними сторонами діяльності організації	18,2 ± 4,6
Автономія / незалежність	Прагнення до самостійного вибору професійних завдань та термінів їх виконання, до елімінації організаційних правил	19,1 ± 3,4
Безпека / стабільність	Прагнення до безпеки і передбаченості життя: стабільність місця роботи стабільність проживання	12,5 ± 2,5 8,1 ± 3,0
Служіння або відданість справі	Орієнтація на гуманістичні цінності в професії («зробити світ кращим», «принести користь людям»)	19,2 ± 4,1
Чистий виклик	Прагнення до вирішення складних професійних завдань і міжособистісної конкуренції, що надають можливість довести власну перевагу	16,4 ± 3,9
Стиль життя	Орієнтація на збалансованість індивідуальних потреб, інтересів сім'ї та професійного просування	15,7 ± 2,4
Підприємницька креативність	Прагнення працювати на себе, створюючи щось нове	17,3 ± 4,7

Примітка: опис складено за матеріалами В. О. Чикер, А. О. Жданович, Є. О. Могильовкіна [71; 136; 169], стандартизовані тестові норми наведені А. О. Жданович [72].

Російськомовна адаптація опитувальника представлена в 1997 р. В. Е. Винокуровою та В. О. Чикер («Якорі кар'єри») – ця версія найбільш відома і поширена у вітчизняній практиці [169]. Реадаптація методики здійснена А. О. Жданович в 2007 р., авторка перевірила факторну, конвергентну, дискримінантну і критеріальну валідність, провела оцінку

надійності, здійснила стандартизацію на вибірці 1120 студентів [72]. Інструмент отримав ряд модифікацій, обґрунтованих психометричними вимогами: вдосконалена інструкція, перероблена процедура оцінювання, уточнений зміст шкал та їх інтерпретація (див. додаток Б).

В дисертації використана версія А. О. Жданович, що включає в себе 40 тверджень. Ступінь згоди з кожним респондент оцінює за 5-бальною шкалою: з 1 по 20 пункти від «абсолютно неважливо» до «виключно важливо», з 21 по 40 пункти від «абсолютно не згоден» до «повністю згоден». Пункти згруповані у дев'ять шкал, що представляють вісім кар'єрних орієнтацій, які взаємно не виключають одна іншу: професійна компетентність, організаційна компетентність, автономія (незалежність), стабільність роботи і стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємницька креативність. Додатково розраховуються три інтегральні шкали, що відображають факторну структуру опитувальника [72]:

- *Орієнтація на вертикальну кар'єру*: сума балів шкал «Підприємницька креативність», «Виклик», «Організаторська компетентність».

- *Орієнтація на горизонтальну кар'єру*: сума балів шкал «Професійна компетентність», «Служіння», «Стабільність місця проживання».

- *Орієнтація на умови*: сума балів за шкалами «Автономія», «Інтеграція стилів життя», «Стабільність місця роботи».

2) Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна (2014), призначений для визначення загального рівня професійного самоздійснення фахівця, а також ступеня виразності його окремих складових. Професійне самоздійснення – одна з найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується розкриттям особистісного потенціалу в обраній діяльності, розвитком здібностей, взаємопоєднанням із професією, затребуваністю фахівця, використанням його досвіду та здобутків іншими спеціалістами. О. М. Кокун відзначає, що самоздійснення відбувається у двох формах: зовнішньопрофесійне (значущі здобутки у різних аспектах діяльності); внутрішньопрофесійне (самовдосконалення, підвищення компетентності,

розвиток професійно-важливих якостей) [101]. Вчений розробив опитувальник-самозвіт, що містить 30 запитань; на кожне пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за зростанням виразності ознаки (вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам). Згідно з ключем підраховуються оцінки за десятьма ознаками професійного самоздійснення. Після цього визначаються сумарні показники зовнішньо-професійних та внутрішньо-професійних форм, визначається загальний рівень професійного самоздійснення фахівця. Стандартизація методики здійснена на вибірці 332 Інтернет-користувачів, запропоновані тестові норми (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Шкали та норми опитувальника професійного самоздійснення О. Кокуна

Найменування шкали	Стандартні оцінки	
	М	SD
1.1. Потреба у професійному вдосконаленні	7,67	2,55
1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку	6,83	2,92
1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	6,33	3,02
1.4. Постійна постановка нових професійних цілей	8,66	2,17
1.5. Формування власного життєво-професійного простору	7,55	2,27
<i>Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення:</i>	37,04	9,93
2.1. Досягнення поставлених професійних цілей	7,31	2,23
2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	7,02	2,21
2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	6,85	2,60
2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	7,83	2,40
2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	6,48	2,62
<i>Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення:</i>	35,49	9,62
<i>Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця</i>	72,53	18,36

Примітка: тестові норми наведені за даними О. М. Кокуна, 2014 [101].

В наступних дослідженнях виявлено, що показники чоловіків та жінок достовірно не відрізняються (за виключенням шкали «Постійна постановка нових професійних цілей», яка переважає у чоловіків). Результати опитувальника корелюють зі шкалами Самоактуалізаційного тесту САТ, рівнем самоефективності, внутрішньою і зовнішньою мотивацією професійної діяльності (О. М. Кокун, 2014; 2015) [101; 102]. В працях інших українських вчених визначені психофізіологічні та психологічні передумови професійного

самоздійснення (В. В. Клименко, О. Р. Малхазов, 2015), закономірності самоздійснення фахівців різних професій (М. В. Войтович, Г. П. Дзвоник, Г. В. Гуменюк, О. М. Корніяка, Н. М. Панасенко та інші) [177; 178].

3) *Опитувальник професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон.*

Для перевірки проблемного аспекту кар'єрного розвитку ми зібрали дані щодо виразності симптомів професійного вигорання. Знання причин та виразності вигорання дає цінну інформацію для вирішення завдань позитивного менеджменту та організації психологічного супроводу фахівців різних професій, особливо суб'єкт-суб'єктних [37].

Вигорання розглядають як негативний наслідок взаємодії суб'єкта з професійною діяльністю, що виконується в певних організаційних умовах під впливом різноманітних стрес-факторів. Відповідно до моделі стресового процесу Г. Сельє, вигорання співпадає зі стадією виснаження, далі перетворюючись у самостійний феномен зі специфічною симптоматикою, пусковими механізмами і динамікою протікання [цит. за 37]. Але сьогодні доведено, що вигорання відрізняється стресу як концептуально, так і емпірично. Воно може зароджуватися в механізмах стресового реагування на фактори важких життєвих або робочих ситуацій (тому на деяких етапах виявляються його загальні ознаки зі стресовими станами). Однак професійне вигорання проявляється не тільки на рівні психічних станів, але також і на трансцендентному рівні – смислів, цінностей, духовності (Л. А. Китаєв-Смик [93]; Н. С. Водоп'янова, О. С. Старченкова, А. Д. Наследов [38]). Воно зачіпає високі рівні психологічної регуляції, деформує особистість в цілому.

Деякі автори розглядають цей синдром як функціональний стереотип, що дозволяє дозувати і економно витратити енергетичні та психологічні ресурси [248]. В даному випадку вигорання розглядається як дезадаптація індивіда до професійного середовища – стан і процес емоційного, фізичного і розумового виснаження працівника в умовах професійної діяльності, що має своє продовження в особистому житті (В. Е. Орел, 2001, 2005) [149; 150]. Генезис вигорання індивідуальний і визначається відмінностями в конституційно-

типологічних особливостях людини, її емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами, в яких протікає професійна діяльність [60].

Як динамічний процес вигорання характеризується наростанням виразності проявів. На початку виникає емоційне виснаження, внаслідок чого розвивається цинізм, негативні установки стосовно інших суб'єктів та об'єктів професійної діяльності. Для захисту від виснаження працівники свідомо або неусвідомлено намагаються дистанціюватися від професійної діяльності в емоційному і фізичному просторі. Одночасно виникає негативна установка щодо власних успіхів (редукція професійних досягнень). На останніх стадіях людина переживає гостру незадоволеність власною ефективністю і якістю життя, втрачається працездатність. Якщо фізичні та психологічні проблеми переходять в гостру форму, кар'єра знаходиться під загрозою [37; 38].

Описана модель лежить в основі Опитувальника професійного вигорання, створеного в 80-их роках ХХ століття К. Маслач та С. Джексон (Maslach Burnout Inventory, MBI), який дотепер залишається одним з провідних інструментів вивчення професійних дезадаптацій [262]. Російськомовна адаптація методики розроблена Н. Є. Водоп'яною та О. С. Старченковою (2005), вона стандартизована для спеціалістів соціономічних професій [38]. Опитувальник містить 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Інструкція пропонує відповісти, як часто респондент відчуває перераховані стани; відповіді оцінюються за семибальною шкалою і варіюють від «ніколи» (0 балів) до «кожен день» (6 балів). Відповідно до ключа підраховуються суми за трьома субшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація і редукція професіоналізму. Про наявність вигорання свідчать високі показники за шкалами емоційного виснаження і деперсоналізації, низькі – за шкалою «професійна ефективність» (редукція персональних досягнень). Адаптована методика має достатній ступінь ретестової надійності та валідності, емпіричні розподіли шкал відповідають нормальному. Наведені стандартні норми для представників соціономічних професій (вибірка 687 жінок та 260 чоловіків – див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Шкали та стандартні норми Опитувальника професійного вигорання

Найменування шкали	M ± SD	
	жінки	чоловіки
Емоційне виснаження	22,15 ± 8,57	20,37 ± 8,99
Деперсоналізація	9,97 ± 5,21	10,61 ± 5,77
Редукція професійних досягнень	32,18 ± 7,20	31,04 ± 6,57

Примітка: тестові норми наведені за даними Н. Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової, А. Д. Наследова, 2013 [38].

Автори відзначають, що при діагностиці вигорання слід враховувати вікові і гендерні особливості. Деякий ступінь емоційного виснаження є нормальною віковою зміною, а певний рівень деперсоналізації – необхідний механізм психологічного захисту для ряду соціальних (комунікативних) професій. При аналізі показників за шкалою «професійна ефективність» має значущість етап становлення в професії. Початковий період професійної адаптації неминуче пов'язаний з усвідомленням фахівцем деякої недостатності своїх знань і умінь; це обумовлює певну напруженість та стрес, що не є симптомом вигорання. У сформованих фахівців низькі бали за шкалою «професійна ефективність» свідчать про знижену самооцінку і вторинне зниження продуктивності через зміни ставлення до роботи [37; 38]. Таким чином, при дослідженні динаміки вигорання необхідно брати в розрахунок як конкретні значення за трьома субшкалами, так і їх взаємозв'язок.

4) Тест життєстійкості є адаптацію опитувальника *Hardiness Survey*, розробленого С. Мадді в 1984 р. Життєстійкість розглядається як «відвага бути», здатність особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності [117, с. 3]. Вона включає в себе три порівняно автономні психологічні компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику.

- *Залученість* – здатність отримувати задоволення від власної діяльності, переконаність, що «залученість в те, що відбувається, дає максимальний шанс знайти щось достойне і цікаве для особистості» (Maddi, 1998) [257]. Людина з розвиненим компонентом залученості впевнена у собі та у великодушності

світу (відсутність подібної переконаності породжує відторгнення, відчуття себе «поза життям»).

- *Контроль* – переконаність, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований (протилежність – відчуття безпорадності). Людина з розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама обирає власну діяльність, свій шлях.

- *Прийняття виклику (challenge)*³ – переконаність в тому, що все, що трапляється з людиною, сприяє її розвитку за рахунок набуття знань та особистого досвіду (позитивного або негативного). Людина готова діяти за відсутності гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи прагнення до простого комфорту і безпеки «таким, що збіднює життя» [117, с. 6].

Виразність життестійкості перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкого копінгу і сприйняття стресів як менш значущих. С. Мадді підкреслює важливість всіх трьох компонентів для збереження здоров'я і оптимального рівня працездатності, активності в стресогенних умовах [257; 258]. Можна говорити як про індивідуальні відмінності кожного з компонентів, так і про необхідність їх узгодженості між собою і з загальною мірою життестійкості.

Сьогодні накопичена значна кількість даних про зв'язок життестійкості з клінічними змінними, що стосуються здоров'я та подолання стресу, а також з успішністю діяльності (особливо в стресових і незвичних умовах), про її роль в задоволеності різними аспектами праці (S. Maddi, S. Kobasa, 1984; S. Sansone, D. Wiebe, C. Morgan, 1999; S. Maddi, 2002, 2005; Maddi et al, 2006), [258-261]. Життестійким людям властивий оптимізм, конструктивна мотивація, суб'єктивне благополуччя (О. І. Рассказова, Д. О. Леонтьев) [117].

Ми використали скорочену версію Hardiness Survey, розроблену для використання в організаційному контексті (Є. М. Осін, О. І. Рассказова, 2013). Менша кількість питань (24 пункти, стосовно яких опитуваний обирає один з чотирьох варіантів відповіді: «ні», «скоріше ні», «скоріше так», «так»)

³ Авторський перелад назви шкали «challenge» - «прийняття ризику», що не досить повно відображає її зміст. Ми вважаємо більш доречним формулювання «прийняття виклику» і далі використовуємо його в тексті.

економить час дослідження при збереженні надійності і валідності діагностичних показників. Аналіз психометричних характеристик короткої версії проводився на вибірці робітників виробничого підприємства ($N = 4647$), результати свідчать про її високу надійність, структурну і конвергентну валідність. Середні норми за тестом складають $50,93 \pm 11,26$ ($M \pm SD$). Життестійкість не пов'язана з соціально-демографічними показниками, посадою і стажем роботи, але корелює з особистісними ресурсами (оптимізмом, самоефективністю, толерантністю до невизначеності), трудовою мотивацією і задоволеністю працею [152].

Модель життестійкості активно застосовується в організаційному контексті, зокрема, в мотивації кар'єри; розроблені ефективні тренінги життестійкості (S. Maddi, 1994) [258]. Це ключовий особистісний ресурс, що дозволяє передбачити продуктивність роботи, здоров'я, задоволеність і якість життя працівників. Є. М. Осін, О. І. Рассказова (2013) звертають увагу, що відповідні установки людини позначаються на процесі роботи і взаємодії з іншими, тобто визначають унікальний малюнок функціонування організації як натуральної системи, задають її структуру і рух. Це відкриває простір для впливу на організаційний процес через індивіда або групу [152].

5) Опитувальник «Способи копінг-поведінки» Р. Лазаруса, С. Фолкман.

Вивчення поведінки, спрямованої на подолання стресів, актуальне в умовах кризового українського суспільства. Знання характерних способів вирішення труднощів дозволяє аналізувати внутрішні механізми прийняття професійно-важливих рішень, зокрема, звільнення з роботи та переривання кар'єри. Проблема протидії стресу у західній психології відображена в понятті «копінг» (*coping*), що вживається у значенні «успішно впоратися, долати». У вітчизняній психології цей термін перекладається як *психологічне подолання*, що включає комплекс способів і прийомів подолання дезадаптації і стресових станів. Копінг-поведінка включає в себе різноманітні форми активності суб'єкта, охоплює всі види взаємодії з проблемами, які необхідно вирішити, уникнути, взяти під контроль або пом'якшити [37].

Існує багато моделей копінг-поведінки; більшість з них побудовано навколо двох модусів психологічного подолання, спрямованих на: а) вирішення проблеми або б) зміну власного стану і установок щодо ситуації (запропоновані Р. Лазарусом і С. Фолкман – найактивнішими дослідниками копінгу, які запропонували провідні методи його діагностики) [243; 254]. В дослідженні використана класична методика «Способи копінг-поведінки» (Ways of Coping Questionnaire, 1988), адаптована Т. Л. Крюковою, О. В. Куфтяк, М. С. Замишляєвою в 2004 р. [108], додатково стандартизована в НДПНІ ім. Бехтерева на вибірці з 1600 здорових та хворих опитуваних (під керівництвом Л.І. Вассермана у співавторстві з О. Р. Ісаєвою., 2009) [135]. Опитуваному пропонується 50 тверджень стосовно поведінки у важкій життєвій ситуації. Він оцінює, як часто такі варіанти поведінки проявляються у нього, за допомогою чотирьох варіантів відповіді: «ніколи» (при обробці оцінюється в 0 балів), «рідко» (1 бал), «іноді» (2 бали), «часто» (3 бали).

Таблиця 2.4

Інтерпретація шкал опитувальника «Способи копінг-поведінки»

№	Зміст шкали	Максимальна оцінка
1	Конфронтація – активне, але нецілеспрямоване протистояння, наступальні дії щодо зміни ситуації; відреагування негативних емоцій.	18 балів (6 пунктів)
2	Дистанціювання – когнітивні зусилля, спрямовані на віддалення від ситуації, зменшення її суб'єктивної значущості, ступеня емоційної залученості.	18 балів (6 пунктів)
3	Самоконтроль – стримування негативних емоцій, мінімізація їх впливу на оцінку ситуації і вибір стратегії поведінки, високий контроль почуттів і дій, прагнення до самовладання.	21 бал (7 пунктів)
4	Пошук соціальної підтримки – залучення зовнішніх ресурсів, пошук інформаційної, емоційної та дієвої підтримки.	18 балів (6 пунктів)
5	Прийняття відповідальності – визнання власної ролі у виникненні проблеми і її рішенні, розуміння залежності між своїми діями та їх наслідками, присутній компонент самокритики, самозвинувачення.	12 балів (4 пункти)
6	Втеча-уникнення – заперечення або повне ігнорування проблеми, ухилення від відповідальності і дій по її вирішенню.	24 бали (8 пунктів)
7	Планування рішення проблеми – цілеспрямований аналіз ситуації і можливих варіантів поведінки; планування власних дій з урахуванням об'єктивних умов, минулого досвіду і наявних ресурсів.	18 балів (6 пунктів)
8	Позитивна переоцінка – переосмислення проблеми, розгляд її як стимулу для особистісного зростання (включає філософське осмислення ситуації та релігійний вимір).	21 бал (7 пунктів)

Прим.: опис шкал за матеріалами Є. Р. Ісаєвої [83], Т.Л.Крюкової [108], Л. І. Вассермана [135].

Опитувальник містить вісім шкал – див. табл. 2.4. Тестові норми до методики не пропонуються; стосовно індивідуальних результатів опитуваного аналізується профіль копінгів (у відсотках від максимально можливої вираженості змінної), виділяються провідні та другорядні стратегії [108; 243]. Додатково ми розраховали загальний показник «Напруженість копінгів» як суму балів за шкалами методики. Ця змінна означає загальну вираженість дезадаптації, високий показник вказує на значну психоемоційну напругу людини. Це може свідчити про реальні життєві труднощі або відображати загальне «проблемне» сприйняття світу [108].

б) *Шкала загальної самоефективності* розроблена Р. Шварцером і М. Єрусалемом (1986) на основі концепції самоефективності А. Бандури [250]. Самоефективність представляє собою віру людини у власну здатність керувати подіями, котрі мають вплив на її життя. Це переконання проявляється в тому, що вона відчуває, як думає і діє. Людина уникає соціальних ситуацій, з якими, як вважає, вона не зуміє впоратися, натомість поводить себе активно і наступально, коли впевнена у своїх здібностях і вірить в успіх власних дій. Висока самоефективність полегшує прийняття рішень, підвищує мотивацію до активних дій, особливо у важких ситуаціях. Працівники з високою самоефективністю воліють братися за складні завдання, ставлять перед собою більш високі цілі і наполегливіше їх домагаються [222, с. 569]. Теорія самоефективності дала поштовх численним психологічним дослідженням в багатьох областях. Доведена значущість самоефективності в регуляції соціальної поведінки особистості; вираженість цієї риси пов'язана з кращим психічним і фізичним здоров'ям, вищими досягненнями, соціальною інтеграцією [19; 222; 238]. В дослідженні N. Betz & K. Klein (1996) виявлено, що показники успішності кар'єри корелюють із загальною самоефективністю більше, ніж із глобальною самооцінкою особистості (найбільшою мірою це стосується прийняття кар'єрних рішень) [239]. Однак самоефективність не є генералізованою рисою, вона має ситуаційно-специфічний характер і може відрізнятися в різних сферах активності людини [283].

В. Г. Ромек в 1996 р. адаптував Шкалу загальної самоефективності, довів її високу валідність та надійність, показав відповідність психометричних показників російської, німецької, китайської, іспанської вибірок [182]. Опитувальник містить 10 пунктів, стосовно яких опитуваний обирає один з чотирьох варіантів відповіді – від «абсолютно невірно» (1 бал) до «цілком вірно» (4 бали). Сумарне значення за шкалою лежить в діапазоні від 10 до 40. Тестові норми вибірки стандартизації складають $31,9 \pm 4,7$ ($M \pm SD$, 495 осіб).

7) **Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф** (адаптація Т. Д. Шевеленкової, П. П. Фесенко, 2005) характеризує суб'єктивну емоційну оцінку людиною себе і свого життя, а також аспекти самоактуалізації й особистісного зростання. Поняття *psychological well-being* базується на гуманістично-екзистенційному підході – трактуванні способу існування людини як унікальної цілісності, що має неповторний життєвий досвід, внутрішній світ, єдину та своєрідну реакцію на обставини власного життя [232]. К. Ріфф (1989) об'єднала провідні теорії позитивного функціонування особистості (А. Маслоу, К. Роджерса, Г. Олпорта, К.-Г. Юнга, Е. Еріксона, Ш. Бюлер, Б. Ньюгартен, М. Яходи) та виділила шість компонентів психологічного благополуччя: самоприйняття, автономія, позитивні відносини з оточенням, управління середовищем, мета в житті, особистісний ріст. Кожен з компонентів досягає різного ступеня вираженості, тим самим визначаючи унікальну структуру суб'єктивного благополуччя особистості [267]. На основі теорії К. Ріфф розроблені психотерапевтичні (*well-being therapy*) та діагностичні (*The scales of psychological well-being*) методи, що отримали широке визнання. Доведена залежність результатів від статі та віку (компоненти «Особистісне зростання» і «Цілі в житті» більше представлені у молоді; з віком знижується загальний рівень благополуччя) [268, с. 99]. Встановлено, що психологічне благополуччя пов'язане з осмисленістю життя, ціннісно-смысловією сферою і конкретно-реалістичною мотивацією [266-270].

Адаптований варіант «Шкали психологічного благополуччя» (ШПБ) містить 84 пункти [232]. Опитуваний висловлює ступінь згоди з твердженням

від «Абсолютно згоден» (6 балів) до «Абсолютно не згоден» (1 бал). Отримані оцінки розподіляються за шістьма субшкалами, на кожен припадає по 14 тверджень. *Індекс загального психологічного благополуччя* визначається як сума балів по всім шкалам тесту (тестові норми для дорослих чоловіків від 35 років – $336 \pm 33,9$, для жінок – $351 \pm 23,9$). Автори адаптації вказують на валідність та надійність методики. Наведені вікові тестові норми, отримані на вибірці 272 студентів та працівників – див. табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Інтерпретація даних Шкали психологічного благополуччя (M±SD)

Шкала	Норми	Високі і нормативні значення	Низькі значення
Позитивні стосунки з оточенням	вік 20-35 ♂ $63 \pm 7,1$ ♀ $65 \pm 8,3$ вік 35-55 ♂ $54 \pm 6,5$ ♀ $58 \pm 7,6$	Наявність близьких, довірчих відносин з оточуючими. Бажання піклуватися про інших людей. Здатність до емпатії, любові і близькості. Уміння знаходити компроміси у взаєминах	Нестача довірчих відносин. Труднощі прояву теплоти, відкритості і турботи про інших. Переживання власної ізоляції, фрустрованість. Небажання йти на компроміси.
Автономія	вік 20-35 ♂ $56 \pm 6,9$ ♀ $58 \pm 7,3$ вік 35-55 ♂ $57 \pm 7,7$ ♀ $57 \pm 5,6$	Незалежність. Здатність протистояти соціальному тиску в думках і вчинках. Можливість регулювати власну поведінку і оцінювати себе, виходячи з власних стандартів	Заклопотаність оцінками і очікуваннями інших. Орієнтація на думку людей при прийнятті важливих рішень. Нездатність протистояти соціальному тиску.
Керування середовищем	вік 20-35 ♂ $57 \pm 6,3$ ♀ $58 \pm 7,4$ вік 35-55 ♂ $56 \pm 8,3$ ♀ $59 \pm 8,3$	Почуття впевненості і компетентності в керуванні повсякденними справами. Здатність використовувати життєві обставини, обирати і створювати умови, що задовольняють потреби і відповідають цінностям.	Нездатність впоратися з повсякденними справами. Відчуття неможливості змінити або поліпшити умови свого життя. Почуття безсилля в управлінні навколишнім світом
Особистісне зростання	вік 20-35 ♂ $65 \pm 4,9$ ♀ $65 \pm 6,0$ вік 35-55 ♂ $58 \pm 7,8$ ♀ $63 \pm 7,9$	Почуття безперервного саморозвитку, особистісного росту і самовдосконалення з плином часу. Реалізація свого потенціалу	Переживання особистісної стагнації. Відсутнє відчуття прогресу з плином часу. Нудьга і незацікавленість. Нездатність засвоювати нові навички.
Цілі в житті	вік 20-35 ♂ $63 \pm 5,2$ ♀ $64 \pm 8,2$ вік 35-55 ♂ $58 \pm 8,5$ ♀ $59 \pm 7,0$	Наявність перспективних цілей і почуття осмислення життя. Розуміння сенсу минулого та сьогодення. Присутність переконань, які надають мету життю.	

Продовж. табл. 2.5

Шкала	Норми	Високі і нормативні значення	Низькі значення
Само-прийняття	вік 20-35 ♂ 59 ± 6,9 ♀ 61 ± 9,1 вік 35-55 ♂ 52 ± 5,3 ♀ 57 ± 6,1	Позитивне ставлення до себе. Визнання і прийняття всього власного особистісного різноманіття, що включає свої як хороші, так і погані якості. Позитивна оцінка свого минулого	Невдоволення собою. Розчарування у власному минулому. Стурбованість деякими рисами власної особистості, неприйняття себе. Бажання бути іншим, не таким, як насправді.

Прим.: опис шкал та тестові норми за матеріалами Т. Д. Шевеленкової, П. П. Фесенко [232].

Психологічне благополуччя як цілісне переживання пов'язане з базовими людськими цінностями та з буденними уявленнями про щастя. П. П. Фесенко та Т. Д. Шевеленкова (2005) розрізняють *актуальне психологічне благополуччя* як переживання людиною свого ставлення до життя та *ідеальне психологічне благополуччя* – певний суб'єктивний еталон, ідеальне уявлення, що виступає глобальним інструментом оцінки буття та визначає потенційні аспекти позитивного функціонування особистості. Ця внутрішня оцінка формується при засвоєнні індивідом соціально-культурним норм та ідеалів [232].

8) **Метод діагностики міжособистісних відносин ДМО** (модифікація інтерперсональної діагностики Т. Лірі, автор Л. М. Собчик, 1990) призначений для оцінки уявлень суб'єкта про себе та своє ідеальне «Я», вивчення взаємин у групах [196]. Результати представлені у вигляді кола-психограми: по горизонтальній і вертикальній осях розташовані генеральні фактори, які визначають враження про людину в міжособистісному сприйнятті – домінування-підпорядкування та дружелюбність-ворожість. Головні сектори розподілені на вісім октантів, що відповідають конкретним відносинам:

- I. Авторитарний-домінантний-впевнений.
- II. Самозакоханий-егоїстичний-схильний до суперництва.
- III. Агресивний-різкий-наполегливий.
- IV. Відчужений-підозрілий-критичний.
- V. Слабовільний-покірний-здатний підпорядковуватися
- VI. Залежний-конформний-м'який.
- VII. Доброзичливий-схильний до співпраці.

VIII. Альтруїстичний-відповідальний

Опитувальник містить 128 оціночних суджень, що стосуються характеру людини та її взаємин з навколишніми. Кожній із шкал відведено 16 пунктів, упорядкованих по висхідній інтенсивності. Опитувані відмічають судження, які відповідають їхньому уявленню про себе. При обробці підраховується кількість відміток стосовно відносин кожного типу. Максимальна оцінка за кожною шкалою складає 16 балів: 0-4 бали інтерпретуються як низька вираженість, 5-8 балів – помірна вираженість, адаптивна поведінка; 9-12 балів – високий рівень ознаки; 13-16 балів – екстремальна (до патології) поведінка. При аналізі особистісного профілю визначають провідні типи ставлення, їх адекватність та співвідношення [196].

Крім підрахунку шкальних оцінок за допомогою формул визначаються показники двох основних параметрів «Домінування» та «Дружелюбність»:

$$\text{Домінування} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

$$\text{Дружелюбність} = (VII - III) + 0,7 \times (VII + VI - II - IV)$$

Позитивне значення результату, отриманого за *вектором домінування*, свідчить про прагнення до управління, контролю, лідерства у спілкуванні. Негативне значення вказує на тенденцію до підпорядкування, відмову від відповідальності. Позитивний результат *вектору дружелюбності* показує прагнення до встановлення доброзичливих відносин і співпраці. Негативний результат вказує на прояв агресивно-конкурентної позиції [196].

При аналізі результатів методики нас цікавило, наскільки домінантність батьків впливає на формування відповідних якостей у наступного покоління (формування патернів домінантності або підлеглості) і яким чином це відображається на кар'єрному розвитку у дорослому віці.

9) **Опитувальник «Поведінка батьків і ставлення підлітків до них» (ADOR)** досліджує установки, поведінку і методи виховання батьків, сімейні стосунки, особливості батьківсько-дитячої взаємодії, якими їх бачать діти. Основою служить опитувальник «Children's Report of Parental Behavior Inventory» (E. Schaefer, 1965), який характеризує виховний вплив батьків за

допомогою трьох факторних змінних: прийняття – емоційне відторгнення, психологічний контроль – автономія, прихована або відкрита опіка. *Прийняття* має на увазі безумовно позитивне ставлення до дитини, незалежно від вихідних очікувань батьків (неприйняття передбачає відсутність проявів любові і поваги, ворожість). Поняття *психологічного контролю* передбачає як певний тиск, керівництво дітьми, так і послідовність у здійсненні виховних принципів. Модифікований варіант методики «Adolescent o Rodičoch» з урахуванням соціокультурних особливостей розробили словацькі психологи З. Матейчик та П. Ржичан у 1983 р.; при цьому виявлений додатковий значущий фактор – *послідовність* батьківської поведінки. В 90-их роках ця версія інструменту була адаптована в НДПНІ ім. В. М. Бехтерева; в апробації на великих вибірках благополучних та дезадаптованих підлітків підтверджена його надійність [31]. Метод дає об'єктивну інформацію про своєрідне сприйняття індивідом власних батьків в різних життєвих ситуаціях, виявляє болючі дитячі спогади та конфлікти. Поряд з активним використанням в сімейному консультуванні методика ADOR застосовується в масштабних соціально-психологічних дослідженнях способу життя підлітків [167]. Подібним чином – для ретроспективного вивчення родини як фактору розвитку кар'єри дорослих людей, методика застосовується вперше.

Опитувальник містить 50 питань, що оцінюються за шкалою; «підходить повністю»(2 бали), «підходить частково» (1 бал), «не відноситься до батька чи матері» (0 балів). Оскільки методика розроблялась для діагностики підлітків, вона потребує незначної модифікації інструкцій, аби відповідати атрибутам дорослої вибірки. Ми сформулювали інструкцію для наступним чином:

«Просимо Вас оцінити, виходячи з власних спогадів, які із зазначених положень були найбільше характерні для Ваших батьків в ті часі, коли ви були дітьми і вони вас виховували. Для цього уважно прочитайте кожне твердження, не пропускаючи жодного з них. Використовуйте різні таблиці-бланки для відповідей стосовно батька та матері.

Якщо Ви вважаєте, що твердження повністю відповідає виховним принципам вашого батька або матері, напишіть біля відповідного номеру цифру 2. Якщо Ви вважаєте, що це висловлювання частково підходить для Вашого батька або матері, напишіть цифру 1. Якщо ж, на Вашу думку, твердження не відноситься до Вашого батька або матері, напишіть цифру 0».

Опитувані виконують діагностичну процедуру двічі – окремо на кожного з батьків. Відповідно до ключа підраховується арифметична сума балів за шкалами (префікси означають: М – з боку матері, О – з боку батька):

- M_POZ та O_POZ – позитивний інтерес,
- M_DIR та O_DIR – директивність,
- M_HOS та O_HOS – ворожість,
- M_AUT та O_AUT – автономність,
- M_NED та O_NED – непослідовність.

Таблиця 2.6

**Описова статистика за показниками батьківського ставлення
(опитувальник ADOR, доросла вибірка, 108 осіб)**

	Мати					Батько				
	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність
Середнє (M)	12,34	11,06	5,51	10,82	6,97	12,09	8,69	4,96	11,27	6,43
Станд. помилка	0,94	0,83	0,73	0,65	0,68	0,91	0,81	0,72	0,54	0,63
Станд. відхилення (SD)	5,56	4,89	4,29	3,87	4,03	5,04	4,50	4,03	3,03	3,51
Мінімум	2	0	0	2	1	2	0	0	6	0
Максимум	20	19	15	18	17	19	18	15	18	14
Інтервал середнього рівня показників	17,9- 6,8	15,9- 6,2	9,8- 1,2	14,7- 6,9	11- 2,9	17,1- 7,1	13,2- 4,2	8,9- 0,9	14,3- 8,2	9,9- 2,9

Кожна шкала включає в себе 10 питань, отже оцінка може вимірюватись в діапазоні 0 – 20 балів. Будуються профілі виховного ставлення, інтерпретація шкал дається в залежності від статі дитини та батька [31]. Оскільки стандартизація методики проводилась виключно на підліткових вибірках, ми склали власні групові норми стосовно дорослої вибірки. Описові статистики повністю представлені у Додатку В; вище у таблиці 2.6, наведені окремі середні тенденції та міри розподілу показників батьківського виховання. Відповідно до наведених розрахунків далі був оцінений рівень вираженості індивідуальних показників батьківського ставлення.

При аналізі результатів індивідуальної діагностики ми помітили, що в деяких випадках респонденти описують виховні стратегії матері та батька як кардинально відмінні. Тому ми ввели в розрахунки додатковий показник – міру узгодженості батьківського впливу (далі УБВ). Цей показник розраховували як коефіцієнт кореляції *r*-Пірсона між двома рядами даних: п'ятьма шкальними оцінками поведінки матері та п'ятьма шкальними оцінками поведінки батька. Для розрахунків використовували редактор електронних таблиць Microsoft Excel; приклад наведений у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Приклади індивідуальних показників методики ADOR та відповідної міри узгодженості батьківського впливу (УБВ)

	Мати					Батько					Узгодженість виховної поведінки батьків
	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність	
Респондент № 2	16	19	4	7	8	10	12	4	7	7	0,979
Респондент № 17	4	7	11	16	9	12	14	10	14	14	0,136
Респондент № 64	5	16	14	3	17	14	5	2	13	3	-0,94

Примітка: сірою заливкою виділені індивідуальні діагностичні параметри, що виходять за рамки групових норм

Отриманий таким чином коефіцієнт узгодженості батьківського впливу має гіпотетичний розкид від (-1) до 1. В емпіричному розподілі дані коливаються від (-0,968) до 0,999); середній показник у вибірці складає 0,386. Це дозволяє інтерпретувати міру виразності УБВ відповідно до наступного алгоритму (табл. 2.8). Аналіз індивідуальних даних показав, що у більшості випадків *неузгодженість ставлення батька та матері* не поєднується з екстремально високими або низькими оцінками за діагностичними шкалами опитувальника батьківської поведінки ADOR – тобто це додатковий, діагностично цінний вимір, що дозволяє скласти загальне враження про ситуацію виховання в дитинстві, якою її бачить доросла людина.

Таблиця 2.8

Інтерпретація показника узгодженості батьківського впливу (УБВ)

Сила коефіцієнту кореляції	Інтерпретація поведінки батьків стосовно дитини	Кількість спостережень
від (-1) до (-0,7): сильний негативний зв'язок	неузгодженість материнського та батьківського впливів у родині	12 осіб 11,1 %
від (-0,69) до (0,69): слабкий зв'язок	поведінка батьків щодо дитини має недостатню, часткову узгодженість	44 осіб 40,7 %
від 0,7 до 0,99: сильна позитивна кореляція	узгодженість батьківських позицій, єдність виховного впливу	43 особи 39,8 %
* виховується одним із батьків	ймовірна гіпертрофованість виховної позиції одного з батьків	9 осіб 8,3 %

Таким чином, за допомогою стандартизованих діагностичних методик та інструментів ми отримали 70 кількісних показників, що досить повно та різнобічно представляють психологічні фактори розвитку кар'єри.

2.2. Факторна структура чинників задоволеності кар'єрою

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

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

Список містить 25 пунктів, що стосуються організаційного середовища і умов праці та 5 пунктів, що стосуються власної активності людини у кар'єрному просуванні. Загалом всі ці оціночні критерії дають достатньо повне уявлення про професійну адаптованість та задоволеність працею.

Опитуваний відмічає ступінь своєї задоволеності кожним з пунктів на поточний момент, використовуючи п'ятибальну шкалу Лікерта із послідовною градацією від «повністю задоволений» до «зовсім незадоволений»:

- Задоволений повністю – при обробці результатів оцінюється в 4 бали,
- Швидше задоволений – 3 бали,
- Важко сказати – 2 бали,
- Скоріше незадоволений – 1 бал,
- Зовсім незадоволений – 0 балів.

Загальний показник задоволеності кар'єрою розраховується як сума балів за всіма пунктами анкети. Відповідно до отриманих у вибірці групових норм ($M \pm SD$, див. табл. 2.9) про середній рівень задоволеності свідчать оцінки в діапазоні від 67 до 105 балів. Цей параметр дозволяє нам зробити висновок про загальний рівень особистісно-професійної адаптованості особи. Особи, що отримали 66 та менше балів за опитувальником, знаходяться у зоні ризику – вони явно незадоволені роботою, отже ймовірно будуть розглядати інші альтернативи, змінювати місце праці або вид діяльності. При відсутності такого рішення зростає ризик професійного та емоційного вигорання, що компенсується різноманітними захисними механізмами.

Аналіз відповідей стосовно кожного питання анкети дає досліднику індивідуальні «точки болю» – складові професійного життя, стосовно яких конкретна людина відчуває найбільшу незадоволеність. Це рушійні важелі, котрі впливають на рішення про звільнення. Статистика відповідей у табл. 2.9 показує, що опитувані найбільш незадоволені технічним, методичним забезпеченням роботи (пункт 2) та завантаженістю працею, що впливає на баланс роботи і життя (пункт 4). Найвищий рівень задоволеності спостерігаємо стосовно відносин в колективі (пункти 9-11).

Таблиця 2.9

**Описова статистика за пунктами авторської анкети
«Задоволеність на робочому місці» (N=108)**

Чи задоволені ви наступними чинниками вашої поточної професійної діяльності?	середнє, M	стандартна помилка	стандартне відхилення	екседс	асиметрія	мінімум та максимум
1. умови праці та робоче місце	2,66	0,21	1,24	-0,54	-0,78	0-4
2. технічне, методичне забезпечення роботи	2,29	0,21	1,23	-0,95	-0,38	0-4
3. зміст виконуваної роботи	2,63	0,19	1,11	0,13	-0,82	0-4
4. завантаженість працею, баланс роботи і життя	2,54	0,18	1,04	-0,25	-0,79	0-4
5. моя працездатність	2,74	0,17	0,98	-0,47	-0,64	1-4
6. матеріальна нагорода за працю	2,77	0,16	0,97	0,9	-0,93	0-4
7. моя посада, місце в організації	3,06	0,17	1,03	3,16	-1,67	0-4
8. моя неформальна роль у виробничому колективі	3	0,17	1	0,86	-0,94	0-4
9. взаємини з колегами	3,31	0,16	0,96	3,35	-1,74	0-4
10. взаємини з керівництвом	3,4	0,15	0,91	4,36	-1,89	0-4
11. люди, з якими спілкуюся по роботі	3,2	0,16	0,93	0,56	-1,12	1-4
12. організація роботи (розумність правил, чіткість обов'язків, їх дотримання всіма учасниками)	2,69	0,19	1,11	0,44	-0,99	0-4
13. моя компетентність в професії (знання та вміння)	3,09	0,11	0,66	2,07	-0,74	1-4
14. стартовий рівень професійної освіти та підготовки	2,69	0,15	0,9	-0,48	-0,34	1-4
15. можливості підвищення професійн. кваліфікації	2,86	0,18	1,09	-0,11	-0,72	0-4
16. можливість саморозвитку та самовдосконалення як особистості	2,89	0,18	1,08	0,09	-0,81	0-4
17. творчий внесок в роботу	2,69	0,17	0,99	-0,89	-0,26	1-4
18. позитивний вплив роботи на особисте життя	2,91	0,16	0,95	-0,66	-0,47	1-4
19. вплив роботи на здоров'я та самопочуття	2,66	0,17	1,03	0,01	-0,62	0-4
20. відчуття безпеки на роботі	2,91	0,17	0,98	0,77	-0,81	0-4
21. престижність організації, в якій працюю	3	0,16	0,97	1,31	-1,02	0-4
22. повага до моєї професії у суспільстві	2,71	0,19	1,1	0,5	-0,94	0-4
23. соціальна корисність моєї праці	3,11	0,17	1,02	1,51	-1,29	0-4
24. результати, досягнення у професійн. діяльності	2,86	0,15	0,91	-0,04	-0,69	1-4
25. відповідність роботи характеру і темпераменту	3,11	0,14	0,83	-0,45	-0,55	1-4
26. відповідність роботи інтересам, цінностям, потягам	2,86	0,17	1,03	0,49	-0,89	0-4
27. можливість кар'єрного росту	2,69	0,2	1,18	0,24	-0,81	0-4
28. самостійність і незалежність у прийнятті рішень	2,94	0,17	1,03	-0,47	-0,74	1-4
29. складність і цікавість виконуваних проф. завдань	3,06	0,17	1	1,61	-1,25	0-4
30. власні зусилля для професійного просування	2,66	0,17	1	0,29	-0,74	0-4
Загальний показник «Задоволеність кар'єрою»	86	3,21	19	-0,07	-0,69	37-114

Для того, щоб класифікувати запропоновані критерії та об'єднати їх в більш узагальнені чинники кар'єрного просування ми перевірили факторну структуру анкети. **Факторний аналіз** виявляє невраховані, латентні чинники, які впливають на розподіл даних вибірки та зумовлюють кореляції між ними. Для розрахунків використали програму SPSS (Factor Analysis, метод головних компонент із варімакс-обертанням), результати представлені у додатку Г.

Виявлено вісім факторів із власним значенням, більшим за 1. Критерій «каменистого опису» показує, що найбільш вагомими є перші чотири фактори, які разом пояснюють 66,7 % дисперсії змінних (додаток Г). Зміст цих факторів виявляє загальні чинники, що визначають задоволеність кар'єрою у вибірці.

