

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В
СЕРЕДИНІ ЖИТТЯ**

**Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»**

Виконав: здобувач 231-М групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної (наукової)
програми Психологія
Граждан Світлана Петрівна

Керівник: к.психол.н.
Танасійчук Олена Миколаївна

Рецензент: к.психол.н., доцентка
ПІБ

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ	5
1.1. Вікові особливості людини на етапі дорослості	5
1.2. Психологічні особливості становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри	10
1.3. Детермінанти успішності професійної кар'єри	17
Висновки до першого розділу	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЛЮДИНИ У СЕРЕДИНІ ЖИТТЯ	28
2.1. Методологічні аспекти дослідження професійної успішності	28
2.2. Опис вибірки та методик професійної успішності людини у середині життя	33
2.3. Результати дослідження детермінант професійної успішності дорослих	37
2.4. Практичні рекомендації дорослим для створення оптимальних умов розвитку успішності професійної кар'єри в середині життя	47
Висновки до другого розділу	53
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність дослідження.

У сучасному інформаційному суспільстві відбуваються значущі зміни в соціальній ситуації, які впливають на розвиток особистості і вимагають нових підходів до професійного росту. Ці зміни включають:

Бурхливе зростання наукових знань і технологій: Швидкий розвиток науки і технологій створює нові можливості, але також ставить вимоги до постійного оновлення знань і навичок.

Швидкі темпи змін: Суспільство постійно еволюціює, що вимагає від особистості гнучкості і готовності адаптуватися до нових умов.

Інновації у всіх сферах: Впровадження інновацій виробничого і соціального життя означає, що люди повинні бути відкритими до нових ідей і технологій.

Розрив між освітою та вимогами професії: Освіта не завжди відповідає потребам ринку праці, тому особистості повинні бути готові навчатися протягом усього життя та переучуватися.

Варіативність професійного розвитку: Люди можуть обирати різні шляхи в кар'єрі, що створює багато можливостей, але вимагає від них обдуманого планування.

Збільшення вимог до компетентності: Рівень професійних навичок і ефективності стає все вищим, що означає подовження процесу навчання та адаптації.

Кар'єрні орієнтації: Важливе значення має розуміння своїх професійних інтересів і мети, а також готовність планувати свою кар'єру з урахуванням власних ресурсів.

Дослідження кар'єрних орієнтацій особистості, започатковане в минулому столітті, допомагає краще розуміти, які детермінанти впливають на успішність професійного розвитку в сучасному світі. Важливо враховувати ці аспекти для досягнення успіху у професійній кар'єрі в умовах постійних змін і високих вимог.

Мета дослідження: проаналізувати та дослідити психологічні умови успішності професійної кар'єри в середині життя.

Для досягнення поставленої мети були сформовані такі **завдання:**

- Розглянути вікові особливості людини на етапі дорослості;
- Визначити психологічні особливості становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри;
- Описати детермінанти успішності професійної кар'єри;
- Дослідити методологічні аспекти дослідження професійної успішності;
- Описати вибірку та методики професійної успішності людини у середині життя;
- Проаналізувати результати дослідження детермінант професійної успішності дорослих;
- Розробити практичні рекомендації дорослим для створення оптимальних умов розвитку успішності професійної кар'єри в середині життя.

Об'єктом даного дослідження є процес формування успішності професійної кар'єри в середині життя, **предметом** – психологічні умови успішності професійної кар'єри в середині життя.

Для виконання завдань нами були використані наступні **методики:**

Для вивчення особистісного компонента менеджерів освітніх послуг застосовувалися такі опитувальники: «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера (адаптація Е.Ф. Бажина, Є. А. Голинкіної, А. М. Еткіна), «Методика вивчення рівня рефлексивності» А. В. Карпова, «Інвентаризація симптомів стресу» К. Веймана.

Для вивчення особливостей рольової взаємодії та ділового спілкування менеджерів освітніх послуг використовувався опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга.

Вибірка дослідження: Вибірку опитуваних склали 30 менеджерів продажу освітніх послуг агенції «Бізнес Лінк», з них: 20 чоловіків та

10 жінок. Вік опитуваних – 35-55 років. При цьому: 15 осіб з опитуваних мають вік до 40 років, 15 осіб – від 40 до 55 років.

Всі опитані менеджери мають вищу освіту і досвід роботи.

Наукова новизна: забезпечується описом причин і наслідків успішності професійної кар'єри в середині життя, дослідженням та описом впливу особистісного компоненту на успішність професійної кар'єри.

