

5. *Кацавець Руслан. Українська мова: усна і писемна (ділове спрямування). За новим Українським правописом. Навчальний посібник. – Київ: Алерта. – 2020. – 264 с.*
6. *Кацавець Руслан. Мова всіх основ основа: цитати, тексти, завдання. Навчальний посібник. – Київ: Алерта, 2020. – 170 с.*
7. *Кацавець Руслан. Ділова мова: сучасний вимір. Підручник. [Для студентів закладів вищої освіти та працівників місцевого самоврядування]. – Київ: 2017. – 260 с.*

Книш Інна Василівна

*доктор філософських наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології управління
соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

*професор кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін та іноземних мов
ВНЗ «Національна академія управління»
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1746-359X>*

Підбуцька Ніна Вікторівна

*доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки і
психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна,
Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”
ORCID: 0000-0001-5319-1996*

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРАКТИК КАР’ЄРНОГО ОСОБИСТІСНОГО
РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА У СУЧАСНОМУ НАУКОВОМУ
ДИСКУРСІ**

У сучасному суспільстві кар’єра посідає важливе місце в ієрархії потреб людини, оскільки впливає на її загальне задоволення життям, задоволення психологічних потреб (зокрема, у визнанні, самореалізації, досягненнях), особистісний розвиток, а також на матеріальний та духовний добробут.

З одного боку, процес демократичних змін, що триває в Україні, розширює можливості для професійного зростання особистості, зокрема шляхом створення умов для самостійного вибору траєкторії розвитку, соціальної мобільності, самовизначення й реалізації індивідуального потенціалу. З іншого боку, функціонування ринкової економіки в умовах воєнного стану вимагає від організацій більшої самостійності в питаннях кадрового забезпечення, визначення стратегічних пріоритетів та напрямів розвитку персоналу. Крім того, загальносвітова тенденція до гуманізації суспільства змінює ціннісні орієнтири, акцентуючи увагу на зростаючій ролі людського капіталу в економічному розвитку та необхідності ефективного управління персоналом. Актуальними стають також конкурентні практики, які можуть як сприяти професійному самовизначенню особистості, так і створювати додаткові виклики на шляху її кар'єрного зростання.

Отже, в умовах сучасної економіки на індивідуальному рівні пріоритетного значення набуває управління особистісним розвитком, тоді як на рівні підприємств – стратегічне управління людськими ресурсами, що охоплює рекрутинг, ефективне використання кадрів, управління кар'єрою [14; 15] та роль лідерства у формуванні кадрового потенціалу [6; 7; 8; 9; 10; 19] тощо).

У науковому дискурсі поняття кар'єри трактується з позицій різних підходів, зокрема аналізується крізь призму кар'єрної стабільності [5; 11], мобільності [4; 16], а також концепції кар'єрних якорів [1].

При цьому важливо наголосити, що не слід обмежувати розуміння кар'єри виключно вертикальним просуванням чи підвищенням, а також переходом – як позитивним, так і негативним. Розвиток кар'єри можливий і за умов збереження тієї самої посади, зокрема через розширення професійних обов'язків, накопичення знань, трансформацію досвіду та горизонтальні переміщення. Крім того, кар'єра охоплює не лише зовнішні прояви професійного зростання, а й внутрішній вимір – поведінку особистості, її емоційні стани, переживання та дії в межах трудової діяльності.

У сучасних наукових дослідженнях кар'єра розглядається у двох основних вимірах: *організаційному*, як послідовність етапів розвитку індивіда в різних сферах життя (професійній, сімейній, особистій) [13, с. 303], як загальна життєва структура, що складається з низки важливих подій і змін [13,

с. 304], включаючи професійне просування в межах трудової ієрархії [13, с. 306], та *індивідуальному*, що акцентує увагу на внутрішній динаміці особистості, її активності, самореалізації та прагненні до досягнення цілей у професійному середовищі, включаючи усвідомлене планування власного розвитку й кар'єрного шляху.