Таблиця 2.10

Факторні навантаження пунктів анкети «Задоволеність на робочому місці» (після варімакс-обертання)

№ та назва фактору	Вага фактору	Факторні навантаження (метод головних компонент, варімакс-обертання)	Показник кореляції змінної з фактором
1. Ресурсне середовище	Власне значення 5,6; доля дисперсії 18,7 %	взаємини з колегами	0,874
		взаємини з керівництвом	0,861
		неформальна роль у колективі	0,819
		матеріальна нагорода за працю	0,757
		посада, місце в організації	0,753
		умови праці та робоче місце	0,630
		можливості підвищення кваліфікації	0,584
		люди, з якими спілкуюся по роботі	0,570
2. Особистісний та професійний прогрес	Власне значення 5,3; доля дисперсії 17,7 %	власні зусилля для проф. просування	0,849
		можливість кар'єрного росту	0,755
		можливість самовдосконалення	0,733
		творчий внесок в роботу	0,719
		самостійність у прийнятті рішень в роботі	0,648
		відповідність інтересам, цінностям, потягам	0,622
3. Причетність до великої справи	Власне значення 3,9; доля дисперсії 13 %	повага до професії у суспільстві	0,921
		соціальна корисність праці	0,743
		престижність організації, в якій працюю	0,711
		складність і цікавість виконуваних завдань	0,707
4. Баланс роботи та життя	Власне значення 3,6; доля дисперсії 12,1 %	завантаженість, баланс роботи і життя	0,833
		зміст виконуваної роботи	0,706
		відчуття безпеки на роботі	0,589
		вплив роботи на здоров'я та самопочуття	0,567
		позитивний вплив на особисте життя	0,543

Примітка: до таблиці увійшли компонентні навантаження, більші за абсолютним значенням за 0,5.

Виходячи із змісту факторних навантажень у табл. 2.10 можна представити задоволеність кар'єрою як результат впливу чотирьох латентних факторів, представлених в змісті анкети:

1) *Ресурсне середовище*. Фактор відображає соціальну підтримку та задоволення основних потреб індивіда в організації, провідну роль серед яких

відіграє потреба в афіліації – прийнятті, насиченому та відкритому міжособистісному спілкуванні.

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

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

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

Описані чинники відображають суб'єктивне сприйняття людиною зовнішніх організаційних умов. Важливо розуміти, що виявлені фактори не є взаємовиключними, частина змінних входить в структуру двох або більше факторів. Критерій «*організація роботи*» (пункт 12) займає особливе місце в отриманій факторній структурі. Якщо розглядати факторну матрицю без обертання (додаток Г), цей пункт є найбільш вагомим в єдиному мета-факторі, що визначає позитивний результат професійної самореалізації. При варимакс-обертанні факторної матриці ця домінанта втрачається, але пункт значуще корелює з усіма чотирма факторами задоволеності: факторне навантаження 0,474 у факторі 1; 0,459 у факторі 2; 0,378 у факторі 3; 0,370 у факторі 4 (згідно з критичними значеннями всі ці коефіцієнти кореляції трактуються як значущі для 30 пар змінних, що порівнюються [143]).

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

Відзначимо, що критерії «моя працездатність», «компетентність в професії (знання й уміння)», «стартовий рівень професійної освіти та підготовки», «реальні досягнення у професійній діяльності» мають незначні навантаження і не увійшли до факторної структури. Це можна пояснити тим,

що ці параметри відображають не зовнішні умови, а особистісні компоненти професійного просування. Тобто результат факторизації пунктів анкети доречніше розглядати саме в контексті впливу організаційних умов на самореалізацію людини.

Зміст *фактору 1* потребує додаткового уточнення. Вагому роль у ньому відіграють чинники, що стосуються соціальної підтримки, місця людини в складній системі міжособистісних стосунків робочого колективу (далі буде показано, що цей аспект особливо значущий для жінок, які склали більшість нашої вибірки). З цього приводу слід згадати, що результатом професійної соціалізації особистості виступає *організаційна ідентичність* – усвідомлення свого членства в трудовому колективі, емоційна прив'язаність до нього, прийняття його цінностей і цілей на рівні поведінки. Формування ідентичності забезпечує психологічні потреби індивіда в приналежності, безпеці, цілісності, зменшують стрес від робочих навантажень і підвищує загальну задоволеність працею. О. В. Фролова (2013) вказує, що рівень вираженості цієї якості впливає на кар'єрні перспективи, визначає вибір між внутрішньо-організаційним та міжорганізаційним шляхами кар'єри [223].

Але однозначно визначити фактор як формування ідентичності або афіліативну потребу ми не можемо через те, що значуще навантаження в ньому отримали загальні умови праці та задоволеність зарплатнею. Тому фактор отримав попередню назву «*Ресурсне середовище організації*»; його змістовне наповнення слід уточнити в подальших дослідженнях на інших вибірках.

Фактор 2 поєднує в собі активність суб'єкта у власному професійному самоздійсненні та можливості кар'єрного росту, які надає організація. Ми назвали його «*Особистісний та професійний прогрес*». Цей аспект дуже важливий, адже професійне становлення відображає самоорганізаційний рух особистості, тому обов'язково передбачає потребу в саморозвитку, можливість і реальність її задоволення [233; 234]. На думку О. М. Кокуна (2013), самоздійснення людини є безперервним вдосконаленням власної цілісності,

яке ніколи не може бути повністю реалізованим. В його основі – дефіцитарність відносин між образом світу і способом життя. Не відчуваючи такого дефіциту, людина приходить у стан «смертельно небезпечної рівноваги»: психологічна система втрачає вектор руху і ставиться на межу деструкції [100]. С. М. Панченко (2013) додає, що сучасна післядипломна освіта змінює функцію і перетворюється на фактор особистісного росту (активізація творчого потенціалу, формування життєвих орієнтирів). Підвищення майстерності можна представити як нескінчену спіраль розвитку компетентності [155]. В контексті синергетичного підходу самоздійснення виступає як сам процес життя: постійне ускладнення, «відкриття себе», пошук нових можливостей у світі і відповідне «посилення себе» (Т. В. Казакова [84], В. Е. Клочко [96], І. О. Логінова [119], М. К. Мамардашвілі [132] та ін.). В процесі самоздійснення людина конститує себе як суб'єкта, перетворює властиві їй можливості в дійсність, звільняється від залежності перед постійно змінюваними ситуаціями. Не випадково, що змінні «позитивний вплив на особисте життя» та «вплив роботи на здоров'я та самопочуття» увійшли водночас до цього фактору та фактору 4, що означає баланс роботи і життя.

Фактор 3 «Причетність до великої справи» відображає сучасні тенденції в професійному самоздійсненні. J. Haidt (2006) виділив три типи працевлаштування: робота (людина працює заради грошей, а потребу у самоздійсненні задовольняє за допомогою інших занять), кар'єра (пов'язана з цілями просування, популярності, престижу) і покликання (внесок в очевидно цінну діяльність або мету, що приносить задоволення саме по собі) [245]. У кар'єрному консультуванні поширюється орієнтація на розширення та ускладнення виконуваних професійних завдань. Результатом такої кар'єри є значущий внесок у вдосконалення оточуючого середовища, що забезпечує людині відчуття правильності життя. С. Кові та Дж. Колосімо (2013) пишуть про «велику кар'єру», котра не визначається посадою, популярністю або збагаченням: людина вносить відчутний внесок в життя оточуючих [98]. Головною цінністю виступає відчуття мети: що людина є часткою чогось

більшого, що вона потрібна (М. Цукерберг, 2017) [281]. Все більше фахівців сьогодні бачать кар'єру саме як причетність до великих справ. Але якщо раніше мету діяльності визначала спільнота, то сьогодні перед людиною постає екзистенційний виклик – необхідність самостійного пошуку покликання через розкриття власної унікальності.

Зміст *фактору 4* стосується впливу роботи на особисте життя, на здоров'я та самопочуття, а також завантаженості працею. Відмітимо, що в сучасному світі все більше поширюється концепція *well-being* – рівноважний баланс роботи та інших сфер особистого і соціального життя [267]. Кар'єра є лише одним із багатьох завдань, котрі людина вирішує протягом життя: створює сім'ю, організовує дозвілля, тощо. Розрізняють соціальне, особистісне, сімейне, професійне самовизначення та пересамовизначення [110]. Прийняття професіоналізації як життєвого завдання залежить від структури екзистенційних цінностей і сенсів людини.

В поясненні отриманих результатів уважного розгляду потребує сам *феномен незадоволеності*, що стимулює потребу в особистісно-професійному зростанні. А. Адлер найпершим звернув увагу на комплекс неповноцінності як джерело саморозвитку [2]. За теорію А. Маслоу, мотивація розвитку є ненаситимою – задоволення потреби не послаблює її, а навпаки, спонукає на нові досягнення. Людям, у яких вона переважає, не властиве «прагнення до спокою»; вони завжди хочуть більше [134]. На думку Е. Ф. Зеєра, на вершині професіоналізму рідко виявляються люди, цілком задоволені собою: прогресивний розвиток забезпечує адекватно-низька самооцінка, яка ініціює почуття незадоволеності навіть на тлі досягнень [80]. О. О. Богатирьова підтверджує, що у осіб, успішних в організаційній соціалізації, відсутня задоволеність працею і психологічний комфорт. Внутрішня незадоволеність спонукає до активності, яка дозволяє конструювати бажаний соціальний контекст і веде до кар'єрного росту. Чим більш ненасичена потреба самовдосконалення, тим більше поєднуються кар'єрні, професійні і особистісні цінності людини [21].

Водночас, в організаційній психології авторитетно представлена думка, що професійно-успішні особи переважно задоволені власними досягненнями (В. С. Біскуп [17]; О. М. Кокун [100]). Є. О. Клімов пише, що, результатом відповідності людини трудовому посту є її успішність і задоволеність обраним кар'єрним шляхом (що виражається у сприятливих душевних станах: бадьорість, гарне самопочуття, приємні емоції від контактів з предметним і суспільним середовищем). задоволеність працею виникає як підсумковий ефект всіх збігів обставин, що відносяться до явищ зовнішньої і внутрішньої винагороди. Незадоволеність роботою, навіть при наявності здібностей, спричиняє ефект часткової профнепридатності [94; 95]. Скоріше за все, зв'язок між задоволеністю і кар'єрним ростом не є лінійним чи постійним.

Задоволеність роботою – найбільш показовий параметр, що відображає успіх кар'єрного просування (незалежно від горизонтальної або вертикальної траєкторії). Розпочата робота потребує продовження в наступних дослідженнях. Отриману факторну структуру цікаво порівняти у вибірках, що представляють різні сфери діяльності. Після належної психометричної адаптації і стандартизації запропонована анкета може стати інструментом для прийняття кар'єрних рішень та вдосконалення управління організаціями.

2.3. Вплив батьківського фактору на кар'єрні процеси

Основним завданням дослідження на цьому етапі був пошук взаємозв'язків між характером батьківського виховання (як його сприймають та згадують дорослі респонденти) та параметрами кар'єрного розвитку.

У попередньому теоретичному огляді ми дійшли висновку, що кар'єрні процеси багато в чому зумовлені впливом батьківського фактору. Стійкі поведінкові патерни, закладені в родинній соціалізації, впливають (усвідомлено або ні) на майбутній професійний вибір та інші важливі рішення щодо побудови кар'єрного шляху. Вплив родини має місце в успадкованих типологічних властивостях, базових життєвих установах (стосовно успіху,

обмежень, бажаного майбутнього) і таких інтегральних особистісних конструктах як рівень домагань, самоефективність, кар'єрні орієнтації, опір професійним стресам та ін. В той же час, сімейний фактор найменш досліджений серед інших складових кар'єрних ресурсів. Безперечно, вплив ранньої соціалізації, сімейних відносин та батьківського прикладу потребує емпіричного дослідження. Найперша перешкода на цьому шляху – брак відповідного інструментарію для збору даних. Крім того, ускладнює завдання відсутність єдиної методологічної основи. Розвиток дитини та ранні впливи дуже по-різному інтерпретовані в окремих психологічних теоріях.

Як було зазначено вище, для оцінки сімейного впливу ми використали опитувальник ADOR, що вивчає установки, поведінку і методи виховання батьків, якими бачать їх діти. Ми врахували, що безпосередній контакт з батьками у багатьох респондентів перерваний, оскільки відбулася природна сепарація або ж батьки пішли з життя. Наявні діагностичні показники свідчать про суб'єктивні уявлення, своєрідний структурований спогад про ставлення батьків та психологічні конфлікти, що мали місце в дитинстві. Це не зменшує діагностичної цінності отриманої інформації.

Описові статистики за результатами дорослої вибірки представлені у Додатку В (табл. В.1) та табл. 2.6. Тенденції виховного впливу батьків різної статі дещо відрізняються: загалом матері описані як більш директивні (порівняно з батьками), а батьки – як такі, що надають дітям більшу автономність. Усереднений виховний профіль (рис. 2.2) демонструє перевагу проявів позитивного інтересу та психологічного прийняття з боку батька та матері у дитинстві. Разом з тим у вибірці достатньо виражені протилежні за змістом тенденції: надання автономності дитині та директивності батьків.

Отримані групові норми ($M \pm SD$ у табл. 2.6) дають змогу інтерпретувати індивідуальні показники батьківського ставлення та виявити респондентів, чиї проблеми кореняться в сімейній сфері. Загалом лише 15 осіб з усієї вибірки (тобто 13,8 %) мають цілком благополучні результати за тестом батьківської поведінки. Переважна більшість (86,2 %) демонструють один або декілька

діагностичних параметрів, що свідчать про відхилення сімейної ситуації в дитинстві: психологічне неприйняття, прояви суворого контролю, непослідовність виховання з боку батьків. Найбільш характерні проблемні дитячі спогади пов'язані з проявами ворожості в родині (22,2 % опитаних відзначають таку поведінку з боку матері, 21,9 % – з боку батька); автономністю матері (19,4 % опитаних), батьківською директивністю (18,8 %) та непослідовністю (15,6 %). Ці факти підтверджують важливість вивчення та врахування батьківського фактору в організаційному консультуванні.

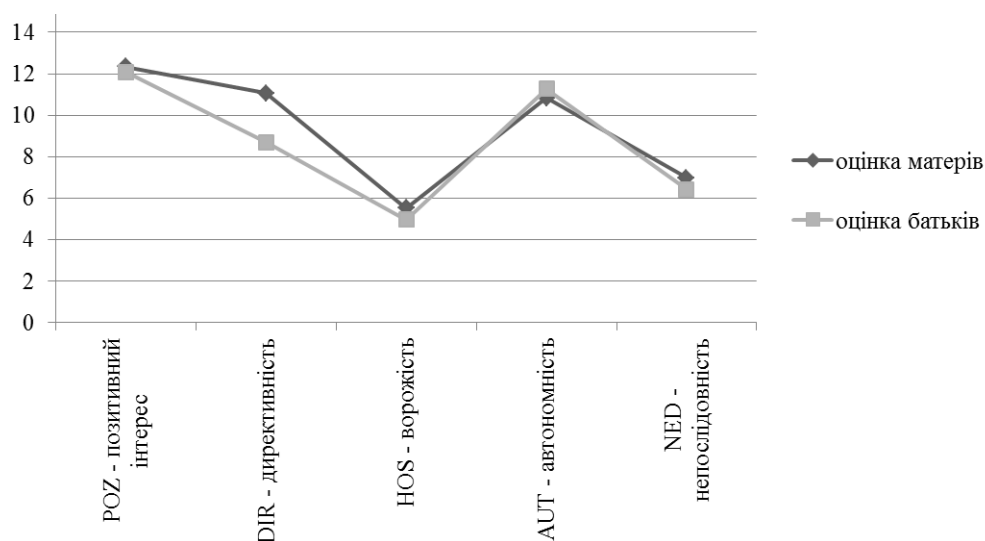


Рис. 2.2. Усереднені профілі батьківського виховання за ретроспективною оцінкою дорослих осіб (N=108)

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

Повністю таблиця кореляцій представлена у додатку Д. Критичне значення коефіцієнту кореляції Пірсона для вибірки об'ємом 108 осіб складає

0,187 (при рівні достовірності зв'язку $p \leq 0,05$), 0,245 при $p \leq 0,01$ [143]. Виявлено 83 коефіцієнти, що демонструють достовірні зв'язки. При цьому впливи поведінки батьків та матерів виявилися різноспрямованими. У табл. 2.11 наведені ті з них, що безпосередньо стосуються кар'єрних процесів.

Таблиця 2.11

Значущі кореляції параметрів батьківської поведінки з показниками кар'єрного розвитку

	ADOR мати					ADOR батько				
	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність
Авторська анкета задоволеності кар'єрою	-	-0,22	-0,26	0,23	-0,3	-	-	-	-	-
Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна:										
Професійна компетентність	-	-	-	-	-	-	-	0,19	-	-
Організаторська компетен-ть	-	-	-	-	-	-	-	0,20	-	-
Автономія	-	-	-	-	-	-	-	0,25	-	-
Служіння	-	-	-	-	-	-	-	-	0,23	-
Підприємницька креативність	-	-	-	-	-	-0,19	-	0,22	-	-
Стабільність місця роботи	-	0,25	-	-	-	-	-	-	-	-
Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна:										
Переважаюче задоволення власними досягненнями	0,20	-	-0,30	0,19	-0,23	-	-	-	-	-
Формування «життєво-професійного простору»	-	-0,19	<i>-0,17</i>	0,22	-0,20	-	-	-	-	-
Досягнення поставлених професійних цілей	-	<i>-0,17</i>	-	-	-	-	-0,21	-0,24	-	-0,25
Визнання досягнень проф. співтовариством	-	<i>-0,18</i>	-	-	<i>-0,16</i>	-	-	-	-	-0,21
Розкриття особистісного потенціалу у професії	-	-0,19	-	0,21	-	-	-	-	-	-
<i>Рівень внутрішньо профес. самоздійснення</i>	-	<i>-0,18</i>	<i>-0,17</i>	0,19	-0,20	-	-	-	-	-
<i>Рівень зовнішньо професійн. самоздійснення</i>	-	<i>-0,18</i>	-	-	-	-	-	-	-	-0,21
<i>Загальний рівень самоздійснення фахівця</i>	-	-0,19	-	-	-0,19	-	-	-	-	-
Опитувальник професійного вигорання К. Маслач:										
Емоційне виснаження	-	0,19	-	-	-	-	-	-	-	-
Деперсоналізація	-	-	<i>0,18</i>	-	0,20	-	-	-	<i>-0,17</i>	-
Редукція професіоналізму	-	-	-0,20	-	-0,25	-	-	-	-	-

Примітка: напівжирним шрифтом позначені коефіцієнти кореляції, значущі при p -рівні $\leq 0,01$; курсивом виділені показники, які трохи не сягають значущого рівня ($p \leq 0,10$).

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

Розглянемо отримані кореляції більш детально та дамо їх інтерпретацію:

1) *Автономність матері* – єдина змінна, що позитивно корелює з оцінкою задоволеності власною кар'єрою ($p \leq 0,05$). Отже, якщо мати надає дитині стільки свободи, скільки та потребує; не вимагає дозволу або домовленостей стосовно того, куди і наскільки йде дитина, що вона має робити і як вона має поводитись у власному просторі; якщо мати легко прощає дитину; дозволяє їй самій обирати улюблену справу, то в майбутньому такі дорослі будують кар'єру із максимальним задоволенням для себе. Цікаво, що з точки зору психології розвитку такий стиль виховання не розглядається як сприятливий: матір практично усувається від виховних впливів, через це сприймається як невимоглива, поблажлива, незалучена до справ дитини. Проте результати проведеного опитування переконливо свідчать, саме такий (незалежний) стиль виховання формує здатність у дорослому віці самостійно обирати життєвий і професійний шлях та комфортно влаштуватись на ньому.

Цей висновок підтверджується прямими кореляціями показника M_AUT з компонентами *внутрішньо-професійного самоздійснення*: будовою власного «життєво-професійного простору» ($p \leq 0,05$) та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей в професійному розвитку ($p \leq 0,05$).

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

Значуще негативно позначаються на загальній задоволеності власним кар'єрним розвитком такі материнські прояви як непослідовність виховних практик ($p \leq 0,01$), ворожість і відстороненість від дитини ($p \leq 0,01$), директивність та суворий контроль ($p \leq 0,05$).

2) *Позитивний інтерес з боку матері*, ступінь психологічного прийняття дитини не має прямого впливу на кар'єрні процеси. Але ця змінна позитивно корелює з одним із компонентів професійного самоздійснення – *задоволенням власними досягненнями* ($p \leq 0,05$). Вочевидь, цей вплив є опосередкованим – через загальне психологічне благополуччя особистості, зокрема *позитивне самоприйняття*. Якщо батьки психологічно приймають дитину, емоційно розуміють та співчують їй, чуйно відгукуються на її потреби, вони тим самим створюють впевненість в тому, що вона потрібна та цікава іншим людям, гідна успіху та має всі потрібні якості для досягнення поставлених життєвих цілей. Пряма кореляція шкали M_POZ та показника самоприйняття за Шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф ($p \leq 0,01$; див. таблицю 2.12 та додаток Д) підтверджує, що психологічне прийняття з боку матері формує особистість, котра позитивно ставиться до себе, знає і приймає хороші і погані свої якості. Така людина позитивно оцінює як власне минуле, так і теперішню ситуацію, в тому числі ситуацію кар'єрного розвитку.

3) *Директивність матерів* проявляється в жорсткому безперервному контролі, частому застосуванні батьківської влади, перевірок та покарань задля того, щоб в будь-який спосіб виключити неправильну поведінку дитини. При цьому матір бере на себе відповідальність за все, що зробила, робить і буде робити дитина. Подібні виховні тенденції несприятливо позначаються на кар'єрному розвитку особистості (багато в чому цей вплив протилежний описаним вище тенденціям автономності): в дорослому віці такі особи нездатні до розкриття особистісного потенціалу ($p \leq 0,05$) та формування власного життєво-професійного простору ($p \leq 0,05$); в кар'єрі вони орієнтовані на стабільність робочого місця ($p \leq 0,01$), що має наслідком низький рівень професійного самоздійснення, незадоволеність власною кар'єрою та емоційне

виснаження на роботі (в усіх випадках рівень достовірності $p \leq 0,05$).

4) ***Ворожість матерів*** – емоційна дистанція в сімейному середовищі, надмірна строгість в стосунках, підозріле і нетерпиме ставлення, схильність до надмірної критики (в тому числі і в очах оточуючих), намагання змінити, «поліпшити» власну дитину. В результаті, вже в ранньому віці у людини складається стійке враження, що її ненавидять, нею нехтують, що вона робить все не так, як потрібно. В дорослому віці це проявляється в редукції професіоналізму ($p \leq 0,05$) та *нездатності отримати задоволеність* власними професійними досягненнями ($p \leq 0,01$). Навіть за сприятливих зовнішніх умов, при наявності об'єктивних успіхів та результатів така особа не має внутрішнього ресурсу для кар'єрного просування через низьку самооцінку, невпевненість у собі та тривожність: вона не вірить в ефективність власних зусиль і у свою знатність керувати середовищем. Це підтверджують кореляції з іншими діагностичними змінними (див. додаток Д). Ворожа матір у дитинстві формує загальний життєвий сценарій «ворожого світу»: в міжособистісних стосунках така людина підозріла та, водночас, залежна; у конфліктах обирає стратегії конфронтації і дистанціювання.

5) ***Непослідовність материнської поведінки*** оцінюється як чергування прийняття та відкидання, суворого та ліберального стилю виховання. У дорослому житті ця тенденція прямо корелює із редукцією професійних досягнень (зниження професійної мотивації, загальна емоційна незалученість у працю, $p \leq 0,01$), що у свою чергу, суттєво знижує рівень професійного самоздійснення ($p \leq 0,05$) та задоволеність кар'єрою ($p \leq 0,01$).

Отримані кореляції призводять до висновку, що материнське ставлення у ранньому дитинстві не впливає на конкретні вектори кар'єрних орієнтацій, але зумовлює загальний життєвий сценарій і довіру до зовнішнього світу. В контексті кар'єрного розвитку особливу значущість має формування самоцінності та самоідентифікації людини як «вартої та здатної на щось». Це генеральний фактор побудови комфортного життєво-професійного простору та емоційного залучення у працю. Саме материнська поведінка (ставлення до

дитини) визначає здатність отримувати задоволення від професійної діяльності, самоздійснюватись у ній, досягаючи відчутних успіхів.

Стосовно **поведінки батька як фактору кар'єрного розвитку** виявлена значно менша кількість кореляцій (табл. 2.11). В першу чергу вони стосуються кар'єрних орієнтацій, тобто вибору конкретних шляхів і векторів професійного самоздійснення:

- *Позитивне ставлення батька* (безумовне прийняття незалежно від власних очікувань та успіхів дитини) негативно корелює з установкою на підприємництво ($p \leq 0,05$). Отже, бажання індивіда працювати на себе, долаючи труднощі та ризики, можна розглядати як приховане прагнення повернути інтерес і увагу батька, втрачену у ранньому дитинстві.

- *Директивність батька* пов'язується з уявленнями про належну поведінку та місце людини у суспільстві. Це може виражатися у директивному контролюванні поведінки дитини (авторитет на основі фактичних досягнень та домінантного стилю спілкування), або в якості образу «твердої чоловічої руки», що спрямовує дитину на «істинний шлях» [31]. В нашому дослідженні цей показник від'ємно корелює з самооцінкою досягнення поставлених професійних цілей ($p \leq 0,05$), тобто діти директивних батьків переконані, що вони досягають поставлених цілей надто рідко і повільно. Виявлена залежність, з одного боку, є стимулюючим фактором кар'єрного розвитку, адже відомо, що певний рівень незадоволеності успіхами мотивує людину до подальшого просування. Але така мотивація працює тільки при наявності відповідних цілей та зусиль щодо їх досягнення. Додаткову інформацію дає аналіз кореляцій показника O_DIR з результатами тесту ДМО Л. Собчик: від'ємний зв'язок з керованістю та конформністю в міжособистісних стосунках ($p \leq 0,05$, див. табл. 2.12). Відмітимо також тенденцію до підвищення загальної напруженості копінг-стратегій ($r=0,179$ при $p \leq 0,10$; коефіцієнт кореляції не сягає прийнятого рівня статистичної значущості, але сама тенденція потребує додаткової перевірки, оскільки свідчить про стресовий характер відповідної життєвої та кар'єрної стратегії).

- *Ворожість батька* негативно позначається на самооцінці рівня досягнення поставлених професійних цілей ($p \leq 0,05$) та суттєво впливає на формування кар'єрних орієнтацій. Чим більше дитячих спогадів пов'язано з батьківським відторгненням, тим більший прояв має вертикальна спрямованість кар'єрних орієнтацій (професійна та організаторська компетентність, автономія, підприємництво), що, вочевидь, носить компенсаторний характер.

- Надання ранньої *автономії* дитині з боку батька переважно сприятливо впливає на кар'єрний розвиток: позитивно корелює з орієнтацією на служіння, а отже – обранням місця роботи, що відповідає цінностям та життєвим цілям особистості ($p \leq 0,05$). З іншого боку, подібна кар'єрна орієнтація може носити захисний характер – це своєрідний спосіб компенсувати байдужість батьків та дефіцит відгуку на власні потреби у дитинстві, подолати відчуття непотрібності.

- *Непослідовність батьківської поведінки* негативно позначається на зовнішньо-професійному самоздійсненні ($p \leq 0,05$) та досягненні поставлених професійних цілей ($p \leq 0,01$). Ці кореляції ми розглядаємо як опосередковані більш загальним латентним фактором: непослідовність в батьківсько-дитячих стосунках позбавляє людину відчуття стабільності навколишнього світу, формує психологічний інфантилізм.

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

або ж свідчити про реальну нездатність досягати поставлених цілей).

Отримані результати підтверджують і доповнюють дані попереднього дослідження І. М. Кучманіч (2010), присвяченого розвитку домагань у сімейних взаєминах. Виявлено, що на розвиток мотивації досягнення впливає якість прихильності (надійно прив'язані діти демонструють впевненість у собі, наполегливість); підтримка автономії дитини, збалансованість покарання і винагороди; інтелектуальна стимуляція. Емоційна близькість між членами сім'ї, підтримка в ситуаціях успіху та невдач дозволяє дитині надалі почуватися впевнено, ставити перед собою складні завдання. Конструктивна реорганізація сім'ї при зіткненні з життєвими проблемами зумовлює розвиток навичок аналізу власних успіхів і невдач, загальну адекватність домагань. Отже, у взаємодії з батьками дитина уточнює й формує уявлення про себе, патерни постановки мети та шляхи її реалізації [113].

В дисертації А. А. Жданович (2008) показано, що вибір вертикальної кар'єрної орієнтації характерний для юнаків, які виховувалися матерями з незакінченою вищою освітою, натомість перевага горизонтальної кар'єрної орієнтації характерна для студентів, задоволених своїм професійним вибором, які виховувалися матерями із завершеною середньою і вищою освітою [71]. Ці факти є додатковим підтвердженням нашого висновку про те, що вертикальна кар'єра може мати в основі компенсаторні механізми.

Окрім прямого впливу на кар'єрні процеси, особливості виховної позиції і ставлення батьків визначають ряд важливих особистісних характеристик – *внутрішніх ресурсів соціально-професійного просування* (див. табл. 2.12). Виявлені кореляції уточнюють та підтверджують зроблені вище висновки. Поведінка матері має всеосяжний вплив на формування особистості: на загальне психологічне благополуччя (задоволення собою та обставинами власного життя), на установки щодо власної ефективності, на обрання стратегій подолання в ситуаціях життєвих труднощів та загальну життєстійкість; на поведінку в міжособистісних стосунках. Вплив батька на ці чинники менш глобальний та виразний.

Таблиця 2.12

Значущі кореляції параметрів батьківської поведінки з внутрішньо-особистісними ресурсами кар'єрного розвитку

	ADOR мати					ADOR батько				
	POZ	DIR	HOS	AUT	NED	POZ	DIR	HOS	AUT	NED
Тест життєстійкості С. Мадді										
Залученість	–	-0,22	–	0,19	-0,23	–	–	–	–	–
Контроль	–	-0,16	–	0,23	–	–	–	–	–	–
Прийняття виклику	–	-0,22	–	0,20	-0,18	–	–	–	–	–
<i>Життєстійкість</i>	–	-0,21	–	0,22	-0,19	–	–	–	–	–
Стратегії копінг-поведінки (Р. Лазарус)										
конфронтація	–	0,20	0,23	–	0,29	–	–	–	–	0,23
дистанціювання	–	–	0,21	–	0,21	–	–	–	–	0,24
Шкала загальної самоефективності	–	–	-0,19	–	-0,22	–	–	–	–	–
Діагностика міжособистісних стосунків (тест Лірі)										
підозрілий	-0,2	–	0,24	-0,27	0,22	–	–	–	-0,19	–
керований	–	–	–	–	–	–	-0,19	–	–	–
залежний	-0,18	–	0,26	–	0,25	–	–	–	–	–
Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф										
Позитивне ставлення	0,28	–	-0,26	0,19	–	0,19	–	–	–	–
Автономія	–	–	–	–	–	–	–	–	–	-0,23
Керування середовищем	–	-0,18	-0,22	0,21	-0,25	–	–	–	–	–
Цілі в житті	–	–	–	–	-0,19	–	–	–	–	–
Самоприйняття	–	-0,19	-0,17	0,17	–	–	–	–	–	–
<i>Загальний показник</i>	–	-0,17	-0,17	0,18	-0,21	–	–	–	–	–

Примітка: напівжирним шрифтом позначені випадки, значущі при p -рівні $\leq 0,01$; курсивом виділені показники, які трохи не сягають значущого рівня ($p \leq 0,10$).

Показник *узгодженості батьківських впливів* негативно корелює з орієнтаціями людини на професійну та організаційну компетентність ($r=(-0,19)$ при $p \leq 0,05$), і водночас, прямо пов'язаний із задоволенням власними професійними досягненнями ($r=0,191$ при $p \leq 0,05$). Отже, єдність поведінки та виховних стратегій батьків (незалежно від їх змісту) формує особливу сімейну атмосферу, в якій людина росте переважно задоволеною собою, емоційно залученою в діяльність, спокійною та самодостатньою в міжособистісних стосунках – див. додаток Д та кореляційну плеяду на рис. 2.2.

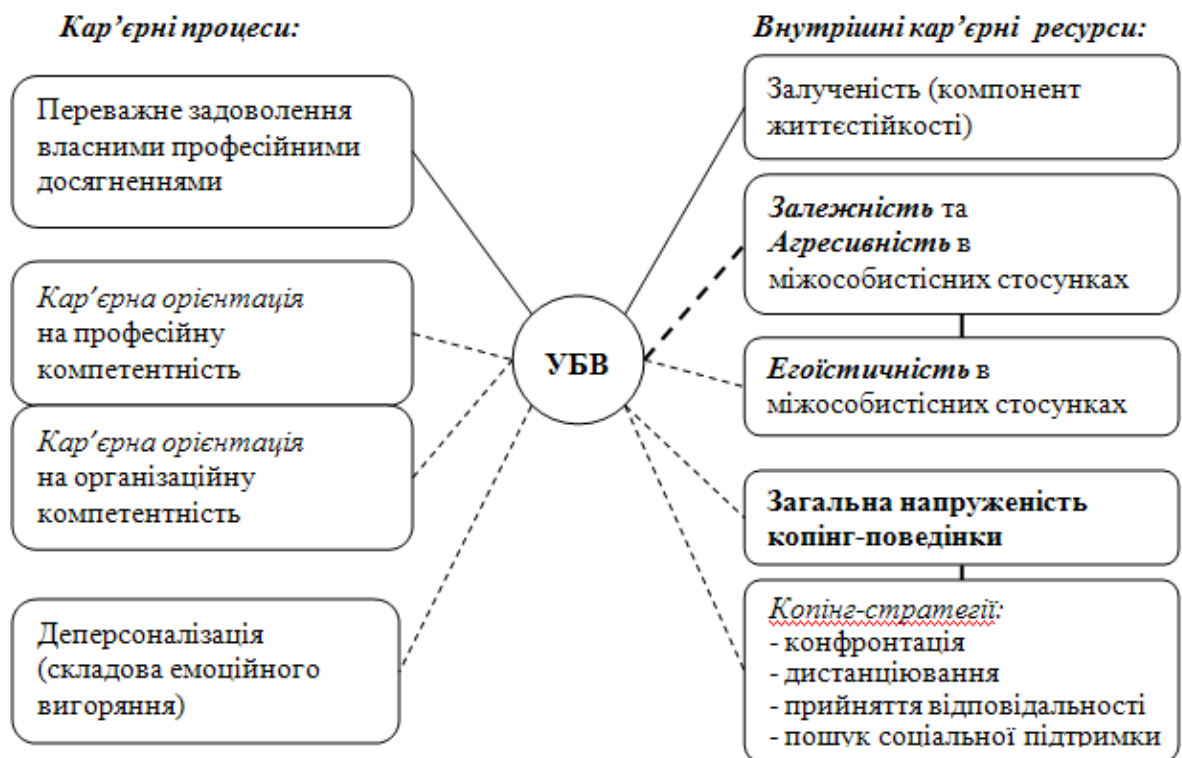


Рис. 2.2. Кореляційна плеяда показника узгодженості батьківських впливів (близькість змінних та товщина риски означає силу кореляційних зв'язків: $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$; пунктирною лінією позначені від'ємні кореляції).

Попередні дослідники дитячо-батьківських відносин вказують на те, що в інтерпретації даних методики ADOR слід звернути увагу на співвідношення параметрів DIR/AUT та POZ/HOS. Перший показник відображає ступінь контролю за поведінкою дитини з боку батьків і відповідно, ступінь сформованої самостійності та засвоєної свободи. Друга змінна відображає позитивність емоційного прийняття дитини батьками, і відповідно, зумовлює рівень базової безпеки, довіри до світу та загальне психологічне благополуччя людини (Є. А. Мухаматуліна, Г. Х. Махортова, 1997) [242, с. 55]. Описані якості є важливими умовами кар'єри, тож ми розрахували відповідні додаткові параметри, враховуючи сумарний показник ставлення до дитини обох батьків:

$$\text{Самостійність та свобода} = (M_{\text{AUT}} + O_{\text{AUT}}) / (M_{\text{DIR}} + O_{\text{DIR}}),$$

$$\text{Довіра до себе та світу} = (M_{\text{POZ}} + O_{\text{POZ}}) / (M_{\text{HOS}} + O_{\text{HOS}}).$$

Перевіримо, чи підтверджені ці міркування отриманими нами емпіричними даними. За даними кореляційного аналізу, коефіцієнт «Самостійність та свобода» виявився прямо пов'язаним з компонентом

життєстійкості «Прийняття досвіду» ($p \leq 0,05$). Отже, особам, для сімейної ситуації яких характерне переважання автономності над директивністю, властива переконаність в тому, що всі позитивні або негативні події, які з ними трапляються, сприяють їхньому розвитку завдяки новим знанням та досвіду. Ця установка, у свою чергу, протидіє виникненню емоційного виснаження ($p \leq 0,05$).

Коефіцієнт «Довіра до себе та світу» має сильні кореляції з наступними параметрами (див. додаток Д):

- шкалою «Деперсоналізація» за опитувальником професійного вигорання К. Маслач ($r = -0,247$ при $p \leq 0,01$);

- шкалою «Підозрілість» ($r = -0,235$ при $p \leq 0,05$); «Залежність» ($r = -0,237$ при $p \leq 0,05$) та загальною тенденцією до домінування в міжособистісних стосунках ($r = -0,211$ при $p \leq 0,05$) за тестом ДМО Л. М. Собчик;

- позитивним самостваленням як компонентом психологічного благополуччя особистості ($r = 0,219$ при $p \leq 0,05$).

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

2.4. Феноменологічний аналіз поведінкових патернів, що зумовлюють траєкторію кар'єрного розвитку: переривання кар'єри та професійна стабільність

При проведенні інтерв'ю та фіксації об'єктивних параметрів розвитку кар'єри, ми виділили у вибірці два поведінкові патерни, що якісно відрізняються: патерн переривання та патерн стабільності робочого місця. Кожний представлений у 12 % опитаних.

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

Патерн переривання може бути визначений за наступними критеріями:

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

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

Для організаційного психолога має практичну важливість вивчення **причин звільнення з роботи**. Оскільки ця подія в житті опитуваних траплялася неодноразово, ми зібрали пояснення стосовно 527 випадків звільнення та провели їх контент-аналіз. В цьому випадку ми долучили до загальної вибірки 20 жінок, які колись плідно працювали, але перервали кар'єру на користь домашнього господарювання (вік 30-56 років). Отримана картина дозволяє скласти загальне уявлення про значущі чинники, що призводять до переривання кар'єри – див. табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Контент-аналіз причин звільнення з роботи (за даними інтерв'ю, %)

Причини звільнення (переривання кар'єри)	жінки, що перервали кар'єру (20 осіб)	жінки, що працюють (81 особа)	чоловіки (27 осіб)
Жіночі аспекти			
заміжжя	5	11,11	–
вагітність, народження дітей	25	23,46	–
декретна відпустка	–	53,09	–
дорослішання дітей	15	14,81	–
хвороба дитини	10	6,17	–
несприятливі стосунки з чоловіком (відсутність підтримки, розлучення)	–	6,17	–
Чоловічі аспекти			
потреба "годувати родину"	–	–	37,04
тиск дружини через нестачу грошей	–	–	14,81
Міжособистісні аспекти			
конфлікт з колегами чи партнерами	–	14,81	–
службовий роман	–	3,70	–

Продовж. табл. 2.13

Причини переривання кар'єри	жінки, що перервали кар'єру (20 осіб)	жінки, що працюють (81 особа)	чоловіки (27 осіб)
Конфлікт вертикальних відносин			
конфлікт з керівництвом	–	12,35	11,11
протест проти жорстких та нерозумних вимог	–	9,88	14,81
невиконані обіцянки керівництва (в т.ч. стосовно посадового зростання)	–	4,94	14,81
Зміни на краще (без переривання кар'єри):			
<i>зовнішні чинники:</i>			
пропозиція кращого місця, підвищення	–	13,58	18,52
більш зручні умови праці, розклад	–	2,47	3,70
вища оплата праці	–	3,70	29,63
<i>внутрішні чинники:</i>			
більш цікава робота, знаходження «своїх справ»	–	9,88	–
відкриття власної справи	–	8,64	22,22
Нова кваліфікація			
підвищення кваліфікації, додаткова освіта	–	7,41	7,41
перенавчання	–	3,70	7,41
Недоліки на попередньому місці роботи			
низька зарплатня або затримки зарплатні	–	4,94	18,52
незадовільні умови праці	–	4,94	11,11
стрес: великі ризики та навантаження	–	4,94	7,41
негативний досвід, професійна невдача	5	4,94	7,41
зміщення з посади, недоброчесна конкуренція	–	3,70	7,41
неможливість офіційного працевлаштування	–	3,70	–
Необхідність рекреації та відновлення (перехід на більш стабільну та спокійну роботу після краху)	–	4,94	7,41
Географічний фактор			
переїзд в іншу країну	–	14,81	14,81
переїзд в інше місто	5	4,94	25,93
близькість роботи до дому	–	2,47	–
Вимушене переривання			
ліквідація організації (закриття, банкрутство, реорганізація, усунення власників чи інвесторів)	10	23,46	22,22
невдалий проект, закриття бізнесу	–	6,17	14,81
зміна влади, війна	–	6,17	18,52
Внутрішньо-психологічні, особистісні чинники:			
потреба у особистому та професійному розвитку	–	11,11	29,63
бажання більшої свободи	–	2,47	14,81
бажання "йти вперед", нові перспективи	–	9,88	–
пошуки себе, експерименти	–	6,17	7,41
можливість навчатися новому	–	6,17	–
загальне бажання перемін, "тяга до зміни місць"	–	2,47	7,41
дезадаптація			
розчарування в професії	15	24,69	22,22
відчуття "застою", непотрібності	–	6,17	7,41
Стан здоров'я, хвороба	10	11,11	11,11

Окремий інтерес представляють гендерні аспекти звільнення або зміни роботи: крім очевидних причин призупинення професійного просування, пов'язаного з народженням дітей, виявлені внутрішні спонукальні чинники кар'єрного розвитку (як в аспекті просування, так і призупинення). Для чоловіків таким виступає соціальна роль «годувальника родини», що

актуалізує потребу у високому заробітку і робить її провідною у прийнятті кар'єрних рішень. Для жінок виявилися значущими міжособистісні аспекти професійних відносин: вони гостріше реагують на конфліктні стосунки з колегами, для них порівняно більш важливим є сприятливий психологічний клімат у колективі.

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

У зв'язку з цим слід згадати позицію О. В. Рудюк (2012), що визначає як кризову ситуацію професіогенезу будь-яку неможливість самоздійснення особистості в професії. Ініціювати кризи можуть професійна незатребуваність, неможливість розвитку в трудовій сфері [183]. І. В. Сингаївська (2014) наголошує, що професійна успішність визначається реалізованістю поставлених цілей, що у свою чергу, суттєво впливає на рівень професійної самореалізації особистості і дозволяє відбутися процесу самоідентифікації [194]. Важливо пам'ятати, що праця є провідною діяльністю у дорослому віці, отже визначає формування психологічних новоутворень та загальний розвиток особистості (з можливістю деградації включно). Р. А. Ахмеров (1994) пояснює біографічні кризи як форми переживання людиною непродуктивності свого життя: нереалізованість (суб'єктивне негативне переживання життєвої програми), спустошеність (душевна втома і відсутність досягнень), безперспективність (відсутність перспектив професійного росту, реальних планів на майбутнє). Ці кризові стани можуть проявлятися різною мірою і поєднуватись, супроводжуючись серйозними порушеннями фізичного та психічного здоров'я [9]. Є підстави вважати, що відчуття затребуваності, яке включає в себе, з одного боку, максимальну реалізацію власних здібностей й умінь, а з іншого – їх суспільне визнання і підтвердження, є основним рушійним фактором професійного розвитку та особистісного благополуччя.