Практичне значення даної роботи забезпечене детальною розробкою даної проблеми, проведенням дослідженням, розкриттям психологічних механізмів впливу особистісного компоненту на успішність професійної кар'єри.

Матеріали дипломної роботи можуть бути застосовані при створенні та проведенні курсів, тренінгів, занять, уроків, пов'язаних з вивченням впливу особистісного компоненту на успішність професійної кар'єри.

Структура роботи. Робота складається із двох розділів, висновків та списку літератури з 46 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Вікові особливості людини на етапі дорослості

Етап дорослості в житті людини є часом значущих трансформацій та розвитку. Цей період розпочинається після закінчення підліткового періоду і триває протягом усього дорослого життя. Дорослість характеризується численними віковими особливостями, які впливають на фізичний, психологічний та соціальний аспекти життя людини [31]. Розглянемо різноманітні аспекти дорослості, її вікові особливості та вплив на життя людини.

1. Фізіологічні зміни:

Дорослість супроводжується численними фізіологічними змінами. Загалом, фізичний розвиток досягає свого піку приблизно до 25 років, після чого ріст і розвиток майже зупиняються. Зростання кісткової маси, зміни в м'язовій системі, зменшення обсягів внутрішніх органів - все це властиво для дорослості.

2. Психологічний аспект:

На психологічному рівні дорослість супроводжується важливими емоційними і когнітивними змінами. Дорослі люди зазвичай мають більше відповідальності та незалежності в порівнянні з підлітками. Вони розвивають більш складні соціальні навички, вирішують важливі життєві питання та формують свою ідентичність.

3. Соціальний аспект:

Дорослість також включає в себе соціальні аспекти. Люди у цьому віці частіше стикаються з питаннями кар'єри, сім'ї, фінансів і місця у суспільстві. Вони можуть вирішувати питання щодо одруження, народження дітей, купівлі житла та інших суспільних аспектів життя.

4. Розвиток кар'єри:

Дорослість - це час, коли люди активно працюють над розвитком своєї кар'єри. Вони намагаються знайти стабільну роботу, отримувати підвищення та розвивати свої професійні навички. Розширення професійних можливостей може впливати на різні аспекти їхнього життя.

5. Відносини і сім'я:

Багато дорослих вступають в стосунки та утворюють сім'ї. Це може бути часом великих змін у їхньому житті. Вони мають більше відповідальності за своїх партнерів і дітей і розвивають навички співпраці та взаєморозуміння.

6. Фінанси і економіка:

Здатність керувати фінансами стає важливим аспектом дорослого життя. Люди навчаються ефективно розпоряджатися грошима, планувати бюджет і інвестувати у майбутнє. Фінансова стабільність може впливати на якість

життя дорослих.

7. Фізичне здоров'я і стиль життя:

Зі старінням організму фізичне здоров'я стає більшою дбайливістю. Дорослі намагаються підтримувати активний спосіб життя, правильно харчуватися і здійснювати профілактичний медичний огляд.

8. Культурна і освітня розвага:

У дорослому віці багато людей залишаються активними у культурному та освітньому житті. Вони відвідують театри, музеї, читають книги та вивчають нові навички. Це сприяє розширенню світогляду та особистому розвитку.

9. Дорослі діти:

Деякі дорослі батьки можуть стикатися з віковими особливостями дорослих дітей, такими як їхня незалежність, вибір кар'єри та утворення власної сім'ї. Це може вимагати адаптації та нового підходу до відносин з дітьми.

10. Втрати і кризи:

Дорослість також може супроводжуватися втратами, такими як втрата близьких людей або зміни в особистому житті. Це може призвести до кризи і потребує підтримки та адаптації.

На сьогоднішній день, за висновками вчених, теорія розвитку дорослої людини належить до розділу психології, який лише починає формуватися. Протягом тривалого часу дослідники акцентували свою увагу на вивченні раннього та пізнього онтогенезу, і мало уваги приділяли періоду дорослості.

Дорослість є найдовшим за тривалістю етапом онтогенезу[32]. Під час цього періоду відбувається завершення формування когнітивної системи людини, установлюється стійкість відносин зі суспільством, працею та навички самостійного матеріального забезпечення для себе і своєї родини. Крім того, доросла людина має права, може брати участь у державних виборах, голосувати, а також обиратися до законодавчих та інших органів влади[22].

Нижньою межею дорослості є вік повноліття, який становить 18 років, і

верхньою межею є вік припинення професійної діяльності та виходу на пенсію, який в нашій країні становить 60 років для жінок і 65 років для чоловіків[11]. Розширення тривалості та потенціалу дорослості пов'язане зі значущими змінами в онтогенезі, такими як прискорення процесів дозрівання та уповільнення процесів старіння, особливо в галузі інтелекту та особистості сучасної людини.

