

ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ СЕРЕДИНИ ЖИТТЯ

Граждан С.П.

Херсонський державний університет,
svitlana.hrazhdan@university.kherson.ua
*Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент О. М.
Танасійчук*

Середина життя може бути важливим етапом для багатьох людей, коли вони стикаються з різними викликами у професійній кар'єрі та особистому житті. Проте, багато із них можуть не знаходити оптимальний шлях до успішності в цьому віці через психологічні аспекти та фактори. Отже, головна проблема, яку стаття намагатиметься вирішити, полягає в тому, як психологічні умови впливають на успішність професійної кар'єри людей середнього віку і які можливі шляхи подолання цих викликів. Проблема ставить акцент на важливості розуміння психологічних аспектів у процесі досягнення успіху в професійній кар'єрі під час середнього віку. Дослідження цієї проблеми може допомогти індивідам більш ефективно справлятися з викликами цього життєвого етапу.

Дослідження спрямоване на виявлення ключових факторів, що впливають на професійний успіх особистості у цьому життєвому періоді, а саме само розуміння, мотивації, розвитку емоційного інтелекту, стресоустійчивості та ефективної адаптації до змін в робочому середовищі. Мета полягає у наданні конкретних рекомендацій та стратегій для підвищення ефективності професійної діяльності та досягнення особистого та професійного задоволення в середньому віці. Результати цього дослідження можуть бути корисними для індивідуального кар'єрного розвитку та для роботодавців у плануванні оптимальних умов для роботи співробітників середнього віку.

Проблема професійного зростання безпосередньо пов'язана з поняттями професійного становлення та кар'єри. Кар'єра – професійне просування, зростання, перехід з одного ступеня професіоналізму в інший (Байдулін, 2019).

Як психологічні компоненти кар'єри визначають характер поставлених людиною цілей, систему мотивів, що спонукають її, ступінь актуалізації та інше. Нерідко створення кар'єри сприймається як процес професійного самовизначення, тобто вибору, що чергується, має у своїй основі стійку «Я-концепцію» особистості (щодо цілісної особистісної освіти), соціальні, психологічні та професійні дозрівання особистості, що постійно змінюються. Самовизначення ж сприймається як складова частина кар'єри. Таким чином, професійний розвиток особистості є тривалим процесом: розвиток суб'єкта професійної праці та становлення професійного самовизначення; підвищення рівня та вдосконалення структури професійної спрямованості, професійної компетенції, соціально та професійно важливих якостей та професійно значущих психофізіологічних властивостей.

Особистий кар'єрний простір працівника неодмінно поєднується з процесом його цілеспрямованого обмеження (Богущ, 2018):

- особистісними якостями – структурою здібностей, знань, умінь, навичок, поведінковими нахилами, механізмами пристосування до навколишнього середовища тощо;

- мотиваційними якостями – поглядами, цілями життя, цінностями, інтересами, намірами, устремліннями, очікуваннями у сфері праці працездатних індивідів, системою фіксованих установок на професію та професійну працю тощо;

- ситуативними факторами – організаційно-економічними (що відображають умови формування корпоративної конкурентоспроможності персоналу), соціально-економічними (залежними від співвідношення попиту та пропозиції на функціональну якість праці), соціально-психологічними (що характеризують вимоги до якості працівників, їх мотивації в освоєнні кар'єрного простору), соціально-демографічними (визначаючими характер впливу демографічних процесів, соціальної структури на соціальну активність працівника), культурними (визначаючими перевагу того чи іншого кар'єрного простору, напрями кар'єри, її швидкості та т. п.).

Динаміка кар'єри – це тимчасове зміни кар'єрної мобільності працівника. Вона у різних працівників суто індивідуальна. На динаміку кар'єри мають значний вплив як зовнішні, так і внутрішні фактори, які можуть як активізувати та прискорити, так і загальмувати процес оновлення компетенцій на будь-якій стадії професійної кар'єри, породити «кар'єрний зліт» (стрибок) або спровокувати кар'єрну стабілізацію, кар'єрне падіння.

Динаміка кар'єри залежить від діапазону та послідовності кар'єрних позицій, а також від властивих кожній людині якостей, що відрізняють її від колег такого ж віку, кваліфікації, статусу (Василик, 2018).