Результати інтерв'ю показали, що в цілому зміна місця роботи як значуща життєва подія оцінюється позитивно і має сприятливі наслідки у професійній самореалізації та задоволеності кар'єрою – див. табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Наслідки зміни кар'єрної траєкторії: суб'єктивна оцінка (108 осіб, %)

Варіанти відповідей:	Складові задоволеності працею					
	зарплатня	умови роботи	посада	можливості розвитку	цікавість до роботи	колектив, керівництво
краще	64,81	61,11	55,56	60,19	17,59	22,22
нейтрально	16,67	33,33	35,19	37,96	75,00	69,44
гірше	18,52	5,56	9,26	1,85	7,41	8,33

Наведені дані свідчать про те, що професійна мобільність є дієвим та ефективним способом реалізації власного біографічного проекту особистості. Зміни кар'єрних траєкторій (навіть вимушені) в більшості випадків призводять до суттєвого поліпшення умов праці та загальної задоволеності життям.

Це призводить нас до розуміння переривання як одного із необов'язкових, але поширених атрибутів розвитку кар'єри – розвитку як нелінійного, багатовекторного, нерівномірного процесу, властивого постіндустріальному та кризовому суспільству. Переривання тимчасово виводить людину з поля однозначного впливу організації (професійного середовища, вимог діяльності), в цей момент відбувається осмислення власного шляху та розширення можливих кар'єрних альтернатив. Вибір та рішення на цьому етапі – це також важлива частина розвитку особистості, зокрема, уточнення цінностей, сенсів та життєвих перспектив.

В процесі інтерв'ювання ми помітили ще один цікавий феномен. Виявилось, що *патерн переривання має корені в батьківській родині*: людина немов би «наслідує» вік, в якому відбуваються суттєві життєві зміни, частоту і навіть характер цих подій.

Приклад: Сергій (59 років) замолоду робив вдалу військову кар'єру, яку перервав в 90-ті у зв'язку із зміною влади; з 35 до 42 років спробував та залишив п'ять різних професій, в т. ч. підприємництво; у віці 41 перенавчився та працював маркетологом, змінюючи одна за одною декілька компаній (тривалість роботи на одному місці від 0,5 до 5 років), останні два роки проводив бізнес-тренінги. У даному випадку має місце безпосереднє повторювання професійної траєкторії в родині: за першу професію обрав військову діяльність батька, наразі прийшов до діяльності матері (викладання,

яким після переламу у кар'єрі займався також і батько). В інтерв'ю Сергій відмічає **глибоку ображеність** обох батьків несправедливістю розподілу благ та посад на роботі: їх «обійшли», «змістили», вони не отримали бажаного (в цьому випадку важливий не сам факт, а його інтерпретація та важливість для суб'єкта). Родинний сценарій проявився через надвиразне прагнення до матеріальної забезпеченості: «*потрібні гроші, більша зарплата*», що має невротично-компенсаторний характер. Ризикована поведінка у пошуку багатства, сумнівні операції призвели до фінансового і соціального краху («*мало не сів до тюрми*»). Стосовно впливу родинного фактору на ці події слід відмітити характерне «*неприйняття системи*» з боку матері. Важливо, що описана подія у житті сина співпадає з віковим періодом кар'єрної поразки батька – 40 років. В цілому термін кар'єрних переміщень та професійних криз співпадає з таким у батьків (36 років – батько так само покинув службу в армії; 58-59 – матір перейшла на нову більш престижну роботу, що співпадає з початком викладацької діяльності опитуваного) – це видно на кар'єрограмах на мал. 2.4. В процесі консультації розкриття неусвідомлюваних деструктивних сценаріїв та поведінкових шаблонів, засвоєних в батьківській родині, мало позитивний психологічний ефект.

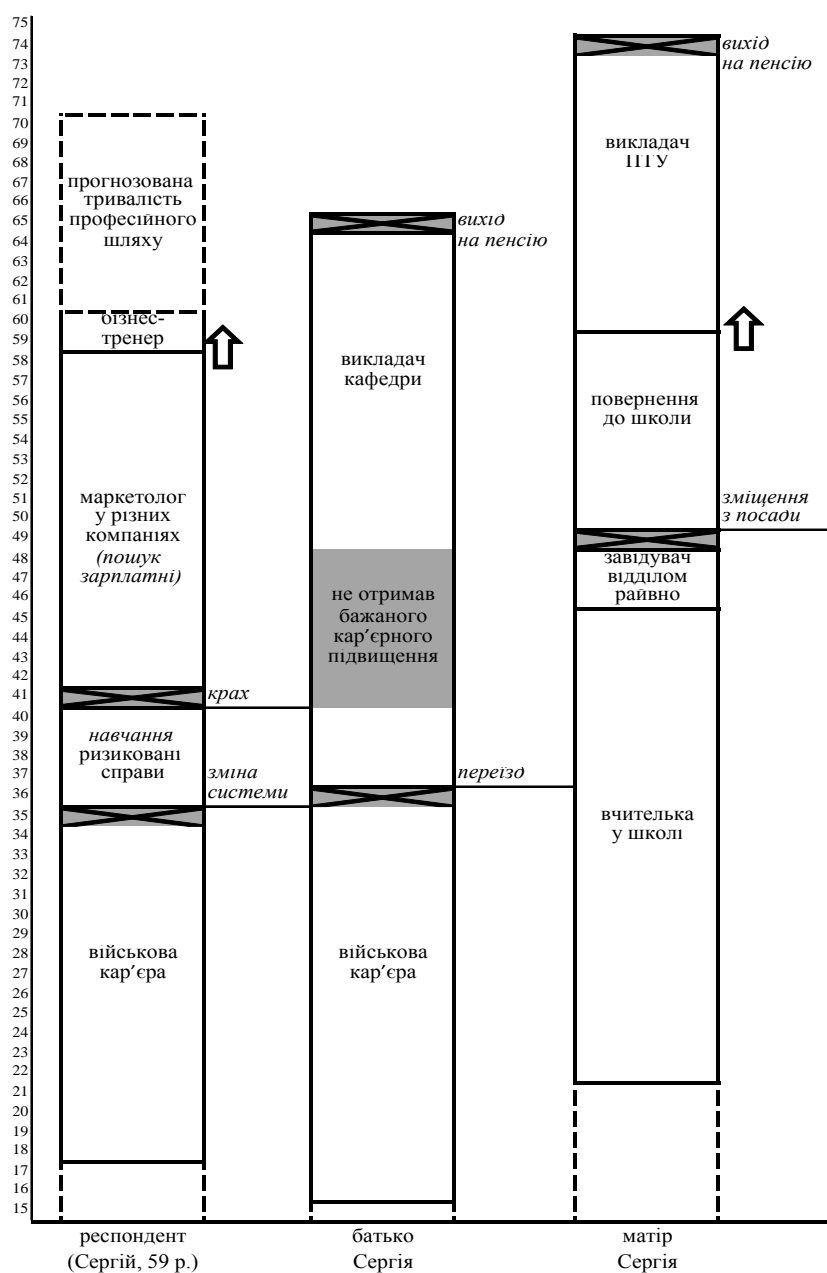


Рис. 2.3. Кар'єрограма членів однієї родини з точками переривання та росту

Подібні спостереження непоодинокі. Можна припустити, що переривання кар'єри батьками та прабатьками засвоюється дитиною як шаблон поведінки, один з прийнятних, ефективних способів вирішення життєвих криз. В індивідуальних історіях респондентів ми простежили зв'язки з батьківськими історіями, що стосуються не тільки кількісних параметрів переривання кар'єри, але й провідних причин, які змушують людину шукати нове місце. Серед них: наслідування сфери діяльності або професії одного з батьків; спосіб побудови кар'єри (вірність роботодавцю чи перманентний пошук кращих умов); тенденція «шукати себе», своє призначення; прийняття або неприйняття «жорсткої» управлінської системи, реакція на тиск керівництва; наслідування від матері до дочки ставлення до заміжжя як вагомої причини переривання кар'єри (або навпаки), тривалість догляду за дітьми; гострота переживань з приводу вимушеного безробіття; прагнення до освіти і самоосвіти.

Отже, професійний шлях батьків є моделлю, на основі якої людина будує власну кар'єрну траєкторію. Це проявляється в уявленнях про успіх, якого варто прагнути та про прийнятні засоби його досягнення, у висоті «кар'єрної стелі», а також через вибір характеру діяльності: від безпосереднього наслідування професії до більш тонких проявів – як, наприклад, перехід з роботи в організації до самозайнятості.

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

- відомі суб'єкту факти переривання кар'єри у батьків, їх загальна кількість та вік, в якому вони відбулися,
- причини зміни діяльності та місця роботи у батьків,
- ставлення респондента до цих подій (береться до уваги як вербальна, так і невербальна інформація),

- формування життєвого сценарію в контексті моделі «переможець – переможений».

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

2.5. Порівняльний аналіз в групах осіб з різним рівнем професійної мобільності

Феномен переривання суттєво ускладнює роботу організації, а для його психологічного супроводу досі не існує теоретичних пояснень та ефективних практичних розробок. При проведенні порівняльного аналізу в групах з різними характеристиками професійної мобільності нас в першу чергу цікавили маркери схильності до переривання кар'єри, тобто психологічні особливості фахівців, які мають виражений патерн переривання. До групи з високим рівнем професійної мобільності увійшли 18 осіб, яким властиво часто змінювати місце роботи (період переривання від 0,5 до 3 років). «Стабільна» група включила 18 осіб, які перебували на останньому місці роботи більше 10 років, і загалом міняли місце роботи не частіше, ніж три рази. Проміжна група налічувала 30 осіб, випадковим чином обраних із респондентів, що не відповідали критеріям мобільності або стабільності.

Описова статистика груп представлена в додатку Е. Статистичну значущість групових відмінностей з'ясували за допомогою U-критерію Манна-Уїтні. Метод визначає величину зони перехрещення значень між двома рядами змінних (чим менше значення критерію, тим менша зона збігу, тобто більш виражена різниця між групами) [188]. Розрахунки проводили в програмі

SPSS 16.0, достовірність міжгрупової різниці визначали за асимптотичним двостороннім значенням тестової величини U (Asymp. Sig. 2-tailed). Для того, щоб виявити нелінійні зв'язки, ми проводили три попарних порівняння – між крайніми групами (мобільною та стабільною), а також порівняння мобільної і стабільної групи з проміжною. Всі результати зведені в додаток Ж.

Характеристики кар'єрного шляху в дослідницьких групах відображені у таблиці 2.15. Порівняльний аналіз за допомогою U-критерію Манна-Уїтні засвідчив, що організовані таким чином групи мають подібні соціально-демографічні параметри (вік та професійний стаж)⁴, але значимо відрізняються за характеристиками професійної мобільності – див. табл. 2.16.

Таблиця 2.15

Характеристики кар'єрного шляху в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності

Параметри	1. Мобільна група	2. Проміжна група	3. Стабільна група
Чисельність	18 осіб	30 осіб	18 осіб
Вік	25-56 років M = 40	32-57 років M = 41,55	37-58 років M = 44,9
Професійний стаж	7-36 років M = 19,4	10-41 рік M = 21,6	15-36 років M = 25,3
Частота зміни місця роботи	4-14 випадків	2-7 випадки	1-3 випадки
Розрахований середній період переривання (в роках)	M = 2,03 $\sigma = 0,39$	M = 5,56 $\sigma = 0,71$	M = 12,78 $\sigma = 3,48$
Остання зміна місця роботи (років тому)	0,1-3 роки M = 1,43	1-25 роки M = 9,14	10-18 років M = 14,53

Таблиця 2.16

Порівняльний аналіз характеристик кар'єрного шляху в дослідницьких групах

	Mann-Whitney Test Statistics, p-рівень		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
Вік	0,733	0,217	0,079
Професійний стаж	0,540	0,253	0,028
Частота зміни місця роботи	0,000	0,005	0,000
Розрахований середній період переривання	0,000	0,000	0,000
Остання зміна місця роботи	0,000	0,025	0,000

⁴ Різниця у показниках професійного стажу між групами виникла через те, що в якості критерію виділення стабільної групи ми обрали термін перебування на одному місці не менше за 10 років (що автоматично виключає осіб віком до 30 років). Мобільна група не мала такого обмеження, до неї увійшли декілька молодих осіб, які мали невеликий трудовий стаж, але насичений кар'єрними переміщеннями.

Отже, ми організували дослідницькі групи, які дійсно відрізняються між собою за вираженістю патерну переривання, який ми розглядаємо як середню частоту зміни робочих місць впродовж періоду професійного життя.

2.5.1. Параметри кар'єрного розвитку в групах з різним рівнем професійної мобільності.

1. Задоволеність власною кар'єрою та її складовими

Порівняння середніх показників авторської анкети в групах з різним рівнем професійної мобільності свідчить про те, що особи, які стабільно, довгі роки працюють на одному й тому самому місці, мають дещо нижчий рівень задоволеності власною кар'єрою та її складовими (проте помічена різниця не сягає статистично значущого рівня) – див. табл. 2.17 та 2.18.

Таблиця 2.17

Статистика задоволеності кар'єрою в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності

Параметри	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Проміжна група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
Загальний показник задоволеності кар'єрою	M = 86,73 $\sigma = 23,6$	M = 86,3 $\sigma = 17,4$	M = 80,73 $\sigma = 14,7$

Таблиця 2.18

Порівняльний аналіз задоволеності кар'єрою в дослідницьких групах

	Mann-Whitney Test Statistics, p-рівень		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
Заг. показник задоволеності кар'єрою	0,682	0,210	0,272

При поясненні отриманих результатів слід звернути увагу на те, що розподіл параметру задоволеності кар'єрою в мобільній групі різко відрізняється від нормального – див рис. 2.4. Частотний аналіз індивідуальних результатів показав, що серед представників професійно-мобільної групи виділяються дві категорії опитуваних. 38,9 % мають дуже низькі показники задоволеності кар'єрою (логічно припустити, що особи, котрі часто змінюють робоче місце, вкрай незадоволені умовами праці, міжособистісними

стосунками на робочому місці, поведінкою керівництва, зарплатнею, можливостями самоздійснення та іншими складовими соціально-професійного середовища). Водночас, така сама частка (38,9 % групи) демонструє надзвичайно високі показники задоволеності кар'єрою – ймовірно, це ті особи, які в результаті довгих і активних пошуків «знайшли своє місце». В результаті середній показник в групі відповідає вибірковим нормам, хоча у дійсності осіб з середнім рівнем прояву якості у групі дуже мало – всього 22,2 %.

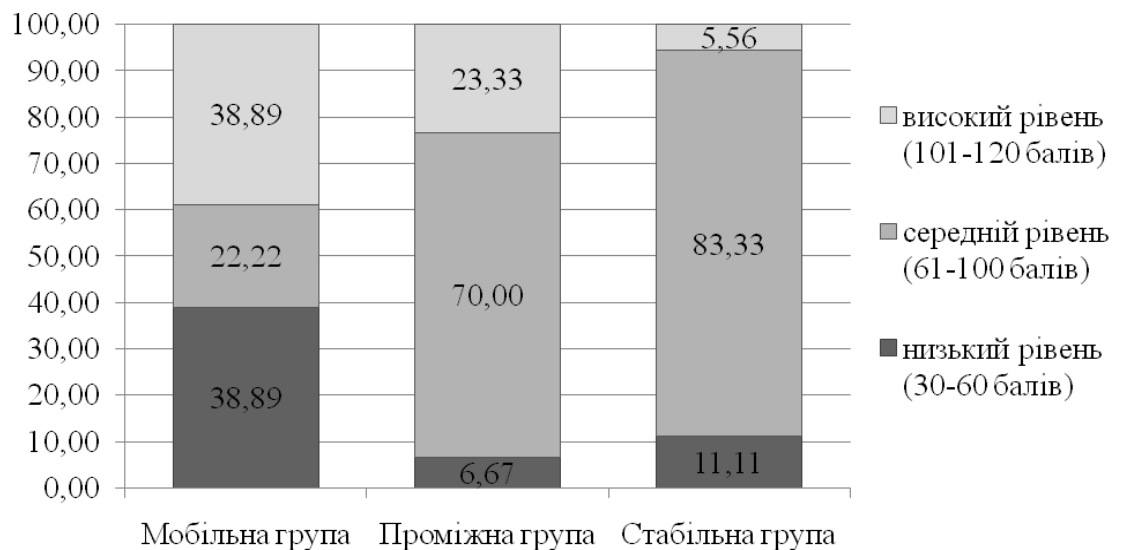


Рис. 2.4. Частотний розподіл показника задоволеності власною кар'єрою (у %) в дослідницьких групах.

Індивідуальні показники в проміжній групі переважно тяжіють до середнього рівня. Зі схеми на мал. 2.4 ми бачимо, що кількість осіб, котрі мають високий рівень задоволеності кар'єрою, пропорційно знижується разом із зниженням рівня професійної мобільності.

Отже, серед осіб з високою професійною мобільністю найбільш представлені випадки крайнього незадоволення власною кар'єрою – саме це і штовхає людину до постійних активних пошуків кращого робочого місця. В цій же групі зосереджена найбільша кількість осіб з високими показниками задоволеності. Отримані результати свідчать, що рівень задоволеності кар'єрою є вагомим фактором професійної мобільності. Але зв'язок цього показника з кар'єрною динамікою є складним, нелінійним.

2. **Кар'єрні орієнтації** відображають пріоритетні напрямки професійного просування, що мають для суб'єкта стійкий життєвий сенс та виявляються в ефектах особистісно-сміслової та настановчої регуляції. Це комплекс потреб, цінностей і талантів, реалізація яких найбільшою мірою значима при здійсненні професійних виборів [71, с. 18]. Кар'єрні орієнтації пов'язані з реалізацією уявлень про себе. Поступове прояснення образу «Я», сполучене з власними потребами, мотивами, талантами і цінностями в професійній сфері – це і є процес знаходження «якоря кар'єри». Стабілізуючись, він починає діяти як провідна сила кар'єрного розвитку (E. Schein, 2006) [273]. Ми вважаємо, що даний процес має специфічні особливості і, можливо, є більш або менш ефективним в групах з різною професійною мобільністю. Дані порівняльного аналізу підтвердили це припущення.

Таблиця 2.19

Описова статистика кар'єрної спрямованості в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності

Параметри	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Середня група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
Професійна компетентність	M = 13,4, $\sigma = 5,96$	M = 15,9 $\sigma = 4,47$	M = 18,3 $\sigma = 3,13$
Організаційна компетентність	M = 18 $\sigma = 3,61$	M = 12,23 $\sigma = 4,22$	M = 15,2 $\sigma = 3,38$
Автономія	M = 18,6 $\sigma = 2,77$	M = 16,4 $\sigma = 3,18$	M = 17,7 $\sigma = 4,20$
Служіння	M = 20,7 $\sigma = 2,26$	M = 21,73 $\sigma = 2,61$	M = 18,9 $\sigma = 3,81$
Виклик	M = 13,2 $\sigma = 2,86$	M = 12,5 $\sigma = 2,73$	M = 14,1 $\sigma = 2,39$
Підприємницька креативність	M = 18,5 $\sigma = 3,99$	M = 13,5 $\sigma = 5,00$	M = 17,2 $\sigma = 3,72$
Стабільність місця роботи	M = 8,53 $\sigma = 3,27$	M = 11,07 $\sigma = 3,08$	M = 11,3 $\sigma = 2,68$
Стабільність місця проживання	M = 5,53 $\sigma = 2,03$	M = 8,56 $\sigma = 2,91$	M = 10,6 $\sigma = 1,96$
Інтеграція стилів життя	M = 13,7 $\sigma = 3,41$	M = 15,5 $\sigma = 2,56$	M = 17,4 $\sigma = 2,03$
<i>Орієнтація на вертикальну кар'єру</i>	M = 49,7 $\sigma = 9,42$	M = 38,3 $\sigma = 9,14$	M = 46,5 $\sigma = 8,01$
<i>Орієнтація на горизонтальну кар'єру</i>	M = 39,6 $\sigma = 7,59$	M = 46,2 $\sigma = 7,73$	M = 47,8 $\sigma = 7,64$
<i>Орієнтація на умови</i>	M = 40,8 $\sigma = 5,91$	M = 42,9 $\sigma = 5,10$	M = 46,3 $\sigma = 6,56$

Таблиця 2.20

Порівняльний аналіз кар'єрних орієнтацій в дослідницьких групах

	Mann-Whitney Test Statistics, p-рівень		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
Професійна компетентність	0,169	0,098	0,027
Організаторська компетентність	0,000	0,044	0,035
Автономія	0,053	0,291	0,632
Служіння	0,123	0,015	0,162
Виклик	0,404	0,053	0,380
Підприємницька креативність	0,002	0,018	0,269
Стабільність місця роботи	0,023	0,990	0,027
Стабільність місця проживання	0,001	0,015	0,000
Інтеграція стилів життя	0,097	0,036	0,002
<i>Орієнт. на вертикальну кар'єру</i>	0,001	0,007	0,394
<i>Орієнт. на горизонтальну кар'єру</i>	0,009	0,763	0,011
<i>Орієнтація на умови</i>	0,411	0,067	0,011

В табл. 2.19 та 2.20 привертає увагу значуща різниця між трьома дослідницькими групами стосовно показника «Організаційна компетентність». Зв'язок з професійною мобільністю нелінійний: найвищий рівень цей показник має в мобільній групі, найнижчий – в проміжній групі, в професійно-стабільній групі результати знову зростають.

Отже, особи, котрі часто змінюють місце роботи, мають найвищу схильність та здатність управляти людьми, проектами, бізнес-процесами тощо. Вони приймають на себе всю повноту відповідальності за власні рішення та кінцевий результат докладених зусиль, вмотивовано шукають можливості для лідерства, розширення повноважень, підвищення доходу, професійного та соціального статусу. Орієнтація на організаційну компетентність властива також представникам стабільної групи, хоча і в дещо меншій мірі. Швидше за все, в цьому випадку «кар'єрний якір» представляє собою результат розвитку, пов'язаний з віком та досвідом, що проявляється в тенденції відчувати відданість організації, в якій працює людина.

Орієнтація на *професійну компетентність* зростає пропорційно збільшенню професійної стабільності (рис. 2.5). Цей кар'єрний якір достовірно переважає у представників стабільної групи ($p=0,027$). Орієнтація на професійну компетентність, виступаючи провідним мотивом діяльності,

спонукає людину залишатися на постійному місці праці, поглиблювати власні уміння та навички, досягати майстерності в обраній сфері. З іншого боку, це може бути наслідком тривалого перебування на робочій позиції – адже фахівець має достатній час і можливості для усвідомлення власного стилю діяльності, розкриття власних здібностей, пристосування до вимог професії.

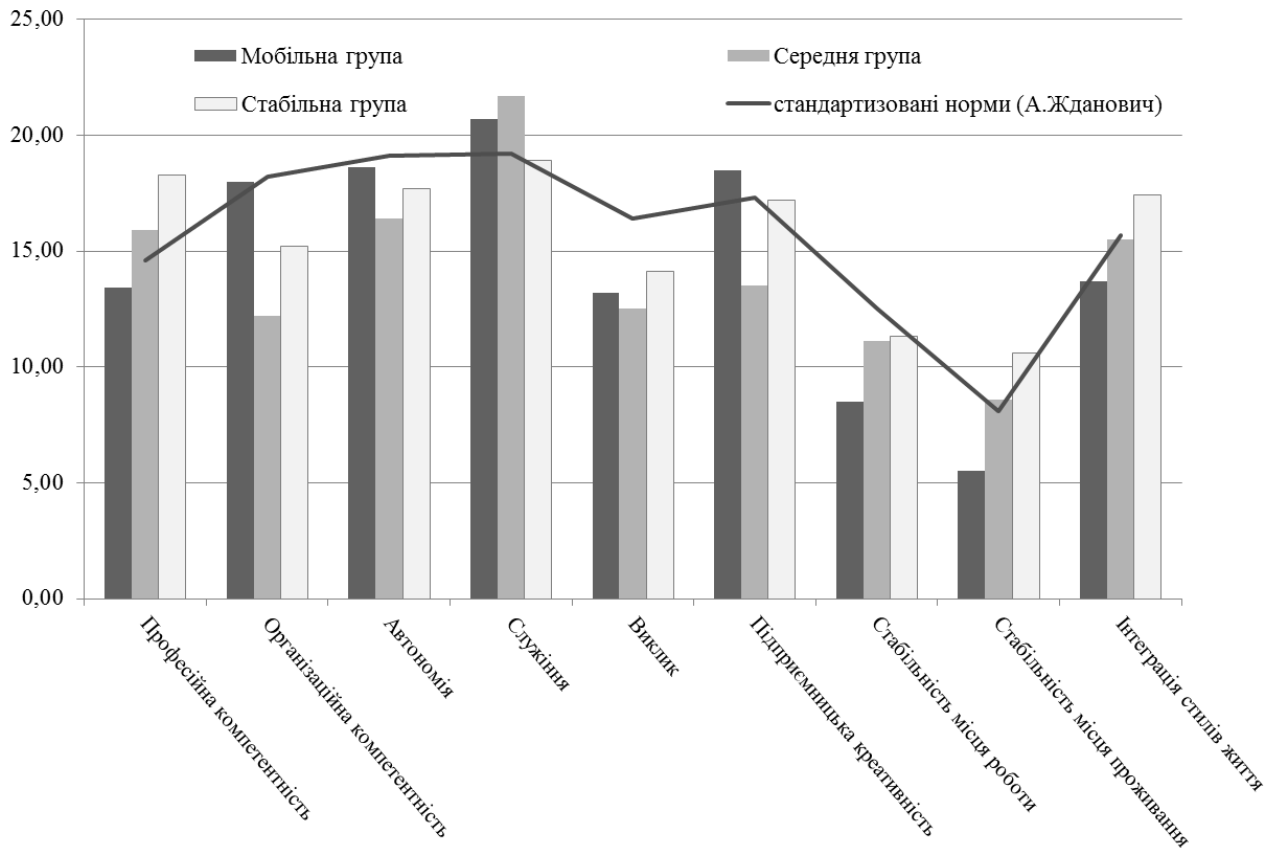


Рис. 2.5. Середні показники кар'єрних орієнтацій в дослідницьких групах.
(стандартизовані тестові норми наведені А. О. Жданович [72])

Натомість, представники мобільної групи позбавляють себе можливості «зосередитися» на досягненні і реалізації професійної майстерності, оскільки часто змінюють місце роботи ще до закінчення етапу професійної адаптації. Питома вага осіб з низькою орієнтацією на професійну компетентність серед професійно-мобільних осіб найвища і складає 38,9 %. Багаторазові кар'єрні переходи можуть відображати різноманітність, але нестійкість інтересів.

Дослідницькі групи достовірно відрізняються між собою за показниками *стабільності місця роботи* та *стабільності місця проживання*. Цей результат є цілком очікуваним. Оцінки однойменних кар'єрних орієнтацій є надійним

маркером схильності до стабільності в кар'єрному самоздійсненні, уникнення професійної мобільності. Для стабільної групи вагомою є потреба в надійній роботі, яка дає тривале відчуття безпеки, захисту і прогнозованості життя. Переїзди та відрядження для таких людей є неприйнятними, вони воліють залишатися на одному місці. Отже, потреба в безпеці і стабільності суттєво обмежує вибір варіантів кар'єри. Розробники методики зауважують, що ця орієнтація поєднується з невисоким рівнем домагань та перекладанням на інших відповідальності за управління власною кар'єрою [71].

Представники мобільної групи не обмежують себе у розгляді пропозицій про роботу, готові на переїзд та кардинальну зміну оточення (і частіше за все вже мають такий досвід). Вони усвідомлюють власну потребу в авантурних проектах; їх не лякає можливість звільнення; вони не ототожнюють власну кар'єру з конкретним місцем роботи. Слід враховувати, що мобільні особи можуть демонструвати високий показник за шкалою «Стабільність робочого місця» в тому випадку, коли відчувають, що знайшли себе та своє призначення, їм щиро подобається нове місце праці (наскільки ці уподобання виявляться стійкими – інше питання).

Кар'єрна орієнтація «виклик» нелінійно пов'язана із рівнем професійної мобільності: стабільна група перевищує інші, мобільна та проміжна схожі за середніми тенденціями. Рівень достовірності міжгрупової різниці між стабільною та проміжною групою складає 0,053 (тобто приймається гіпотеза про відмінності). Ми пояснюємо цей результат тим, що високий рівень професійної майстерності представників стабільної групи робить можливим виконання унікальних та складних завдань. З іншого боку, саме відповідна орієнтація забезпечує розвиток внутрішньо-організаційної кар'єри: уможливорює перемогу в конкурентній боротьбі, допомагає долати труднощі і перешкоди на професійному шляху.

В професійно-мобільній групі орієнтація на «виклик» означає, швидше за все, можливість довести власний успіх самому собі (зробити раніше неможливе – можливим, навчитися виконувати складні завдання, освоїти нове

середовище або діяльність). Ці особи самі кидають виклик власному професіоналізму, адже відчують повноту життя саме тоді, коли залучені до рішення важливих проблем, в ситуації змагання. Процес подолання і перемога важливіші для них, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Якщо все відбувається занадто просто, їм стає нудно і вони шукають для себе нові сфери, урізноманітнюють професійне самоздійснення. Крім того, перехід на нове місце роботи є своєрідним способом зберегти позитивну самооцінку і психологічне благополуччя, якщо виклики професійної діяльності перевищують реальні можливості фахівця.

Такий самий U-подібний зв'язок з професійною мобільністю має кар'єрна орієнтація на *автономію*, яка є найбільш вираженою в групі мобільних фахівців ($p=0,053$ при порівнянні з проміжною групою) – див. рис. 2.5 та табл. 2.19, 2.20. Значущим мотивом кар'єрного просування для високомобільних фахівців є вивільнення від організаційних правил, приписів і обмежень, а також від втручання роботи в приватне життя. Вони люблять виконувати робочі завдання своїм способом, темпом і за власними стандартами. На відміну від представників інших груп, мобільні особи важко переносять обмеження, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною, формою одягу і т.ін.

Крайні групи значуще перевищують проміжну за вираженістю *підприємницької креативності*. Як стабільні, так і мобільні фахівці мотивовані створювати нові товари, послуги чи організаційні структури, які можуть бути ототожнені з їх зусиллями. Для представників стабільної групи цей «кар'єрний якір» визначає можливість проявити себе у внутрішньо-організаційному просторі, або просто внести додатковий інтерес у власну роботу. У професійно-мобільній групі дана орієнтація проявляється найбільшою мірою у осіб, які змінивши декілька професій та компаній, врешті дійшли до вершини кар'єри – організували власний бізнес. Самокерівництво та організація власної справи дають можливість постійно створювати нове, втілювати в життя ідеї, що цілком належать їм.

Середній показник «Інтеграція стилів життя» зростає в групах відповідно збільшенню рівня професійної стабільності (див. табл. 2.19 та рис. 2.5). Збереження стабільного місця роботи дає людині можливість найліпшим для неї чином досягти гармонії між кар'єрою і особистим життям, зрівноважити власні бажання, потреби сім'ї та вимоги організації. Обирати і підтримувати певний спосіб життя в даному випадку важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі. Професійне просування приваблює, якщо не вимагає жертвувати власними інтересами, не порушує звичний стиль життя і оточення. Розробники методики відмічають, що такі люди часто проявляють конформність, залежні від впливу інших людей [71]. Результати опитувальника ДМО підтвердили цей факт.

Показники орієнтації на *служіння* є найвищими в проміжній групі (виявлена достовірна різниця з показниками стабільної групи, $p=0,015$). Вважаємо, що цей результат пов'язаний з особливостями вибірки, в якій представлені переважно людино-орієнтовані професії, але це припущення потребує подальшого уточнення та перевірки.

Загалом отримана картина кар'єрної мотивації відповідає попереднім дослідженням інших вчених. Дані О. М. Рикеля (2012) демонструють сучасний тренд кар'єрних виборів: підприємницька креативність (свобода вибору, праця на себе), виклик (конкуренція, подолання перешкод), інтеграція стилів життя [180]. Л. І. Березовська (2016) встановила, що до 50 % українських студентів незалежно від професії обирають кар'єрні якорі «стабільність» і «служіння» [16]. Наші результати частково підтверджують ці тенденції (орієнтації на служіння і професійну компетентність найбільш помітні у загальній вибірці працівників підприємств) та дозволяють уточнити, що мотивація кар'єри залежить від сфери діяльності та досить чітко відображає схильність до професійних переміщень.

Отже, результати порівняльного аналізу груп з різним рівнем професійної мобільності показали, що усвідомлення особистістю власних професійних прагнень залежить від наявного досвіду кар'єрних переміщень. Мобільна

група достовірно відрізняється від стабільної тим, що в процесі побудови кар'єри мало орієнтується на досягнення професійної компетентності, стабільність місця роботи та проживання, гармонійну інтеграцію стилів життя. Виявлено ряд нелінійних U-подібних залежностей між рівнем професійної мобільності та кар'єрними орієнтаціями (на організаторську компетентність, виклик, підприємництво, автономію). При схожій кількісній вираженості, ці мотиви в різних групах відрізняються за змістом.

Стабільність місця роботи зумовлена усвідомленою потребою в прогнозованому та безпечному стилі життя, де гармонійно узгоджені сфера родини, роботи та особистих захоплень. Такий тип кар'єрного самоздійснення дає можливість «працювати над собою», сприяє розумінню власних особливостей, узгодженню сильних та слабких сторін, розвитку необхідних професійних компетенцій. Знаходження власного унікального стилю діяльності сприяє виконанню складних завдань і реалізації власних професійних задумів, що дає особистості необхідне відчуття успіху. З віком та досвідом висока професійна майстерність зумовлює потребу у відповідному статусі, що тягне за собою мотивацію на розвиток організаційної компетентності або реалізацію горизонтальної кар'єри всередині організації.

З іншого боку, **висока професійна мобільність** дає змогу нарощувати особистісний та професійний потенціал, уникаючи при цьому обмежень власної незалежності і свободи. Виразна орієнтація на організаційну компетентність розвиває здатність управляти людьми, проектами, бізнес-процесами. Відсутність прив'язаності до конкретної організації і місця проживання надає людині широкі можливості вибору кар'єрного шляху. Приймаючи на себе повну відповідальність за кар'єрні рішення та результат докладених зусиль, ці фахівці цілеспрямовано шукають можливості самореалізації, розширення повноважень, підвищення доходу, професійного та соціального статусу. Вершиною кар'єри є організація власного бізнесу у сфері, що найбільше відповідає їх особистим інтересам та здібностям.

Отже, це два альтернативні шляхи професійного розвитку, котрі використовуються людьми з різним складом особистості, різними адаптаційними ресурсами та динамічними властивостями нервової системи.

3. Професійне самоздійснення – основна форма самореалізації для більшості людей. Це процес свідомого саморозвитку, в якому розкриваються потенційні можливості та здібності, результатом чого є постійне досягнення особистісних і соціально-значущих ефектів, формування власного «простору життя» [102]. За допомогою опитувальника О. М. Кокуна ми виміряли десять ознак професійного самоздійснення, що проявляються у двох формах: зовнішньо-професійній та внутрішньо-професійній – див. табл. 2.21 та 2.22.

Таблиця 2.21

Описова статистика показників професійного самоздійснення в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності

Параметри	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Проміжна група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
<i>I. Внутрішньо-професійні:</i>			
Потреба у професійному вдосконаленні	M = 10,4, $\sigma = 2,03$	M = 8,03 $\sigma = 2,19$	M = 8,2 $\sigma = 1,78$
Наявність проекту власного професійного розвитку	M = 8,33 $\sigma = 1,63$	M = 6,5 $\sigma = 2,76$	M = 6,67 $\sigma = 1,59$
Задоволення власними професійними досягненнями	M = 8,67 $\sigma = 2,09$	M = 7,73 $\sigma = 2,49$	M = 7,6 $\sigma = 1,40$
Постійна постановка нових професійних цілей	M = 10,4 $\sigma = 1,92$	M = 7,93 $\sigma = 2,33$	M = 7,93 $\sigma = 1,49$
Формування «життєво-професійного простору»	M = 7,4 $\sigma = 1,40$	M = 8,3 $\sigma = 1,76$	M = 7,87 $\sigma = 1,35$
<i>Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення</i>	M = 45,2 $\sigma = 7,87$	M = 38,5 $\sigma = 9,03$	M = 38,3 $\sigma = 6,12$
<i>I. Зовнішньо-професійні:</i>			
Досягнення поставлених професійних цілей	M = 8,73 $\sigma = 2,12$	M = 8,36 $\sigma = 1,52$	M = 7,33 $\sigma = 1,50$
Визнання досягнень фахівця професійним товариством	M = 9,13 $\sigma = 1,68$	M = 8,8 $\sigma = 1,77$	M = 7,6 $\sigma = 1,64$
Використання проф. досвіду та здобутків іншими фахівцями	M = 8,6 $\sigma = 1,59$	M = 7,23 $\sigma = 2,24$	M = 5,87 $\sigma = 1,59$
Розкриття особистого потенціалу і здібностей у професії	M = 10,1 $\sigma = 1,79$	M = 8,23 $\sigma = 1,48$	M = 8,2 $\sigma = 1,08$
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	M = 9,67 $\sigma = 1,63$	M = 7,47 $\sigma = 1,75$	M = 7,2 $\sigma = 1,26$
<i>Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення</i>	M = 46,2 $\sigma = 6,39$	M = 40,1 $\sigma = 5,79$	M = 36,2 $\sigma = 5,48$
<i>Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця</i>	M = 91,4 $\sigma = 14,04$	M = 78,6 $\sigma = 13,7$	M = 74,47 $\sigma = 11,28$

Таблиця 2.22

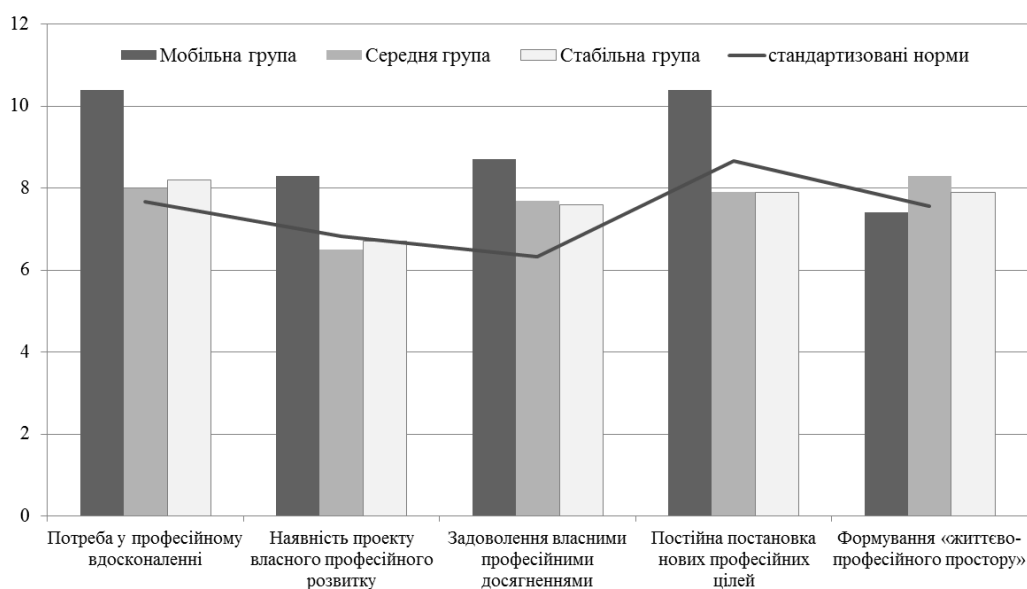
Порівняльний аналіз показників професійного самоздійснення в дослідницьких групах

	Mann-Whitney Test Statistics, p-рівень		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
Потреба у професійному вдосконаленні	0,001	0,641	0,006
Наявність проекту власного проф. розвитку	0,031	0,817	0,016
Задоволення власними проф. досягненнями	0,208	0,321	0,174
Постійна постановка нових професійних цілей	0,001	0,922	0,001
Формування «життєво-професійного простору»	0,063	0,339	0,367
<i>Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення</i>	0,023	0,673	0,019
Досягнення поставлених професійних цілей	0,598	0,045	0,067
Визнання досягнень фахівця проф. товариством	0,619	0,040	0,019
Використання досвіду іншими фахівцями	0,050	0,017	0,000
Розкриття особистого потенціалу у професії	0,002	0,852	0,004
Вияв високого рівня творчості у професії	0,000	0,686	0,000
<i>Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення</i>	0,003	0,029	0,000
<i>Загальний рівень професійного самоздійснення</i>	0,007	0,289	0,001

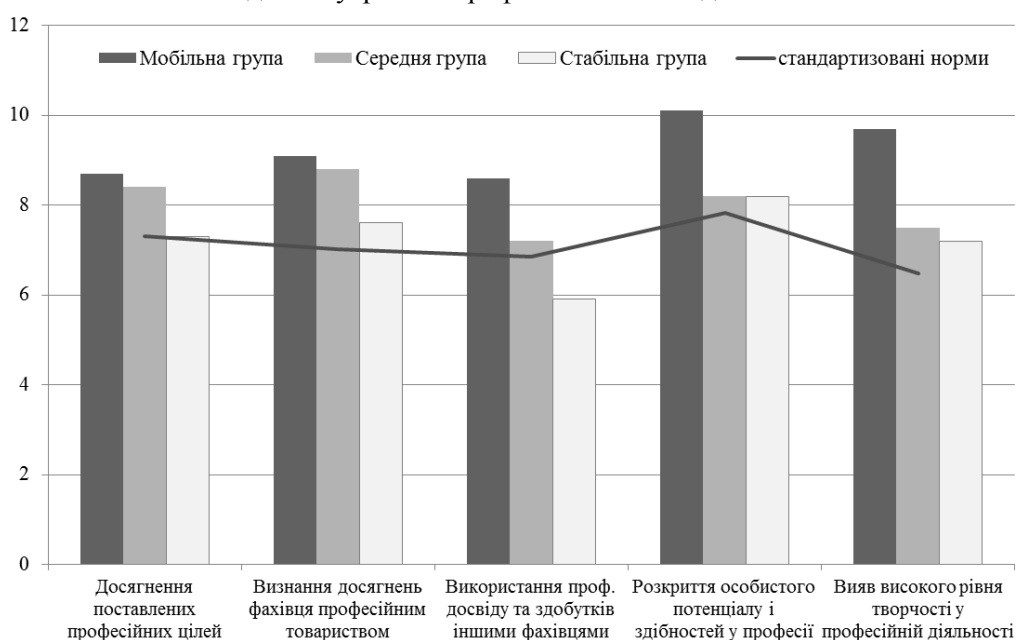
Порівняльний аналіз показав, що мобільна група значуще випереджує інші за окремими показниками *внутрішньопрофесійного самоздійснення*: її представники мають більшу потребу у професійному вдосконаленні (достовірність міжгрупової різниці $p=0,001$), схильні проектувати власний професійний розвиток ($p=0,031$) та постійно ставити перед собою нові цілі ($p=0,001$). Водночас, середній показник за шкалою «Формування життєво-професійного простору» в мобільній групі найменший, що проявляється у труднощах гармонійного поєднання праці з позаробочим життям, побудови професійної позиції та менталітету, самоідентифікації з професійним співтовариством. Це підтверджує висновки, зроблені нами трохи раніше (на основі опитувальника кар'єрних орієнтацій) стосовно порівняно слабкої потреби у гармонізації стилів життя, що супроводжує професійну мобільність.