Висновки вчених щодо розвитку пізнавальних функцій дорослих є неоднозначними. Одні дослідники, як Е. Клапаред, вважали дорослість "психічною скам'янілістю" та підкреслювали припинення розвитку на цьому етапі[26]. Інші вважають, що розвиток спрямований на досягнення певного стану, який можна назвати "дорослістю", але цей стан не означає завершення розвитку, а лише зміну особистісних характеристик та властивостей.

Також існують твердження, що психічний розвиток стабілізується під час зрілості, а потім настає спад та регрес, що пов'язують з різними віковими періодами, часто вказують на вік від 40 до 50 років. Проте, дослідження свідчать про складний та неоднозначний характер розвитку.

Визначення та дослідження вікових особливостей дорослої людини на етапі середнього віку є надзвичайно важливим завданням для сучасної психології. Перехід від молодості до середнього віку супроводжується численними психологічними змінами та викликами. На даному етапі розвитку особистості спостерігаються важливі трансформації в різних сферах життя.

Однією з ключових характеристик середнього віку є психологічна стійкість, яка допомагає дорослим ефективно впоратися з життєвими труднощами та стресами. Незважаючи на вікові зміни в фізичному стані, багато дорослих знаходять спосіб підтримувати відмінне психологічне благополуччя. Важливо визначити детермінанти, які сприяють розвитку цієї стійкості та її ролі в професійній кар'єрі.

Середній вік також супроводжується переосмисленням життєвих цілей та цінностей. Багато дорослих починають переоцінювати свої плани та завдання в різних аспектах життя, включаючи професійну сферу. Питання про

особисту задоволеність кар'єрним шляхом та досягненнями стає актуальним. Психологи вивчають, як ці переосмислення можуть впливати на рішення стосовно професійної діяльності та кар'єрних перспектив.

Дорослість середнього віку також характеризується соціокультурними змінами [11]. Багато осіб на цьому етапі стикаються з новими соціальними ролями та відповідальностями, такими як батьківство, догляд за старшими членами сім'ї та інші аспекти сімейного життя. Ці зміни можуть вплинути на професійну кар'єру та досягнення.

У світлі цих важливих аспектів середнього віку, психологічні умови, що сприяють успішності професійної кар'єри, стають особливо цікавими для дослідження. Розуміння психологічних процесів та механізмів, які допомагають дорослим досягти успіху в професійному житті на цьому етапі, може мати практичне значення для розвитку психологічної підтримки та консультування для дорослих.

Таким чином, аналіз вікових особливостей середнього віку є важливим етапом у вивченні психологічних умов успішності професійної кар'єри. Наукові дослідження у цьому напрямку [29] можуть сприяти розробці ефективних психологічних стратегій для дорослих, які прагнуть досягти високих результатів у своєму професійному житті на етапі середнього віку (таб. 11).

Таблиця 1.1

Аспекти вікових особливостей дорослої людини на етапі середнього віку та їх вплив на професійну кар'єру

Аспект	Вікова Особливість	Вплив на Професійну Кар'єру
Психологічна	Психологічна стійкість	Допомагає ефективно впоратися зі стресами та труднощами
	Переосмислення цілей та цінностей	Може впливати на вибір та задоволеність професійним шляхом

	Самосвідомість та самооцінка	Важливі для розвитку та збереження самовпевненості
Соціокультурні	Соціальні ролі та відповідальності	Може впливати на баланс між сімейним та професійним життям
	Культурні зміни та тренди	Важливі для адаптації до нових вимог ринку праці
Фізичні	Фізичні зміни та обмеження	Може впливати на фізичну працездатність та вибір професії
	Здоров'я та старість	Важливо для планування пенсійних та медичних аспектів

Загалом, розвиток дорослої людини є складним та багатограним процесом. Він характеризується як підвищенням, так і зниженням рівня психічних функцій та залежить від багатьох детермінантів, включаючи біологічні та соціокультурні аспекти. Також важливо враховувати, що розвиток є індивідуальним і може відрізнятися для кожної людини.

1.2. Психологічні особливості становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри

Становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри є складним і багатограним процесом. Професійний розвиток включає в себе ряд психологічних особливостей, які формуються і розвиваються протягом усього життя працівника [19]. Розглянемо основні аспекти психологічного становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри.