Як детермінанту (від лат. *Determinare* – «визначати») професійної кар'єри слід розглядати ініціюючі причини, рушійні сили, що визначають динаміку схильності особистості до освоєння та вдосконалення способу особистісно-професійного позиціонування в соціальному житті (трудовій, сімейній, дозвільній сферах життя). Детермінанти впливають на погляди, позиції, поведінку, послідовність цілей професійного розвитку та процесдосягнення цих цілей.

Слід виділяти три види детермінанту кар'єри (Байрачний, 2017):

умови кар'єри – визначаються розвитком (дорослішанням)

особистості, тобто тим, що саме по собі не породжує кар'єру, але впливає на

неї, тобто індивідуальний розвиток людини ;

причини кар'єри – обумовлюють саму необхідність кар'єри, тобто особистісний розвиток ;

фактори кар'єри – відбивають деякий сенс для людини, тобто професійний розвиток працівника.

Вивчення причин та умов дозволяє відповісти на питання про те, чому професійна кар'єра необхідна, вивчення факторів – на питання про те, чому вона має певний вигляд, швидкість оволодіння компетенціями, спрямованість тощо. Інакше кажучи, професійна кар'єра як процес відтворення

конкурентних переваг є синтезом індивідуального, особистісного та професійного розвитку людини.

На індивідуальний розвиток вирішальний вплив мають біологічні фактори: спадковість, особливості організму, стан здоров'я, фізична та психічна енергетика тощо. Індивідуальні особливості є джерелами персоніфікованого прояву кар'єри в житті людини і впливають на темп, рівень розвитку людини як особистості, і як професіонала. Облік індивідуальних особливостей слід розглядати як найбільш кардинальний засіб стимулювання професіоналізму, гарантію ефективної професійної кар'єри. У цьому контексті професійна кар'єра виступає як пристрій «селекції», який сортує працівників за їх індивідуальними особливостями: працівники прагнуть знайти сферу професійної діяльності для найповнішої реалізації своїх здібностей.

На особистісний розвиток вирішальний вплив мають психічні особливості та провідна діяльність. Професійна кар'єра є виразом особистості, а не якоюсь випадковістю або наданим шансом. Та чи інша професійна кар'єра приваблює до себе особистості, що мають певні подібні характеристики.

Отже, професійну кар'єру працівника слід розглядати як своєрідний механізм регулювання відтворення конкурентних переваг працівника, який забезпечує зворотний зв'язок у контурі управління.

Професійна кар'єра, будучи одним із основоположних методів приведення якості людського капіталу в організації у відповідність до зрушень у технологічному базисі, а також ціннісними установками, стереотипами виробничої та споживчої поведінки найманого персоналу та господарюючих суб'єктів, стимулює змінювати існуючі методи та форми господарювання у всіх сферах сучасного менеджменту, і насамперед при управлінні професійною кар'єрою персоналу.

Література:

1. Пов'якель Н. І. Рефлексивні структури та психотехнології аналізу, оцінки та корекції конфліктів. Конфліктологічна експертиза: Теорія і методика. Вип. 1. Київ : Товариство конфліктологів України, 1997. С.

160–172.

2. Вікова та педагогічна психологія / О.В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. Київ : Просвіта, 2019. 416 с.

3. Мудрак І.А. Психологія (Вікова, педагогічна та спеціальна психологія): методичні рекомендації до практичних занять. Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2023. 30 с.

4. Навички для успішної кар'єри : курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Київ, 2020. 300 с.

5. Байдулін В. Б., Злочевська Л. С., Торчевська Н. В. Як планувати власну професійну кар'єру : методичні рекомендації для учнів ПТНЗ. Київ : ІПТО НАПН України, 2019. 80 с.

6. Богуш Л. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки. Молодь і ринок. 2018. № 2 (157). С. 117–122.

7. Василик А. В., Вандоляк А. В. Передумови та проблеми професійного самовизначення і планування кар'єри молоддю України. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. С. 342–352.

8. Байрачний О. Аналіз детермінант успішної професійної кар'єри тренера високої кваліфікації (на прикладі футболу). Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова : збірник наукових праць. Вип. 10 (92). Київ : Видавництво НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. С. 8-11.