Загальний рівень професійного самоздійснення в мобільній групі значуще перевищує відповідні показники в проміжній ($p=0,007$) та стабільній групі ($p=0,001$). Отже, досвід кар'єрних переміщень виступає запорукою найбільш ефективної самореалізації особистості в професії. Це проявляється в наступних складових: потребі у професійному вдосконаленні, постійній

постановці нових цілей та їхньому успішному досягненні; побудові проекту власного кар'єрного розвитку; розкритті особистого потенціалу і здібностей у праці; визнанні досягнень фахівця професійним товариством, використанні його знань, досвіду і здобутків. Єдиний параметр, за яким мобільна група не має переваги – це побудова життєво-професійного простору (узгодження стилю життя та вимог професії, становлення професійної ідентичності).



А. Складові внутрішньо професійного самоздійснення.



Б. Складові зовнішньо професійного самоздійснення

Рис. 2.6. Середні показники компонентів професійного самоздійснення в дослідницьких групах (тестові норми за даними О. М. Кокуна, 2014 [101])

Стосовно параметрів *зовнішньо професійного самоздійснення* виявлена значуща відмінність між дослідницькими групами за всіма шкалами. Тривале перебування на одному місці роботи суттєво обмежує досягнення поставлених цілей ($p=0,045$) та визнання досягнень фахівця професійною спільнотою (p -рівень 0,019 при порівнянні з мобільною групою). Найбільшою мірою відмінності між групами стосуються використання професійного досвіду і здобутків іншими фахівцями. Цей показник зростає пропорційно збільшенню професійної мобільності (див. рис. 2.6 та табл. 2.21). Отже, зміна місця роботи сприяє тому, що професійний досвід особистості частіше стає у пригоді іншим фахівцям, людина починає навчати інших і передавати їм фахові знання. Досвід професійних переміщень сприяє розкриттю особистісного потенціалу і здібностей людини ($p=0,002$), а також прояву високого рівня творчості у професійній діяльності ($p=0,000$).

Як відзначає О. М. Кокун, передумовою професійного самоздійснення є внутрішня й зовнішня позитивна мотивація, відчуття самоефективності. Важливий наслідок самоздійснення – сформованість професійної позиції й індивідуального стилю діяльності, мобільність, творчий підхід до виконання робочих завдань, самопроекування кар'єри. Тісно пов'язані із самоздійсненням показники задоволеності професійною діяльністю: її змістом та інтенсивністю, зарплатою, кар'єрою, стосунками. [102]. Це цілком узгоджується з отриманими емпіричними результатами і підтверджує правильність наших висновків.

4. Професійне вигорання виникає внаслідок «інтоксикації» професійною комунікацією і включає три основних симптомокомплекси: психоемоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень [37]. Ці процеси характеризують дезадапційний період професіоналізації, порушення оптимального функціонування суб'єкта діяльності (розлад систем регуляції діяльності: емоційної, мотиваційної, енергетично-ресурсної, ціннісно-сміслової). Діагностика цього складного синдрому в групах, що відрізняються рівнем професійної мобільності, дозволяє нам з'ясувати внутрішні механізми переривання кар'єри.

Таблиця 2.23

**Статистика симптомів професійного вигорання в дослідницьких
групах з різним рівнем професійної мобільності**

<i>Параметри</i>	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Проміжна група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
Емоційне виснаження	M = 28,1 $\sigma = 11$	M = 18,1 $\sigma = 7,18$	M = 23,5 $\sigma = 3,52$
Деперсоналізація	M = 13,1 $\sigma = 4,4$	M = 7,73 $\sigma = 4,77$	M = 10,4 $\sigma = 6,4$
Професійна ефективність	M = 35,7 $\sigma = 6,33$	M = 33,4 $\sigma = 7,67$	M = 33,5 $\sigma = 4,19$

Таблиця 2.24

Порівняльний аналіз симптомів професійного вигорання

	Mann-Whitney Test Statistics, p-рівень		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
Емоційне виснаження	0,006	0,003	0,098
Деперсоналізація	0,000	0,242	0,202
Професійна ефективність	0,257	0,914	0,137

Як видно з таблиць 2.23 та 2.24, крайні групи демонструють підвищення ступеню *емоційного виснаження* порівняно з проміжною. Найвищий рівень цієї змінної властивий мобільній групі, в якій 33,3 % представників мають індивідуальні показники, що свідчать про порушення професійно-особистісного розвитку (всі ці випадки співпадають з намірами змінити роботу). В цілому ситуація в цій групі співпадає з описаним раніше розподілом показників задоволеності кар'єрою: великий розкид даних і тяжіння до крайніх, високих або низьких проявів якості. Психоемоційне виснаження проявляється у відчуттях перенапруження, спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Людина усвідомлює, що не може віддаватися роботі так, як раніше. Виникає відчуття притуплення емоцій, а в особливо важких випадках можливі емоційні зриви та психосоматичні порушення здоров'я.

Внутрішні механізми розвитку цього симптому в групах різні. На нашу думку, представники *мобільної групи* надто схильні до рефлексії внутрішніх почуттів, пов'язаних з професійної діяльністю. Вони гостро відчувають психоемоційне виснаження і не згодні терпіти його наслідки – це пришвидшує

рішення змінити місце роботи або зробити перерву в кар'єрі. При цьому труднощі професійної реадптації мають для них меншу значущість, ніж переживання спустошеності та незадоволеності.

В контексті отриманих результатів згадаємо концепцію професійного вигорання М. Буріша [240], згідно з якою розвиток синдрому провокують значні енергетичні витрати – наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. Згодом з'являється відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до роботи. Можливо, основою швидкого емоційного вигорання осіб, які перебувають на посаді менше трьох років, є надмірна включеність в діяльність.

Крім того, мобільна група перевищує інші за показником *деперсоналізації* ($p=0,000$); тут перевищення тестових норм демонструють 55,6 % опитаних – рис. 2.7. Отже, емоційне виснаження у осіб, які часто міняють місце роботи, переходить в наступну стадію – з'являється тенденція негативного ставлення до інших суб'єктів професійної діяльності. Внаслідок деперсоналізації з'являється цинізм, соціальні контакти формалізуються, ставлення до інших стає критичним й упередженим. Ці негативні установки спочатку приховані, стримані, але внутрішнє роздратування з часом виплескується у вигляді конфліктів та невдоволення.

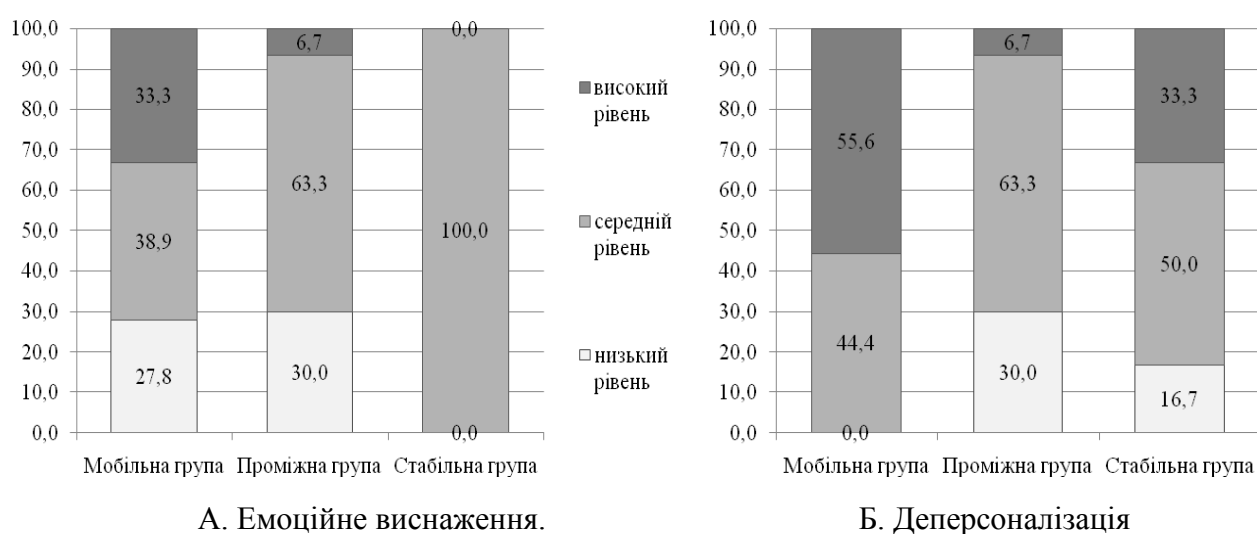


Рис. 2.7. Виразність симптомів емоційного виснаження (А) та деперсоналізації (Б) в дослідницьких групах (у %).

У представників *стабільної групи* ситуація якісно відрізняється. Жодна особа в цій групі не має низької або високої оцінки за шкалою «Емоційне виснаження»; 100 % індивідуальних показників належать до інтервалу середнього рівня ознаки. Отже, помірне емоційне напруження – фоновий стан при перебуванні на одному робочому місці більше 10 років. Цей стрес не накопичується до критичного рівня і не призводить до наміру кардинально змінити професійний шлях. Ймовірно, представники стабільної групи використовують захисні поведінкові стратегії для уникнення нервового перенапруження: притуплення або «сплощення» емоцій в професійно-важких ситуаціях, неконструктивні копінги (уникнення проблем і т.п., що ми перевіримо пізніше), дегуманізація стилів комунікацій (стереотипізація ставлення до інших), зміна структури і змісту професійної діяльності. Аналіз результатів за шкалою «Деперсоналізація» підтверджує це припущення – третина групи демонструє підвищення показників відносно тестових норм, при цьому у 22 % негативне ставлення до інших суб'єктів професійної діяльності має надвисокий, екстремальний рівень. В цьому випадку на подальший розвиток і подолання синдрому вигорання впливають ситуативні, організаційні, індивідуально-типологічні, особистісні, ціннісно-мотиваційні, статусно-рольові фактори в системі «суб'єкт діяльності – професія – організація – соціум» [69].

Результати нашого дослідження виявили нелінійний зв'язок між рівнем професійного вигорання та проявами професійної мобільності. Для осіб, які часто змінюють місце роботи, характерний швидкий розвиток цього синдрому з виразними суб'єктивно-значущими наслідками: розрив між очікуваннями і реальністю, нервово перенапруження через надмірну залученість в роботу, переживання емоційного та мотиваційного «спустошення», негативні диспозиції щодо об'єктів і суб'єктів професійної діяльності, незадоволеність роботою в організації, втрата сенсу докладання зусиль у вирішенні робочих завдань, зниження суб'єктної активності. Зміна місця праці або сфери діяльності є одним з найочевидніших шляхів вирішення проблеми. Але на

новому місці роботи вигорання розвивається більш швидко через специфічні особливості, що призводять до енерго-інформаційного дисбалансу (вони будуть описані в наступному пункті).

Таким чином, дані порівняльного аналізу в групах з різним рівнем мобільності підтвердили позитивний вплив кар'єрних переміщень на загальний рівень професійного самоздійснення особистості та його складові. Це призводить нас до розуміння протиріччя між колективними цілями, тобто інтересами організації, зацікавленої в утриманні фахівця, та індивідуальними потребами людини в самореалізації. Тому одним із актуальних завдань кадрового менеджменту є забезпечення використання конструктивного потенціалу кар'єрних переміщень всередині організації. При цьому треба враховувати відмінності двох типів робітників: *особам зі схильністю до переривання* треба забезпечити відчуття кардинального оновлення, постійного і необмеженого росту можливостей, виклику у вирішенні складних соціально-корисних завдань, а також профілактику емоційного вигорання; *особам, схильним до професійної стабільності*, треба забезпечити відчуття безпеки, прогнозованості через еволюційні зміни: поступальний ріст професійних компетенцій, відповідне ускладнення та розширення робочих завдань.

2.5.2. Особистісні характеристики в групах з різним рівнем професійної мобільності.

В дослідженні було використано п'ять опитувальників, що вимірюють риси та властивості особистості, важливі для кар'єрного просування.

1. **Життєстійкість** характеризує здатність людини витримувати стресові ситуації, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності. За змістом це система переконань особистості про себе, про світ та про власні відносини з оточуючим світом. При діагностичній оцінці життєстійкість пов'язується із стійким переживанням власних дій і подій, що відбуваються навколо, як цікавих і радісних (залученість), як результатів

особистісного вибору та власної ініціативи (контроль) і як важливого стимулу до засвоєння нового досвіду та знань (прийняття виклику). Узагальнені оцінки цих параметрів представлені в таблиці 2.25.

Таблиця 2.25

Статистика показників життєстійкості в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності (M±SD)

Параметри	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Проміжна група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
Залученість	22,1 ± 4,29	22,1 ± 5,27	21,1 ± 2,67
Контроль	15,3 ± 2,54	16,4 ± 4,6	14,2 ± 2,01
Прийняття виклику	12,9 ± 2,89	12,2 ± 3,28	9,6 ± 1,99
<i>Загальний показник життєстійкості</i>	50,4 ± 9,65	50,7 ± 12,31	44,93 ± 6,1

Таблиця 2.26

Порівняльний аналіз складових життєстійкості в дослідницьких групах

	Mann-Whitney Test Statistics, p-рівень		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
Залученість	0,960	0,308	0,174
Контроль	0,471	0,055	0,137
Прийняття виклику	0,485	0,004	0,002
<i>Загальний показник життєстійкості</i>	0,766	0,061	0,019

Ми бачимо, що стабільна група має дещо знижену життєстійкість за рахунок невміння *приймати виклик (ризик)*, тобто сприймати позитивні та негативні події власного життя як спосіб набуття корисних знань, досвіду. Це дуже цікавий і важливий результат, який багато в чому пояснює потяг до стабільності і безпеки. Виявляється, представники цієї групи не готові діяти без надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик.

Показники *шкали контролю* стабільної групи знижені порівняно з проміжною групою (p=0,055). Отже, відсутність кар'єрних переміщень супроводжується тим, що особистість не відчуває необхідність власного впливу на життя, діє ніби за інерцією, безініціативно та безпорадно.

Розподіл *загального показника життєстійкості* в професійно-мобільній групі є досить специфічним. Виявлено дві особи з дуже низьким рівнем життєстійкості (їм також притаманні прояви професійного вигорання та

незадоволеність власною кар'єрою). Вони відкрито заявляють про свій намір змінити місце праці задля виходу з життєвої кризи. Але в цілому середній рівень життєстійкості мобільної групи суттєво перевищує цей показник в проміжній і особливо – у стабільній групі ($p = 0,019$).

Відомо, що позитивний вплив життєстійкості проявляється не тільки в стресовій ситуації. В звичних умовах життєдіяльності ця особистісна змінна прямо пов'язана з інноваційністю та креативністю, гнучкістю взаємодії, вона сприяє адекватній оцінці ситуації (S. Maddi, R. Harvey, D. Khoshaba, J. Lu та ін.) [261]. Дані попередніх дослідників та наші результати вказують на значну роль життєстійкості у формуванні професійної мобільності.

В 2005 р. О. Д. Леонтьев та О. Ю. Мандрикова вивчали поведінку студентів в ситуації вибору між знайомим і невідомим. Вчені з'ясували, що особи, які здійснюють вибір невідомого майбутнього, мають характерну структуру життєстійкості: вони активно беруть участь у тому, що відбувається, вважають, що можуть контролювати події та їх наслідки, готові вчитися на власних помилках та здобувати з них позитивний досвід. Люди, котрі обирають знайоме і незмінне (або уникають усвідомленого вибору), менш залучені в процес життя, вважають його невідконтрольним власним зусиллям, прагнуть до простого комфорту і безпеки, важко переживають невдачі. Отже, роль життєстійкості не зводиться до буфера в ситуації стресу; це один з ключових факторів індивідуальної здатності до зрілих і складних форм саморегуляції, опірний ресурс особистісного потенціалу [116; 272]. Наші результати підтверджують, що в ситуації кар'єрного вибору життєстійкість визначає готовність обирати нову, незвичну і невизначену ситуацію на противагу вибору стабільного звичного життя і знайомої ситуації.

Нагадаємо, що за даними кореляційного аналізу (див. підрозділ 2.2), коефіцієнт «Самостійність та свобода» тесту батьківського ставлення ADOR значуще пов'язаний з прийняттям досвіду в структурі життєстійкості. Отже, сімейна ситуація, в якій автономність переважає над директивністю, формує переконаність особистості в тому, що всі позитивні або негативні події, які з

нею трапляються, сприяють її розвитку за рахунок знань та досвіду. Отже, ця установка опосередковано протидіє виникненню емоційного виснаження та розвитку професійної мобільності.

Життестійкість як особистісна характеристика формується в дитячому і підлітковому віці, хоча теоретично її розвиток можливий і в зрілості. Формування її компонентів залежить від відносин батьків з дитиною. Зокрема, для розвитку залученості принципово важливе прийняття і схвалення з боку батьків. Для розвитку компоненту контролю важлива підтримка ініціативи дитини, її прагнення справлятися із завданнями все більшої складності на межі своїх можливостей. Для прийняття виклику важливим є багатство вражень, мінливість і неоднорідність середовища [117; 152]. Саме тому ми вважаємо цей параметр перехідним містком між батьківським фактором та кар'єрними успіхами й прагненнями.

Таким чином, результати порівняльного аналізу груп з різним рівнем професійної мобільності підтвердили важливу роль життестійкості в схильності людини до кар'єрних переміщень (як здатності здійснити життєвий вибір та прийняти наслідки своїх рішень, докладати активні ініціативні зусилля для досягнення поставлених цілей). На нашу думку, вагомим чинником при цьому виступає засвоєне в дитинстві вміння приймати негативні переживання та труднощі як корисні компоненти життєвого досвіду.

2. Копінг-стратегії (способи психологічного подолання) грають важливу роль в процесах професійної адаптації та реадaptaції. Це мінливі когнітивні і поведінкові зусилля, докладені людиною, щоб впоратися із специфічними зовнішніми та/або внутрішніми вимогами, які напружують або перевищують її наявні ресурси. Основні завдання копінг-поведінки: мінімізація негативних впливів обставин і відновлення адаптаційних можливостей; пристосування або перетворення життєвих ситуацій; підтримка позитивного «Я-образу» і впевненості у власних силах; підтримка емоційної рівноваги; збереження теплих взаємозв'язків з іншими [37]. В даному дослідженні копінг-стратегії розглядаються як елемент усвідомленої соціальної поведінки, за допомогою

якої фахівець долає труднощі та кризи кар'єрного розвитку.

Як видно з рис. 2.8, більшість стратегій (конфронтації, прийняття відповідальності, уникнення, планування рішення проблеми), а також загальна напруженість копінгів мають U-подібний зв'язок з рівнем професійної мобільності – в крайніх групах середні показники шкал вищі, ніж в проміжній. Стосовно шкали «Дистанціювання» спостерігаємо перевернену U-подібну залежність з перевагою проміжної групи. Відсутність лінійної залежності важливо враховувати при поясненні механізмів адаптації осіб з різним рівнем професійної мобільності.

Усереднений профіль стратегій подолання демонструє, що структура копінг-поведінки в крайніх групах багато в чому схожа між собою. Головною відмінністю професійно-мобільних осіб є загострена чутливість до стресогенних факторів (вочевидь, через знижену здатність до дистанціювання), а також уміння планувати вихід із проблемних ситуацій з прийняттям на себе відповідальності за їх виникнення та вирішення. У разі неможливості конструктивно подолати ситуацію, вони здатні подивитись на проблему більш широко, знайти позитивні аспекти надбаного досвіду.

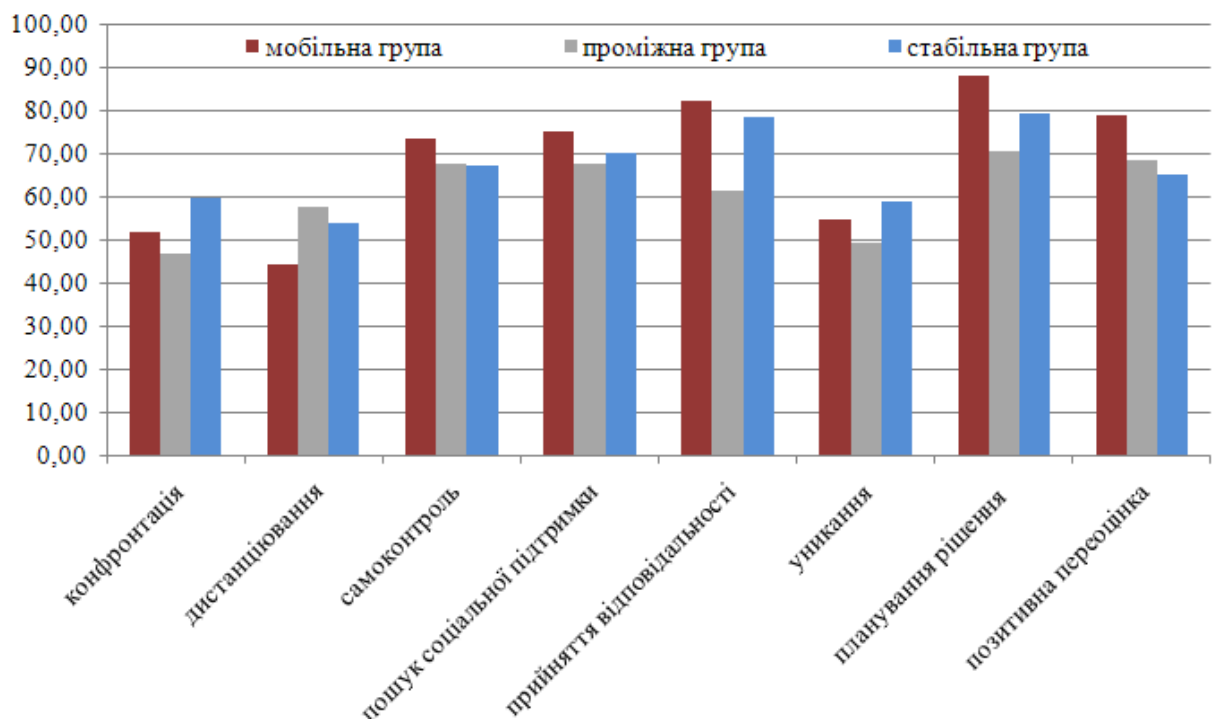


Рис. 2.8. Усереднений профіль копінг-поведінки у дослідницьких групах (у % від максимально можливого кількісного показника змінної).

Таблиця 2.27

Описова статистика показників копінг-стратегій в дослідницьких групах

Параметри та їх теоретично можливий максимум	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Проміжна група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
конфронтація (мах 18)	M = 9,27 σ = 4,92	M = 8,37 σ = 3,13	M = 10,73 σ = 2,58
дистанціювання (мах 18)	M = 7,93 σ = 4,17	M = 10,4 σ = 2,23	M = 9,67 σ = 2,19
самоконтроль (мах 21)	M = 15,4 σ = 2,29	M = 14,2 σ = 2,38	M = 14,1 σ = 2,02
пошук соціальної підтримки (мах 18)	M = 13,5 σ = 4,22	M = 12,1 σ = 3,29	M = 12,6 σ = 1,81
прийняття відповідальності (мах 12)	M = 9,87 σ = 1,96	M = 7,36 σ = 1,69	M = 9,4 σ = 1,99
уникнення (мах 24)	M = 13,1 σ = 3,16	M = 11,8 σ = 2,66	M = 14,1 σ = 1,67
планування рішення проблеми (мах 18)	M = 15,8 σ = 1,78	M = 12,7 σ = 2,64	M = 14,3 σ = 3,08
позитивна переоцінка (мах 21)	M = 16,5 σ = 3,38	M = 14,4 σ = 2,95	M = 13,7 σ = 2,53
<i>Напруженість копінгів</i> (мах 150)	M = 101,5 σ = 19,9	M = 91,3 σ = 13,22	M = 98,5 σ = 9,66

Таблиця 2.28

Порівняльний аналіз стратегій копінг-поведінки в дослідницьких групах

	Mann-Whitney Test Statistics, p-рівень		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
конфронтація	0,514	0,022	0,647
дистанціювання	0,043	0,360	0,204
самоконтроль	0,126	0,913	0,116
пошук соціальної підтримки	0,226	0,855	0,453
прийняття відповідальності	0,000	0,003	0,473
уникнення	0,120	0,005	0,586
планування рішення проблеми	0,000	0,079	0,198
позитивна переоцінка	0,072	0,380	0,033
<i>Напруженість копінгів</i>	0,050	0,089	0,418

Для *мобільних опитуваних* найменшою мірою характерна стратегія *дистанціювання* ($p=0,043$). Порівняно із стабільною та проміжною групою у них достовірно більш виражені стратегії *прийняття відповідальності* ($p=0,000$) та *планування рішення проблеми* ($p=0,000$). Також цю групу відрізняє порівняно більша *загальна напруженість копінгів* ($p = 0,05$), тобто глобальний стресовий характер адаптації. Це дозволяє описати опитуваних з помітним патерном переривання як таких, що нездатні долати негативні переживання за

рахунок суб'єктивного зниження значущості проблеми, емоційного дистанціювання від неї (раціоналізації, перемикання уваги, відсторонення, гумору, знецінення тощо). Висока залученість в проблему сприяє швидкому психоемоційному вигоранню, про що переконливо свідчать отримані результати діагностики. Водночас, таке загострення переживань призводить до дієвого подолання проблемних ситуацій: завдяки залученню стратегій конфронтації, прийняття відповідальності, планування рішення. В складних життєвих та професійних ситуаціях професійно-мобільні особи більш чітко, ніж представники інших груп, усвідомлюють власну роль у виникненні проблеми і, відповідно, у її вирішенні, отож найскоріше вдаються до аналізу можливих варіантів розгортання ситуації, вироблення стратегії вирішення проблеми, планування власних дій з урахуванням об'єктивних умов, минулого досвіду і наявних ресурсів. Планування вирішення проблеми як адаптивна і конструктивна стратегія виражена у більшості опитуваних, проте саме в цій групі має достовірно найвищі показники. У разі неможливості конструктивно подолати ситуацію, мобільні опитувані знижують емоційну значущість проблеми за рахунок її позитивної переоцінки – розуміння того, що надбаний досвід збагатив їх цінними знаннями та уміннями.

Представники *стабільної групи* найменшою мірою використовують стратегію *позитивної переоцінки*, тобто подолання негативних переживань за рахунок позитивного переосмислення проблеми, розгляду її як стимулу для особистісного зростання (різниця із професійно-мобільною групою достовірна на рівні $p=0,033$). Отже, фахівці, що більше 10 років працюють на одному місці, неохочі або нездатні орієнтуватись на надситуативне, філософське осмислення проблем, включати їх в широкий контекст професійного та особистісного розвитку. Це підтверджує висновки, зроблені нами при аналізі результатів тесту життєстійкості (низький рівень здатності приймати виклик як елемент життєвого досвіду). Більш розповсюдженим серед представників стабільної групи є ухилення, уникнення негативних переживань за рахунок ігнорування наявних проблем ($p=0,005$). Уникнення дієвого вирішення

проблем суттєво обмежує можливості кар'єрного розвитку. Отже, формування здатності до позитивної переоцінки труднощів, що виникають на життєвому та професійному шляху, навчання умінню приймати та використовувати досвід, є актуальним напрямком психологічної допомоги цій категорії осіб.

При поясненні отриманих результатів слід враховувати, що професійний досвід суттєво впливає на сприйняття і оцінку людиною стресових факторів, а також на вибір стратегій їх подолання – завдяки періодичному «зіткненню» з вимогами діяльності. У дослідженнях В. А. Бодрова (2006) показано, що вибору активних стратегій подолання сприяють умови праці, підтримка співробітників, а також професійні завдання, виконання яких вимагає самостійних рішень та реалізації нових трудових прийомів. Стратегії копінг, які використовуються для вирішення проблем на роботі, застосовуються для подолання стресу в інших життєвих ситуаціях [24].

3. Самоефективність – позитивна особистісна характеристика, пов'язана з уявленнями суб'єкта про наявність у себе певного потенціалу та упевненістю в здатності реалізувати цей потенціал в конкретній ситуації. Порівняльний аналіз виявив, що в мобільній групі виразність самоефективності є достовірно найвищою – див. табл. 2.29. Значущість різниці між мобільною та проміжною групами становить 0,011, між мобільною та стабільною – 0,002 (U-критерій Манна-Уїтні, див. додаток Ж).

Таблиця 2.29

Описова статистика показника самоефективності в дослідницьких групах

	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Проміжна група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
Шкала загальної самоефективності	M = 34,13 σ = 4,59	M = 29,33 σ = 5,84	M = 28,6 σ = 3,20

З частотного розподілу даних видно, що в проміжній групі представлені всі варіанти виразності самоефективності – від високого до дуже низького рівня, в той час як у стабільній та мобільній групах представлені лише деякі прояви цього переконання (рис. 2.9). Загалом 100 % респондентів з високим рівнем професійної мобільності достатньо впевнені в тому, що їхня поведінка

та дії призведуть до бажаних результатів, успіху. При цьому 38,9 % групи мають найвищі показники самоефективності на рівні 38-40 балів (із 40 можливих за шкалою). Навіть у випадках професійного вигорання, ця змінна не опускається нижче середнього рівня – мінімум у групі становить 27 балів. Очевидно, що життєвий досвід кар'єрних переміщень призводить до формування самоефективності як стійкої характерологічної риси людини. Ця особливість, у свою чергу, уможлиблює вибір більш успішних шляхів побудови кар'єри (і взагалі позитивних життєвих сценаріїв).

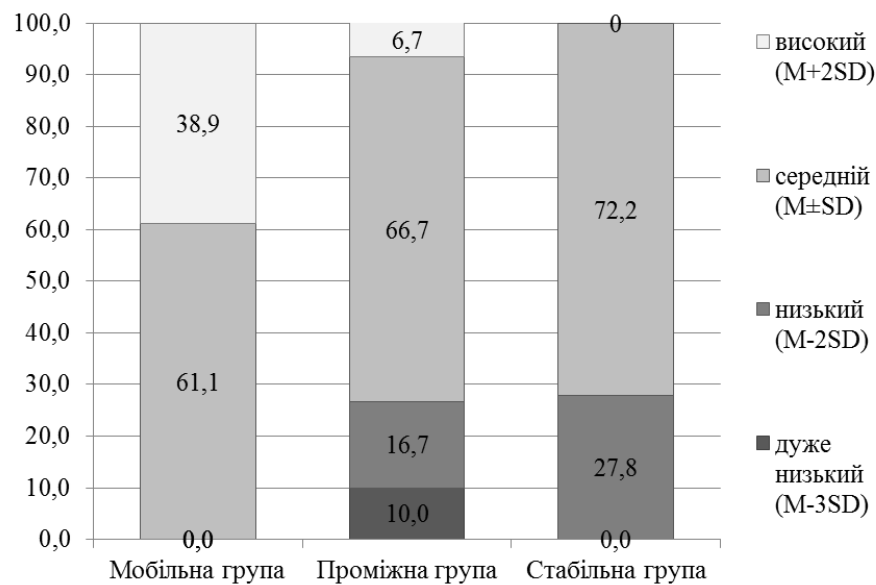


Рис. 2.9. Розподіл показників самоефективності в дослідницьких групах (у %).

Представники стабільної групи мають середні або дещо знижені показники за шкалою самоефективності (див. мал. 2.9). В цьому випадку єдине джерело самоефективності – успішний досвід виконання складних робочих завдань на постійному місці роботи (якщо цьому сприяє вид діяльності та організаційне середовище). Випадків вкрай низької самоефективності в цій групі немає. Це дозволяє нам розглядати професійну стабільність як спосіб запобігання зневіренню у власних силах.

На значення самоефективності для кар'єрного розвитку вказує отриманий в нашому дослідженні ряд прямих кореляцій цієї змінної з:

- вираженістю кар'єрної орієнтації на організаторську компетентність ($p \leq 0,01$) і загальною спрямованістю на вертикальну кар'єру ($p \leq 0,05$);

- елементами внутрішньо професійного самоздійснення особистості: задоволенням власними досягненнями ($p \leq 0,01$) та постійною постановкою нових професійних цілей ($p \leq 0,05$);
- визнанням власної професійної успішності як компонентом синдрому професійного вигорання ($p \leq 0,05$);
- позитивним самоствавленням ($p \leq 0,05$) та загальним рівнем психологічного благополуччя особистості ($p \leq 0,05$).

Відзначимо, що самоефективність є системоутворювальною якістю, яка інтегрує особистісні риси успішних працівників (О. О. Богатирьова, 2009) [19]. Проведений нами аналіз кореляцій раних дитячо-батьківських взаємин із складовими кар'єрного росту показав, що показник самоефективності негативно корелює з непослідовністю і ворожістю з боку матері (див. підрозділ 2.2). Попередні дослідження інших вчених (L. V. Whitbeck, 1987) довели, що поведінка і сприйняття власної ефективності батьками визначає розвиток самоефективності підлітків, але у хлопчиків та дівчат це відбувається через різні механізми [283].

Отже, самоефективність є інтегральним особистісним конструктом (елементом самооцінки та Я-концепції), що визначає напрямок і стратегію кар'єрного розвитку. Самоефективність формується в дитинстві під впливом батьків та розвивається все життя завдяки досвіду реальних професійних і життєвих успіхів.

4. Шкала психологічного благополуччя (ШПБ) дозволяє оцінити переживання задоволеності власним життям та рівень позитивного функціонування особистості. Відповідно до вікових норм найліпша ситуація – в групі з високою професійної мобільністю, де 66,7 % опитаних демонструють вищі за середні показники загального індексу психологічного благополуччя. Водночас, двоє представників мобільної групи мають знижений індекс ШПБ, що свідчить про високу ймовірність чергових життєвих та/або кар'єрних змін. В проміжній групі розподіл наблизений до нормального: 50 % демонструють середній рівень психологічного благополуччя, «щасливих» і «нешасливих»

осіб приблизно порівну – див. рис. 2.10. У стабільній групі 44,4 % опитаних незадоволені власним життям.

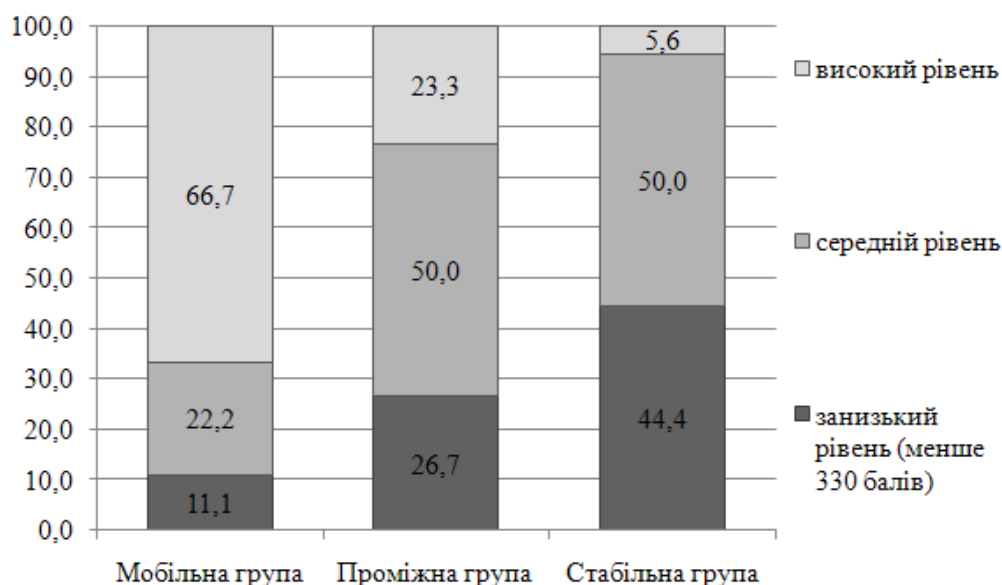


Рис. 2.10. Частотний розподіл індексу загального психологічного благополуччя в дослідницьких групах (у %).

Середні показники всіх шкал психологічного благополуччя знижуються разом із зниженням рівня мобільності (табл. 2.30). Перевірка статистичної значущості відмінностей засвідчила, що професійно мінливі особи порівняно з представниками стабільної та проміжної групи мають вищі показники самоприйняття, спрямованості на особистісне зростання, позитивних відносин з іншими, автономії в думках і вчинках. За шкалами «Керування середовищем» та «Цілі в житті» значущих відмінностей між групами не виявлено.

Отримані результати дають змогу описати *специфічну структуру психологічного благополуччя* осіб з різним рівнем професійної стабільності.

У опитуваних, *що часто змінюють роботу*, в структурі психологічного благополуччя провідними компонентами виступають «Особистісний ріст» й «Автономія». Відчуття щасливого і наповненого життя у таких осіб забезпечується, в першу чергу, за рахунок прагнення до «зростання»: постійного саморозвитку, реалізації свого потенціалу, вміння відстоювати власну позицію. Їм властиві довірчі, прихильні відносини з оточуючими; при цьому збережена самостійна регуляція поведінки, в якій особисті критерії мають перевагу над суспільними оцінками. Вони відкриті новому досвіду та

приймають власне минуле; позитивно ставляться до себе, розуміють свої хороші та погані сторони. При цьому показник «Керування середовищем» дещо знижений, що ймовірно, відображає особливості існування у мінливому оточенні. Особистість безперервно змінюється: кожне кар'єрне переміщення відчувається як набуття досвіду, нових компетенцій та досягнень, відповідно до яких трансформується її поведінка та самовідчуття.

Таблиця 2.30

Статистика показників психологічного благополуччя в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності

Параметри	1. Мобільна група (18 осіб)	2. Середня група (30 осіб)	3. Стабільна група (18 осіб)
Позитивне ставлення	M = 64,2 $\sigma = 3,03$	M = 57,6 $\sigma = 7,49$	M = 54,7 $\sigma = 5,48$
Автономія	M = 68,1 $\sigma = 6,56$	M = 58,6 $\sigma = 6,44$	M = 51,1 $\sigma = 6,63$
Керування середовищем	M = 56,8 $\sigma = 7,95$	M = 60,2 $\sigma = 7,01$	M = 60,1 $\sigma = 4,98$
Особистісний ріст	M = 71,3 $\sigma = 7,77$	M = 61,5 $\sigma = 10,03$	M = 55,7 $\sigma = 4,62$
Цілі в житті	M = 66,1 $\sigma = 9,15$	M = 61,4 $\sigma = 7,89$	M = 61,33 $\sigma = 7,09$
Самоприйняття	M = 61,5 $\sigma = 12,01$	M = 58,7 $\sigma = 8,25$	M = 50,9 $\sigma = 6,49$
Індекс загального психологічного благополуччя	M = 387,9 $\sigma = 39,69$	M = 357,9 $\sigma = 38,02$	M = 333,9 $\sigma = 26,29$

Таблиця 2.31

Порівняльний аналіз показників психологічного благополуччя в групах

Шкала	Mann-Whitney Test Statistics		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
Позитивне ставлення	0,006	0,242	0,000
Автономія	0,000	0,003	0,000
Керування середовищем	0,233	0,933	0,367
Особистісний ріст	0,001	0,023	0,000
Цілі в житті	0,094	0,866	0,135
Самоприйняття	0,294	0,003	0,016
Індекс загального психологічного благополуччя	0,023	0,034	0,001

Особи, що більше 10 років перебувають на одному місці роботи, демонструють ряд неблагополучних ознак: ізольованість і фрустрованість в міжособистісних взаєминах, обмеженість довірчих стосунків, залежність від

оцінок навколишніх; незадоволеність собою та неприйняття негативних моментів власного досвіду. Вони розуміють обмеженість просування у власному професійному та особистісному розвитку, але це не призводить до кар'єрних зрушень – в результаті людина втрачає інтерес до життя, відчуває нездатність до змін. В узагальненій структурі психологічного благополуччя представників стабільної групи переважають параметри «Керування середовищем» та «Цілі в житті». Почуття цілеспрямованості, здатність до контролю зовнішньої діяльності й оточення, ефективне використання наявних можливостей для досягнення поставлених цілей, забезпечують відчуття благополуччя в цій групі.

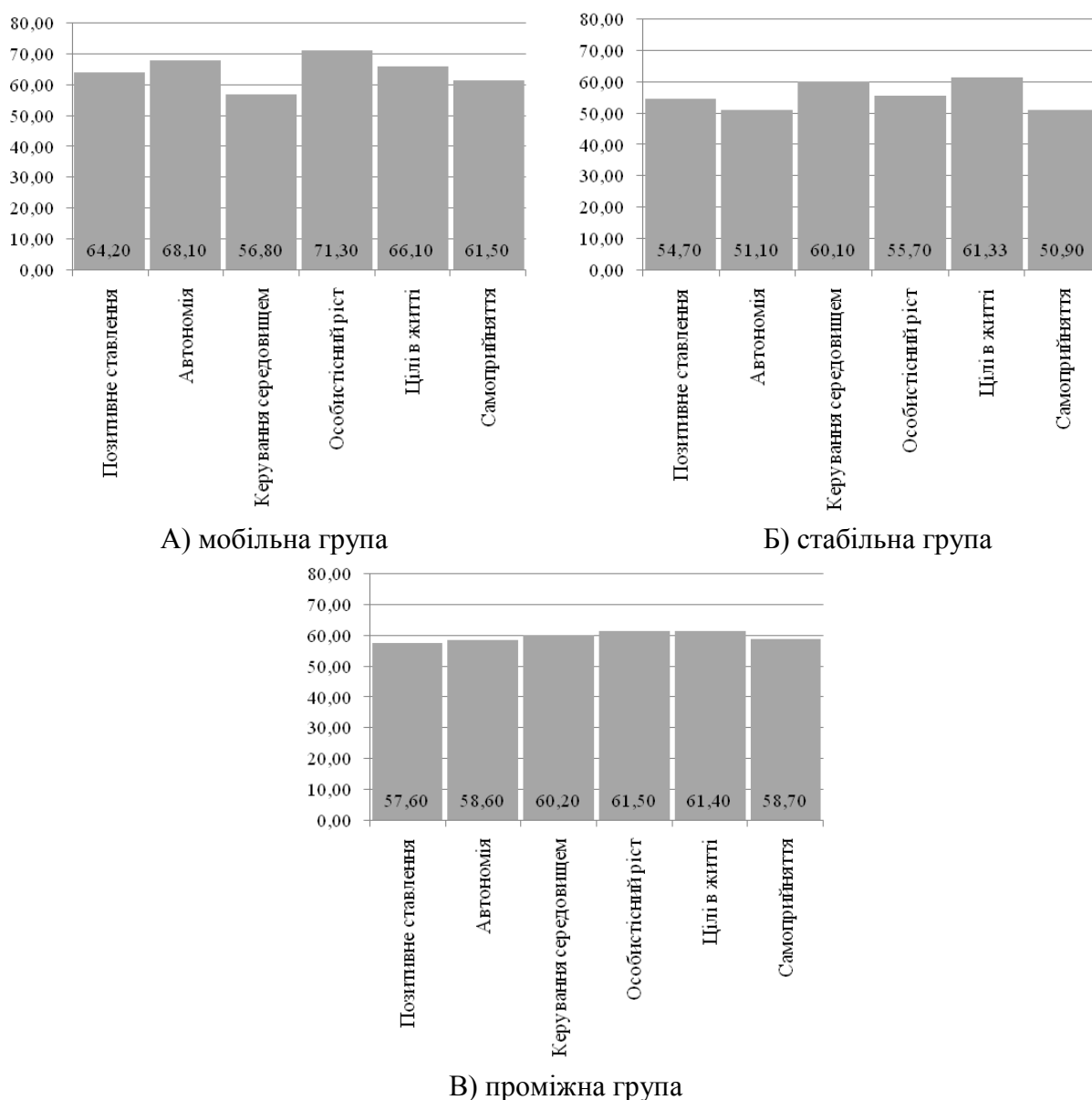


Рис. 2.11. Компонентна структура психологічного благополуччя (усереднений профіль в балах) в групах з різним рівнем професійної мобільності

Усереднений профіль психологічного благополуччя проміжної групи показово рівномірний – без виразних пріоритетів (рис. 2.11).