1. Початковий етап професійної кар'єри:

На початковому етапі професійної кар'єри особистість тільки починає формуватися як професійний суб'єкт. Основні психологічні особливості цього етапу включають в себе:

Мотивація і амбіції: Молоді спеціалісти часто володіють великими амбіціями і мріями. Вони мають бажання довести свою компетентність і

досягти успіху в своїй обраній галузі [13]. Мотивація на цьому етапі може бути дуже високою, оскільки людина ще не зіткнулася з багатьма викликами і стресовими ситуаціями професійного життя.

Самоідентифікація: Молоді спеціалісти шукають своє місце у світі професійної діяльності і формують свою професійну ідентичність [16]. Вони розвивають свої професійні цінності, переконання і цілі.

Вивчення та навчання: На початковому етапі професійної кар'єри люди активно навчаються і отримують нові навички. Вони можуть бути відкритими для нових ідей і методів роботи.

2. Етап середнього розвитку професійної кар'єри:

На цьому етапі людина вже має деякий досвід і досягла певної стабільності в професійному житті. Основні психологічні особливості цього етапу включають в себе:

Стабільність: Протягом середнього етапу професійної кар'єри люди можуть розвивати стабільні відносини з колегами і клієнтами. Вони можуть володіти більшою внутрішньою впевненістю і впевненіше вирішувати професійні завдання.

Кар'єрний розвиток: На цьому етапі людина може приймати важливі кар'єрні рішення, такі як зміна робочого місця, підвищення або зміна професії. Важливою є здатність до саморефлексії і планування кар'єри.

Спілкування і лідерство: Багато людей на цьому етапі можуть розвивати навички спілкування та лідерства. Вони можуть стати більш впливовими в своєму професійному оточенні і вести колектив до досягнення спільних цілей.

3. Етап пізнього розвитку професійної кар'єри:

На цьому етапі особистість набуває багатого досвіду і може займати важливі пости в професійній сфері. Основні психологічні особливості цього етапу включають в себе:

Професійна зрілість: Люди на цьому етапі можуть володіти високим рівнем професійної компетентності і здатністю до прийняття важливих рішень. Вони можуть бути вчителями і наставниками для молодших

спеціалістів.

Стабільність кар'єри: На пізньому етапі кар'єри багато людей можуть залишитися на своїх робочих місцях і вести стабільний спосіб життя. Вони можуть бути більш зосередженими на особистому розвитку і реалізації себе у сфері хобі і інтересів.

Оцінка життя: Люди можуть розглядати своє життя як цілісний шлях і оцінювати свої досягнення і задоволення від професійної діяльності. Важливою є можливість оцінки і внутрішньої рівноваги.

Загальні психологічні аспекти на всіх етапах професійної кар'єри:

Стрес і боротьба з ним: На всіх етапах професійної кар'єри стрес може бути значущим детермінантом. Люди повинні навчитися ефективно впоратися зі стресом і зберігати психологічну стійкість.

Розвиток навичок самокерування: Навички самокерування, такі як планування, управління часом і самомотивація, є важливими на всіх етапах професійної кар'єри.

Адаптація до змін: Професійний світ постійно змінюється, і люди повинні бути готові до адаптації до нових умов і вимог.

Спілкування і взаємодія: Вміння спілкуватися і взаємодіяти з іншими людьми є ключовим на всіх етапах професійної кар'єри.

Феномен "кар'єри" має два широкі підходи до свого розуміння. З одного боку, деякі вчені, такі як Д. Сьюпер, Дж. Л. Гібсон, Д. М. Іванцевич і Д. Х. Доннеллі, розглядають "кар'єру" як послідовність ролей, які людина грає в різних сферах свого життя, не обмежуючись лише професійною діяльністю [5]. Таке розуміння веде до використання терміна "веселка життєвих кар'єр" для опису всіх можливостей кар'єрного вибору протягом життя.

З іншого боку, "кар'єра" в вузькому розумінні обмежується лише професійною сферою діяльності. Цей підхід розглядає активність особистості в контексті її робочої кар'єри [20].

Існують також різні моделі розвитку кар'єри, такі як ті, які запропонували Ш. Бюлер, К. Крам і Д. Холл. Ці моделі описують різні стадії

життєвого циклу людини і її професійного розвитку, враховуючи потреби та зміни в перебігу кар'єри [15].

Дослідження в області "кар'єри" підкреслюють важливість таких якостей, як мотивація досягнення, наполегливість, вміння спілкуватися, фізична витривалість, прогнозування подій і гнучкість. Ці якості сприяють успіху в професійній та особистій сферах життя, допомагаючи досягти високих результатів та впевненості в собі.