Кар'єра як індивідуальний проєкт особистості включає кілька ключових складових:

1) цільовий компонент, що охоплює цілі, проєкти, орієнтири, завдання, прагнення, мотиви, установки, бажання, потреби, цінності та особистісний сенс діяльності;

2) процесуальний компонент, який визначається засобами реалізації, стратегіями, тактиками, темпами, етапами та фазами кар'єрного шляху;

3) результативний компонент, пов'язаний із досягненнями, зміною ролей і статусів, рівнем професійної компетентності, ефективністю та кар'єрним зростанням [2, с. 219].

Перевага такого підходу полягає в акцентуванні уваги на внутрішніх (психологічних та особистісних) чинниках, що впливають на формування кар'єрної траєкторії. Цей підхід дозволяє розглядати кар'єру крізь призму особистісних мотивів, планів і цілей, а також осмислення індивідом свого місця у професійному середовищі [2, с. 219–220].

У сучасному науковому дискурсі існує широкий спектр підходів до розуміння поняття «кар'єра». Згідно з дослідженнями українських науковців кар'єра трактується як:

- явище, що має як індивідуальну, так і соціальну природу;
- форма соціальної мобільності особистості;
- процес, притаманний будь-якій ієрархічній структурі – виробничій, соціальній, адміністративній тощо;
- досягнення особистістю успіху в різноманітних сферах – професійній, науковій, громадській тощо;
- явище, що завжди асоціюється з категорією успіху (як-от: «успішне просування», «шлях до успіху» тощо);
- процес і водночас результат, який свідчить про реалізацію особистісного потенціалу [12, с. 9-22; 18, с. 7].

Отже, узагальнення наведених трактувань дозволяє визначити кар'єру як динамічну систему, що поєднує індивідуальну потребу в самореалізації з потребами суспільства у продуктивному використанні людського потенціалу. Таким чином, кар'єра постає як цілісний феномен, що включає в себе мету, шлях до її досягнення та підсумковий результат.

У сучасній Україні можна виокремити щонайменше вісім типів кар'єр, які суттєво впливають на організаційну поведінку організаційних лідерів:

1. Прагматичний (структурний) тип кар'єри. Його представники надають перевагу простим моделям кар'єрного розвитку, що, як правило, обмежуються одним управлінським рівнем та орієнтуються на особисті або поєднані із суспільними інтересами розвитку керівника. Зміна професійної діяльності або організації для них є реакцією на зовнішні виклики – економічні, технологічні, ринкові тощо.

2. Перетворюючий тип кар'єри. Цей тип передбачає швидке просування по кар'єрних сходах, що супроводжується активним розширенням сфери впливу. Ключовою особливістю є впровадження суттєвих змін – у новій галузі, сфері діяльності або шляхом реалізації масштабної ідеї. Така кар'єра часто пов'язана з прагненням «підкорити світ».

3. Еволюційний тип кар'єри. Просування відбувається поступово, з розвитком самої організації. Менеджери цього типу орієнтовані на довгострокову перспективу, поєднуючи особистісні прагнення з інтересами колективу та суспільства загалом.

4. Фіксований тип кар'єри. У цьому випадку посадове зростання вже відбулося і кар'єрна траєкторія вважається завершеною. Можливості підвищення – мінімальні або відсутні, а зниження – малоімовірне. Основним завданням керівника стає збереження наявної позиції та максимальне використання пов'язаних із нею ресурсів і привілеїв. Домінують особистісні інтереси.

5. Авантюрний тип кар'єри. Характеризується швидким підйомом (через кілька посадових щаблів) або радикальною зміною професійного напрямку. Раніше цей тип був пов'язаний із відкритими конкурсами на керівні посади. Нині ж його поширення часто пов'язане з добором кадрів за критерієм особистої лояльності. Висока частка керівників із таким кар'єрним шляхом (понад 30%) може свідчити про потенційну нестабільність у роботі організації.

6. Послідовно-кризовий тип кар'єри. Цей тип характерний для періодів глибоких суспільно-політичних трансформацій або кризових ситуацій, коли керівник змушений постійно адаптуватися до мінливих умов. Кар'єрна траєкторія формується під впливом зовнішніх нестабільних факторів, і для таких менеджерів ключовими стають гнучкість, стресостійкість і здатність до швидкого прийняття рішень в умовах невизначеності.