Компонентна структура психологічного благополуччя в групах має цікаву особливість, важливу з практичної точки зору. При аналізі первинних діагностичних протоколів ми помітили, що у всіх представників мобільної групі показник за шкалою «Керування середовищем» суттєво, на 10-20 балів менший за показник шкали «Особистісний ріст» і на 10-15 балів менший за параметр «Автономія». У представників стабільної групи ситуація протилежна – у 83,3 % випадків показник «Керування середовищем» на 10-20 балів перевищує параметр «Автономія» (див. рис. 2.11). Це спостереження цінне як діагностичний маркер схильності людини до зміни робочих місць.

В попередніх дослідженнях Т. Д. Шевеленкової та П. П. Фесенко (2005) описана структура *ідеального психологічного благополуччя* як певного еталону суб'єктивного комфорту: перевага належить параметрам «Самоприйняття», «Позитивні відношення», «Цілі в житті», «Управління середовищем», менш значущі характеристики «Особистісне зростання» та «Автономія». Отже, середньостатистичний ідеал психологічного благополуччя пов'язаний з самоприйняттям, розвитком комунікативних навичок, наявністю цілей в житті і вмінням їх ефективно реалізовувати. Здатність бути внутрішньо незалежним, вміння відстоювати свою думку і прагнення до саморозвитку поступаються в важливості зазначеним характеристикам [232]. Якщо порівняти ці дані з результатами нашого дослідження, легко помітити, що зазначені якості відповідають профілю психологічного благополуччя стабільної групи. Тобто представники професійно-мінливої групи обрали нестандартний шлях досягнення відчуття щастя. Ідеальне психологічне благополуччя виступає ніби «планкою», щодо рівня якої розвивається динаміка виразності кожного компоненту. Досяжність компонентів ідеального благополуччя залежить від обставин життя, але більшою мірою – від відповідальності людини за власну долю, її прагнення до реалізації позитивних аспектів особистісного і професійного функціонування.

Отримані у нашому дослідженні результати дозволяють уточнити теоретичну концепцію Т. Д. Шевеленкової та П. П. Фесенко: зниження рівня актуального психологічного благополуччя може бути тимчасовим фактором, що змушує людину активно діяти для зміни життєвої ситуації. В результаті таких змін вона відновлює відчуття психологічного благополуччя, що також є тимчасовим. За відсутності або невиразності дій, спрямованих на зміни, відбувається особистісна стагнація, психологічне неблагополуччя стає постійним, фоновим відчуттям.

Щодо показників ШПБ слід відмітити достовірні відмінності в групах, які стосуються не тільки загального індексу психологічного благополуччя (він достовірно вищий у професійно-мобільній групі), але і його компонентної структури. В мобільній групі провідними компонентами, що визначають відчуття благополуччя і відрізняють цих осіб від інших категорій опитуваних, виступають особистісний ріст та автономія. В стабільній групі головні пріоритети – керування середовищем та наявність досяжних життєвих цілей. Співвідношення показників за шкалами автономія та керування середовищем є маркером схильності людини до частоті зміни роботи. Цей результат має практичне прогностичне значення для кадрового психолога.

5. За результатами **діагностики міжособистісних відносин** виявлена перевага професійно-мобільних осіб за вектором домінантності порівняно із стабільною та проміжною групою. Ця залежність лінійна та виражена досить сильно (p -рівень в усіх випадках 0,000) – див. табл. 2.32 та 2.33.

Найсуттєвіша відмінність стосується показника *авторитарності* – 61,1 % респондентів в мобільній групі мають оцінки більші за 12 балів (це характеристика авторитетної і сильної особистості, владність якої визнають інші учасники взаємодії). Прояви *егоїстичної* та *агресивної* поведінки також достовірно виразніші в мобільній групі – табл. 2.33. Шкала домінантного виміру «*Підозрілість*» в усіх групах представлена на однаково низькому рівні.

Отже, в міжособистісних взаєминах професійно-мобільні особистості характеризуються тенденцією до лідерства і домінування, орієнтованістю на

себе, схильністю до суперництва, завзятістю у відстоюванні власної точки зору, прямолінійністю, незалежністю думки і нонконформізмом.

Таблиця 2.32

Статистика показників інтерперсональної діагностики в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності (M±SD)

Параметри	Мобільна група (18 осіб)	Проміжна група (30 осіб)	Стабільна група (18 осіб)
авторитарний	12,0 ± 1,77	6,57 ± 3,24	5,27 ± 2,52
егоїстичний	9,07 ± 2,93	4,73 ± 2,23	4,6 ± 2,03
агресивний	8,67 ± 1,91	4,53 ± 3,00	5,33 ± 2,35
підозрілий	4,81 ± 2,81	3,60 ± 3,56	4,13 ± 1,30
керований	4,46 ± 1,47	5,6 ± 3,12	5,47 ± 2,32
залежний	4,60 ± 1,88	4,87 ± 2,54	4,47 ± 1,19
доброзичливий	7,80 ± 2,91	7,53 ± 2,47	6,33 ± 2,5
альтруїстичний	7,13 ± 3,31	6,9 ± 3,18	5,8 ± 2,88
<i>Тенденція до домінування</i>	34,5 ± 6,08	19,43 ± 9,59	19,33 ± 7,15
<i>Тенденція до конформності</i>	24,0 ± 6,88	24,9 ± 8,47	22,07 ± 7,65

Таблиця 2.33

Порівняльний аналіз показників інтерперсональної діагностики в дослідницьких групах

	Mann-Whitney Test Statistics		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
авторитарний	0,000	0,149	0,000
егоїстичний	0,000	0,715	0,000
агресивний	0,000	0,232	0,000
підозрілий	0,096	0,117	0,539
керований	0,458	0,894	0,250
залежний	0,669	0,406	0,718
доброзичливий	0,753	0,186	0,156
альтруїстичний	0,753	0,431	0,269
<i>Тенденція до домінування</i>	0,000	0,895	0,000
<i>Тенденція до конформності</i>	0,763	0,232	0,466

Стосовно вектору дружельності статистично-значущих відмінностей між групами не виявлено. Але якісний аналіз розподілу даних дозволяє зробити припущення про низький поріг *керованості* професійно-мобільних осіб (максимум в групі складає 7 балів, мода = 5, див. Додаток Е). Цей результат свідчить про здатність підпорядковуватися і чесно виконувати свої обов'язки, яка проте, не переходить певну межу і не перетворюється в поступливість та пасивну покірність. Звернемо увагу на вузький розподіл

даних за шкалою «Залежність» у стабільній групі (розкид від 3 до 7 балів) – складається враження, що довге перебування в умовах однієї організації «уніфікує» особистість за параметром конформності, відсікаючи крайні прояви цієї якості.

Таким чином, внаслідок частих кар'єрних переміщень формується тип «сильної особистості»: достатньо доброзичливої, проте незалежної (від організації та колективу), спрямованої на себе, на активне відстоювання власних інтересів, доміантної та авторитетної в міжособистісних стосунках.

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

На даному етапі дослідження були проаналізовані особливості розподілу даних та наявність нелінійних закономірностей, що стосуються батьківського фактору. Робити висновки щодо певних закономірностей в даному випадку досить складно, оскільки важливе значення має стать батька та стать дитини. Результати підтверджують висновки кореляційного аналізу, описані в підрозділі 2.3. Мати та батько як ключові фігури, що формують особистість дитини та її життєвий сценарій, мають різні механізми впливу та різні наслідки у побудові кар'єри.

Професійно-мобільна група має вищі показники *позитивного інтересу з боку матері* (шкала M_POZ): порівняно зі стабільною групою достовірність різниці складає $p=0,000$; порівняно з проміжною групою $p=0,008$. Крім того, показник *ворожого ставлення матері* (M_HOS) в професійно-мобільній групі достовірно нижчий, ніж в проміжній та стабільній – див. табл. 2.34 та 2.35. Слід відмітити, що позитивний інтерес та *психологічне прийняття з боку матері* діти сприймають як постійне піклування, допомогу та турботу, навіть потурання бажанням. Натомість *позитивний інтерес з боку батька* включає в себе критичне ставлення дорослого, який надає дитині необхідну допомогу та підтримку, але не «йде на повідку» її бажань, чітко та впевнено окреслює межі дозволеного без використання силового тиску. Показник за шкалою O_POZ

достовірно нижчий у стабільній групі ($p=0,002$).

Таблиця 2.34

Статистика показників виховного впливу батьків в дослідницьких групах з різним рівнем професійної мобільності ($M \pm SD$)

Параметри опитувальника	Мобільна група (18 осіб)	Проміжна група (30 осіб)	Стабільна група (18 осіб)
ADOR мати			
POZ - позитивний інтерес	16,9 ± 1,85	12,1 ± 5,67	10,4 ± 2,79
DIR - директивність	10,4 ± 6,51	10,8 ± 4,63	12,5 ± 2,26
HOS - ворожість	2,93 ± 3,86	5,69 ± 4,42	5,87 ± 2,48
AUT - автономність	11,7 ± 2,38	10,8 ± 4,05	10,0 ± 2,45
NED - непослідовність	5,8 ± 4,23	6,82 ± 4,07	7,13 ± 1,68
ADOR батько			
POZ - позитивний інтерес	11,13 ± 4,26	13,1 ± 4,42	8,14 ± 4,20
DIR - директивність	10,3 ± 4,73	8,34 ± 4,16	9,64 ± 3,52
HOS - ворожість	4,27 ± 4,86	4,26 ± 3,52	7,01 ± 3,70
AUT - автономність	11,13 ± 1,85	11,7 ± 3,05	8,93 ± 2,34
NED - непослідовність	4,53 ± 2,23	6,07 ± 3,76	8,36 ± 1,59

Таблиця 2.35

Порівняльний аналіз виховного впливу батьків в дослідницьких групах

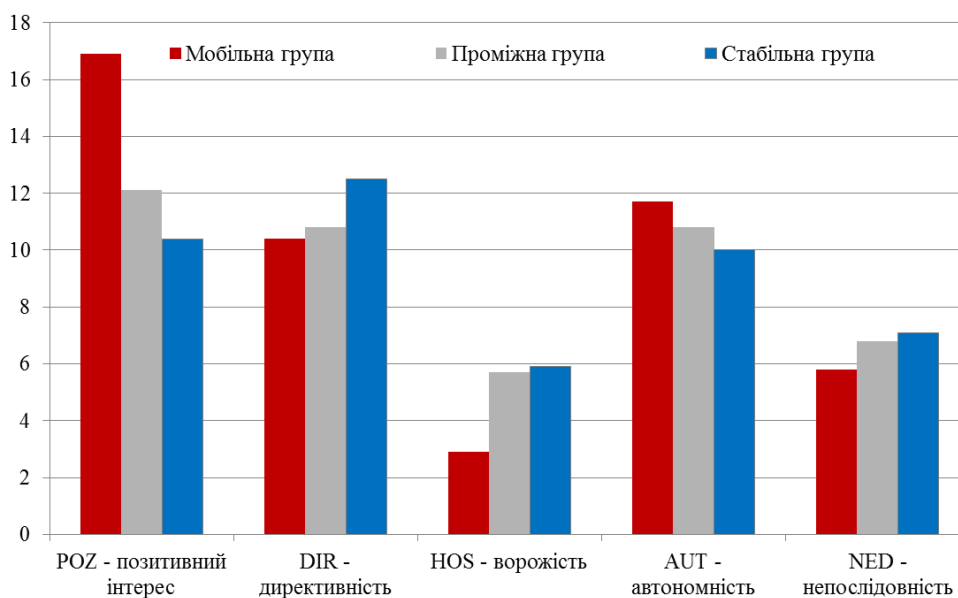
	Mann-Whitney Test Statistics		
	Мобільна та проміжна група	Стабільна та проміжна група	Мобільна та стабільна групи
ADOR мати			
POZ - позитивний інтерес	0,008	0,241	0,000
DIR - директивність	0,913	0,304	0,661
HOS - ворожість	0,014	0,453	0,023
AUT - автономність	0,445	0,264	0,082
NED - непослідовність	0,391	0,505	0,108
ADOR батько			
POZ - позитивний інтерес	0,170	0,002	0,076
DIR - директивність	0,155	0,499	0,646
HOS - ворожість	0,606	0,024	0,065
AUT - автономність	0,560	0,004	0,014
NED - непослідовність	0,209	0,024	0,000

З описової статистики у додатку Е видно, що *в стабільній групі* дуже вузький та зміщений вправо розподіл показників *директивності матері* (M_{DIR}) – жодна особа не має оцінки, нижчої за 10 балів. Це свідчить про жорсткий контроль з боку матерів, готовність до легкого застосування влади та покарань, ігнорування і навіть пригнічення висловлення власних думок дитини. Оскільки розподіли даних в цих випадках входять один в інший, U-

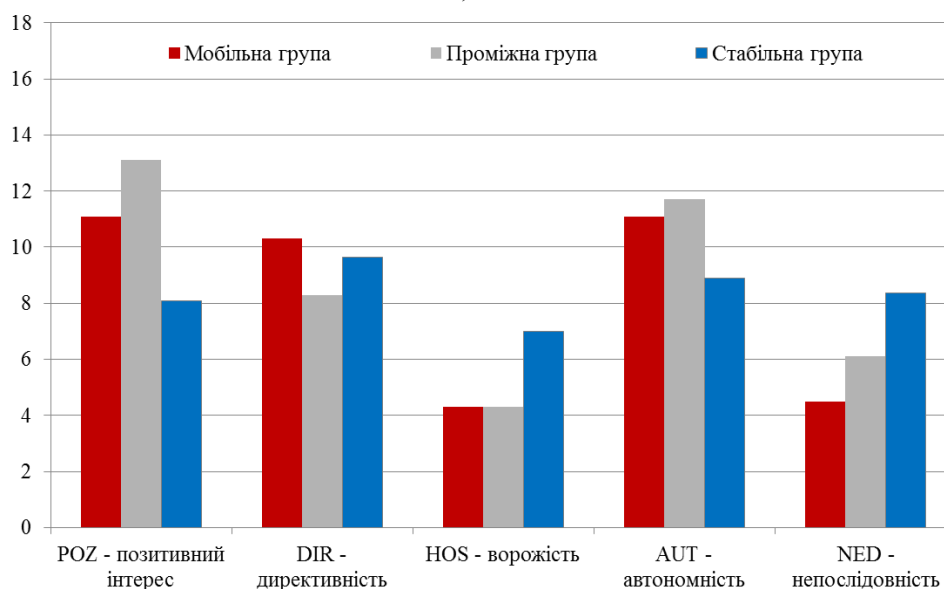
критерій Манна-Уїтні не виявляє статистично-значущої різниці. Стосовно *директивності батька* тенденція подібна, але менш виразна (розкид даних від 6 до 16). Отже, батьки та матері представників стабільної групи є достатньо суворими та директивними; вони «направляють дитину на істинний шлях», змушують її підкорятися моральним нормам і правилам поведінки, прийнятим в суспільстві. Діти змалу звикають підкорятися волі більш сильного та владного суб'єкта – батьків, потім вчителів, в дорослому віці цю позицію займає організація-роботодавець.

Показник *автономності батька* (O-AUT) порівняно нижчий в стабільній групі ($p=0,004$). Як видно з даних кореляційного аналізу, описаних в підрозділі 2.2, надання ранньої автономії дитині з боку батька зумовлює кар'єрну орієнтацію на служіння – обрання місця роботи, що відповідає цінностям та життєвим цілям особистості. Порівняльний аналіз дозволив уточнити цю закономірність: формуванню професійної стабільності сприяє висока включеність батька в інтереси дітей, його щира зацікавленість їх справами та проблемами, відносно пізнє надання автономності. Це можна пояснити раннім формуванням у свідомості образу сильної батьківської фігури, потужного батьківського Его-стану як особистісної інстанції, що контролює спонтанні потяги (в т. ч. слідування власній мрії), у підсумку – забезпечує сумлінне виконання суспільних норм та робочих обов'язків.

Привертає увагу звужений розкид показника *непослідовності батьківських впливів*. При цьому непослідовність виховних принципів батька (O_NED) достовірно вища у стабільній групі. Отже, якщо людина пам'ятає з дитинства суперечливі психологічні коливання в поведінці батька, це формує відповідний захисний патерн поведінки – стабільність та послідовність на противагу батьківській непередбачуваності. В дорослому віці це проявляється в стабільності місця роботи, відчутті обов'язку перед роботодавцем, що стримує бажання шукати більш привабливі варіанти побудови власної кар'єри.



А) ADOR мати



Б) ADOR батько

Рис. 2.12. Середні показники шкалам опитувальника ADOR в досліджуваних групах: А – показники, що стосуються виховної поведінки матері, Б – батька.

Таким чином, високий позитивний інтерес, відсутність ворожих проявів з боку матері сприяють формуванню професійно-мобільного типу особистості. Низький позитивний інтерес, ворожість та ненадання автономності з боку батька сприяють формуванню професійно-стабільної особистості. Ми припускаємо, що діти непослідовних батьків обирають стабільність як спосіб професійної самореалізації, що свідчить про компенсаторний характер цієї кар'єрної стратегії.

Отже, у розвитку індивідуальної кар'єри велике значення має середовище соціалізації, у якому відбувається формування суб'єкта праці. Злагоджені або неузгоджені впливи батьківської родини в період дитинства задають вектор руху людини на всьому життєвому шляху. Перш за все це стосується суб'єктності – активного ставлення до власної долі або підкорення зовнішнім обставинам. В подальшому оточення продовжує формувати особистісні риси та якості суб'єкта діяльності. Але чим старшою стає людина, чим більше і глибше інтегрує в собі досвід пізнання, спілкування і праці, тим більш вибірково вона відгукується на дії соціального мікросередовища і тим більш самостійна в своїх рішеннях. Це вимагає рефлексії власних потреб, адекватної оцінки можливостей, вміння відстоювати власну життєву позицію, приймати відповідальність за свої рішення і прогнозувати їх наслідки.

Отримані дані надають можливість теоретично інтерпретувати та практично використовувати батьківський фактор в організаційному консультуванні. Впливу виховних стратегій батька та матері на професійний розвиток дітей різної статі потребує подальшого дослідження та уточнення.

Виявленні закономірності актуалізують проблему надання психологічної допомоги в досягненні кар'єрних цілей (наслідки ранніх психологічних впливів важко піддаються корекції у дорослому віці).

Схема-модель на рис. 2.13, що ілюструє вплив організаційних та соціально-психологічних чинників на кар'єрні процеси, узагальнює результати проведеного нами та описаного вище емпіричного дослідження. Ми зосередилися на задоволеності кар'єрою, який вважаємо рушійною силою добровільної професійної мобільності – криві на схемі відображають два варіанти динаміки кар'єрного руху, властиві мобільним та стабільним особам.

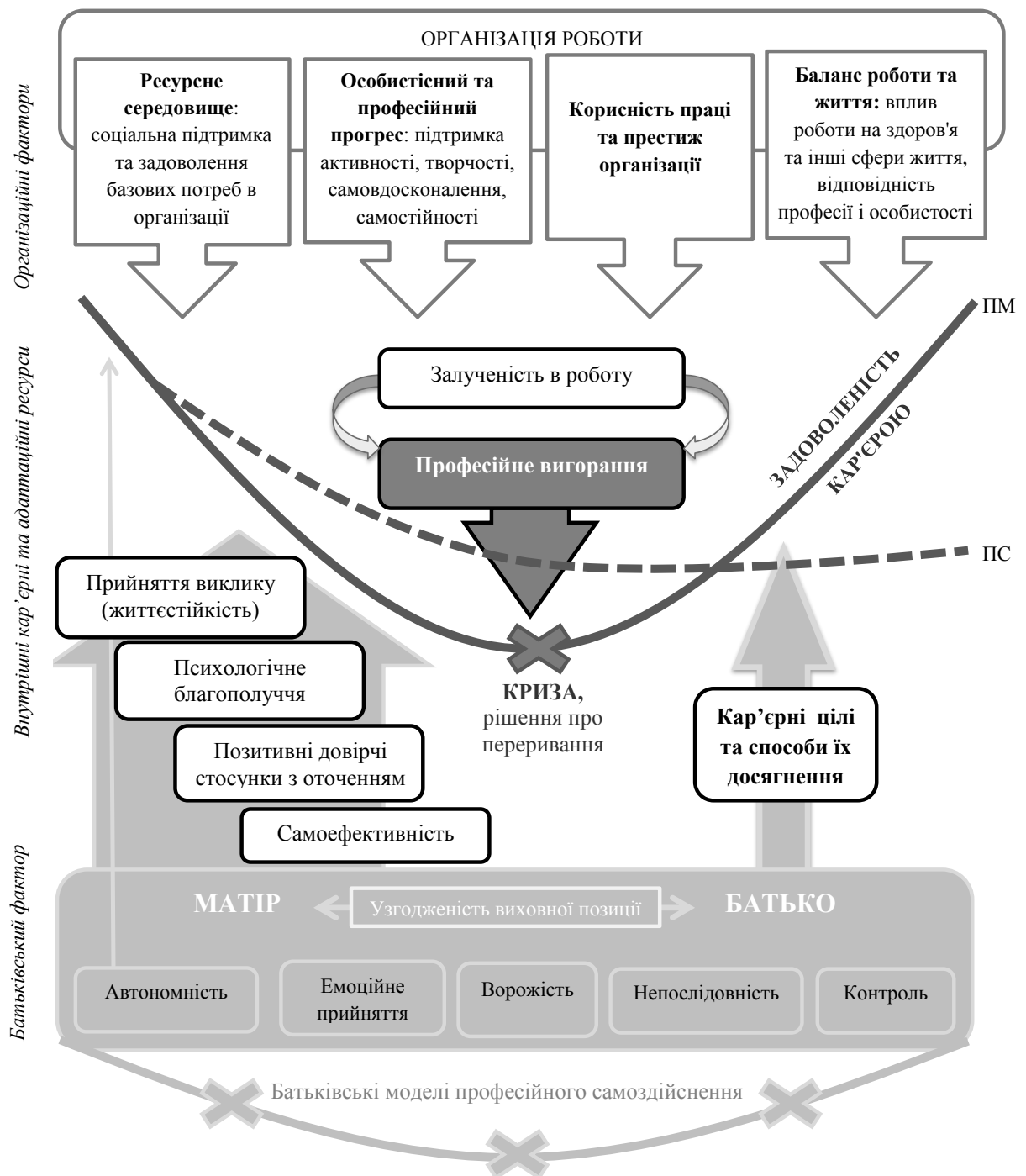


Рис. 2.13. Вплив організаційно-психологічних чинників на задоволеність кар'єрою як джерело професійної мобільності (ПМ – динаміка, властива професійній мобільності, ПС – професійній стабільності).

З одного боку, ряд організаційних факторів визначає зростання або зниження задоволеності професійною самореалізацією (ресурсне середовище, можливість особистісно-професійного росту; соціальна користь та престиж професії; позитивний вплив роботи на інші складові життя; чітка організація

робочих процесів). В поєднанні з внутрішніми кар'єрними ресурсами людини, ці чинники визначають залученість у працю. Важливе значення тут має баланс психологічних витрат та винагород за роботу, що зумовлює розгортання симптоматики професійного вигорання. Якщо задоволеність падає до певного критичного рівня, людина приймає рішення про зміну роботи. Переорієнтація кар'єрної траєкторії забезпечує новий цикл особистісно-професійного розвитку, оновлення сенсу професійної активності і повернення позитивних переживань. У випадку професійної стабільності (пунктирна лінія на схемі) подібної помітної кризи не відбувається, оскільки адаптаційні та захисні механізми забезпечують мінімально-достатній рівень задоволеності.

З іншого боку, батьківський фактор забезпечує взірцеві (еталонні) моделі професійного самоздійснення, в тому числі способи подолання криз та критерії життєвого успіху. Виховні впливи батька та матері впродовж всього життя впливають на кар'єрні орієнтації і внутрішній потенціал самореалізації.

Висновки до другого розділу

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

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

поведінку в міжособистісних стосунках.

3. Два поведінкові феномени визначають протилежні траєкторії кар'єрного розвитку: патерн переривання та патерн стабільності робочого місця. В результаті порівняльного аналізу психологічних рис професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб виявлено:

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

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

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

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

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

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

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

- Професійно-мобільні особи характеризуються тенденцією до лідерства і домінування, орієнтованістю на себе, схильністю до суперництва, завзятістю у відстоюванні власної точки зору, прямотинійністю, незалежністю думки.

- Провідними компонентами *психологічного благополуччя* у професійно-мобільних осіб виступають особистісний ріст та автономія; в стабільній групі – це керування середовищем і наявність досяжних життєвих цілей. Співвідношення показників шкал автономія та керування середовищем є діагностичним маркером схильності людини до частоті зміни роботи.

Матеріали розділу опубліковані у наукових статтях «Вплив батьківського фактору на розвиток і переривання кар'єри: результати емпіричного дослідження» (Н. А. Гура, 2018) [48], «Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості» (Н. А. Гура, 2018) [53], Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності (Н. А. Гура, 2019) [49], висвітлено в матеріалах науково-практичних конференцій [55; 58].

РОЗДІЛ 3

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

3.1. Розвиток та переривання кар'єри: теоретичне обґрунтування програми психологічної допомоги

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

Найчастіше джерелом переривання кар'єри є *професійні кризи*, які виникають на різних етапах професійного шляху, відображають його специфічні закономірності та призводять до змін темпу або вектору розвитку. Взагалі психічний розвиток неможливо розглядати окремо від кризових явищ, адже вихідним джерелом будь-яких змін є внутрішні протиріччя, що виникають в житті та діяльності [110]. Діалектичні конфлікти (неузгодженість внутрішньої і зовнішньої реальності, суперечність між актуальним і можливим) закономірно призводять до трансформації психологічної

структури особистості. Закріплюючись у вигляді новоутворень, ці зміни визначають хід подальшого розвитку людини. Кожна криза свідчить про завершення певного етапу життя і перехід до наступного.

Переходи між стабільними та кризовими стадіями найбільш розкриті в *синергетичному підході*, що представляє професійне становлення як відкриту, нелінійну, неврівноважену систему. В синергетичних системах перехід від одного рівня їх організації до іншого, утвореного новою сукупністю параметрів та факторів, визначається як вибір у критичних точках нового шляху розвитку системи. Точки біфуркації, які є станами максимальної нестійкості системи, характеризуються підвищеною чутливістю до зростання потенцій (М. О. Кандиба, 2013) [87]. Множинність рішень у вирішенні криз професійного розвитку характеризує множинність шляхів еволюції системи (Н. А. Сургунд, 2016) [199]. Відповідно, динаміка криз пов'язана з характером впливу соціально-психологічних факторів на становлення особистості та спонукає фахівця до пошуку нових шляхів реалізації професійної біографії.

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

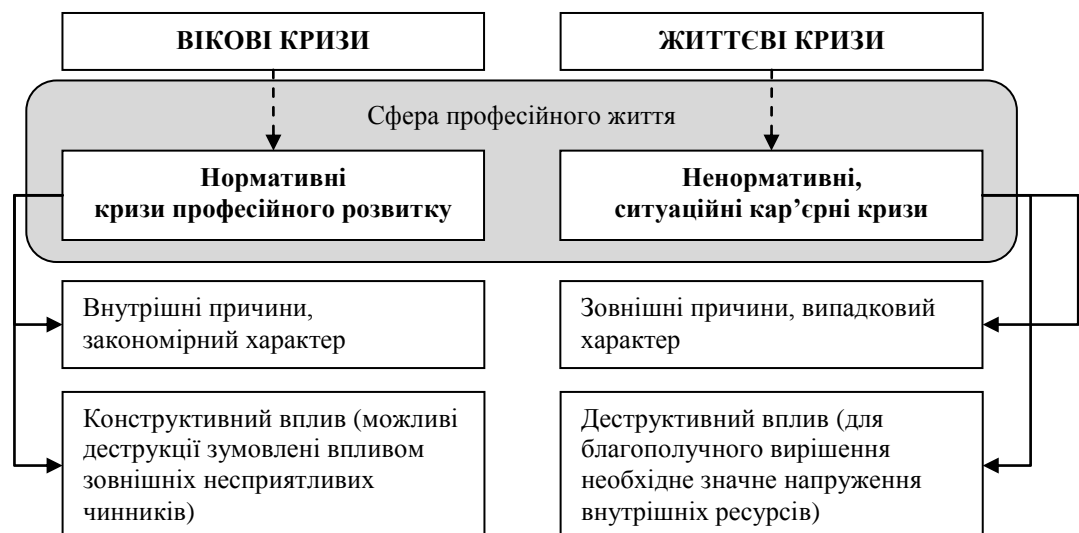


Рис. 3.1. Різновиди кризових проявів, що впливають на кар'єру

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

сполучення поки не має чіткого наукового роз'яснення. Збіг криз призводить до посилення їх гостроти та конфліктності: інтерференція випадкових зовнішніх подій на життєвий і професійний сценарій особистості спричиняє хаос, дезадаптацію, порушення лінії розвитку [78; 183]. Відзначено відносний характер такого впливу: до одних ситуацій людина пристосовується, іншим активно протидіє, деякі просто враховує на майбутнє [80]. Ми вважаємо, що поєднання переживання професійного неуспіху (застою або протиріччя), яке співпадає за часом з нормативними кризами дорослості або із значущими життєвими подіями, є вірогідним джерелом рішення про переривання кар'єри.

Е. Е. Симанюк визначає кризи професійного становлення як нетривалі за часом (до року) періоди кардинальної перебудови свідомості, діяльності й поведінки особистості, які приводять до переорієнтації на нові цілі, корекції та ревізії соціально-професійної позиції, до зміни способів виконання діяльності, взаємовідносин з оточуючими, а в окремих випадках – до зміни професії [200; 201]. Основні ознаки криз:

- зумовлюються розбалансуванням, дезорганізацією або втратою зв'язків особистості з професійним середовищем та трудовою діяльністю;
- ініціюються зовнішніми обставинами або самою особистістю;
- характеризуються змінами в її психологічному благополуччі, нерідко в соціальному, професійному й матеріальному статусі;
- супроводжуються станом психічної напруженості та глибокими емоційними переживаннями [183].

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

призводить до виникнення стану тимчасової стагнації [185].

Хоча психологічні бар'єри – невід'ємний атрибут професійного розвитку, їх функція в цьому процесі неоднозначна. На їх конструктивному значенні наголошують О. О. Бодальов [22], І. С. Булах [28], А. О. Деркач [62], Е. Ф. Зеєр [79; 80], Е. Е. Симанюк [201; 200], О. В. Рудюк [183], Р. Х. Шакуров [229] та інші. Бар'єри, що супроводжують кар'єрне становлення, виконують функції стабілізації, корекції, енергетизації, мобілізації, розвитку, гальмування і придушення. Вони надають процесу професійного розвитку особистий сенс, стимулюють розвиток діяльності і відносин. Проте непереборні, об'єктивно і суб'єктивно важкі бар'єри призводять до професійного саморуїнвання особистості. Ріст і розвиток суб'єкта діяльності може припинитися, якщо негативні впливи середовища перевищують межу емоційної витривалості.

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

Існує процес «природного» профвідбору (Є. О. Клімов, 2003). Включившись у працю, люди стикаються з фактами успішності своєї діяльності, задоволеності нею. В результаті вони «знаходять себе», закріплюються і розвиваються на даному шляху або відсіваються з відповідної області зайнятості. Варіанти такого стихійного профвідбору: 1. *Вимушена*

зміна занять за зовнішніми причинами, незалежними від індивіда (безробіття, матеріальна скрута, нестача інформації і т. ін.); в результаті рішення, обумовленого усвідомленням неуспішності в обраній діяльності; внаслідок втрат здоров'я. 2. *Добровільна зміна з перспективами подальшого розвитку:* ситуація, що відкриває нові можливості кар'єри чи переосмислення своїх компетенцій у зв'язку з засвоєним досвідом; 3. *Закріплення на професійному шляху:* знаходження нових смислів діяльності та шляхів пристосування; перетворення традиційного вигляду професії (вдосконалення умов, засобів праці, її організації і т.п.). В ситуації професійної невдачі людина може почати більш глибоко і різносторонньо зважувати подальші рішення, засвоїти нове ставлення до важливих сторін життя. В такому випадку затримки кар'єри трансформуються в народження нових перспектив розвитку [95].

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



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

Багато авторів при розгляді факторів виникнення криз професійного становлення умовно розділяють їх на об'єктивні та суб'єктивні [7; 61; 78; 80; 166; 175; 177; 217]. В якості *об'єктивних чинників* виступають:

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

Слід відзначити роль випадкових подій в реалізації професійних планів [80; 179]. З одного боку, це удача, можливість проявити себе, з іншого – інциденти, що породжують психічну напруженість, дискомфорт. Типові позапрофесійні зміни ситуації розвитку в дорослому віці: постановка та здійснення життєвих цілей, створення власної сім'ї, народження і виховання дітей, розпад сімейних або дружніх відносин, сепарація власних дітей, тощо.

Важливим фактором ініціації професійних криз є *вікові психофізіологічні зміни*: погіршення здоров'я, зниження працездатності та інші. Ж. П. Вірна (2015) виділяє соціально-психологічне старіння (перебудова мотивації і емоцій, ослаблення когнітивних процесів, зростання потреби у схваленні); моральне старіння (протиставлення теперішнього минулому) та професійне старіння (несприйняття нововведень, канонізація індивідуального досвіду і досвіду покоління, труднощі засвоєння виробничих технологій) [35].

З іншого боку, виникнення професійних криз обумовлене внутрішніми чинниками – такими *якостями особистості* як рівень соціально-професійної активності, стиль виконання діяльності, захопленість працею, задоволеність

соціальним і професійно-освітнім статусом, фрустрація матеріальних або духовних потреб, збільшення чи зниження професійних домагань, суб'єктивне відчуття зупинки в розвитку, прагнення до самоактуалізації і самореалізації, пошук власного «Я», нових форм самоздійснення, надмірне занурення у роботу, зосередженість на професійних проблемах [21; 80].

На існування нормативних криз, зумовлених природною логікою процесу професійного становлення, вказували Є. О. Клімов [94], А. К. Маркова [133], Л. М. Мітіна [118], Е. Ф. Зеєр, Е. Е. Симанюк [79], Ю. П. Поваренков [166], М. С. Пряжников [172], О. В. Рудюк [183], Н. Ф. Шевченко [233] та баг. інших. Ці кризи визначаються періодом професійного розвитку (кар'єрним віком).

В процесі професіоналізації Е. Ф. Зеєр виділяє сім стадій. Перехід між ними означає зміну ситуації розвитку та провідної діяльності, освоєння нової соціальної ролі, що ініціює відповідну перебудову особистості [80]. Відповідні нормативні кризи супроводжуються психічною напруженістю, внутрішніми і міжособистісними конфліктами. Кожна криза відрізняється своєрідністю ситуації розвитку, способами виконання діяльності та широким спектром сценаріїв кар'єрного шляху (табл. 3.1).

При виникненні криз на перших стадіях професійного становлення вирішальне значення мають зовнішні чинники: зміна провідної діяльності та соціальної ситуації. Після закінчення професійної адаптації збільшується роль внутрішніх чинників, особистість сама стає ініціатором криз професійного розвитку [80]. Ю. П. Поваренков (2010) виділяє групу професійних криз, які називає «надситуативними». Вони виникають в умовах стабільної ситуації професійного розвитку і ініціюються через підвищення вимог до себе і рівня домагань, зниження професійної самооцінки (виявлені у вчителів і менеджерів на 4-5 році самостійної діяльності) [166].

А. Н. Занковський (2008) описує кризові явища при рівні професійної компетентності, більш високому, ніж потрібно для виконання нормативної роботи. Як наслідок, виникає стан професійної апатії і пасивності [78].

Таблиця 3.1

Стадії та нормативні кризи професійного становлення за Е. Ф. Зесром

Назва стадії та її новоутворення	Нормативна криза та її ознаки	Фактори виникнення	Можливі деструктивні (Д) та конструктивні (К) наслідки кризи
Аморфна оптація (0-12) Знання про професію, інтереси і схильності	Криза учбово-професійної орієнтації (необхідність вибору шляху професійної підготовки, рефлексія своїх можливостей)	неможливість реалізувати особисті наміри, зміна мотивації, переоцінка учбової діяльності	(Д) Неможливість реалізувати свої наміри. Вибір професії і навчального закладу ситуативний, без урахування власних особливостей. (К) Конкретний професійно-орієнтований план, корекція намірів.
Оптація (12-16 років) Навчально-професійне самовизначення.			
Професійна підготовка (16-24 роки) Професійна підготовленість, самовизначення, готовність до самостійної праці	Криза професійного вибору: розчарування в професії, невдоволеність певними предметами, сумніви у правильності вибору	Зміна провідної діяльності та соціальної ситуації розвитку, зіткнення бажаного майбутнього і реальності	(Д) Незадоволеність проф. освітою і підготовкою. Падіння інтересу до навчання. Ціннісний конфлікт (К) Активізація мотивів пізнавальної діяльності. Зміна навчальної мотивації на соціально-професійну. Корекція вибору професії
Професійна адаптація (18-25 років) Освоєння нової соціальної ролі, набуття досвіду самостійного виконання професійної діяльності, професійно важливі якості	Криза професійних експектацій (розбіжність очікувань та реальності) Незадоволення організацією праці, її змістом, умовами, відносинами, платнею.	Освоєння провідної діяльності, зміна ситуації розвитку (нова соціальна роль, входження в колектив з певною ієрархією відносин та цінностями)	(Д) Труднощі професійної адаптації. Звільнення. Неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій. (К) Активізація професійних зусиль щодо адаптації та набуття досвіду. Корекція мотивів праці і Я-концепції. Зміна спеціальності і професії.
Первинна професіоналізація (25-30 років) Професійна позиція, індивідуальний стиль діяльності, кваліфікована праця, розвиток професійно-значущих якостей	Криза професійного росту (3-5-ий рік самостійної праці, Незадоволеність можливостями займаної посади і професійним зростанням	Потреба в самостверженні, в подальшому професійному зростанні, в кар'єрі; Відсутність перспектив росту	(Д) Тимчасова компенсація у позапрофесійній діяльності, побуті. Апатія, стагнація професійного розвитку (може тривати до пенсії) (К) Підвищення кваліфікації, високоякісне виконання діяльності, перебудова соціально-професійних цінностей і відносин Зміна місця роботи або діяльності
Вторинна професіоналізація (30-38 років) Професійний менталітет, ідентифікація з проф. спільнотою, ключові компетенції, мобільність, корпоративність, висококваліфікована професійна діяльність	Криза професійної кар'єри Незадоволеність своїм соціально-професійним статусом, посадою.	Криза середнього віку Потреба у самовизначенні і самоорганізації Перебудова системи цінностей, ревізія «Я»-концепції,	(Д) «Переростання професії», посилення незадоволеності собою та діяльністю. Проф. деформації. (К) Нові цілі, бачення перспектив у межах своєї професії, організації. Підвищення соціальної активності. Вироблення інд. стилю діяльності, творче вдосконалення засобів праці. Перебудова соціальної ситуації проф. розвитку, отримання нової посади або перехід на нову роботу
Професійна майстерність (38-55) Творча професійна діяльність, інтегративні психол. новоутворення, самопроекування діяльності і кар'єри, акме професійного розвитку	Криза соціально-професійної самоактуалізації Незадоволеність можливостями самореалізації, собою та оточуючими	Потреба в самоздійсненні Психофізіологічні зміни, погіршення стану здоров'я. Професійні деформації	(Д) Наднормативна проф. активність. Конфлікти, депресія, професійна маргіналізація, саморуйнування (К) Вибудова кар'єрних альтернатив. Перехід на інноваційний рівень Зміна професійної позиції Стрімкий кар'єрний ріст, педагогічна чи наукова діяльність

Будь-яка криза супроводжується важкими і глибокими переживаннями, усвідомленням професійної безпорадності [166; 172]. В цей час людина стає чутливою до зовнішніх впливів. Г. Шихі пояснює це тим, що перехід на наступний щабель розвитку руйнує існуючу захисну структуру. Людина стає

«вразливою як ембріон», і саме внаслідок цього здатна пристосовуватися до навколишніх умов [235]. І. С. Булах вважає досвід опанування вирішальним моментом, який призводить людину до усвідомлення особистого авторства у ситуаціях що розгортаються в її життєвому просторі [28]. Осмислені в ході кризи переживання актуалізують невикористанні внутрішні резерви, підвищують життєву мотивацію, активують процеси життєтворчості [204]. Криза єднає можливості дезінтеграції й можливості оцінити вірність попереднього шляху і знайти цілісне «Я» на новій основі [184].

Подальша траєкторія і темп професійного становлення визначаються в процесі *подолання криз*. Це активний внутрішній процес, що мобілізує психічні резерви особистості та дозволяє реально перетворювати професійно зумовлену ситуацію. Успішне подолання є джерелом розвитку особистісної зрілості і в кінцевому рахунку підвищення задоволеності життям.

Ефективне вирішення кризи потребує усвідомлення протиріч ситуації професійного розвитку, пред'явлених вимог і власних можливостей. Ступінь цього усвідомлення залежить від складності проблем, що потребують вирішення (при сприятливому перебізі людина рідко усвідомлює ситуацію як кризову). Кризи можуть протікати короткочасно, бурхливо чи поступово [100]. Динаміка кризи характеризується етапністю:

1. Передкритична фаза характеризується незадоволеністю професійним статусом, змістом діяльності, відносинами, яка не завжди усвідомлюється, але виявляється в психологічному дискомфорті, дратівливості, невдоволенні.

2. Усвідомлена незадоволеність стимулює вироблення сценаріїв подальшого професійного життя. Посилюється психічна напруженість та виникають *конфлікти*: мотиваційний, когнітивний, поведінковий.

3. Вирішення конфлікту переводить ситуацію в *посткритичну фазу*, що передбачає перебудову смислових структур професійної свідомості, переорієнтацію на нові цілі і зміну соціально-професійної позиції [79; 80].