На шляху до професійного зростання можуть виникати різні бар'єри, включаючи зовнішні та внутрішні перешкоди, а також психологічні детермінанти. Психологічні якості, які можуть заважати успіху, можна узагальнити наступним чином:

Страх нових ситуацій та ризику. Деякі люди відчувають страх перед новими викликами, невідомістю та ризиком, і це може обмежити їхні можливості [16].

Страх уразливості. Особи можуть уникати ситуацій, які можуть призвести до неприємностей або стресу.

Невпевненість у собі. Недостатня віра в свої здібності та страх перед можливими помилками можуть заважати особистому та професійному росту.

Незнання себе. Неточне уявлення про себе та власні можливості може ускладнити вибір професійного шляху.

Недостатні вміння та навички. Необхідність у нових навичках та ідеях може стати перешкодою, особливо для тих, хто довгий час працює в одній і тій же сфері.

Відсутність підтримки від керівників. Недостатня підтримка та відсутність можливостей для професійного розвитку від керівництва можуть ускладнити кар'єрний ріст.

Професійний розвиток пов'язаний з поняттями професійного становлення та кар'єри. Професійне становлення охоплює формування професійних цілей і триває протягом життя. Кар'єра включає в себе професійне просування та зростання від одного рівня професіоналізму до

іншого [33].

Психологічні компоненти кар'єри визначають цілі, мотиви, ступінь самореалізації та інші аспекти. Створення кар'єри часто сприймається як процес професійного самовизначення, вибору і включає різні аспекти особистості.

Професійний розвиток включає різні аспекти, такі як розвиток особистості, підвищення рівня компетенції, соціальних якостей та інших властивостей. Вибір професійного шляху важливий, оскільки від нього залежать багато аспектів, такі як суспільне значення, задоволеність роботою і фізичне та психологічне здоров'я [20].

Чинники, які впливають на професійну кар'єру, можуть бути розділені на макрорівень (суспільні впливи), мезорівень (вплив соціальних груп і установ) і мікрорівень (особистісні характеристики). Ці чинники включають такі аспекти, як економічний розвиток суспільства, сімейний вплив, установи і багато інших.

Особливу роль у професійній кар'єрі відіграють психологічні детермінанти, такі як мотивація, ставлення до кар'єри, рівень самоактуалізації, особистісні риси і інші характеристики. Готовність до здійснення професійної кар'єри також грає важливу роль на мікрорівні.

Готовність до професійної кар'єри включає кілька важливих компонентів. Першим є когнітивний компонент, який охоплює знання про різні аспекти професійної кар'єри, її види, а також критерії успіху в цій сфері [41]. Другий компонент - мотиваційний, включає в себе мотивацію до вибору конкретного типу кар'єри, орієнтацію в професійних цілях та взаємодію з організацією [18]. Третій компонент - операційний, який відображає загальну та соціальну самоефективність особистості, її креативність у вирішенні завдань та рівень емоційного інтелекту [22]. Четвертий компонент - особистісний, включає особливості суб'єктивного контролю, рефлексивність та стресостійкість [25].

Самоефективність, як важлива складова операційного компонента,

означає віру в свої можливості, впевненість у власній компетентності та здатність до виконання завдань. Емоційний інтелект, інакше відомий як інтерперсональний інтелект, дозволяє розпізнавати та керувати власними емоціями для досягнення мети та взаємодії з іншими.

Креативність також важлива в професійній діяльності. Вона включає здатність бачити проблеми, генерувати нові ідеї, а також знаходити нестандартні рішення. Важливі параметри креативності включають здатність до постановки проблем, гнучкість у генерації ідей, оригінальність та здатність до аналізу і синтезу[30].

Дослідження показують, що багато фахівців мають низький рівень самоефективності та креативності, що вказує на необхідність розвитку цих якостей у процесі підготовки фахівців. Враховуючи важливість цих компонентів, вони повинні бути враховані при формуванні готовності до професійної кар'єри.

Згідно з П. Торренсом [46], креативність означає більшу чутливість до виявлення проблем, розпізнавання нестачі або конфліктів в знаннях і діях, а також здатність шукати рішення, висувати гіпотези, перевіряти їх і змінювати, і в кінцевому результаті формулювати вирішення проблеми.

Один з критеріїв креативності полягає у відхиленні від стереотипів. Вітчизняні психологи часто використовують термін "творчість", але важливо враховувати, що термін "креативність" став популярним у вітчизняних публікаціях лише приблизно 20-30 років тому.

В. О. Моляко [25] розглядає творчість як процес вирішення нового завдання та пов'язує його зі створенням продукту, який відрізняється від інших за формою і змістом.