7. Традиційна (лінійна) кар'єра. Передбачає поступове та планомірне просування службовими щаблями – іноді з пропуском одного рівня або з тимчасовим «застоєм» на певній посаді. Темп зростання залежить як від особистих управлінських якостей керівника, так і від галузевої специфіки, корпоративної культури, а частково – від наявності впливових контактів чи підтримки. Такий тип кар'єри забезпечує поступове накопичення знань, компетентностей та управлінського досвіду, що позитивно впливає на якість прийняття рішень.

8. Суперавантюрна кар'єра. Вирізняється надзвичайно швидким злетом у посадовій ієрархії, часто з ігноруванням кількох проміжних етапів, або різкою зміною професійного напрямку. Така траєкторія може бути результатом нестандартних рішень, виняткових обставин або політичних/особистих чинників [17, с. 325].

Суперавантюрні кар'єри дослідники поділяють на два основні типи : **випадкові та спільні.**

До випадкових належать ті кар'єрні шляхи, що стали можливими завдяки щасливому збігу обставин – коли людина опинилася «у потрібному місці в потрібний час». Натомість спільні кар'єри базуються на просуванні в межах групи – разом із сильним лідером, або ж через надання переваг у кар'єрному зростанні родичам, дітям, друзям тощо. Як показує історичний досвід і статистика, більшість суперавантюрних кар'єр завершуються невдачею.

З огляду на ці міркування, як окремому працівникові, так і організації в цілому важливо дотримуватися низки принципів управління професійним розвитком:

1. **Принцип економічності** – орієнтація на досягнення максимальної ефективності при мінімальних витратах як матеріальних ресурсів організації, так і зусиль працівника; співвідношення особистих цілей із реальними можливостями.

2. **Принцип маневреності** – необхідність урахування інтересів, думок і позицій інших членів колективу та керівництва під час формування власного кар’єрного маршруту.

3. **Принцип осмисленості** – кожне кар’єрне рішення має бути обґрунтованим, реалістичним і таким, що піддається виконанню на практиці.

4. **Принцип сумірності** – дії щодо побудови кар’єри мають узгоджуватися з цілями як окремого співробітника, так і організації в цілому.

5. **Принцип помітності** – результати професійного зростання мають бути очевидними й вимірюваними; при цьому важливо, щоб зусилля, вкладені працівником, не залишалися непоміченими [3].

Висновок. Аналіз сучасних трактувань поняття «кар’єра» засвідчує його багатозначність у науковому дискурсі. Кар’єру розглядають як процес, мету та результат професійного становлення особистості, що охоплює аспекти стабільності, мобільності та індивідуальних кар’єрних орієнтацій (кар’єрних якорів). Виокремлено вісім основних типів кар’єри, які суттєво впливають на поведінку керівників в українських організаціях: перетворюючий, фіксований, прагматичний, послідовно-кризовий, авантюрний, суперавантюрний, еволюційний та традиційний. На основі цього запропоновано принципи (економічності, маневреності, помітності, сумірності, осмисленості), яких варто дотримуватися в управлінні професійним розвитком як на індивідуальному, так і на організаційному рівні.

Список використаних джерел :

1. Березовська Л. І., Гоцар Б. І. Кар’єрні орієнтації у студентському віці. Науковий вісник Мукачівського державного університету, 2017. С. 206-209. URI : [https://pp-msu.com.ua/web/uploads/pdf/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9C%D0%94%D0%A3.%20%D0%A1%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%8F%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%2017%20%D0%92%D0%B8%D0%BF.%201\(5\)%206-209.pdf](https://pp-msu.com.ua/web/uploads/pdf/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9C%D0%94%D0%A3.%20%D0%A1%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%8F%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%2017%20%D0%92%D0%B8%D0%BF.%201(5)%206-209.pdf)

2. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар’єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2012. Випуск 6. С. 217–226.

3. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Організація праці менеджера [Текст] : Навчальний посібник; Київський економічний ін-т менеджменту. Київ : Кондор, 2002. 518 с. <http://www.info-library.com.ua/books-text-5150.html>
4. Денисенко Н. Г. Професійна мобільність як фахова якість сучасного вчителя фізичної культури. Молодий вчений. № 12.1 (64.1) грудень, 2018 р. С. 30–35. URI : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12.1/8.pdf>
5. Ігнатович О. М., Заєць І. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. Кар'єрне консультування : практичний посібник / [за ред. О.М. Ігнатович]. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с. URI : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724027/1/10_%D0%9A%D0%B0%D1%80%27%D1%94%D1%80%D0%BD%D0%B5%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD.pdf
6. Книш І. В. Вплив номадичних практик «варіювання меж людини» на формування маргінальних якостей лідера. Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика : зб. матеріалів IV Всеукр. наук.-практ. інт.-конф., 24 листопада 2020 р. Київ: КУБГ, 2020. С. 277–280.
7. Книш І. В. Вплив номадичних практик на формування особистісних якостей лідера. Матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки фахівців в умовах сучасного освітнього простору», (Харків, 23 квітня 2021 року). Харків : ХДАФК, 2021. С. 133–137.
8. Книш І. В., Костюк В. Р. Розвиток трансверсальних компетентностей лідера інноваційного взірця в сучасному суспільстві «сенсо(с)творення». Сталий розвиток економіки, суспільства та підприємництва [Електронний ресурс] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Івано-Франківськ, 27–28 квітня 2023 р. / За ред. І. Перезової. Львів : Видавець Кошовий Б.-П.О., 2023. С. 349–354. URL : <https://cutt.ly/HwwGUIGa>
9. Книш І. В. Трансверсальні компетенції лідера в інформаційному суспільстві. Матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конфер. «Лідерство – фундаментальний інструмент комунікацій: європейський діалог». Суми : ТОВ «ВПП «Фабрика друку», 2018. С. 24–26.
10. Книш І. В., Штулер І. Ю. Трансверсальні компетентності лідера інноваційного взірця крізь призму Української Хартії вільної людини. Ціннісні орієнтири сучасної освіти в умовах сьогодення крізь призму Української Хартії вільної людини (м. Тернопіль, Україна, 27 жовтня 2023 року). Науковий, методичний, інформаційний збірник Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти / Редколегія: О. М.

Петровський, В. С. Мусик, І. М. Вітенко, О. І. Козут, Ю. Ч. Шайнюк, Т. В. Магера, Ф. І. Полянський, С. В. Костюк, Н. Б. Стрийвус, Г. І. Герасимчук. Тернопіль: ТОКІППО, 2023. С. 55–58. URL : <https://drive.google.com/file/d/16EVdyM9DkkA4JwYGls-v1xjR3Z9kXJop/view>

11. Купрій І. О. Кар'єрні орієнтації особистості, спрямованої на успіх та самоствердження : спец. 053 Психологія; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, каф. психології. Харків, 2021. 59 с. URI : <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/7522>

12. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. <https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf>

13. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 404 с.

14. Підбуцька Н. В. Індивідуально-характерологічні особливості студентів технічних та гуманітарних спеціальностей. Теоретичні і прикладні проблеми психології, (3), 2013. С. 191–196.

15. Підбуцька Н. В. Психологія становлення професіоналізму майбутніх інженерів [Електронний ресурс] : дис. ... д-ра психолог. наук : спец. 19.00.07 / Ніна Вікторівна Підбуцька ; наук. консультант Кузнецов М. А. ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків, 2017. 522 с.

16. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

17. Рогов Є. І. Психологія управління персоналом. Підручник для академічного бакалавріата. 2023. 350 с. URL : https://stud.com.ua/161244/menedzhment/upravlinnya_karyeroyu#325

18. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібн. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 176 с.

19. Штулер І. Ю., Книш І. В. Компетентності та якості лідера: трансформація та порівняльна характеристика. Актуальні проблеми економіки. 2022. № 10–11. С. 105–115. URL : https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/10/10.22._topic_-Iryna-Yu.-Shtuler-Inna-V.-Knysh-105-112.pdf