Способи вирішення криз можуть мати конструктивний, нейтральний і деструктивний характер. *Конструктивний вихід* передбачає підвищення

кваліфікації або перекваліфікацію, пошук нових способів виконання діяльності, зміну професійного статусу, місця роботи. Такий шлях вимагає від особистості наднормативної активності, здійснення вчинків, які прокладають нове русло професійного розвитку, а також психологічно компетентного відношення до себе [7; 95]. Важливо створити організаційні умови для оптимального подолання криз і перешкоджати розвитку деструктивних явищ.

В подоланні криз професійного самовизначення потрібний *особистісний вибір*, орієнтований на значимі цінності. Усвідомлений вибір впорядковує психологічний інтропростір особистості, забезпечує цілісність Я-образу, започатковує перехід на новий рівень професійної свідомості, гармонізує взаємодію із соціально-професійним середовищем. Професійна мобільність забезпечує конструктивні, усвідомлено-оптимальні, творчі стратегії поведінки, здатність до контрольованих безкатастрофних переходів на нові траєкторії професійного руху в умовах багатоваріантності рішень [199].

О. Л. Музика підкреслює зумовленість криз станом свідомості. Кризові явища спостерігаються у людей, цілком благополучних з точки зору «пересічних уявлень про щастя» – здорових, забезпечених, успішних, коханих [141]. За змістом кризи поділяються на діяльнісні (коли прийом, що давав бажані результати, стає неефективним) та моральнісні (втрата сенсів). Їх подолання відбувається за рахунок гнучкої перебудови ціннісної ієрархії. Складність ціннісної системи зумовлює кризову резистентність – здатність до переструктурування відповідно зміні зовнішніх і внутрішніх обставин [142].

І. М. Тичина розглядає професійну переорієнтацію як усвідомлений вибір, що на певному етапі життя формує напрям подальшого розвитку. Оволодіння іншою спеціальністю змінює провідну діяльність дорослої людини, її соціальний статус, характер стосунків. Ефективність переорієнтації залежить від ціннісної регуляції та рефлексії: імпульсивне самоздійснення може привести до «інкапсуляції» професійного розвитку, його ізоляції від особистісного [206]. Потреба бути суб'єктом власного життя спонукає людину шукати такі ресурси саморозвитку, які б робили її автономною щодо

вимушених змін життєвої ситуації. Окремі стратегії самоздійснення зумовлюють ціннісну конфліктність і гальмують особистісний розвиток: самоізоляція, безкінечний «пошук себе», змагання [207, 208].

В. В. Кириченко пояснює, яким чином професіоналізація змінює ідентичність особистості і призводить до ціннісних конфліктів [89-91]. Процес адаптації до нових умов, посадових обов'язків змушує людину переоцінювати систему умінь та особистісних якостей, які сприяють її успіху. Професійне середовище уніфікує особистість, створюючи в межах трудової взаємодії умови для підтримки одних якостей та «ізоляції» інших. Людина переймає норми і цінності професії, разом з елементами організаційної культури вони інтеріоризуються і стають нормами її життя. Втрата елементів ідентичності, нездатність реалізувати власні цінності призводить до неусвідомленого або свідомого опору, небажання розвиватися в професії. Ризик виникнення криз парадоксально зростає при наближенні до успіху. Згодом, реконструюючи плин власного життя, людина періодизує його саме по критичним ситуаціям, що «поєднують в собі минуле, теперішнє та майбутнє» [91].

Отже, кризи професійної адаптації виникають як результат існування у ціннісній свідомості дихотомічних, несумісних утворень. Їх глобальність залежить від того, наскільки система особистісних диспозицій «вписується» у професійне середовище. Все це актуалізує проблему надання психологічної допомоги, спрямованої на гармонізацію особистісних цінностей з метою саморозвитку і підтримання самоідентичності (В. В. Горбунова, 2006) [212]. Використовуються різні форми ціннісної підтримки: актуалізація ціннісного досвіду особистості; рефлексія здібностей та особистісних якостей, їх адаптивної ефективності у професійному середовищі; побудова перспективної моделі професійного розвитку; зняття ціннісної конфліктності тощо [91; 142].

Готовність до професійних змін передбачає перегляд досвіду в зв'язку з новими перспективами: актуалізацію того, що стане у нагоді в майбутньому та відмову від усього, що в цьому досвіді застаріло [95]. Професійна криза – це завжди заперечення старих неадекватних засобів і способів діяльності. При

цьому принциповим є вибір механізму заперечення (Ю. П. Поваренков, 2010). При *абсолютному запереченні* мова йде про негативне ставлення до всього, що було накопичено до кризи, небажання користуватися старими засобами. Більш продуктивне *діалектичне заперечення*, коли відкидається лише частина досвіду, яка заважає подальшому розвитку. Завдяки «емоційному вибуху» людина усвідомлює необхідність зміни способів діяльності; енергія кризи допомагає диференціювати в досвіді позитивне від неадекватного, зруйнувати стереотипи, мобілізувати ресурси для подолання протиріч. Конструктивне розв'язання кризи приводить до набуття нової ідентичності [166].

Феномен професійних криз тісно пов'язаний з *рольовими і кар'єрними переходами*. М. Socol та М. Louis (1984) визначають їх як зміну психо-соціальних настанов, переконань стосовно себе, організаційного оточення, соціального середовища [277]. N. Shlossberg (1996) виділяє чотири типи кар'єрних переходів: 1) входження на ринок праці; 2) переміщення між організаціями, посадами; 3) вихід (тимчасове відсторонення від роботи, зміна кар'єри); 4) спроби повернутися на ринок праці [276].

Професійні кризи часто поєднуються з *віковими кризами*. Нормативні кризи дорослості впливають на процес фахової самореалізації через докорінну переоцінку життєвої перспективи, провідних цінностей, зміну уявлень про себе, свої можливості, успіхи і очікування від кар'єри. Вони проявляються в різних формах плинності кадрів або в пересуваннях кар'єрними сходами: підвищення, зниження, перехід, зміна професії. На окрему увагу заслуговує *криза середнього віку* – приблизно десятирічний період підведення підсумків (від 30 до 55 років). Людина ставить перед собою питання, що зачіпають основи її буття: «Чого я досяг(ла) в житті? Чи повною мірою я реалізував(ла) свої можливості?» Відповіді визначають подальший кар'єрний шлях або його переривання [166]. У звичних обставинах ці питання ставляться і вирішуються протягом декількох років. Якщо вони обрушуються на людину відразу, внаслідок життєвого потрясіння, криза середини життя проходить «жорстко» [235]. Можлива надмірна активізація діяльності, професійне завзяття на шкоду

сім'ї, повноцінному відпочинку або ж втрата інтересу до кар'єри.

О. Г. Молл виділяє дві кризові точки біографії [139]. Перша відповідає 35-річчю і характеризується найвищими впродовж професійного шляху вимогами до себе. На 35 років припадає більшість переломних подій кар'єри, переважно пов'язаних з усвідомленням задоволеності власною діяльністю. Друга точка біфуркації відповідає 48-50 рокам: це пік незадоволення соціальним оточенням, прагнення до його перетворення.

Можна виділили наступні загальні ознаки протікання кризи середнього віку як сенситивного періоду переосмислення життя [45; 46; 74; 235]:

- зустріч з фізичними проявами старіння, усвідомлення скінченності життя та обмеженості власних сил;
- прощання з ілюзіями: зміни в поглядах на власні ідеали та кар'єрні досягнення, відмова від мрій та цілей, актуальних на попередніх етапах;
- трансформація системи стосунків і самоствавлення, перегляд ролей і правил, якими керувалася людина в першій половині життя;
- втомленість від особистісних та професійних проблем;
- відчуття втрати контролю, розуміння того, що не всі перешкоди можна подолати за допомогою власних енергійних зусиль та здібностей.

Зазначені зміни ініціюють оновлення потреб, відношень та цінностей. Має місце своєрідний початок «іншого життя», усвідомлення власної індивідуальності. На цей час припадає ініціація другої кар'єри як можливий шлях реалізації життєвої енергії та самоствердження [235]. Заглиблення в роботу може служити захистом, сприяти втечі від вирішення важливих екзистенційних питань.

Звільнення від ілюзій загрожує особистості, якщо позитивне очікування майбутнього змінюється відчуттям «все пройшло повз» (А. М. Занковський, 2008). Тому подолання кризи передбачає гнучке переформулювання життєвих цілей в рамках більш реалістичної і стриманої точки зору. Посилюється тенденція задовольнятися тим, що є, і відчувати своє становище цілком пристойним. Ці зміни знаменують набуття «нової стабільності» [78].

Н. М. Гунгер (2007) пише, що втрата зовнішніх і внутрішніх орієнтирів породжує відчуття розгубленості, розмитості меж своєї особистості, активізує психологічні стратегії захисту ідентичності. Зовнішнє середовище випробовує уявлення людини про себе, свої здібності, місце в соціальних взаємодіях [46].

Водночас, період середнього віку співпадає з найбільшим потенціалом людини, здатністю досягнення вершин у діяльності [22; 62; 92]. На зрілість припадає пік інтелектуального, духовного та фізичного розвитку, накопичення професійного досвіду. Після конструктивного переживання кризи діяльність звільняється від умовностей, стає більш раціональною і впорядкованою, людина відчуває «повноту» життя та задоволеність від нього.

Л. О. Гресь (2014) виявила темпоральну особливість переживання кризи середини життя – опитувані почувають себе на 4-7 років молодшими за свій біологічний вік. Це пов'язане з почуттям неповної реалізації, прагненням бути молодим і активним [46]. Зміна відчуття часу – внутрішня детермінанта кар'єрних процесів, що підштовхує до прискореного вирішення великих задач: змінити спосіб життя, не витратити марно обмежені часові, фізичні, психічні ресурси. Відповідно, змінюються життєві цілі та способи їх досягнення.

Г. Шихі описує тридцятиріччя як період «беспокійного пошвавлення». Обмеження життєвих перспектив, які відчуває людина – відлуння її юнацького вибору, який не відповідає самовідчуттю після переоцінки. Серед моделей поведінки в період кризи заслуговують на увагу «інтегратори» (намагаються збалансувати свої амбіції із зобов'язаннями по відношенню до інших), тип «або-або» (характеризується необхідністю робити вибір між любов'ю і дітьми або роботою), «нестійкі» (не мають сталих внутрішніх орієнтирів, продовжують експерименти, «подорожують по життю» і змінюють заняття) [235].

Людина переглядає життєвий шлях і намагається передбачити, через що їй ще потрібно пройти. Л. І. Магдисюк (2014) уточнює, що при цьому для чоловіків перспективи головним чином пов'язані з кількістю досягнень, а для жінок – з дорослішанням та майбутнім дітей. Якщо продовження досягнень неможливе, виникає особистісна стагнація, обумовлена зацикленістю на

минулому, неприйняттям змін ідентичності [123].

Базові принципи психологічного супроводу людини, яка переживає кризу, передбачають формування та укріплення почуття відповідальності за власну долю; індивідуальну переоцінку кризового стану, його інтеграцію в загальну систему цінностей і смислів; нормалізацію захисної поведінки; орієнтацію на виявлення реальних і потенційних ресурсів у зовнішньому та внутрішньому просторі; вироблення відчуття контролю над ситуацією, підвищення саморегуляції [46]. Під час подолання криз адекватність уявлень про себе дозволяє розсунути психологічні межі, в той час як ригідне бачення себе в певній ролі і позиції обмежує їх до вузького коридору, в якому особа не спроможна активно діяти. У свою чергу, звуження особистого простору і можливостей самореалізації обмежує простір кар'єрного росту [20].

Крім нормативних криз, кар'єру супроводжують численні *ненормативні кризи*, зумовлені непередбаченими зовнішніми обставинами, що не мають чіткого хронологічного характеру [201]. На життєвому шляху кожної людини трапляються значні різкі зміни біографії, які позначаються загальною назвою «життєві» кризи (втрата здоров'я, розлучення, міграція, несподівана смерть близької людини тощо). Час настання, обставини і учасники таких подій випадкові, а вихід з них – проблематичний [30]. Вони супроводжуються напруженою мобілізацією адаптаційних ресурсів, кардинальною перебудовою свідомості і поведінки, переглядом сенсу життя.

Втрата роботи є найбільш поширеним, звичним випадком переривання кар'єри. Звільнення розглядається як життєва криза, оскільки тягне за собою ряд інших втрат: статусу, звичного кола спілкування, матеріального достатку. Чим більше компонентів життєвої ситуації опиняється під загрозою деформації, і чим більш значимі вони для людини, тим більш кризово буде сприйматися ця подія. Активно ведуться дослідження психологічних наслідків безробіття (Г. В. Бойко [25]; Ж. П. Вірна [34]; О. В. Житник [73]; О. В. Корчевна [104]; І. Л. Моначин [140]; О. Ю. Павлов [154], В. Г. Пасічна [157], О. В. Рудюк [184]). Відомо, що втрата роботи супроводжується

сильними емоційними переживаннями, фрустрацією, агресією, активізацією негативно-депресивних станів, викривленим сприйняттям реальності, активізацією захисних механізмів, порушенням соціальних зв'язків. В останні роки проблема посилилась через відсутність працевлаштування випускників вишів, що має руйнівні соціальні наслідки (А. М. Фесенко, 2014) [219].

Ситуація «я не потрібен» викликає відчуття особистої неспроможності, образи, гіркоти, приниження гідності. Соматизація цього стану призводить до «втечі у хворобу», зростання ризику захворювань невротичного кола. Проблеми виявляються у внутрішньому конфлікті, зміні структури трудової мотивації, локусу контролю, зниженні рівня домагань; невпевненості у своїх силах; песимізмі щодо власних перспектив. У людей, для яких робота була центром життєвого сенсу, спостерігається втрата смислів, збіднення системи цінностей, спотворюється самосприйняття, знижується самоповага [25; 34; 228]. В результаті формується нова модель поведінки. Закріплення негативних психологічних станів під час періоду безробіття негативно впливає на подальший професійний шлях [157]. Динаміка та тяжкість стресу залежать від тривалості періоду відсутності роботи, наявності матеріальних труднощів, супутніх стресів в інших сферах життя, поширеності безробіття у суспільстві. Важливе значення має соціальна підтримка, позитивне спілкування, сповнене любові та довіри. (Л. Пельцман, 1992) [161].

Т. С. Чуйкова (1997) описує стереотип, що склався в радянський період – погляд на професійну стабільність як показник особистісного благополуччя, «професія обирається раз і назавжди» [228]. При такому ставленні переорієнтація розглядається людиною як неуспіх, а втрата роботи – як особиста поразка, наслідок некомпетентності, інтелектуальних і фізичних вад, при цьому роль обставин ігнорується. Дослідження механізмів саморегуляції безробітних дозволило окреслити шляхи виходу з кризи, що відрізняються модусом активності:

- активний пошук роботи: людина ініціативно і наполегливо використовує різні напрямки пошуку, враховує можливості перенавчання та

зміни спеціальності, оптимістично ставиться до перспектив майбутнього;

- компенсаторне перемикання активності в інші сфери: сім'я, виховання дітей, навчання, творче дозвілля (але уникання вирішення проблем, що виникли в професійній сфері, закономірно звужує сферу самореалізації);

- пасивна відмова від зусиль: такі безробітні не приймають на себе відповідальність, чекають зовнішньої допомоги; непевні у своїй професійній компетентності і не вміють доводити її іншим; помиляються в оцінках причин втрати роботи; ригідні в освоєнні інших шляхів самореалізації [228].

Т. С. Чуйкова підкреслює, що бажання якомога швидше знайти будь-яку роботу, аби «влаштуватися», не завжди дозволяє благополучно вийти з кризи. Не враховуючи власні схильності та здібності, людина ризикує загнати себе в нову кризу, пов'язану з незадоволеністю професією або невідповідністю їй. Повторна втрата роботи призводить до більш виразних негативних наслідків. Відповідно, існують дві стратегії допомоги в ситуації безробіття: перша орієнтована на користь служб зайнятості (швидке працевлаштування); друга – на інтереси людини [228]. Психологічна допомога спрямовується на формування усвідомленої саморегуляції: постановка цілей, програмування дій з урахуванням особистих ресурсів і можливостей у даній ситуації. Важливо відновити дискредитовані втратою роботи позитивні цінності. Набутий досвід суб'єктної активності і регуляторний потенціал в майбутньому стають у нагоді в широкому колі життєвих завдань.

О. В. Корчевна (2005) виявила подібні рівні активності безробітних: конструктивно-перетворювальний (позитивна Я-концепція, реальне розуміння ситуації і своїх можливостей), сублімативно-адаптивний (нестача самоорганізації) і пасивний (неготовність приймати себе в ситуації втрати роботи, несформованість програми власних дій) [104]. Ці характеристики пов'язані із стійкими особистісними диспозиціями, оцінюванням своїх успіхів і невдач, ціннісними компонентами суб'єктного досвіду [228]. О. Ю. Павлов (2006) визначив типи особистості безробітних із кризовими станами: тривожний, депресивно-пасивний, конфліктний. Психологічна допомога

першим двом типам спрямована на усунення емоційно-негативних станів і підвищення самооцінки; підтримка третього типу сфокусована на здатності адекватно оцінювати власні професійні можливості і досвід [154].

Значущість втрати роботи розкривається у зв'язку з позицією, яку відносно неї посідає людина. Т. М. Титаренко відзначає, що впродовж життя людина будує стійку систему уявлень про себе – самоконцепцію. Ця внутрішня система координат обумовлює інтерпретацію навколишнього світу і подій, що в ньому відбуваються, отож регулює перебіг кризи [204]. Результати досліджень А. І. Прихидько [171]; Л. І. Моначин [140] показують, що серед індивідуальних детермінант переживання втрати роботи вагоме значення мають стабільність і джерела самооцінки, ієрархія цінностей, стереотипи чоловіків та жінок стосовно власного внеску в добробут родини, вчинки на попередньому професійному шляху, стійкість до стресових впливів та конструктивність копінг-стратегій. Г. В. Бойко (2013) зазначає, що людина може сама провокувати втрату роботи [25].

Водночас, існує ряд досліджень, що демонструють відсутність деформації самооцінки при втраті роботи. За даними Ю. М. Плюсіна і Г. С. Пошевньова, (1997), безробітні визнають, що їх соціальний статус знизився, але зберігають оцінку себе як працездатного, соціально цінного працівника, іноді вона навіть завищена. Це сприятлива ознака: людина не визнає поразки, вона готова до боротьби і пошуку [165]. Подібні дані отримані О. О. Богатирьовою (2009): особи, що не зробили кар'єру, усвідомлюють власне життя як цікаве, емоційно-насичене і наповнене змістом [19]. Ці результати можна пояснити як дією захисних механізмів (турбота про збереження позитивної «Я»-концепції в ситуації кризи), так і стабільністю системи цінностей.

Погляд на безробіття як імпульс особистісного росту знайшов підтримку у багатьох вчених (Л. І. Анциферова [8], І. С. Булах [28], О. В. Рудюк [184], Т. М. Титаренко [204], Н. В. Чепелева [225], Т. С. Чуйкова [228]). Перебування в життєвій скруті повертає людину до власної сутності. Вона набуває *особистісну автономність*, відкривається життєтворчості. Криза примушує

переосмислити своє «Я» та все, що відбувається в житті, знайти сили для прийняття важливих рішень, узгодження міжособистісних взаємин, морального вибору. Конструктивне вирішення кризи *підвищує суб'єктність* людини, ієрархізує її цінності й цілі, окреслює нові смисли життя. Це сприяє *глибшому сприйняттю реалій життєвого простору*. Людина сприймає світ і себе в ньому більш чітко, правдиво. Оновлений досвід стає поштовхом *розвитку творчості*, нових відкриттів та поглядів. Отже, криза безробіття дає людині можливість усвідомити власну траєкторію життя, оцінити набутий досвід, вільно і відповідально творити майбутнє. Вона мобілізує емоційний, інтелектуальний і соціальний потенціал, і в результаті відкриває новий рівень професійного росту [28; 157; 183].

Серед феноменів, що відносяться до проблемного поля переривання кар'єри, звернемо увагу на *синдром кар'єрного «плато»*. Поширеною причиною його виникнення є те, що людина після росту і успішного виконання обов'язків, досягає межі власної компетентності – вона зберігає посаду, але просування припиняється. D. Feldman, B. Weitz (1986) виділили шість типів плато: невідповідність вимог і здібностей, низьке прагнення до кар'єрного росту, зниження трудової мотивації, емоційне вигорання, повільний розвиток компанії, нестача зовнішньої винагороди [242].

О. Плотников (1996) відзначає, що період, коли ймовірність службового просування вкрай низька, неминучий в кар'єрі будь-якого працівника [цит. за 136]. Серед способів нейтралізації його негативного впливу: альтернативні методи індивідуального та професійного розвитку; підвищення задоволеності результатами діяльності; оновлення за допомогою горизонтальної ротації або так зване «відрядження», що надає можливість за короткий час придбати новий досвід або вивчити особливості роботи в запланованій посаді.

О. В. Кисельова (2010) описує кар'єрний процес нормального типу: при освоєнні діяльності відбувається поступальне нарощення трудової віддачі, але впродовж п'яти років настає стадія «нульового приросту». Якщо в діяльності відбуваються зміни, замість застою і зниження продуктивності починається

новий етап адаптації, причому не з «нульового», а з раніше досягнутого рівня віддачі – рис. 3.3. Отже, кар'єрне просування (як по вертикалі, так і по горизонталі) бажано здійснювати після закінчення стадії приросту. У цьому випадку працівник має можливість повно реалізувати свій потенціал та підготуватися до наступного етапу кар'єри [92].

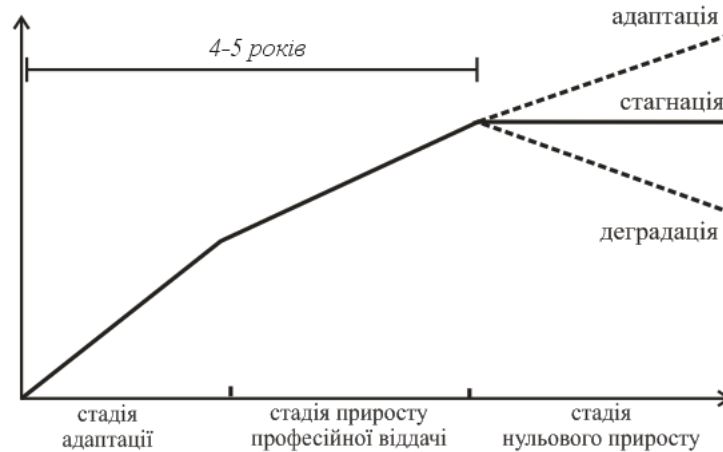


Рис. 3.3. Динаміка продуктивності кар'єри (О. В. Кисельова)

В західній соціології праці пропонують *кар'єрні перерви* (career break) – припинення звичайної професійної діяльності тривалістю від трьох місяців до двох років. Вони мають різноманітні форми: відпустка для виховання дитини, академічні або творчі відпустки, навчання, підвищення кваліфікації, стажування, робота за кордоном, допомога недієздатним родичам, відновлення після хвороб тощо. Кар'єрна перерва може бути необхідна для відпочинку у зв'язку з професійним вигоранням, перевтомою. Своєчасні регулярні кар'єрні тайм-аути стимулюють наукові і творчі прориви. Вони наповнюють людину енергією, надають нові джерела ідей, натхнення, і в цілому збільшують тривалість продуктивного періоду життя [271].

Звернемо увагу на широке коло явищ, пов'язаних з **професійною дезадаптацією і деформацією**: професійні деструкції, професійно зумовлені акцентуації, емоційне вигорання, професійна маргіналізація (С. П. Безносів [14], О. М. Васильченко [29], Е. Ф. Зеєр [80], О. П. Єрмолаєва [70] та ін.). Динамічна рівновага системи «людина – професія» проявляється в ефективній діяльності, оптимальних нервово-психічних витратах, задоволеності працею.

Втрата цих компонентів призводить до професійного дизонтогенезу.

Серед небажаних варіантів професійного розвитку Є. О. Клімов виділяє:

1. Стихійний розвиток, ситуативна поведінка (недостатнє або наївно упереджене орієнтування в неявних обставинах професійного середовища, варіантах вибору трудових шляхів, у власних можливостях та обмеженнях).

2. Помилково-спрямований, девіантний розвиток на основі обміркованих рішень, але заснованих на неприйнятній моралі, односторонніх переконаннях.

3. Обтяжений розвиток, деструкція, що супроводжується втратами цінних якостей. Такі зміни в психічному складі професіонала є стійкими, оскільки за їх рахунок він пристосовується до роботи, «виживає» в оргкультури.

4. Застій розвитку (стагнація) – людина перестає вдосконалюватися, застрягає в рамках стереотипів, реалізації звичної діяльності і поточних справ.

5. Зворотній розвиток (деградація) – втрата профпридатності через вікові зміни, хронічні захворювання або у зв'язку з різкою модернізацією праці [95].

О. Г. Молл розглядає атрибути діяльності, що зумовлюють *готовність особистості до регресу*: висока інтенсивність та емоційна напруженість праці, хронічний дефіцит часу, відсутність свободи прийняття рішень, тривале збереження конфліктних ситуацій, стреси, викликані умовами і результатами роботи (занадто високий/низький рівні відповідальності, невикористання досвіду, кваліфікації працівника, придушення ініціативи і т.п.), неадекватні нагороди за виконану роботу, брак підтримки з боку керівництва; часті зміни, переміщення та інші ситуації, пов'язані з необхідністю адаптації [139].

Вітчизняні спеціалісти з професійної безпеки (О. Лазорко, Ж. П. Вірна) та дослідники професійної мобільності (Н. А. Сургунд, Л. С. Пілецька) розглядають підвищення кваліфікації, зміни посади і місця роботи як необхідні для профілактики професійно небажаних якостей і подолання регресивного професійного розвитку [33; 114; 164; 175; 199].

Таким чином, в процесі кар'єрного становлення виникають закономірні кризи, що можуть мати як конструктивне, так і деструктивне значення для подальшого особистісно-професійного розвитку. Протиріччя, що вимагають

вирішення в умовах кризи, є потенційним джерелом розвитку особистості. Але для їх конструктивного подолання людині часто потрібна зовнішня підтримка.

3.2. Розробка та апробація програми подолання проблем професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності

За результатами теоретичного аналізу та проведеного емпіричного дослідження зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку кар'єри ми виділили шість проблемних аспектів професійного просування особистості. Відповідно до них сформульовані фокуси формуально-корекційного впливу – рис. 3.4:

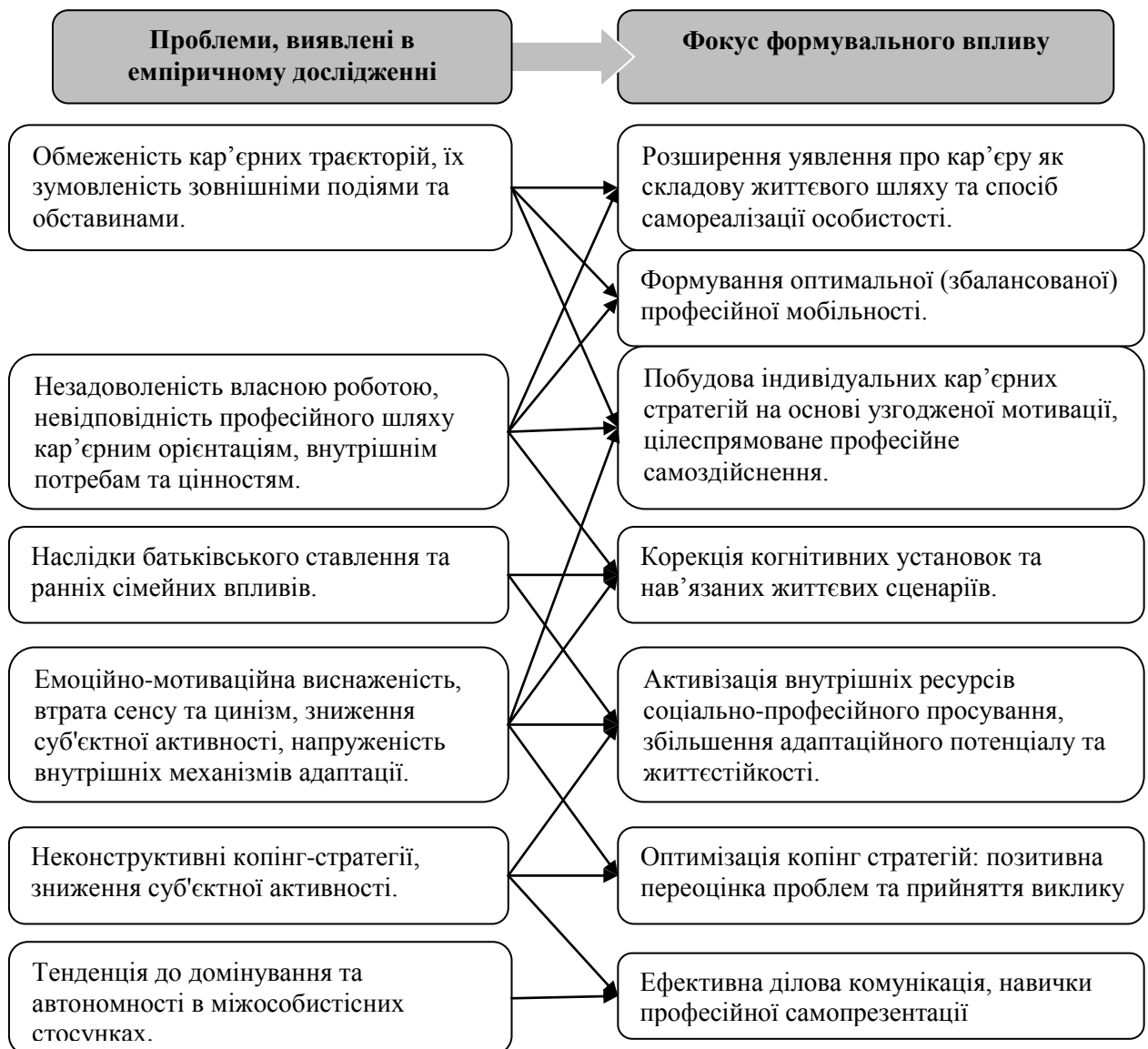


Рис. 3.4. Фокуси психологічного впливу у програмі подолання проблем професійного розвитку

Головна **мета психологічної програми** – формування кар'єрної компетентності особистості: здатності чітко усвідомлювати власний кар'єрний потенціал та внутрішні потреби, вибудовувати відповідну програму кар'єрного розвитку та послідовно втілювати її, долати труднощі, які виникають на кар'єрному шляху, і досягати високого рівня професійного самоздійснення.

Відповідно до мети та фокусів впливу ми конкретизували **завдання програми** і для кожного організаційно виділили окремий блок занять:

Завдання блоку 1: сформуванню розуміння професійного просування як необхідної умови особистісного розвитку та самореалізації дорослої людини; розширити імпліцитні уявлення про кар'єру, її зовнішні та внутрішні чинники на основі сучасних наукових знань.

Завдання блоку 2: розробити індивідуальну стратегію і програму професійного розвитку на основі реалістичного уявлення про власні кар'єрні можливості (обмеження) та оптимістичних життєвих перспектив.

Завдання блоку 3: сформуванню психологічну готовність до наявності перешкод і труднощів на кар'єрному шляху; до подолання бар'єрів, зумовлених власними когнітивними переконаннями.

Завдання блоку 4: виявити шляхи вирішення проблем професійного розвитку, зумовлених ранніми батьківськими впливами: звільнення особистості від нав'язаних сценарних патернів.

Завдання блоку 5: активізація внутрішніх (мотиваційно-емоційних) ресурсів кар'єрного просування, усвідомлення ціннісно-смыслового підґрунтя професійної активності, збільшення адаптаційного потенціалу особистості, освоєння технік саморегуляції та самопідтримки.

Завдання блоку 6⁵: розвиток організаційних умінь, навичок ефективної самопрезентації та ділової комунікації.

⁵ Останнє завдання є опціональним, його можна проводити як окремий соціально-психологічний тренінг.

Програма розрахована на 40 годин групових занять та 10-12 годин індивідуальних консультацій. Групова робота передбачає невеликі групи по 8-12 осіб. Кожному комплексу практичних вправ передують міні-лекції та дискусії-обговорення. Більшість занять передбачають домашнє завдання, яке учасники виконують протягом тижня до наступної зустрічі. Після певних тем передбачені індивідуальні психологічні консультації для проробки актуальних проблем та питань, що виникають в ході роботи.

Методи психологічного впливу: інформативні (міні-лекції, дискусії, обговорення), тренінгові (ділові та рольові ігри, практичні завдання для формування та відпрацювання навичок); психокорекційні вправи.

Підхід до реалізації програми можна назвати еклектичним. Щодо окремих блоків ми застосовували технології когнітивно-раціонального підходу, транзактного аналізу, гештальт-терапії, символдрами. Крім того, в контексті формування кар'єрної компетентності корисними були методи, запозичені з коучингу, дизайн-мислення та організаційного менеджменту.

Цільова аудиторія тренінгу – досвідчені спеціалісти на стадії первинної або вторинної професіоналізації, які мають достатній досвід роботи та вже стикнулися з проблемами та кризами професійної самореалізації.

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

На етапі апробації програму проходили 10 добровольців (вісім жінок та двоє чоловіків). Групові зустрічі відбувалися впродовж двох місяців, щосуботи: загалом 8 днів впродовж 6 годин (2+2+2 години з 20-хвилинними

перервами між заняттями). Завантажені вихідні виявилися більш зручні для зайнятих фахівців, ніж розклад, що передбачав двогодинні заняття у післяробочий, вечірній час. Індивідуальні консультації призначались за гнучким графіком, що враховував робочі розклади учасників та тренера, а також відповідно до потреб, які виникали в ході групової роботи. В процесі реалізації програми виявилось, що консультації потрібні після закінчення групових зустрічей, оскільки учасники запускають серйозні професійні та життєві зміни, а тому потребують відповідного психологічного супроводу.

Ефективність програми була оцінена за декількома критеріями:

1. Відгуки учасників після проведення програми.
2. Об'єктивна фіксація реальних професійних змін.

3. Порівняння результатів психологічної діагностики контрольної та експериментальної груп (Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна [101] та Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф [232]). В якості статистичного критерію використали Т-критерій Вілкоксона, призначений для фіксації зсуву даних в невеликих вибірках [188].

Відомо, що тренінгові ефекти можуть проявлятися певний час після закінчення безпосередньої роботи [32]. Тому ми здійснювали пролонговане спостереження за учасниками. В експериментальній групі тестування відбувалося тричі: до початку експерименту, відразу по закінченні програми та через два місяці після її закінчення. В контрольній групі діагностичні зрізи були проведені на констатувальному етапі дослідження та через 10-12 тижнів.

Апробація програми показала дієвість запропонованого підходу. Стосовно загальної організації формувального впливу є важливі зауваження, які слід врахувати у подальшій роботі:

По-перше, план індивідуальних консультацій доцільно гнучко «прив'язувати» до тематики групових занять та домашніх завдань. Певні вправи провокують сильні переживання учасників або викликають додаткові питання: ці випадки мають бути достатньо пророблені, що не завжди можливо та доречно у форматі групового тренінгу. Зустрічі віч-на-віч з психологом

найбільш потрібні на початку, а також після закінчення програми, коли розпочинається певний адаптаційний період, пов'язаний з реалізацією кар'єрних планів – людина потребує належного психологічного супроводу, кваліфікованих консультацій, мотиваційної та емоційної підтримки.

По-друге, окремі заняття та техніки блоку 5 (внутрішні ресурси кар'єрного просування та адаптаційні можливості особистості) доцільно розподілити впродовж всієї програми. Їх можна використовувати як фінальні завдання або чергувати з емоційно- та когнітивно-виснажливими вправами.

По-третє, після реалізації першої половини програми деякі учасники почали пропускати заняття через різноманітні життєві та професійні обставини (ми пояснюємо це закономірною втратою навчальної мотивації). Ми дійшли висновку, що має сенс розробка скорочених версій програми – на 32 та 24 години.

3.3. Зміст та робочий план програми формувального впливу.

Спланована програма з докладним описом використаних технік представлена у додатку 3. Нижче наводимо загальний план занять, вдосконалений та перероблений відповідно до результатів апробації.

Вступна частина присвячена презентації цілей програми, заохоченню активної діяльності для досягнення очікуваних результатів. Учасники знайомляться та разом з тренером узгоджують правила групової взаємодії.

Блок 1. «Кар'єра як особистий автобіографічний проект особистості» включає в себе 8 годин групових занять та 2 години індивідуальних консультацій. Головна мета на цьому етапі – сформуванню розуміння професійного просування як необхідної умови розвитку дорослої людини. Це передбачає: розширення уявлень про кар'єру та кар'єрні можливості на сучасному ринку праці; розуміння власної відповідальності за професійне просування; персоналізацію та оптимізацію власного професійного шляху.

Перший блок програми знайомить учасників з різноманітними кар'єрними стратегіями; розширює та систематизує уявлення про фактори, що впливають на

просування; розкриває роль професійних криз як необхідних етапів становлення; формує зважений погляд на власний кар'єрний потенціал, ресурси і обмеження наявної ситуації професійного розвитку; демонструє альтернативні шляхи самореалізації особистості в організації та поза нею. Кожне заняття містить міні-лекцію з наступним обговоренням інформації.

Таблиця 3.2

**Робочий план першого блоку програми формувального впливу
«Кар'єра як особистий автобіографічний проект»**

№	Зміст заняття	Час, хв.
1	<i>Вступне заняття</i>	
1.1	Вступна промова, презентація програми.	15
1.2	Обговорення і затвердження правил групової взаємодії.	10
1.3	Знайомство учасників: вправа «Моє ім'я».	20-30
1.4	Вправа «Раз-два-шикуйсь».	10
1.5	Міні-лекція «Сучасні уявлення про кар'єрний шлях».	25
1.6	Обговорення в групі.	25
	Домашнє завдання (скласти портфоліо кар'єрного просування)	
2	<i>Аналіз власного кар'єрного шляху.</i>	
2.1	Міні-лекція «Етапи та кризи кар'єри»	30
2.2	Групове обговорення загальнолюдських потреб, що послідовно реалізуються на різних стадіях кар'єри.	30
2.3	Побудова власної кар'єрограми.	30
2.4	Обговорення результатів в парах та в групі.	20
2.5	Вправа-метафоризація «Сполучна нитка».	10
	Домашнє завдання (психологічна діагностика кар'єрного потенціалу).	
3	<i>Аналіз факторів кар'єрного та професійного розвитку (частина 1).</i>	
3.1	Міні-лекція «Зовнішні фактори кар'єрного розвитку».	25
3.2	Обговорення сприятливих та обмежувальних впливів зовнішніх чинників з власного досвіду учасників.	5-6 хв. на учасника
3.3	Вправа «Ідеальна виробнича ситуація»	5
3.4	Проективна методика «Вівці на горі» (самоаналіз професійної ситуації).	20
3.5	Побудова кар'єрних перспектив, обговорення в групі.	20
	Домашнє завдання (збір інформації про наявні можливості професійного і кар'єрного просування в організації).	
4	<i>Аналіз факторів кар'єрного та професійного розвитку (частина 2).</i>	
4.1	Обговорення домашнього завдання	3-4 хв. на учасника
4.2	Вправа «Розуміння життєвого успіху»	20
4.3	Міні-лекція «Внутрішні фактори кар'єрного розвитку»	35
4.4	Вправа «Мої сильні сторони»	5
4.5	Практика «Внутрішні ресурси успіху»	15
4.6	Письмова практика «Профіль компетенцій», обговорення	15
	Домашнє завдання (продовження вправи «мої сильні сторони», освоєння ресурсів life-learning)	

У практичній частині учасники здійснюють самоаналіз ситуації власного професійного розвитку, будують кар'єрограми, визначають особисті ресурси та провідні мотиви в побудові професійної кар'єри, будують «зону найближчого розвитку» власних компетенцій. Домашнє завдання передбачає складання кар'єрного портфоліо, збір інформації про наявні можливості професійного і кар'єрного просування в організації, досяжні ресурси розширення та підвищення кваліфікації.

Блок 2. «Дизайн індивідуальної кар'єрної стратегії та програми професійного розвитку» розрахований на 10 годин групових занять, дві індивідуальні зустрічі з психологом (за потребою призначаються додаткові консультації).

Головна мета на цьому етапі – розробка індивідуальних кар'єрних стратегій та програм на основі життєвих перспектив. Це передбачає: дослідження внутрішньої мотивації учасників як основи для побудови кар'єрних стратегій; визначення та узгодження місця професійних цілей в загальній життєвій перспективі особистості, формування умінь чіткого, усвідомленого цілепокладання з наступною побудовою гнучкої програми професійного (кар'єрного) розвитку; психологічна підготовка до наявності перешкод та їх подолання.

Другий блок програми практично-орієнтований. Він містить різнопланові методи психологічної діагностики спрямованості особистості (опитувальник Е. Шейна, проєктивні методики, практичні вправи). Основна увага приділена сучасним технологіям моделювання індивідуальної стратегії професійного та кар'єрного розвитку: mind-map, SMART-планування, коучингові методи. Важливо, що на цьому етапі учасники безпосередньо приступають до конкретних дій щодо втілення складених кар'єрних програм. На початку кожної зустрічі вони звітують про своє просування у напрямку поставленої цілі, отримуючи психологічну підтримку від групи та від ведучого.

Таблиця 3.3

**Робочий план другого блоку програми формувального впливу
«Дизайн індивідуальної кар'єрної програми»**

№	Зміст занять	Час, хв.
1.	<i>Внутрішні цінності та потреби кар'єрного розвитку</i>	
1.1	Вступне слово	5
1.2	Методика виявлення провідних цінностей та життєвого стилю	15
1.3.	Вправа «Бідність і багатство»	20
1.4	Діагностична практика «Колесо мотивації»	45
1.5.	Групова дискусія «Професійна мобільність чи професійна стабільність?»	30
2.	<i>Оптимізація життєвих перспектив</i>	
2.1.	Гра-метафора «За волею вітру», обговорення.	10
2.2	Демонстрація «Навіщо ставити цілі?»	5
2.3	Вправа «Інвентаризація життєвих цілей і бажань», обговорення в групі	40
2.4	Вправа «П'ять Чому?»	15
2.5	Гра «Чарівна крамниця»	15
2.6	Техніка mind-тар у плануванні шляху до мети, обговорення в парах	20 + 15
	Домашнє завдання (презентація професійних цілей)	
3.	<i>SMART-планування</i>	
3.1	Обговорення домашнього завдання	5-6 хв. на учасника
3.2	Вправа «Стріла»	10
3.3	Знайомство з технологією SMART-планування (міні-лекція)	20
3.4	Практичне завдання «Помилкові цілі»	5
3.5	Складання індивідуальної програми професійного та кар'єрного розвитку	25
3.6	Повтор вправи «Стріла», обговорення динаміки образу.	5
	Домашнє завдання.	
4.	<i>Путівна карта майбутнього</i>	
4.1	Складання малюнку-колажу, що деталізує, уточнює та закріплює у свідомості образ бажаного кар'єрного шляху.	120
	Домашнє завдання: реалізація першого кроку до поставленої цілі.	
5.	<i>Перешкоди на шляху до цілі</i>	
5.1	Обговорення домашнього завдання	3-4 хв. на учасника
5.2	Вправа-візуалізація «Труднощі на шляху до мети»	15
5.3	Гра-демонстрація «Скептик, Реаліст, Мрійник»	25-30
5.4	Відігривання внутрішніх діалогів зі зміною позицій	25
5.5	Письмова практика «Договір із собою»	15
	Домашнє завдання: реалізація кар'єрних програм, обговорення	

Блок 3 «Подолання бар'єрів та рішення проблем на кар'єрному шляху» базується на принципах та методах когнітивно-поведінкової терапії (Р. МакМаллін, 2001) [126]. Ця частина роботи сфокусована на усвідомленні стереотипів, що виступають бар'єрами в реалізації кар'єрних планів. Кожне заняття містить теоретичний блок – міні-лекції та обговорення, котрі пояснюють, яким чином думки провокують емоційні та поведінкові проблеми.