Отже, поняття "креативність" і "творчість" часто вважаються схожими або навіть синонімами, але деякі дослідники розрізняють їх. Креативність може розглядатися як особиста властивість, яка впливає на здатність до творчої діяльності, в той час як творчість - це активний процес пошуку або створення нового[24].

Психологічні аспекти становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри є надзвичайно важливими для розуміння та успішного впорядкування професійного розвитку. Поряд із зазначеними компонентами готовності до професійної кар'єри, важливими детермінантами є також адаптація до змін, розвиток лідерських якостей, та вплив та підтримка соціального оточення.

Адаптація до змін є неодмінною частиною професійного розвитку на будь-якому етапі кар'єри. Особистість, яка здатна ефективно реагувати на нові умови та ситуації, має великий шанс досягнути успіху в своїй професійній сфері. Ця здатність до адаптації може включати в себе вміння навчатися новим технологіям, реагувати на зміни в ринку праці та адаптуватися до нових команд та колег.

Лідерські якості грають важливу роль в кар'єрному розвитку. Особистості, які виявляють лідерський потенціал, можуть бути більш ефективними в керуванні командами та досягненні вищих позицій у своїй професійній діяльності. Лідери здатні створювати вдячні та продуктивні робочі середовища, де співробітники відчують мотивацію до досягнення спільних цілей.

Соціальне оточення, включаючи сім'ю, друзів, та колег, грає важливу роль у формуванні психологічного стану особистості на різних етапах професійної кар'єри. Підтримка та поради від соціального оточення можуть бути вирішальними у виборі кар'єрного шляху та подоланні труднощів.

Особливий аспект становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри стосується балансу між роботою та особистим життям [37]. Для багатьох професіоналів цей баланс є ключовим для забезпечення якості життя та здоров'я. Розуміння власних цінностей та пріоритетів у цій сфері може впливати на професійні рішення та кар'єрні амбіції.

Таким чином, психологічні аспекти становлення особистості на різних етапах професійної кар'єри включають в себе багато компонентів, таких як адаптація, лідерські якості, соціальне оточення, баланс між роботою та

особистим життям. Розуміння та управління цими психологічними аспектами є важливими для досягнення успіху в професійному житті та особистому розвитку.

1.3. Детермінанти успішності професійної кар'єри

Особистий кар'єрний розвиток працівника визначається різними детермінантами, які включають особистісні якості, мотивацію та ситуаційні впливи. Особистісні якості включають здібності, знання, уміння і навички, які впливають на пристосування до робочого середовища[32]. Мотиваційні якості включають цілі, цінності та інтереси, які визначають мету працівника у професійній сфері[14]. Ситуаційні детермінанти, такі як організаційні, економічні, соціальні, демографічні та культурні аспекти, впливають на умови та можливості кар'єрного розвитку.

Динаміка кар'єри визначається змінами у рівні кар'єрної мобільності працівника, і ця динаміка є індивідуальною для кожної особи. Зовнішні та внутрішні детермінанти можуть прискорювати або уповільнювати цей процес. Динаміка кар'єри залежить від послідовності робочих позицій і властивих особистості якостей, які відрізняють її від інших працівників[20].

Для розуміння детермінантів кар'єри варто розглядати ініціюючі причини і сили, які впливають на розвиток професійного позиціонування особистості в суспільному житті. Існують три види детермінантів кар'єри: умови кар'єри, які визначаються розвитком особистості; причини кар'єри, що обумовлюють необхідність кар'єри; і детермінанти кар'єри, які надають сенс для професійного розвитку. Вивчення цих аспектів допомагає розуміти, чому кар'єра є важливою і як вона формується.

Індивідуальний розвиток значно впливає на кар'єру, і це включає біологічні детермінанти, такі як спадковість і стан здоров'я, а також психічні особливості та провідну діяльність. Це робить кожну кар'єру унікальною і визначає швидкість та рівень розвитку особистості. Отже, індивідуальні особливості є ключовим чинником для досягнення успіху в професійній

кар'єрі[27].

Узгодження особистого розвитку з професійним розвитком є важливим для досягнення конкурентних переваг на ринку праці. Професійна кар'єра виступає як засіб відбору, який враховує індивідуальні особливості і допомагає працівникам знаходити сферу діяльності, де вони можуть найкраще реалізувати свої здібності і потенціал.

Особистісний і професійний розвиток спільно визначають кар'єрні можливості і формують успіх в сфері праці [24].

Кожна людина має свій унікальний шлях у кар'єрному розвитку, який визначається її особистісними особливостями та впливом соціально-економічних чинників і професійної діяльності. Особистісні особливості визначають, наскільки важливою є кар'єра для конкретної особи, наскільки вона відчуває відповідальність за свій професійний шлях і наскільки вона готова адаптуватися до змін у кар'єрному середовищі.