Психологічні вправи мають за мету з'ясувати переконання, що стимулюють або обмежують професійний розвиток, а також змінити спосіб мислення задля позитивних особистісно-професійних змін.

Таблиця 3.4

**Робочий план третього блоку програми формувального впливу
«Подолання бар'єрів на кар'єрному шляху»**

№	Зміст занять	Час, хв.
1.	<i>Переконання, що зумовлюють кар'єрний шлях.</i>	
1.1.	Міні-лекція. Вступне роз'яснення до когнітивної терапії. Формула ABC	25
1.2.	Практичне завдання «Вгадай думки»	15
1.3.	Вправа на формування внутрішнього стану	10
1.4.	Обговорення професійних проблем	5-6 хв. на учасника
1.5.	Вправа «Думки, що руйнують життя»	15
	Домашнє завдання: виявлення життєвих установок та переконань	
2.	<i>Трансформація внутрішніх установок та переконань</i>	
2.1.	Міні-лекція «Різновиди внутрішніх інтерпретацій»	30
2.2.	Вправа: «Якщо змінити В, то зміниться С»	15
2.3.	Практика: «Негативні емоції на роботі» (робота в парах)	20
2.4.	Вправа «Пошук внутрішнього джерела страждань».	25
2.5.	Практика «Змінюємо емоції думками».	25
	Домашнє завдання: відстежувати стереотипи власного мислення та викликані ними емоції; практикуватись в емоційній саморегуляції	
3.	<i>Очікування, переконання та міфи щодо кар'єри</i>	
3.1.	Обговорення домашнього завдання	40-50
3.2.	Техніка визначення особистих очікувань, обговорення в групі	25
3.3.	Вправа: «Моя актуальна професійна проблема»,	10
3.4.	Аналіз результатів в групі, обговорення можливих варіантів вирішення проблем в загальному контексті очікувань	20
3.5.	Техніка визначення самоефективності	20
3.6.	Практика «Правила переможців».	25
	Домашнє завдання: список власних ідей, установок та філософії	
4.	<i>Раціоналізація прихованих переконань</i>	
4.1.	Техніка визначення атрибуції	20
4.2.	Самодіагностика локусу контролю (опитувальник УСК)	25
4.3.	Техніка визначення прихованого переконання	10
4.4.	Вправа-обговорення «Міфи і стереотипи кар'єри»	30
4.5.	Вправа «Інвентаризація проблем»	15
4.6.	Техніка позитивного ставлення до проблем	20
	Домашнє завдання: щоденник помилок та їх позитивна переоцінка.	
5.	<i>Карта когніцій.</i>	
5.1.	Вправа «Список визначальних подій і життєвих орієнтирів»	25
5.2.	Вправа «Когнітивна карта переконань»	40
5.3.	Вправа «Контраргументи»	25
5.4.	Практика «Життя моєї мрії»	30
	Домашнє завдання: продовжувати спостереження та коригувати життєві установки	

Впродовж 10 годин групових зустрічей учасники напрацьовують навички розпізнавання внутрішніх реакцій, виявляють когніції, що заважають їх кар'єрному розвитку; усвідомлюють (формулюють) та трансформують елементи власної життєвої та професійної філософії; освоюють техніки саморегуляції емоційних станів. Домашні завдання сприяють ефективному закріпленню цих трансформацій. На індивідуальних зустрічах продовжується опрацювання життєвих та професійних проблем.

Блок 4 «Батьківський фактор» розрахований на 8 годин групових та 4 години індивідуальних занять, він спрямований на вирішення психологічних проблем, зумовлених ранніми сімейними впливами.

В попередніх розділах ми показали, що батьківське ставлення обумовлює внутрішні ресурси особистості (прояви суб'єктності – активного ставлення до власної долі або підкорення зовнішнім обставинам; самоставлення та самоцінність; ставлення до зовнішнього світу, обрання стратегій подолання життєвих труднощів та баг. інш.) та впливає на ряд кар'єрних процесів. Техніки роботи на цьому етапі запозичені з транзактного аналізу (сучасні уявлення про сценарні патерни та Его-стани особистості: М. Джеймс, Д. Джонгвард, 1993; Я. Стюарт, В. Джойнс, 1996), використані методи символдрами та гештальт-вправи [64; 66; 131; 198]. Практика допомоги в транзактному аналізі базується на тому, що прийняте в ранньому дитинстві сценарне рішення можна змінити шляхом реконструкції особистості (актуалізації особистісного Его-стану Дорослого), перегляду непродуктивних стереотипів і формування нової системи цінностей.

В теоретичній частині пояснено як перший досвід взаємин з батьками продовжує впливати на характер думок і почуттів, на професійні стосунки та рішення. У практичних вправах учасники детально знайомляться із структурними частинами власної особистості: Дитиною, Батьком та Дорослим; аналізують прояви Его-станів у професійному житті; вчать розпізнавати транзакції, що пересікаються та розуміти конфлікти, що стоять за ними; набувають навички оптимального використання та узгодження Его-

позицій в різних ситуаціях. Особлива увага приділена розшифровці власного життєвого сценарію, його послідовній трансформації. Головна задача психолога на цьому етапі – з'ясувати батьківські сценарні послання, продемонструвати, яким чином вони впливають на поточну ситуацію та допомогти людині звільнитися від нав'язаних сценарних патернів.

Таблиця 3.5

**Робочий план четвертого блоку програми формувального впливу
«Батьківський фактор»**

№	Зміст занять	Час, хв.
1.	<i>Введення в транзактний аналіз (поняття про життєві сценарії та Его-стани)</i>	
1.1.	Психологічна гра: «Подорож в гори»	10
1.2.	Міні-лекція «Структура особистості в транзактному аналізі»	30
1.3.	Практичне завдання з розпізнавання Его-станів	10
1.4.	Самодіагностика провідних Его-станів. Опитувальник Д. Джонгвард	20
1.5.	Вправа «Мої Его-стани»	30
1.6.	Розпізнавання транзакцій, що пересікаються	20
	Домашнє завдання: актуалізація Природної Дитини	
2.	<i>Особистості всередині мене: Дитина, Батько, Дорослий</i>	
2.1.	Вправа «Дотик до дитинства».	
2.2.	Практика «дитячого» сприйняття світу.	
2.3.	Вправа «Дитячі типи адаптації» (робота в парах)	20
2.4.	Вправа «Дотик до Батька»	15
2.5.	Вправа «Батько, що завжди зі мною»	25-30
2.6.	Письмова практика «Запитайте вашого Дорослого»	10
2.7.	Вправа «Портрет Его-станів» (15 хвилин)	15
2.8.	Метод вирішення проблем з дорослої позиції	20
	Домашнє завдання: письмова практика «Питання Дорослого про життя»	
3.	<i>Життєві сценарії.</i>	
3.1.	Знайомство з Переможцем та Переможеним	20
3.2.	Самодіагностика життєвого сценарію. Перевірочний список рис	10
3.3.	Шкала Переможець/Переможений	5
3.4.	Вправа-візуалізація «П'єса вашого життя».	20
3.5.	Вправа «Життєві сцени»	10
3.6.	Вправа «Список дійових осіб»	10
3.7.	Вправа «Культурний і сімейний сценарій»	15
3.8.	Вправа «Невербальні та вербальні повідомлення сімейного сценарію»	15
3.9.	Вправа «Батьківське визнання»	15
	Домашнє завдання: аналіз професійного життя батьків та прабатьків	
	Заняття 4. Трансформація життєвого сценарію	
4.1.	Практика «Кар'єрограма в родині»	30
4.2.	Вправа «Зміна сценарію»	20
4.3.	Вправа «Звільнення від пастки», обговорення в групі	25-30
4.4.	Вправа «Я з майбутнього», обговорення в групі	20-25
4.5.	Структурування часу	10
4.6.	Вправа-візуалізація «Сила вашого роду»	10

Фінальний блок містить ділові ігри та практичні вправи, націлені на формування навичок ефективної професійної самопрезентації та ділової комунікації (починаючи від складання резюме та формулювання усної візитівки до відстоювання власної думки в гострій конфліктній взаємодії). Загальна тривалість вправ складає 8 годин, їх можна чергувати з техніками п'ятого блоку, спрямованими на активізацію внутрішніх ресурсів та опанування техніками емоційної саморегуляції (див. додаток та табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Перелік вправ п'ятого блоку програми формувального впливу
«Мобілізація внутрішніх ресурсів кар'єрного просування»**

№	Зміст вправи	Час, хв.
1.	Письмова практика «Чим Я відрізняюсь від інших?»	10
2.	Письмова практика «Список особистих ресурсів»	15
3.	Письмова практика «Заохочення на роботі»	10
4.	Вправа «Робота як місія», обговорення в групі	25
5.	Вправа «Лінія професійного життя»	30
6.	Асоціативна техніка «Ресурсні стани», обговорення	30
7.	Вправа «Пори року моєї душі», обговорення	30
8.	Психологічне налаштування «Робота зі стихіями»	10
9.	Психологічне налаштування «Поплавок»	5
10.	Вправа «Зустріч випускників»	5-6 хв. на учасника

На останньому занятті учасники обговорюються результативність роботи, отримані враження, висловлюють подяки та побажання іншим учасникам групи. Учасники заповнюють пост-тренінгові анкети. Завершується групова робота ресурсною вправою «Зустріч випускників». Учасник по черзі сідають перед аудиторією, інші мають уявити, ніби вони зустрілися через 5-10 років та розповідають, яким чином представляють собі майбутнє цієї особистості.

Найбільш очікуваними результатами формувально-корекційного впливу є активізація учасників та ініціація реальних професійних змін відповідно до складеної програми кар'єрного розвитку. Ми також очікуємо, що участь у програмі в кінцевому рахунку має сприятливо відобразитись на загальному психологічному благополуччі піддослідних, оскільки цей параметр – інтегральний критерій задоволеності життям.

3.4. Результати та аналіз ефективності програми на різних етапах

3.4.1. Суб'єктивні відгуки та об'єктивні зміни професійного життя учасників програми.

На останньому занятті групового циклу учасники заповнили пост-тренінгові анкети, в яких висловили суб'єктивні враження щодо результативності проведеної роботи. Бланк анкети наведений у додатку К.

Перше питання анкети стосувалося оцінки власної кар'єрної компетентності (здатності чітко усвідомлювати власний кар'єрний потенціал, вибудувати відповідну програму розвитку та послідовно втілювати її, долати труднощі, які виникають на цьому шляху) до та після проходження програми. Відповідно до виставлених оцінок за 10-бальною шкалою всі учасники відмітили позитивний ефект. Середня оцінка до початку програми складала 3,6 балів, відразу по її закінченню – 7, ще через два місяці – 7,3 бали.

Цікава динаміка самооцінки кар'єрної компетентності. 40,0 % учасників відчували приріст власної здатності вдвічі або більше – див. рис. 3.5. Двоє з опитаних по закінченню програми оцінили набутий рівень компетентності вищими оцінками 9-10 балів, що можливо, свідчить про надмірні очікування та некритичне сприйняття власних позитивних здобутків.

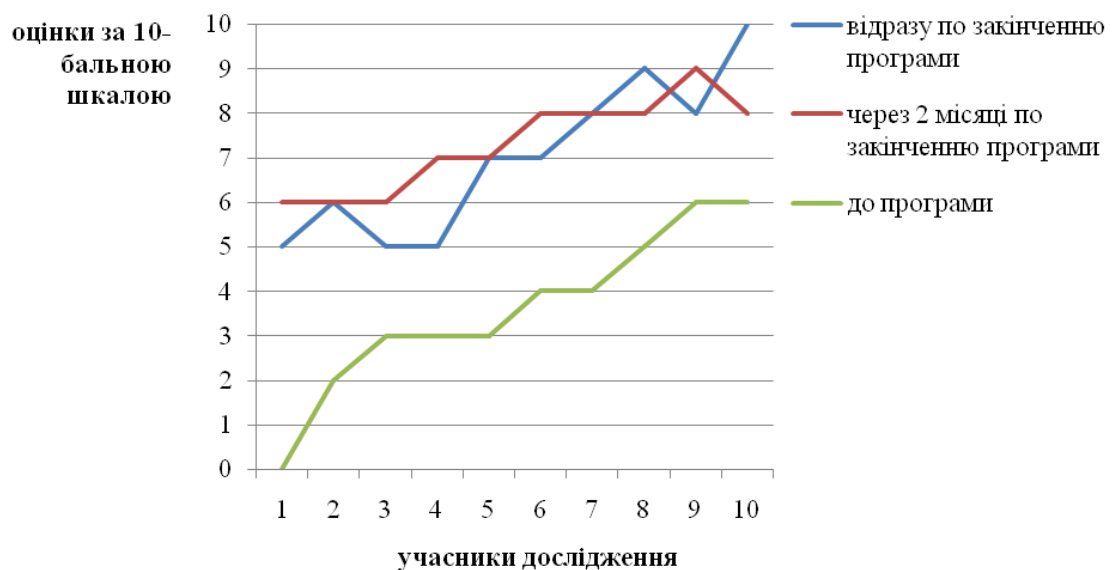


Рис. 3.5. Самооцінка кар'єрної компетентності учасників на різних етапах формуального експерименту

Після «перевірки практикою» оцінки стали більш врівноваженими. Через два місяці після закінчення програми ріст самооцінки кар'єрної компетентності в цілому продовжувався, хоча й став менш динамічним (графік на рис. 3.5 помітно вирівнюється). Причина такої динаміки – впровадження кар'єрних програм в професійній діяльності, зіткнення з першими труднощами, реалістична оцінка власного кар'єрного потенціалу.

Четверо з десяти учасників продовжили індивідуальні консультації після закінчення групових занять. Цей досвід дозволяє впевнено стверджувати, що реалізація професійних домагань суттєво змінює весь життєвий устрій, часто супроводжується перебудовою сімейних стосунків, зміною усталених звичок, засвоєнням нових соціальних ролей. Все це зумовлює актуальність психологічного супроводу на перших етапах реалізації кар'єрних планів.

Порівняно помірною виявилася динаміка оцінки власного інтересу до роботи після закінчення програми (друге питання анкети, рис. 3.6). В цілому вона є позитивною та стабільною. Важливо, що зростання зацікавленості професійною діяльністю спостерігалось у всіх учасників навіть через два місяці після проходження програми. Ми пояснюємо цей ефект тим, що професійні дії набувають особистісний сенс, учасники відкривають нові для себе сфери самореалізації, їх професійне життя стає більш різноманітним.

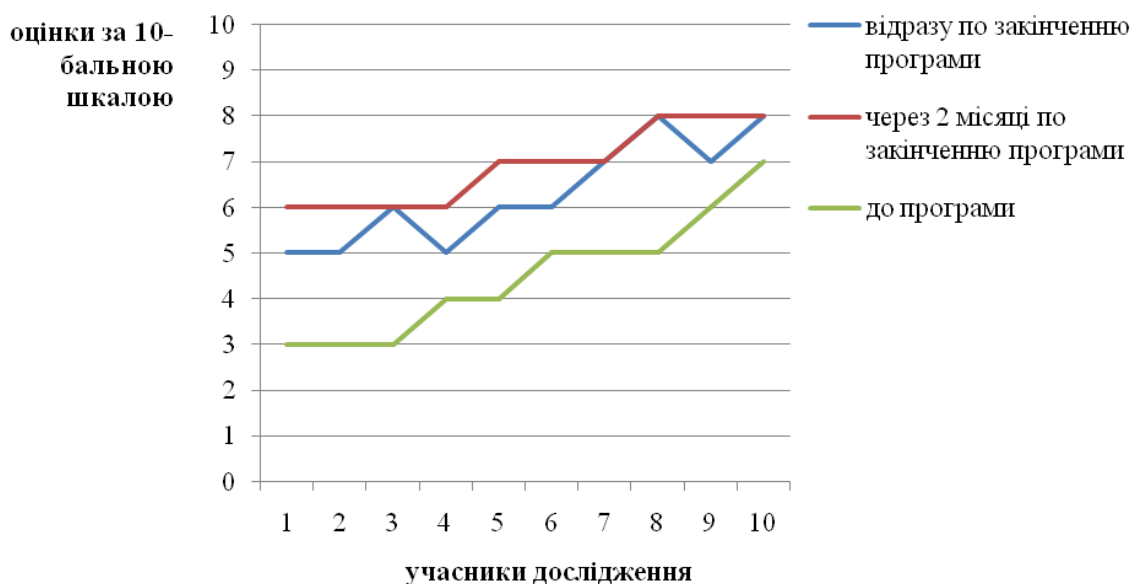


Рис. 3.6. Самооцінка інтересу до професійної діяльності на різних етапах формування експерименту

Наступне питання анкети з'ясувало, наскільки корисними для учасників були різні складові програми. Учасники ставили оцінки за 5-бальною шкалою (від 0 «абсолютно некорисно» до 5 «надзвичайно корисно і важливо»). Середні оцінки в групі представлені в таблиці 3.7. Розгляд отриманих балів дозволяє охарактеризувати враження учасників як такі, що відповідають передбаченим цілям програми. Перший блок є переважно інформативним; другий має діагностично-практичну спрямованість, третій сфокусований на подоланні наявних проблем кар'єрного розвитку, четвертий має інтегральний вплив майже на всі психічні сфери. Важливо, що всі блоки мають помітні позитивні ефекти стосовно всіх запропонованих критеріїв оцінки: вони містять корисну інформацію, формують нові практичні уміння й компетенції, сприяють самопізнанню, позитивно впливають на мотивацію та емоційну регуляцію, допомагають долати наявні проблеми.

Таблиця 3.7

Середні оцінки складових програми серед учасників експерименту (N=10)

	<i>Критерії оцінки</i>				
	потрібна та корисна інформація	само-пізнання	нові уміння, практичні навички, компетенції	мотивація, емоційна регуляція	корекція і подолання наявних проблем
Блок 1 «Кар'єра як автобіографічний проект»	4,5	4,0	2,5	2,4	2,6
Блок 2 «Дизайн власної кар'єрної програми»	5,0	4,8	4,8	3,1	3,3
Блок 3 «Подолання бар'єрів кар'єри»	4,8	4,8	3,2	3,9	5,0
Блок 4 «Батьківський фактор»	4,9	5,0	3,5	3,8	4,8
Блок 5 «Мобілізація внутрішніх ресурсів»	3,2	3,8	3,6	4,7	4,2
Блок 6 «Самопрезентація та ділова комунікація»	4,6	4,4	5,0	3,2	4,6
Індивідуальні консультації	2,2	4,5	3,2	4,6	5

В цілому найвищу оцінку за комплексом критеріїв отримали другий, третій, четвертий та шостий блоки програми. Вони мають потенціал як окремі тренінгові цикли, що можуть бути впроваджені в організаціях та вишах.

Індивідуальні консультації високо оцінені учасниками за критеріями

«корекція і подолання наявних проблем», «мотивація, емоційна регуляція» та «самопізнання». Оскільки результативність залежить від кваліфікації та професійної спрямованості консультанта, ми розглядаємо ці оцінки виключно в рамках окремого експерименту.

Через два місяці після заповнення посттренінгової анкети ми з'ясували, наскільки інформація та практичні уміння, засвоєні учасниками у програмі, виявилися актуальними та затребуваними у професійній самореалізації.

Таблиця 3.8

Оцінка складових програми через два місяці по закінченні експерименту (N=10, абсолютні величини та %)

	Наскільки актуальними та затребуваними у житті виявилась інформація та практичні уміння, засвоєні вами у програмі?				
	не актуальні, я вже частково забув, про що йшла мова та що робив на заняттях	не актуальні, але я багато пам'ятаю і використаю при необхідності	інформацію пам'ятаю добре, спробував використати раз або два	пам'ятаю майже все, використовую час від часу, за потребою (з різним ефектом)	це стало постійною практикою та звичкою, використовую і відчуваю позитивний ефект
Блок 1	-	1 (10 %)	4 (40 %)	4 (40 %)	1 (10 %)
Блок 2	-	-	2 (20 %)	3 (30 %)	5 (50 %)
Блок 3	-	2 (20 %)	2 (20 %)	3 (30 %)	3 (30 %)
Блок 4	-	1 (10 %)	4 (40 %)	4 (40 %)	1 (10 %)
Блок 5	1 (10 %)	2 (20 %)	3 (30 %)	3 (30 %)	1 (10 %)
Блок 6	-	-	2 (20 %)	4 (40 %)	4 (40 %)
Індивідуальні консультації	-	-	-	8 (80 %)	2 (20 %)

В цілому жоден із змістовних блоків програми не виявився неактуальним, через два місяці по закінченню роботи учасники добре пам'ятали отриману інформацію, використовували отримані навички. Більш ніж половина респондентів відмітила, що отримані компетенції стали постійною практикою та чинять позитивний ефект у здійсненні професійних задумів. Найбільш виразний пролонгований ефект мають індивідуальні консультації (табл. 3.8).

Серед окремих занять та психологічних практик виділяються ті, що надалі підтвердили свою корисність у професійному житті. Як найбільш ефективні моменти програми учасники відзначили: виявлення внутрішніх потреб та провідних цінностей, що реалізуються у професійному житті (блок

2), психологічну підготовку до наявності перешкод та їх подолання, зменшення страху невдачі (блоки 2, 3, 5), нейтралізацію негативних сімейних сценаріїв (блок 4), корекцію обмежувальних установок та трансформацію життєвої філософії (блок 3), вироблення навичок самопрезентації власної професійної позиції та здобутків у професійному середовищі (блок 6).

Окрім змісту самої програми, учасники високо оцінили терапевтичний ефект від спілкування в груп. В наступному питанні анкети ми просили розподілити 20 балів відносно чотирьох критеріїв впливу: підтримувальний ефект (психологічна підтримка, відчуття прийняття); корекційний ефект (допомога у вирішенні конкретних проблем та труднощів); інформативний ефект (отримання корисних знань та інформації, розширення досвіду) і мотивуючий ефект (натхнення, стимуляція активності). Відповідно до отриманих сумарних оцінок (рис. 3.7), найбільше у груповому спілкуванні проявляються ефекти психологічної підтримки та мотивації професійного розвитку.

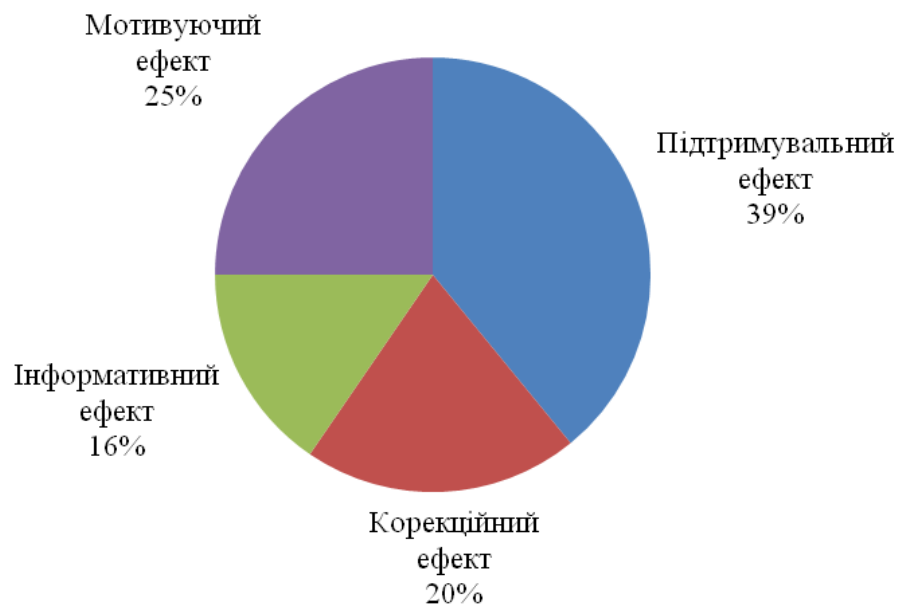


Рис. 3.7. Розподіл оцінок за ефектами групової взаємодії учасників.

Посттренінгові анкети містили відкриті питання, де ми просили респондентів вказати конкретні професійні зміни, які відбулися з ними впродовж двох місяців участі у програмі та наступних двох місяців самостійної кар'єрної самореалізації. За результатами узагальнення отриманих

даних (контент-аналіз) учасники програми називають від 3 до 7 реальних подій професійного життя – табл. 3.9.

За чотири місяці спостережень внаслідок проходження програми формування кар'єрної компетентності троє працівників отримали суттєве підвищення посади (один отримав нову пропозицію, двоє погодилися на пропозицію, яка раніше їх лякала). Ще двоє заявили про свої кар'єрні наміри в організаціях, де працюють і на момент опитування знаходилися в очікуванні обіцяного підвищення або у пошуку кар'єрних альтернатив в інших організаціях. Троє учасників ще під час проходження програми збільшили спектр та складність виконуваних фахових завдань, через два місяці після її закінчення вони активно підтримували цей вектор розвитку. Загалом горизонтальна кар'єра (активне просування без посадового підвищення, пов'язане із розширенням професійних функцій, збільшенням заробітку та авторитету), зафіксована у 60,0 %, в половині випадків фахівці ініціювали та розпочали власні проекти в організаціях, де працюють.

Таблиця 3.9

Зміни професійного життя впродовж та через 2 місяці після закінчення програми (N=10, абсолютні величини)

	Від початку до закінчення програми (2 місяці)	Після закінчення програми (2 місяці)
Зміна посади та змісту діяльності (горизонтальний напрямок)	3	6
Зміна посади та змісту діяльності (вертикальний напрямок)	1	2
Подання заявки на зміну посади та змісту діяльності	2	2
Покращення матеріального становища	2	8
Зближення з керівництвом, розширення корисних ділових контактів	2	3
Підвищення кваліфікаційного рівня	0	2
Перенавчання. Отримання додаткових навичок у суміжних сферах	1	3
Презентація власних професійних здобутків	7	9
Участь у професійних конкурсах	1	1
Отримання нових цікавих пропозицій, розширення кар'єрних альтернатив	8	5
Вирішення застарілих конфліктів та подолання бар'єрів кар'єрного розвитку	3	2
Виникнення конфліктів у професійному середовищі	1	2
Зміна місця роботи з перспективою росту	0	1

80,0 % опитаних впродовж двох місяців після закінчення програми відмітили покращення матеріального становища за рахунок збільшення рівня заробітної платні (гонорару), розширення клієнтської бази, вдосконалення продуктів та послуг, отримання премій.

Презентація власних здобутків та професійних успіхів стала звичною практикою для учасників програми. Після закінчення експерименту 90,0 % з них реалізують отримані компетенції через виступи у ЗМІ, на професійних семінарах та конференціях, в соціальних мережах. Внаслідок цього вони отримують численні професійні пропозиції: участь у фахових проектах, запрошення на роботу в приватний сектор, приплив індивідуальних клієнтів.

Слід відзначити деяке підвищення конфліктності, що спостерігалось протягом та після програми. Загалом 30,0 % учасників заявили про погіршення стосунків у професійному середовищі. Більш глибокий аналіз цих випадків показав, що конфлікти були спровоковані відкритою демонстрацією певної професійної позиції, а також відстоюванням власних інтересів, якими учасники раніше поступалися. Отже, кар'єрне просування в організаційній системі нерідко викликає опір, спротив з боку колег і навіть безпосереднього керівництва (яке розглядає кар'єрні наміри як зазіхання на власну позицію). Цю закономірність треба враховувати у подальшій роботі.

Один з учасників дослідження через тиждень після закінчення програми змінив місце роботи: отримав вищу посаду та розширив коло професійних повноважень. Водночас, чотири учасники які при первинному інтерв'ю вказали, що хочуть кардинальних змін (перервати кар'єру, бо відчують крайню незадоволеність умовами і результатами праці) знайшли можливості професійної самореалізації в межах своєї організації: перейшли в інші підрозділи, розпочали власні творчі проекти, змінили режим праці. Це пом'якшений варіант професійної мобільності, котрий супроводжується легкою адаптацією співробітника; натомість підприємство не втрачає фахівця, а знаходить більш ефективні способи використання кадрового потенціалу.

В контексті отриманого досвіду кар'єрної самореалізації учасники визначали, які змісти та проблеми, задіяні у програмі, виявилися незавершеними та потребують подальшої доробки. Серед вартих уваги пропозицій: корекція кар'єрних планів та відповідної поведінки при зіткненні з нездоланими бар'єрами, вплив професійного росту на стосунки в родині, психологічна готовність до зміни соціальної ролі, оптимізація психічного та фізичного навантаження при розширенні професійних завдань.

Таким чином, в анкетах та усних відгуках 100 % учасників високо оцінили ефективність програми, що підтверджується реальними змінами та досягненнями в професійному житті. Найвиразніші ефекти впродовж реалізації програми стосуються росту самоефективності фахівців, розширення уявлень про досяжні кар'єрні альтернативи, активної презентації власних досягнень та компетенцій. Важливо, що позитивні наслідки є стабільними – пролонгований ефект проявляється в кваліфікаційному зростанні, суттєвому розширенні сфери професійних завдань та компетенцій, покращенні матеріального добробуту, отриманні визнання та авторитету в професійному середовищі. Відчутно зростає інтерес до роботи, що утримується протягом всього періоду спостереження.

3.4.2. Порівняльний аналіз результатів психологічної діагностики в експериментальних групах.

Ми реалізували класичну схему експериментального дослідження, де порівнювали ряд показників до та після формувального впливу в експериментальній і контрольній групі. Використали два авторитетні психодіагностичні інструменти: Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна [101] і Шкалу психологічного благополуччя К. Ріфф в адаптації Т. Д. Шевеленкової, П. П. Фесенко [232].

В експериментальній групі тестування відбувалося тричі: до початку експерименту, відразу по закінченні програми та через дев'ять тижнів. Для оцінки відмінностей у зсуві ознаки використали Т-критерій Вілкоксона, який

дозволяє встановити не тільки вираженість змін внаслідок формувального впливу, але й їх напрямок [188]. Розрахунки проведено в програмі SPSS, результати повністю представлені в додатку (в таблиці даного розділу винесені тільки помітки про статистичну значущість розрахованого критерію).

Контрольну групу склали 10 осіб – учасників констатувального етапу дослідження, які не виявили зацікавленості в тренінговій програмі і продовжували кар'єрний розвиток звичним шляхом. Тестування відбувалося двічі: на констатувальному етапі дослідження та по закінченню формувального етапу (різниця між вимірами склала 10-12 тижнів).

Порівняльний аналіз результатів за опитувальником О. М. Кокуна в експериментальній групі переконливо засвідчує зростання професійного самоздійснення за багатьма параметрами – табл. 3.10.

Таблиця 3.10

Результати діагностики професійного самоздійснення в експериментальній групі (N=10, M±SD)

Шкали опитувальника професійного самоздійснення О. М. Кокуна	I тестування, до впливу	II тестування, відразу після впливу	III тестування, 9-10 тижнів після впливу
Потреба у професійному вдосконаленні	7,21±2,03	7,96±1,82*	8,55±2,26**
Наявність проекту власного професійного розвитку	5,46±2,84	7,92±1,75**	8,73±1,41**
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	5,82±2,75	6,45±1,82	6,98±1,76
Постійна постановка нових професійних цілей	8,12±2,54	8,54±1,53	8,34±1,35
Формування власного життєво-професійного простору	6,76±1,37	7,58±1,47*	8,27±1,25**
<i>Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення</i>	33,16±8,82	38,24±5,56**	40,67±5,63**
Досягнення поставлених професійних цілей	7,42±1,86	7,86±0,87	8,76±1,16*
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	7,95±1,28	8,73±1,24**	9,35±1,14**
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	6,73±1,76	7,72±1,45**	8,50±1,14**
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	8,95±1,50	9,18±2,11	9,46±1,89**
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	7,92±1,81	8,16±2,05	8,92±1,77*
<i>Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення</i>	38,23±3,84	41,31±4,28**	44,65±3,74**
<i>Загальний рівень професійного самоздійснення</i>	71,33±10,62	79,51±9,05**	85,24±8,15**

Примітка: статистично значущий зсув параметрів порівняно з першим вимірюванням * ($p \leq 0,05$), ** ($p \leq 0,01$)

З таблиці 3.10 видно, що відразу після проходження програми значуще поліпшується ряд показників – аспектів *внутрішньо професійного самоздійснення*: наявність проекту власного професійного розвитку ($p=0,007$), формування життєво-професійного простору ($p=0,033$). Зазнали суттєвої трансформації деякі параметри *зовнішньо професійного самоздійснення*: визнання досягнень фахівця професійним співтовариством ($p=0,011$), активізація використання його професійного досвіду та здобутків ($p=0,008$). Щодо інших показників не було виявлено статистично-значущих відмінностей, але за сумою змін загальний рівень професійного самоздійснення фахівців суттєво зріс ($p=0,005$).

В окремих випадках індивідуальні показники професійного самоздійснення по закінченні програми погіршились, наприклад, у чотирьох осіб знизилась самооцінка рівня досягнення поставлених професійних цілей. Ці результати можна розглядати як тимчасові, обумовлені усвідомленням наявних кар'єрних обмежень. Таке усвідомлення зазвичай стимулює людину до активних пошуків альтернативних шляхів самореалізації. При наступному опитуванні через два місяці ці показники знову покращилися і стали вищими, ніж були до початку програми. Раніше в підрозділі 2.2 ми писали про існування протилежних думок стосовно ролі відчуття задоволеності в особистісно-професійному зростанні. Наші результати підтверджують тезу про те, що незадоволення власними досягненнями виступає рушійною силою саморозвитку особистості та відповідного кар'єрного росту (А. Адлер, О. О. Богатирьова, Е. Ф. Зеєр, Т. Ю. Іванова та ін.) [2; 21; 80; 81].

Підвищення середньогрупового показника за опитувальником О. М. Кокуна в процесі реалізації програми відбувалося в першу чергу, завдяки корекції низьких оцінок професійного самоздійснення. Ще через два місяці по закінченню формувального впливу результати третини учасників відповідали високому рівню, решта впритул наблизилися до нього – рис. 3.8.

Отже, ефект програми проявляється в повному обсязі не відразу по закінченні, а тоді, коли людина починає самостійно реалізовувати набуті

компетенції в професійному житті. В цей період дещо знижується активність постановки нових професійних цілей, але достовірно зростає потреба у професійному вдосконаленні, стає чітко сформульованим проект розвитку власної кар'єри, поліпшується гармонійність життєво-професійного простору; помітно зростають показники самооцінки рівня досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця, використання його досвіду та здобутків, ступеню розкриття особистісного потенціалу і рівня творчості у професійній діяльності (див. додаток Л та табл. 3.10).

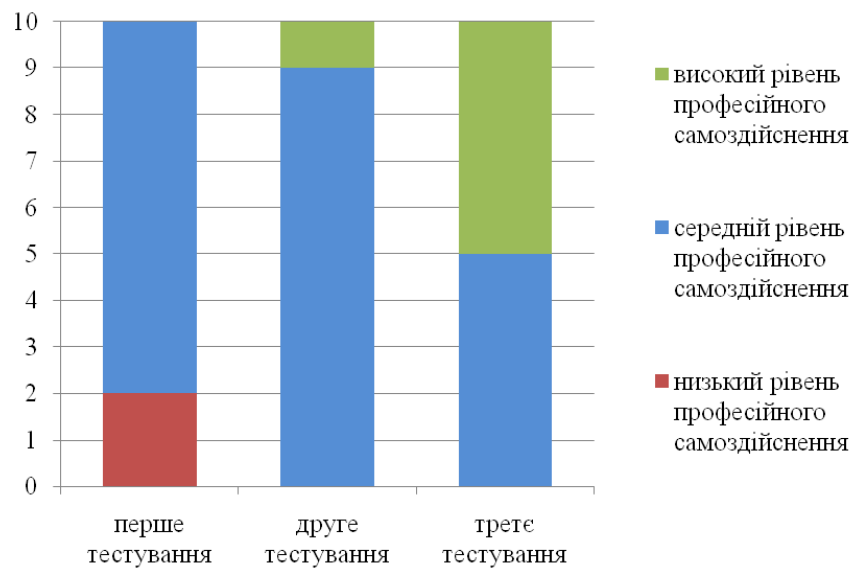


Рис. 3.8. Розподіл показників, що свідчать про рівень професійного самоздійснення, на різних етапах експерименту (абсолют. величини, 10 осіб).

Важливо відмітити, що професійне просування позитивно відображається на загальному психологічному благополуччя учасників програми, а також на окремих його аспектах – див. табл. 3.11.

Відразу після проведення тренінгу ми спостерігали тенденцію до підвищення впевненості в *здатності керувати навколишнім середовищем*, ефективно використовувати різні життєві обставини, обирати і створювати умови, що задовольняють власні потреби і відповідають цінностям ($p = 0,07$, що трохи не досягає прийнятого у психології рівня статистичної значущості). Порівняльний аналіз свідчить про значуще зростання показника за шкалою «Цілі в житті» ($p = 0,04$). Отже, внаслідок впровадження програми у її

учасників формуються стійкі переконання, які обумовлюють *почуття осмислення життя*, надають сенс сьогоденню. За сукупністю параметрів загальний рівень психологічного благополуччя внаслідок проведення формувально-корекційного впливу достовірно збільшується ($p = 0,033$).

Таблиця 3.11

Результати діагностики за шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф в експериментальній групі (N=10, M±SD)

	I тестування, до впливу	II тестування, відразу після впливу	III тестування, 9-10 тижнів після впливу
Позитивні відносини з навколишніми	55,16±7,17	57,82±6,92	56,97±7,66
Автономія	55,27±8,11	55,68±8,22	61,42±7,50*
Керування середовищем	57,24±8,75	60,43±7,84	64,37±7,36*
Особистісний ріст	62,63±10,05	65,56±9,87	66,86±10,17
Цілі в житті	59,67±8,64	66,87±7,79*	67,27±8,86*
Самоприйняття	52,12±8,17	54,83±8,09	58,43±7,99*
Індекс загального психологічного благополуччя	341,81±40,41	360,94±39,72*	373,12±37,24**

Примітка: статистично значущий зсув параметрів порівняно з першим вимірюванням

* ($p \leq 0,05$), ** ($p \leq 0,01$)

Отримані результати дозволяють уточнити висновки, зроблені нами у попередньому розділі стосовно особливостей психологічного благополуччя професійно-мобільних осіб (табл. 2.27, 2.28). При порівнянні осіб з різним рівнем професійної мобільності (п. 2.5.2) саме за шкалами «Керування середовищем» та «Цілі в житті» не було виявлено статистично значущих відмінностей між групами. Результати експериментального впливу показують, що ці параметри пов'язані з рівнем професійного самоздійснення і не залежать від того, яким шляхом реалізує особистість свої кар'єрні домагання – через вірність одній організації або зміну місць роботи.

Через два місяці по закінченні програми в учасників було виявлене значуще зростання параметрів «Автономія», «Керування середовищем» та «Самоприйняття» (в усіх випадках $p \leq 0,05$). Позитивний ефект стосовно підвищення оцінок шкали «Цілі в житті» закріпився та зберігся. Отже, послідовне впровадження програми кар'єрного розвитку сприяє осмисленості життя, формуванню позитивного ставлення до себе (прийняттю себе та

власного минулого), особистій незалежності (здатності протистояти соціальному тиску в думках і вчинках, можливості регулювати власну поведінку і оцінювати себе, виходячи з власних стандартів), розвиває почуття впевненості і компетентності в управлінні повсякденними справами.

Розглянемо результати контрольної групи (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Результати діагностики професійного самоздійснення в контрольній групі (N=10, M±SD)

Діагностичні параметри	I тестування (без наступного впливу)	II тестування, через 10-12 тижнів
Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна		
Потреба у професійному вдосконаленні	7,64±2,07	7,54±1,87
Наявність проекту власного професійного розвитку	5,86±3,21	6,06±3,37
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	7,02±2,97	6,74±3,13
Постійна постановка нових професійних цілей	7,32±2,34	7,57±2,25
Формування власного життєво-професійного простору	8,07±1,55	7,74±1,79
Досягнення поставлених професійних цілей	7,93±1,37	8,25±1,73
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	7,69±2,14	7,74±2,28
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	6,97±3,41	7,16±3,32
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	8,17±1,48	8,09±1,57
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	7,72±1,57	7,92±1,95
<i>Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця</i>	73,97±14,21	74,37±13,95
Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф		
Позитивні відносини з навколишніми	53,95±5,86	54,37±6,28
Автономія	56,47±7,52	55,82±7,76
Керування середовищем	58,44±6,67	55,67±7,51
Особистісний ріст	58,61±11,25	60,19±10,72
Цілі в житті	61,18±7,84	61,34±8,07
Самоприйняття	53,92±11,13	53,74±10,57
<i>Індекс загального психологічного благополуччя</i>	342,17±39,81	340,26±40,21

Як видно з наведених у табл. 3.12 даних, виражених змін параметрів у контрольній групі не виявлено. Окремі випадки підвищення показників професійного самоздійснення не привели до статистично-значущих тенденцій. Через загальну соціально-економічну та політичну кризу в країні (лютий-березень 2019 р.) психологічне благополуччя опитуваних дещо знизилася.

Отже, в результаті проходження програми учасники дійсно сформували кар'єрну компетентність та подолали ряд проблем професійного розвитку. Вони усвідомили власні можливості і обмеження, побудували відповідні кар'єрні стратегії. Ці кар'єрні плани та програми вони спроможні наполегливо та послідовно втілювати. Вони психологічно готові до виникнення та подолання труднощів. В результаті реалізації запропонованої у нашому дослідженні програми її учасники виявились здатними самостійно моделювати і регулювати професійне життя в широкому спектрі векторів розвитку, ефективно використовувати наявні зовнішні умови та ресурси.

Є підстави вважати, що ці ефекти мають комплексний характер і є результатом здійснених психологічних практик, терапевтичного ефекту групи та індивідуальних зустрічей-консультацій з психологом. В програмі задіяна не тільки професійна сфера – практичні вправи стосуються саморозуміння, гармонізації мотивів, потреб та цілей, формування позитивних життєвих перспектив, цілей корекції ранніх сімейних впливів тощо. Окрім розв'язання професійних проблем, представлена програма приводить до значущого поліпшення загального психологічного благополуччя – цей ефект мав місце у 100 % учасників. У свою чергу, психологічне благополуччя забезпечує внутрішній ресурс подальшого професійного самоздійснення та особистісної самореалізації в збалансованому поєднанні різних життєвих сфер.

Висновки до третього розділу

Індивідуальний кар'єрний шлях представляє собою чергування підйомів і спадів особистісно-професійного розвитку, може мати нелінійний характер та охоплювати кілька сфер життєдіяльності людини. На цьому шляху виникають внутрішні (психологічні) та зовнішні (соціальні, організаційні) бар'єри, які призводять до зміни поступальної траєкторії та позитивного вектору розвитку, що проявляється в перериванні кар'єри. Ці кризові періоди несуть в собі як деструктивні так і конструктивні варіанти подальшого розвитку; зокрема, вони стимулюють вироблення нових сценаріїв майбутнього та обумовлюють

перехід на альтернативні кар'єрні траєкторії. Можливі варіанти виходу з криз зумовлені суб'єктною активністю особистості, наявністю або відсутністю професійного вигорання, досвідом рішень і досягнень на попередніх етапах професіоналізації, а також підтримкою з боку соціально-організаційного середовища. Важливим аспектом побудови кар'єри є збереження психічного та фізичного здоров'я особистості при досягненні значущих професійних цілей, а також збалансованість різних сфер життєвої самореалізації.

Розроблена та впроваджена програма психологічної допомоги у подоланні криз професійного розвитку і формуванні кар'єрної компетентності. Її завдання базуються на виявлених організаційно-психологічних чинниках розвитку кар'єри:

- цілеспрямоване професійне самоздійснення, побудова реалістичних та оптимістичних кар'єрних планів (забезпечує задоволеність роботою та кар'єрою, відповідність кар'єрних рішень внутрішнім потребам і цінностям).
- формування оптимально-збалансованої професійної мобільності;
- розширення уявлень про кар'єрний розвиток як шлях особистісно-професійного самоздійснення (для подолання проблеми обмеженості кар'єрних траєкторій, їх зумовленості зовнішніми подіями та обставинами);
- нейтралізація неконструктивних когнітивних переконань та нав'язаних життєвих сценаріїв (наслідки ранніх батьківських сімейних впливів);
- активізація емоційно-мотиваційних ресурсів професійної активності, збільшення адаптаційного потенціалу та життєстійкості (профілактика та подолання професійного вигорання);
- оптимізація копінг-стратегій,
- навчання ефективній діловій комунікації.

Апробація програми довела ефективність запропонованого підходу. Проведена робота має довгострокові позитивні наслідки у вигляді підвищення самоефективності, інтересу до роботи, подолання наявних перешкод кар'єрного розвитку. Це проявляється в реальних подіях професійного життя учасників експерименту: розширенні та ускладненні спектру виконуваних

професійних завдань, підвищенні посадового статусу, збільшенні матеріальної винагороди за працю. В результаті учасники програми стали більш задоволеними своєю професійною реалізацією та більш благополучними як особистості навіть в умовах нестабільного суспільства та економічної кризи. Найважче піддаються виправленню негативні наслідки сімейного виховання, для цього потрібна тривала наполеглива індивідуальна робота з психологом.

Результати експерименту підтвердили, що індивідуально-особистісні чинники поведінки, здатність робити вільні та усвідомлені кар'єрні вибори, є більш вагомим фактором успішного кар'єрного розвитку, ніж зовнішні макросоціальні, організаційні або ситуативні змінні (це стосується як використання наявних ресурсів, так і подолання несприятливих впливів). що Власна цілеспрямована активність на основі усвідомленої кар'єрної стратегії здатна подолати негативні зовнішні обставини та привести до професійного успіху.

Матеріали даного розділу опубліковані в науковій статті «Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології» (Н. А. Гура, 2018) [52], обговорені на науково-практичних конференціях [54; 56].

ВИСНОВКИ

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

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

2. На задоволеність кар'єрою впливає велика кількість зовнішніх та внутрішніх чинників, в структурі яких виділено п'ять головних факторів: чітка організація робочих процесів, ресурсне середовище та надання соціальної підтримки в організації, можливість особистісно-професійного прогресу, соціальна користь та престиж праці, вплив роботи на інші сфери життя. Незадоволеність кар'єрою є рушійною силою добровільної професійної мобільності (прийняття рішення про зміну місця роботи).

3. Кар'єра відображає особливості родинного виховання у дитинстві, при цьому позиція батька зумовлює вектор кар'єрних орієнтацій, а ставлення матері визначає внутрішні ресурси просування (самоефективність, самоприйняття, життєстійкість, стратегії подолання проблем, стиль міжособистісної взаємодії). Сприятливі кар'єрні сценарії мають в основі психологічне прийняття дитини та раннє надання їй автономії. Непослідовне, вороже та директивне ставлення батьків обмежує потенціал професійного самоздійснення. Неузгодженість виховної поведінки матері й батька призводить до низької залученості в діяльність, загального стресового характеру життєздійснення.

4. Схильність до переривання або прив'язаність до робочого місця – альтернативні кар'єрні шляхи, властиві людям з різними мотиваціями, складом особистості та адаптаційними ресурсами. Патерн переривання характеризується

регулярними (раз на 3-4 роки або частіше) професійними переходами, в т.ч. зміною сфери діяльності. Такі працівники чутливо реагують на умови праці, мають короткострокові життєві перспективи, в яких керуються суб'єктивними ідеалами. Прив'язані працівники не змінюють роботу навіть при несприятливих умовах: вони віддані організації, пов'язують з нею довгострокові життєві плани, орієнтовані на зовнішні критерії успіху (патерн стабільності).

Професійно-мобільних осіб відрізняють особливості «кар'єрних якорів» (відсутність орієнтації на стабільність та гармонійну інтеграцію стилів життя); потреба у самовдосконаленні та постійному оновленні цілей; життєстійкість, забезпечена вмінням приймати та позитивно переосмислювати власний досвід; самоефективність; емоційна залученість в професійні ситуації, чутливість до зовнішніх стресогенних чинників; пріоритет компонентів «автономія» та «особистісний ріст» в структурі психологічного благополуччя. Досвід зміни роботи розширює кар'єрні перспективи і сприяє самоздійсненню, але в той же час супроводжується негативними психологічними ефектами: швидким емоційним виснаженням, негамонійністю життєво-професійного простору. Стабільність місця роботи дає можливість поступово нарощувати професійні компетенції; цей шлях супроводжується фоновим емоційним напруженням, що ініціює захисні механізми (цинізм, ігнорування проблем).

5. Психологічна допомога в ситуаціях професійних криз орієнтована на формування кар'єрної компетентності, що передбачає: розширення уявлень про кар'єру як шлях особистісного і професійного самоздійснення, побудову реалістично-оптимістичних кар'єрних планів, формування оптимальної професійної мобільності, нейтралізацію неконструктивних переконань та нав'язаних життєвих сценаріїв, активізацію емоційно-мотиваційних ресурсів. Такий підхід має тривалі позитивні наслідки, забезпечує професійну реалізованість та психологічне благополуччя людини.

Отримані дані не вичерпують усіх аспектів поставленої проблеми. Серед актуальних перспектив: можливості проектування кар'єри в непрогнозованому соціальному середовищі, уточнення ранніх сімейних впливів на кар'єру, нейтралізація негативних ефектів професійної мобільності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. Москва : Мысль, 1991. 299 с.
2. Адлер А. Наука жить. Комплекс неполноценности и комплекс превосходства. Киев : Port-Royal, 1997. 400 с.
3. Акмеологія з основами психології кар'єри : навч.-метод. посіб. / уклад. О. М. Гавалешко, В. В. Пасніченко, Т. А. Кривко. Чернівці : Рута, 2004. 84 с.
4. Алексенцева-Тімченко К. С. Соціальні умови формування успішної кар'єри : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04. Запоріжжя, 2007. 17 с.
5. Алексенцева-Тімченко К. С. Соціотехнологічні аспекти проектування кар'єри. *Наукові праці Чорноморського державного університету ім. Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія : Соціологія.* 2015. Т. 258, Вип. 246. С. 73–79.
6. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. 339 с.
7. Антонова Н. О. Кризові явища у професійному становленні студентів-психологів та психологів-практиків. *Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія.* Київ : ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 3–9.
8. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита. *Психологический журнал.* 1994. № 15. С. 3–19.
9. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Москва : Институт психологии РАН, 1994. 28 с.
10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2010. 848 с.
11. Бажова М. Живи по своим правилам! Поиск достойной работы. Москва : Диалектика, 2005. 288 с.
12. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

13. Балл Г. О. Категорія культури у дослідженні професійної діяльності // *Я-концепція академіка Неллі Ничкало у вимірі професійного розвитку особистості* : зб. наук. пр. / ред. І.А. Зязюн та ін.. К. : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. 2014. С. 55–62.
14. Безносков С. П. Профессиональные деформации личности (Подходы, концепции, метод) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. Санкт-Петербург, 1997. 398 с.
15. Бен-Шахар Т. Парадокс перфекциониста. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. 256 с.
16. Березовська Л. І. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 1. С. 105–113.
17. Біскуп В. С. Співвідношення об'єктивних та суб'єктивних чинників у становленні індивідуальної кар'єри. URL: www.rusnauka.com (дата звернення: 27.04.2019)
18. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2012. Вип. 6. С. 217–226.
19. Богатырева О. О. Личностные факторы профессиональной самореализации : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Москва, 2009. 25 с.
20. Богатырева О. О., Марцинковская Т. Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития. *Психологические исследования*. 2009. № 1(3). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n1-3/53-bogatyreva3.html> (дата звернення: 27.04.2019)
21. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92–98.
22. Бодалёв А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. Москва : Флинта ; Наука, 1998. 168 с.
23. Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. Как становятся великими или выдающимися? Москва : Изд-во Института психотерапии, 2003. 287 с.

24. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. Москва : ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
25. Бойко Г. В. Психологія переживання втрати роботи як життєвої події. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навч. закладу «Запорізький нац. ун-т». Запоріжжя : ЗНУ, 2013. № 2 (4) С. 14–20.
26. Большой психологический словарь / сост и общ. ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2007. 672 с.
27. Бочелюк В. Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2014. Вип. 49. С. 16–23.
28. Булах І. С. Життєва криза як імпульс до самоцінної траєкторії особистісного зростання людини. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2016. Вип. 33. С. 58–68.
29. Васильченко О. М. Ресурсне забезпечення протидії емоційному вигорянню у фахівців соціономічних професій // *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Т. 7, Вип. 32. С. 46–58.
30. Василюк Ф. Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. Москва : Изд-во Московского ун-та, 1984. 200 с.
31. Вассерман Л. И., Горькавая И. А., Ромицина Е. Е. Родители глазами подростка: психологическая диагностика в медико-педагогической практике. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 256 с.
32. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Москва : Ось-89, 1999. 224 с.
33. Вірна Ж. П. Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. Луцьк, 2012. Вип. 19. С. 84–91.

34. Вірна Ж. П. Переживання самотності в умовах втрати роботи. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2005. Т. VII. Вип. 6. С. 70–75.
35. Вірна Ж. П. Професійна безпека: динаміка і ризики прояву професійних деформацій фахівця. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 30–49.
36. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры. *Управление персоналом*. 2006. № 11. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?809> (дата обращения: 27.04.2019)
37. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 336 с.
38. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Наследов А. Д. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социномических профессий. *Вестник СПбГУ. Сер. 12*. 2013. Вып. 4. С. 17–27.
39. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. Москва : Дело, 1991. 320 с.
40. Гайдар М. И. Методические вопросы психодиагностики личностной самоэффективности студентов-психологов. *Вестник ТГУ*. 2008. Вып. 11 (67), С. 110–112.
41. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. *Психология личности в трудах отечественных психологов*. Санкт-Петербург : Питер, 2003. С. 256–268.
42. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе. Москва : АСТ, 2009. 480 с.
43. Грабовська С. Л. Феномен «вимагаючої» поведінки: соціально-психологічний аналіз. *Вісник Львівського національного університету. Соціогуманітарні проблеми людини*. Львів, 2005. № 1. С. 84–91.

44. Грандт В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 72–83.
45. Гресь Л. О. Особистісні фактори переживання кризи середини життя. *Психологічні перспективи*. 2014. Вип. 23. С. 89–99.
46. Гунгер Н. Н. Психологические средства становления идентичности личности в период нормативного кризиса взрослости : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Новосибирск, 2007. 24 с.
47. Гура Н. А. Взаимодействие внешних и внутренних составляющих карьерного потенциала предпринимателя. *Социальные источники развития предпринимательства* : сб. материалов X Республ. студенческой науч.-практ. конф. (Беларусь, г. Минск, 23 февр. 2018 г). Минск, 2018. С. 175–177.
48. Гура Н. А. Вплив батьківського фактору на розвиток і переривання кар'єри: результати емпіричного дослідження. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 50. С. 15–24. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i50/5.pdf>
49. Гура Н. А. Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності . *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019.: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. № 2-3 (17). С. 35-47.
50. Гура Н. А. Інтерпретація батьківського фактору в організаційному консультуванні. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 18-19 жовт. 2018). Запоріжжя, 2018. С. 69–71.

51. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 28. С. 176–186.
52. Гура Н. А. Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 49. С. 3–12. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i49/3.pdf>
53. Гура Н. А. Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. Вип. 30. С. 207–217.
54. Гура Н. А. Проблема переривання професійної кар'єри: теоретичний аналіз. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку* : тези доп. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м. Київ, 12–13 квітня 2018 року). Київ, 2018. С. 54–55.
55. Гура Н. А. Психологические детерминанты профессиональной мобильности. *Социальные источники формирования класса предпринимателей. Особенности стратегического управления человеческими ресурсами в сфере предпринимательской деятельности* : сб. материалов XI Республ. студенческой науч.-практ. конф. (Беларусь, г. Минск, 22 февр. 2019 г.). Минск, 2019. С. 165–167.
56. Гура Н. А. Психологічні особливості виникнення професійних криз особистості : тези доп. наук.-практ. конф. молодих вчених «Наукові тренди сучасності» (Університет економіки та права «КРОК», 26 жовт. 2017). Київ, 2017.
57. Гура Н. А. Факторы, влияющие на выбор и развитие карьеры. *Українські перспективи у світовому розвитку* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 4 лист. 2016 р.). Київ : Університет економіки та права «КРОК», 2016. С. 380–382.

58. Гура Н. А. Сингаївська? Особливості кар'єрного розвитку осіб з різним рівнем професійної мобільності. *Актуальні питання сучасної науки та практики* : тези доп. наук.-практ. конф. молодих учених (Університет «КРОК», 15 лист. 2018 р.). Київ, 2018. в печати
59. Гура Н., Сингаевская И. Представления о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества. *Application of New Technologies in Management* : book of abstracts of 6th International conference ANTiM 2018 (19-21 April 2018, Belgrade, Serbia) / ed. M. Andjelkovic. Belgrade, 2018. С. 95–97.
60. Демина Л. Д., Ральникова И. А. Психологическое здоровье и защитные механизмы личности. Барнаул : Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2000. 122 с.
61. Деловая карьера сотрудников организации : учеб. пособ. / под ред. Н. Ф. Пушкарева. Москва : Наука, 2003. 150 с.
62. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва : Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж : МОДЭК, 2004. 752 с.
63. Десслер Г. Управление персоналом ; пер. с англ. Москва : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. 372 с.
64. Джеймс М. Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. Трансакционный анализ с гештальт-упражнениями. Москва : Прогресс-Универс, 1993. 336 с.
65. Дик ван Р. Преданность и идентификация в организации. Харьков : Гуманитарный центр, 2006. 142 с.
66. Дорожко І. Стилi родинного виховання та їх корекція у психотерапевтичних практиках. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 493–510.
67. Дружилов С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. *Психологические исследования*. – 2012. № 1(21).

- URL: <http://psystudy.ru>. <http://psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html> (дата звернення: 27.04.2019)
68. Егоршин А. П. Управление персоналом. 4-е изд., испр. Нижний Новгород : НИМБ, 2003. 720 с.
 69. Ермолаева Е. П. Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений : автореф. дис. ... доктора психол. наук : 19.00.03. Москва, 2009. 42 с.
 70. Ермолаева Е. П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма. *Психологический журнал*. 2003. Т. 24 (3). С. 56–65.
 71. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Москва, 2008. 21 с.
 72. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке. *Психологический журнал*. 2007. №4 (16). С. 4–22.
 73. Житник О. В. Психологічні чинники мотивації вибору особистістю нової роботи : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2004. 19 с.
 74. Жовнер В. Ю. Особливості детермінант конкурентоспроможності в кризові періоди професійного становлення особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. Вип 32. С. 128–138.
 75. Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Управление деловой карьерой : учеб. пособие. Москва : Академия, 2007. 256 с.
 76. Закатнов Д. О. Структура і показники готовності учнів ПТНЗ до побудови професійної кар'єри. *Професійне навчання на виробництві*: зб. наук. праць. Київ : Наук. світ, 2009. Вип. III. С. 53–61.
 77. Занковский А. Н. Организационная психология : учеб. пособ. 2-е изд. Москва : Флинта ; МПСИ, 2002. 648 с.

78. Занковський А. Н. Психологія делових відносин : учебно-метод. комплекс. Москва : Изд. центр ЕОАІ, 2008. 384 с.
79. Зеєр Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризи́си професіонального становлення личности. *Психологічний журнал*. 1997. Т.18, №6. С. 35-44.
80. Зеєр Э. Ф. Психологія професіонального розвитку : учебн. пособ. 2-е изд. Москва : Академія, 2007. 240 с.
81. Іванова Т. Ю. Рассказова Е. И. Осин Е. Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики. *Организаціонная психологія*. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
82. Іванцевич Д. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. Москва : Дело, 1994. 424 с.
83. Ісаєва Е.Р. Копінг-поведеніє и психологіческая защита личности в условиях здоровья и болезни. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГМУ, 2009. 136 с.
84. Казакова Т. В., Паркайкина Г. А. Синергетический подход к проблеме самоосуществления человека. *Успехи современного естествознания*. 2008. № 5. С. 24-26.
85. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : монография. □ Київ. : МЗУУП, 1993. □384 с.
86. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 320 с.
87. Кандиба М. О. Взаємозв'язок професійного становлення особистості й розвитку її особистісних якостей. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет». Запоріжжя : ЗНУ, 2013. № 1(3) С. 33–39.
88. Карамушка Л. М., Андреева І.А. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія. Київ-Львів : Галицький друкар, 2012. 212 с.

89. Кириченко В. В. Идеографічне дослідження кризи професійної адаптації у ситуації зміни професії. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. №11(270). Част. II. С. 152–158.
90. Кириченко В. В. Кризи професійної адаптації: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення. *Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2015. Вип VI (11). С. 94–101.
91. Кириченко В. В. Практичні аспекти ціннісної підтримки особистості у процесі переживання кризи професійної адаптації. *Актуальні проблеми психології. Психологія творчості*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2015. Т. XII. Вип. 21. С.132–140.
92. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры : учеб. пособ. Вологда : Легия, 2010. 332 с.
93. Китаев-Смык Л. А. Организм и стресс. Стресс жизни и стресс смерти. Москва : Смысл, 2012. 464 с.
94. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. 304 с.
95. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учеб. пособие. Москва : МПСИ; Флинта, 2003. 320 с.
96. Ключко В. Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в трансспективный анализ). Томск : ТГУ, 2005. 174 с.
97. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. Москва : Альпина Паблишер, 2012. 374 с.
98. Кови С., Колосимо Дж. Правила выдающейся карьеры. Москва : Манн, Иванов и Фербер ; Эксимо, 2013. 224 с.
99. Когель Д. Д., Рикель А. М. Представления о взаимосвязи успешности карьеры и романтических отношений. *Национальный психологический журнал*. 2015. №1(17). С.111–118.

100. Коkun О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 9. С. 1–5.
101. Коkun О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
102. Коkun О. М. Психологічно-професійні передумови професійного самоздійснення фахівців. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 6, Вип. 10. С. 39–49.
103. Комаров Е. Управление карьерой. *Управление персоналом*. 1999. № 1. С. 37–42.
104. Корчевна О. В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2005. 22 с.
105. Котєнєва І. С., Котєнєва Ю. М. Особливості побудови стратегії професійної кар'єри майбутнім учителем. *Науковий вісник Ужгородського національного ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород : Говерла, 2014. Вип. 31. С. 78–81.
106. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. Москва : Дело, 1993. 352 с.
107. Кричевский Р. Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности. *Акмеология*. 2001. №1. С. 13–21.
108. Крюкова Т. Л., Куфтяк Е. В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ). *Психологическая диагностика*. 2005. №3. С. 57–77.
109. Кудашев А. Р. Теория управления : учеб.-метод. комплекс. Уфа : БАГСУ, 2008. 120 с.
110. Кудинов С. И., Крупнов А. И. Системная модель самореализации личности. *Вестник РУДН. Серия «Психология и педагогика»*. Москва, 2008. № 1. С. 28–36.

111. Курляк І. Вплив алкоголізму батьків на виховання дітей у сім'ї та його наслідки в дорослому житті. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 1. С. 149–160.
112. Кучерак І. В. Особливості і перспективи кар'єрного зростання майбутніх учителів мистецьких дисциплін. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент. Серія: Педагогічні науки: зб. наук. праць МІХМД ім. С. Далі, ІТТО НАПН України*. Київ, 2015. Вип. 10. С. 34–43.
113. Кучманіч І. М. Розвиток домагань підлітків у процесі внутрішньо-сімейних взаємин : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2010. 20 с.
114. Лазорко О. Професійна безпека особистості в системі психологічних явищ. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол. моногр. / заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. С. 8–29.
115. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва : Смысл ; Академия, 2004. 352 с.
116. Леонтьев Д. А., Мандрикова Е. Ю. Моделирование «экзистенциальной дилеммы»: эмпирическое исследование личностного выбора. *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология*. 2005. № 4. С. 37–42.
117. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. Москва : Смысл, 2006. 63 с.
118. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : учеб. пособие / Л. М. Митина, Ю. А. Кореляков, Г. В. Шавырина и др. ; под. ред. Л. М. Митиной. Москва : Академия, 2005. 336 с.
119. Логинова И. О. Жизненное самоосуществление человека: системно-антропологический контекст : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Томск, 2010. 41 с.
120. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с.

121. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 404 с.
122. Луппо С. Є. Типологічні особливості життєвих взаємодій дорослої особистості з досвідом дитячих психотравм сімейного походження. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2016. Вип. 31. С. 142–155.
123. Магдисюк Л. І. Концептуальна матриця вікової зрілості особистості в контексті її готовності до пенсії. *Психологічні перспективи*. 2014. Вип. 23. С. 168–178.
124. Мадди С. Смыслообразование в процессах принятия решения. *Психологический журнал*. 2005. Т. 26, № 6. С. 87–101.
125. Макеев С. А. Социальная мобильность и идентичности в структурной перспективе. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу суспільства* : зб. наук. праць. Харків : Вид. центр ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 1999. С. 9–14.
126. МакМаллин Р. Практикум по когнитивной терапии: пер. с англ. Санкт-Петербург : Речь, 2001. 560 с.
127. Максименко С. Д. Генетична психологія особистості: психічний розвиток і навчання. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 31. С. 7–19.
128. Максименко С. Д. Життєвий шлях особистості як базова категорія генетичної психології. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2014. Вип. 2.12. С. 5–13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2014_2_12_3.
129. Максименко С. Д. Концепція саморозвитку особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2016. Вип. 33. С. 7–23.

130. Малинин Е. Д. Философия жизненного успеха. Практическое руководство : учеб. пособие. 2-е изд., доп. Москва : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : МОДЭК, 2004. 299 с.
131. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. Москва : Эксмо, 2005. 960 с.
132. Мамардашвили М. К. Психологическая топология пути. Санкт-Петербург : Изд-во Русского Христианского гуманитарного ин-та, 1997. 570 с.
133. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
134. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. Москва : Смысл, 1999. 425 с.
135. Методика для психологической диагностики способов совладания со стрессовыми и проблемными для личности ситуациями. Пособие для врачей и медицинских психологов / Лаборатория клинической психологии НИПНИ им. Бехтерева ; науч. ред. Л. И. Вассерман. Санкт-Петербург, 2009. 38 с.
136. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг : монография. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
137. Могилевкин Е. А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Москва, 1998. 146 с.
138. Молдаванова А. В. Фактор часу в «психологічному профілі» керівника : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Одеса, 2005. 23 с.
139. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 352 с.
140. Моначин І. Л. Психологічні особливості переживань педагогічними працівниками ситуації втрати роботи : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2009. 20 с.

141. Музика О. Л. Криза творчої особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до типології. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України*. Київ, 2001. С. 63–72.
142. Музика О. Л. Ціннісна підтримка особистісного розвитку як теоретична та прикладна проблема. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. В. О. Моляко. Житомир : Вид-во ЖДУ, 2009. Т. 12. Вип. 8. С.177–188.
143. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных. 3-е издание, стереотипное. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 392 с.
144. Низовских Н. А., Ронжин Е. А. Карьерные ориентации и жизненные принципы личности. *Вестник Вятского государственного гуманитарного университета*. 2010. Вып. 1. Том 3. С. 154–160.
145. Ньюстром Дж. В., Дэвис. К. Организационное поведение. Санкт-Петербург : Питер-Юг, 2000. 448 с.
146. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та Державного ВНЗ «Запорізький нац. ун-т». Запоріжжя, 2013. № 1 (3). С. 97–104.
147. Одегов Ю. Г. Руденко Г. Г. Управление персоналом. Москва : Юрайт, 2016. 513 с.
148. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л.Е.Орбан-Лембрик. - 2-ге вид., доп. Київ : Академвидав, 2010. 544 с.
149. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. Москва : Институт психологии РАН, 2005. 350 с.
150. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22, № 1. С. 90–101.

151. Освіта для кар'єри: на шляху до формування професійно мобільного фахівця / С. О. Даньшева, Ю. В. Журавльов, Д. Л. Череднік. Варшава : Diamond trading tour, 2015. 44 с.
152. Осин Е. Н., Рассказова Е. И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте. *Вестник Московского университета. Серия. 14. Психология*. 2013. № 2. С. 147-165
153. Охременко О. Р. Теоретичні підходи до аналізу професійної концептосфери. *Вісник Національної академії оборони України*. 2010. № 2. С.119–123.
154. Павлов Ю. О. Психологічна допомога безробітним у кризовому стані в умовах професійної перепідготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2006. 19 с.
155. Панченко С. М. Психологічні особливості дорослої людини як суб'єкта навчання. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. Вип. 3. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua>
156. Парсонс Т. О социальных системах. М. : Академический проект, 2002 832 с.
157. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2016. Вип. 34. С. 406–420.
158. Патралов Б. С., Гейжан Н. Ф. Культура личности учащегося профессионального учебного заведения. Санкт-Петербург, Пенза : РГПУ им. А. И. Герцена, 1996. 160 с.
159. Педагогика и психология высшей школы : учеб. пособ / под. ред. М. В. Булановой-Топорковой. Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. 544 с.
160. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри : метод. посіб. / Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов, Л. С. Злочевська та ін. Київ : ІІТО НАПН України, 2015. 221 с.

161. Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу. *Психологический журнал*. 1992. № 1. С. 126–129.
162. Перерва П. Г., Гуцан О. М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства. *Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент»* : зб. наук. праць Луцького національного технічного університету. Луцьк, 2014. Вип. 11 (42). С. 233–243.
163. Перерва П. Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). Харьков : Фактор, 2009. 480 с.
164. Пілецька Л. С. Соціально-психологічні основи професійної мобільності особистості : автореф. дис. ... доктора психол. наук : 19.00.05. – Київ, 2014. 40 с.
165. Плюснин Ю. М., Пошевнёв Г. С. Социальная психология безработного. Новосибирск : ЦСА, 1997. 84 с.
166. Поварёнков Ю. П. Положения системогенетической концепции профессионального становления и реализации субъекта труда. *Человек. Сообщество. Управление*. 2010. № 4 ; 2011. № 1.
167. Подросток на перекрестке эпох / под. ред. С. В. Кривцовой. Москва : Генезис, 1997. 280 с.
168. Поляков В.А. Технология карьеры. Москва : Дело, 1995. 128 с.
169. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология : учеб. пособие. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. 298 с.
170. Пріма Р. М. Професійна мобільність фахівця як наукова проблема. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту* : наук. монографія за ред. проф. С. Єрмакова. Харків, 2008. Вип. № 1. С.127–135.
171. Прихидько А. И. Когнитивные факторы копинг-поведения безработных. *Психологический журнал*. 2001. № 2. С. 109–112.
172. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. Москва : Академия, 2007. 501 с.

173. Психологическая диагностика в управлении персоналом : учеб. пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Е.А. Климова. Москва : РПО, 1999. 184 с.
174. Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : монографія / наук. ред. Л. М. Карамушка. Київ : Педагогічна думка, 2008. 192 с.
175. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол. моногр. / О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова та ін. ; заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 588 с.
176. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини и А. Ауэрбаха. 2-е издание. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 1096 с.
177. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» / за ред. О. М. Кокуна. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
178. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія : кол. монографія / за ред. О. М. Кокуна. Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с.
179. Пушкарев Н.Ф. Деловая карьера сотрудников организации / Н. Ф. Пушкарев, А.В. Бульенов, А. А. Шишликов ; под ред. Н. Ф. Пушкарева. Москва : Наука, 2003. 150 с.
180. Рикель А. М. Некоторые аспекты социально-психологической проблематики успеха. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*. 2012. № 1. С. 41–48.
181. Рикель А. М. Тихомандрицкая О. А. Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций. *Психологические исследования*. 2013. Т. 6, № 28. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n28/810-rickel28.html> (дата обращения: 27.04.2019)

182. Ромек В. Г., Шварцер Р., Ерусалем М. Русская версия шкалы общей самоофективности Р. Шварцера и М. Ерусалема. *Иностранная психология*. 1996. № 7. С. 71–77.
183. Рудюк О. В. Нормативна й ненормативна кризова феноменологія професіогенезу особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Державного вищого навч. закладу «Запорізький нац. ун-т». Запоріжжя, 2012. № 2. С. 30–36.
184. Рудюк О. В. Особистісні детермінанти подолання кризи зайнятості у безробітних. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2015. Вип. 29. С. 598–612.
185. Садовникова Н. О. Конфликт профессионального самоопределения и профессиональный кризис личности как психологические барьеры профессионального развития. *Современные исследования социальных проблем*. 2016. № 10(66). С. 115–125.
186. Сафіуллаіна Ю. В. Соціально-психологічні особливості професійних установок та відповідальності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 42–47.
187. Сафонова, М.В. Социально-психологические особенности женщин успешных в карьере: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Санкт-Петербург, 1999. 233 с.
188. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 350 с.
189. Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.03. Київ, 2000. 17 с.
190. Сингаївська, І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка

- НАПН України. 2014. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 41, С. 168–176.
191. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. *Організаційна психологія. Економічна психологія* : зб. наук. праць. К. : Інститут психології ім. Г.Костюка НАПН України, 2015. № 2. С. 86-93.
192. Сингаївська І. В. Психологічні особливості узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності викладача. *Проблеми сучасної психології*. Кам'янець-Подільський : КПНУ імені Івана Огієнка, 2015. Вип. 30. С. 574–588.
193. Сингаївська І. В. Проблема оцінки професійної успішності викладача вищого навчального закладу. *Психологічні перспективи* : зб. наук. праць Східноєвропейського нац. університету імені Лесі Українки, 2015. Вип. 26. С. 264–274.
194. Сингаївська І. В. Теоретичний аналіз проблеми професійної успішності викладача вищого навчального закладу (частина 2). *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2014. Вип. 20. С. 217–224.
195. Синягин Ю. В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. Москва : Изд-во Радио и связь, 2001. 250 с.
196. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. Санкт-Петербург : Речь, 2008. 624 с.
197. Социальное управление : словарь / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. Москва : Изд-во МГУ, 1994. 208 с.
198. Стюарт Я. Джойнс В. Современный транзактный анализ. Санкт-Петербург : Социально-психологический центр, 1996. 328 с.
199. Сургунд Н. Особистісний вибір у контексті подолання криз професійного розвитку на основі професійної мобільності: синергетичний аспект. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 109–119.

200. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : практико-ориентированная монография. Москва : Московский психолого-социальный институт, 2005. 252 с.
201. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. – Москва : Изд-во МПСИ, 2004. 320 с.
202. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентации студентов на завершающем этапе обучения в вузе. *Прикладная психология и психоанализ*. – 2006. № 2. С. 65-73.
203. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : ІНКОС, 2005. 366 с.
204. Титаренко Т. М. Испытание кризисом : Одиссея преодоления. 2-е изд., испр. Москва : Когито-Центр, 2010. 304 с.
205. Тихомандрицкая О. А., Рикель А. М. Социально-психологические факторы успешности карьеры. Психологические исследования. 2010. № 2(10). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n2-10/296-tikhomandritskaya10.html> (дата обращения: 27.04.2019)
206. Тичина І. М. Дослідження ціннісних детермінант професійної переорієнтації. *Ціннісні парадигми освіти в контексті євроінтеграції* : мат-ли VI Міжнар. науково-практ. конференції. Харків, 2005. С.145–149.
207. Тичина І. М. Особливості рефлексії здібностей у процесі професійної переорієнтації. *Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень*: колективна монографія / за ред. В.О. Моляко, О. Л. Музики. Житомир : Рута, 2006. С.157–170.
208. Тичина І. М. Професійна переорієнтація випускників вищих навчальних закладів як чинник особистісного самоздійснення : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2009. 24 с.
209. Тойч Дж. М., Тойч Ч. К. Из жертвы – в победители. Виктимология : сб. статей. Москва : Т. М. Сориная, Б. В. Сорин, 2004. 96 с.

210. Тойч Дж. М., Тойч Ч. К. Из человеческой неволи к свободе. Введение в генофизику. – Москва : Сорина Т. М., Сорин Б. В., 2009. 248 с.
211. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособ. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 479 с.
212. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. Москва : Ин-т психологии РАН, 2017. 261 с.
213. Толстая А. Н. Управление карьерой в организации. *Организационное поведение* : хрестоматия / ред. Д. Я. Райгородский. Самара : Бахрах-М, 2006. С. 707–721.
214. Траверсе Т. М. Психологія праці : навч.-метод. посібник. Київ : Ін-т післядипломної освіти КНУ ім. Тараса Шевченка, 2004. 116 с.
215. Тульчинский Г. Л. Разум, воля, успех. О философии поступка. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1990. 214 с.
216. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ЮНИТИ, 2002. 560 с.
217. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2005. 638 с.
218. Управління персоналом та економіка праці : учбовий посібник / за ред. М. І. Погорелова та ін. Харків : Щедра садиба плюс, 2015. 521 с.
219. Фесенко А. М. Невирішеність проблеми працевлаштування як фактор соціального відчуження молоді. *Педагогіка та соціальна робота*. 2014. № 6. С.51–56.
220. Філоненко М. М. Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 334 с.
221. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри : посібник / Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов, М. І. Вовковінський та ін. ; за ред. Д. О. Закатнова. Київ. : ІПТО НАПН України, 2015. 188 с.
222. Фрейджер Р., Фэйдимен Д. Личность. Теории, упражнения, эксперименты. Санкт-Петербург : Прайм-Евроснак, 2006. 704 с.

223. Фролова О. В. □Феномен організаційної ідентичності: поняття, структура та засади формування. *Психологічні перспективи*. 2013. Вип. 21. С. 248–257.
224. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты. *Вопросы психологии*. 2008. № 4. С. 147–153.
225. Чепелева Н. В. Лейтмотив как ведущая линия развития личности. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. Вип. 7 (2). С. 5–14.
226. Чернышев Я. А. Латентные факторы семейного окружения в профессиональной карьере супругов. *Психологические чтения. Человек в условиях социальных изменений* : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием. Уфа : Изд-во БГПУ, 2007. Вып. 4. Ч. 2. С.343–348.
227. Чернышев Я. А. Понятие «профессиональная карьера»: сущностно-содержательная характеристика. *Мир психологии*. 2007. № 4. С. 257–267.
228. Чуйкова Т. С. Саморегуляция активности при преодолении человеком кризиса, связанного с потерей работы : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Санкт-Петербург, 1997. 20 с.
229. Шакуров Р. Х. Барьер как категория и его роль в деятельности. *Вопросы психологии*. 2001. № 1. С. 3–18.
230. Шаповалов В. К. Минкина О. В. Консультирование по карьере : учеб. пособ. – Москва : Академический проект, 2008. 288 с.
231. Шаповалов В. К. Социологическая интерпретация карьеры как социального процесса. *Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета*. 2011. № 3 (28). С. 151–156.
232. Шевеленкова Т. Д., Фесенко П. П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования). *Психологическая диагностика*. 2005. № 3. С. 95–130.

233. Шевченко Н. Ф. Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки. Київ : Міленіум, 2005. 298 с.
234. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар'єрні очікування як показник розвитку фахівця в процесі професійного становлення. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. Т. 7. Вип. 16. С. 193–198.
235. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. Санкт-петербург : Ювента, 1999. 436 с.
236. Шкала общей самооффективности. *Материал Psylab.info – энциклопедии психодиагностики*. URL: <http://psylab.info> (дата звернення: 27.04.2019)
237. Яровых Ю. В. Карьерный рост педагога : типологизация, проблемы, перспективы. *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2014. № 5 (146). С. 13–17.
238. Bandura A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991. V. 50. P. 248–287.
239. Betz N. E., Klein K. L. Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal Of Career Assessment*. 1996. Vol. 4 (3). P. 285-298
240. Burisch M. Das Burnout — Syndrom. Theorie der inneren Erschoepfung. — Springer, 1989.
241. DeLong T. J., Thomas J. The Career Orientations Inventory: Assessing the Career Needs and Values of Educators. 1982. 25 p.
242. Feldman D. C., Weitz B. A. Types of career plateaus: antecedents, outcomes, and interventions. *Proceeding of the Southern Management Associations*. 1986. P. 41–44.
243. Folkman S., Lazarus R.S. Manual for Ways of Coping Questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1988.
244. Gerhard M. W., Brown K. G. Individual differences in self-efficacy development: The effects of goal Orientation and affectivity. *Learning & Individual Differences*. 2006. V. 16. Iss. 1. P. 43–59.

245. Haidt J. *The Happiness Hypothesis: finding modern truth in ancient*. NY : Basic books, 2006. URL: <http://www.happinesshypothesis.com/>
246. Hall D.T. *Career in organizations*. CA : Goodyear, Pacific Palisades, 1976.
247. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*. 1995. V. 35. P. 64–75.
248. Hobfoll St. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44 (3). P. 513–524.
249. Holland J. L. *The Psychology of Vocational Choice*. Waltham, Mass.: Blaisdell. 1966.
250. Jerusalem M., Schwarzer R. Selbstwirksamkeit (Self-efficacy). Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit. *Research Report*. Berlin, 1986. № 5. P. 15–28.
251. Kim, Y. Cha J. Career orientations of R&D professionals in Korea. *R&D Management*. 2000. Vol. 30. № 2. P. 121–138.
252. Kilmann R., Saxlon M. J., Serpa R. Issues in understanding and changing culture. *California Management Review*. Winter, 1986. P. 89.
253. Kuijpers M., Scheerens J. Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*. 2006. N 32. P. 303–319.
254. Lazarus R. S. The stress and coping paradigm. *Models for clinical psychopathology* / eds. C. Eisdorfer, D. Cohen, A. Kleinman, & P. Maxim. New York: Spectrum Medical & Scientific Books.1981. P. 177–214
255. Lipset S., Bendix R. *Social mobility in industrial society*. London : William Heinemann Ltd., 1959. P. 24–25.
256. London M. Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review*. 1983. № 8. P. 620–630.
257. Maddi S. Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness. *Encyclopedia of Mental Health* / ed. H. S. Friedman. San Diego (CA): Academic Press, 1998. P. 323–335.

258. Maddi S. The Hardiness Enhancing Lifestyle Program (HELP) for Improving Physical, Mental and Social Wellness. (Wellness Lecture Series). Oakland (CA) : University of California, 1994.
259. Maddi S. The Story of Hardiness: 20 Years of Theorizing, Research and Practice. *Consulting Psychology Journal*. 2002. Vol. 54, P. 173–185.
260. Maddi S., Kobasa S. The Hardy Executive: Health under Stress. Homewood (IL): Dow Jones-Irwin, 1984 или Maddi, S., Khoshaba, D. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment*, 63, 2, 265–274
261. Maddi S., Harvey R., Khoshaba D., Lu J., Persico M., Brow M. The Personality Construct of Hardiness III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance. *Journal of Personality*. 2006. Vol. 74, № 32. P. 575-598.
262. Maslach C., Jackson S. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2. P. 99–113.
263. Noe R.A., Noe A.W., Bahhuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 1990. Vol. 37. № 3. P. 340–356.
264. Parker P. Working with the intelligent career model. *Journal of Employment Counseling*. 2002. Vol. 39. P. 83–96.
265. Rensburg van S., Rothmann S., Rothmann J. C. The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists. *Paper presented at the 13 Conference of the South African Institute for Management Sciences*, (Stellenbosch, 7-9 September 2001).
266. Roe A. *The Psychology of Occupations*. NY : Wiley, 1956. 340 p.
267. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. № 57. P. 1069–1081.
268. Ryff C. D. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 1995. № 4. P. 99–104.

269. Ryff C. D. Psychological well-being. *Birren Encyclopedia of gerontology: age, aging, and the aged* / Ed. J.E. SanDiego. CA: Academic Press, 1996. P. 365–369.
270. Ryff C. D., Singer B. A positive health agenda for the new millennium // *Personality & Social Psychology Review*. 2000. Vol. 4. P. 6–14.
271. Sagmeister S. The power of time off [Talk Video]. *TEDGlobal 2009*. URL: https://www.ted.com/talks/stefan_sagmeister_the_power_of_time_off (дата звернення: 27.04.2019)
272. Sansone S., Wiebe D., Morgan C. Self-Regulating Interest: The Moderating Role of Hardiness and conscientiousness. *Journal of Personality*. 1999. Vol. 67, № 4. P. 701–732.
273. Schein E. Career anchors: self-assessment. San Francisco: Pfeiffer, 2006.
274. Schein E. H. Organizational culture and leadership. 3rd ed. San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2004. 458 p.
275. Schein E. H. The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1971. V. 7. P. 401–426.
276. Shlossberg N. K. A model of worklife transitions. *Career transitions in turbulent times. Exploring work, learning, and careers* / ed. by R. Feller and G. Walz. Greensboro, NC : ERIC/CASS, 1996. P. 243–276.
277. Socol M., Louis M. R. Career transitions and life event adaptation : integrating alternative perspectives on role transition. *Role transitions, explorations, and explanations* / ed. By V. L. Allen & E. Van de Vliert. NY. : Plenum press, 1984. P. 81–94.
278. Super D. E. A life-span space approach to career development. *Career choice and development* / eds. D. Brown, L. Brooks and Associates. Hillsdale, NJ : Erlbaum, 1990. P. 197–261.
279. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research. NY, 1957. 391 p.

280. Sutin A. R., Costa P. T., Miech R., Eaton W. W. Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality*, 2009. 23(2). P. 71–84.
281. Zuckerberg M. Harvard Commencement 2017. URL: <https://www.facebook.com/notes/mark-zuckerberg/harvard-commencement-2017/10154853758606634/?pnref=story> (дата звернення 27.04.2019).
282. Warr P., Pearce A. Preferences for careers and organisational cultures as a function of logically related personality traits. *Applied Psychology: An International Review*. 2004. N 53. P. 423–435.
283. Whitbeck Les B. Modeling efficacy: the effect of perceived parental efficacy on the self-efficacy of early adolescents. *Journal Of Early Adolescence*. 1987. Vol. 7, № 2. P. 165-177.