Основними детермінантами, які впливають на професійний розвиток, є соціально-економічні умови і професійна діяльність. Професійний розвиток включає в себе процес навчання та адаптації до різних професійних ролей, мотивацію для професійного зростання, а також набуття знань і навичок [32].

Важливою діючою силою у професійному розвитку є бажання особистості інтегруватися у соціальний контекст через ідентифікацію з різними соціальними групами і інституціями. Але успішність кар'єри залежить від того, як особистість вирішує конфлікти між власними цінностями та вимогами професійного оточення.

Важливо пам'ятати, що навіть талановиті люди можуть втратити свої здібності, опинившись у невідповідному середовищі [40].

Професійний розвиток, особистісний розвиток і індивідуальний розвиток кожної людини протікають по-різному, створюючи унікальну кар'єрну траєкторію. Існують різні види професійних кар'єр, включаючи особистісно-продуктивну, суб'єктно-креативно-професійну та особистий кар'єрний простір, кожен з яких відображає співвідношення між цими різними

аспектами розвитку.

Особистий кар'єрний простір є сукупністю напрямків позиціонування в сфері професійної діяльності і дозволяє людині бачити свої можливості для досягнення кар'єрних цілей [7].

Отже, професійна кар'єра - це механізм регулювання конкурентних переваг працівника, який визначає, наскільки ефективно він може вдосконалювати свої навички та досягати успіху в своїй професійній діяльності. Ця кар'єра стимулює зміни в методах і формах господарювання, сприяючи адаптації до змін у технологічній базі і ціннісних установках суспільства.

Детермінанти успішності професійної кар'єри є складними і мають багато варіабелей, які взаємодіють один з одним для формування кінцевого результату. Посилення на ролі особистісних особливостей, соціально-економічних чинників та професійної діяльності допомагає краще розуміти, які детермінанти визначають успішність професійної кар'єри.

Одним із ключових детермінантів є особистісні особливості. Людина, яка має високий рівень мотивації, стійкість та впевненість у власних здібностях, часто досягає більшого успіху в професійній сфері. Також важливою є здатність до саморефлексії та постійного самовдосконалення.

Соціально-економічні умови грають важливу роль у формуванні професійної кар'єри. Економічний стан суспільства, доступ до освіти та можливості займати певні професії можуть бути визначальними для кар'єрного розвитку. Також важливою є соціальна мобільність, яка дозволяє особі рухатися від одного рівня до іншого в ієрархії професійних можливостей.

Професійна діяльність, в якій особа займається, також визначає успішність її кар'єри. Деякі професії можуть мати вищий ступінь конкурентоспроможності та можливостей для росту, в той час як інші можуть бути менш привабливими з цього погляду.

Більш технічний аспект детермінант успішності професійної кар'єри

включає в себе аналіз даних та використання алгоритмів машинного навчання для прогнозування кар'єрних траєкторій на основі різних детермінантів, таких як освіта, досвід роботи, відносини з колегами, і багато інших.

Крім вже згаданих детермінантів успішності професійної кар'єри, важливим детермінантом є також ефективне управління ризиками і вміння адаптуватися до непередбачуваних обставин. Професійні кар'єри можуть піддаватися впливу різноманітних змін, таких як економічні кризи, технологічні революції, зміни в законодавстві та глобальні події, і важливо мати стратегії та навички для подолання цих викликів.

Успішна професійна кар'єра також часто вимагає здатності до комунікації та співпраці з іншими людьми. Навички ведення переговорів, управління конфліктами та розв'язання проблем у команді можуть значно покращити можливості для кар'єрного зросту.

Зокрема, в сучасному світі, де глобалізація та технологічний прогрес стають нормою, важливим є розвиток міжнародного досвіду та культурної компетентності. Здатність працювати з колегами, клієнтами та партнерами з різних країн та культур дозволяє розширити можливості в глобальному масштабі.

Успішна професійна кар'єра також часто вимагає постійного навчання та розвитку (рис. 1.1). Зміни в технологіях та методах роботи можуть швидко застаріти навички, тому важливо бути відкритим до навчання протягом усього життя та постійно оновлювати свої знання та вміння.



Рис. 1.1 – Детермінанти успішності професійної кар'єри.

Загалом, успішні професійні кар'єри залежать від великої кількості детермінантів, які взаємодіють і визначають кінцевий результат. Розуміння та управління цими детермінантами, а також постійний розвиток і навчання, є ключовими складовими успішної професійної кар'єри в сучасному світі.

Крім зазначених детермінант успішності професійної кар'єри, важливим детермінантом, який впливає на успішність у сучасному професійному світі, є лідерські якості. Лідерство може бути ключовим детермінантом для досягнення високих позицій у кар'єрі та впливу на організацію чи галузь.

Лідерство охоплює такі аспекти, як здатність впливати на інших, створювати та відстоювати стратегічні дії, приймати важливі рішення, а також мобілізувати та мотивувати команду до досягнення спільних цілей. Лідери зазвичай є зразками для інших співробітників і можуть суттєво впливати на корпоративну культуру та розвиток організації.

Ключовим елементом лідерських якостей є комунікація. Ефективні лідери вміють чітко та переконливо висловлювати свої ідеї, вміють слухати співробітників, враховувати їхні думки та бачення, а також будувати конструктивні відносини в колективі. Комунікаційні навички допомагають лідерам впливати на рішення, формувати та спільно реалізовувати стратегічні

завдання.

Важливим детермінантом успішності кар'єри є також здатність до розв'язання складних завдань і прийняття важливих рішень. В сучасному бізнесі нерідко доводиться стикатися з нетривіальними ситуаціями, де важливо швидко та раціонально реагувати. Люди, які вміють аналізувати інформацію, визначати пріоритети, та приймати обдумані рішення, зазвичай досягають кращих результатів.

Також важливим для успішності кар'єри є вміння керувати часом та ресурсами. Ефективний розподіл часу та здатність пріоритезувати завдання можуть значно підвищити продуктивність та вплив на робочому місці.

У сучасному глобальному суспільстві, де різноманітність та культурна різниця стають нормою, міжнародний досвід та культурна компетентність набувають важливості. Здатність працювати з різними культурами та розуміти їхні цінності та особливості може бути вирішальною в міжнародному бізнесі та співпраці.

Узагальнюючи, успішну професійну кар'єру визначають не тільки особистісні особливості, соціально-економічні умови та характер виконуваної роботи, але і лідерські якості, комунікація, рішучість, управління часом та культурна компетентність. Інтеграція цих детермінантів може допомогти

Усі ці детермінанти взаємодіють і впливають на успішність професійної кар'єри, створюючи складну мережу детермінантів, які можна аналізувати та оптимізувати для досягнення найкращих результатів. Вивчення і розуміння цих детермінант є важливим завданням для кар'єрного розвитку і управління професійною діяльністю.

Значущим детермінантом, який впливає на успішну професійну кар'єру, є здатність до розв'язання складних моральних та етичних дилем. Сучасні професійні ситуації можуть ставити перед спеціалістами важливі питання щодо справедливості, відповідальності та моральних цінностей. Така здатність до обґрунтованого вибору у моральних конфліктах може суттєво вплинути на довіру колег, керівництва та клієнтів.

Серед ключових аспектів успішної кар'єри також варто відзначити здатність до навчання та адаптації до змін. Сучасний світ швидко розвивається, технології постійно змінюються, і спеціалісти повинні бути готові постійно поповнювати свої знання та навички. Люди, які відкриті для навчання та здатні швидко адаптуватися до нових умов, мають конкурентну перевагу.

Детермінанти успішності професійної кар'єри	Опис
Особистісні особливості	Це включає рівень мотивації, стійкість, впевненість у власних здібностях, здатність до саморефлексії та самовдосконалення.
Соціально-економічні умови	Важливий вплив має економічний стан суспільства, доступ до освіти та можливості для зайнятості у певних професіях. Соціальна мобільність також грає роль у кар'єрному розвитку.
Тип професії	Деякі професії можуть мати вищий ступінь конкурентоспроможності та можливостей для росту, в той час як інші можуть бути менш привабливими з цього погляду.
Аналіз даних та машинне навчання	Використання алгоритмів машинного навчання для прогнозування кар'єрних траєкторій на основі різних детермінантів, таких як освіта, досвід роботи, відносини з колегами, тощо.
Управління ризиками та адаптація	Здатність до ефективного управління ризиками і адаптація до непередбачуваних обставин, таких як економічні кризи та технологічні зміни.
Навички комунікації та співпраці	Навички ведення переговорів, управління конфліктами та розв'язання проблем у команді можуть покращити можливості для кар'єрного зросту.
Міжнародний досвід та культурна компетентність	Здатність працювати з колегами, клієнтами та партнерами з різних країн та культур може розширити можливості в глобальному масштабі.

Призначеною у цьому контексті важливою є також здатність до інноваційного мислення. Люди, які можуть знаходити нові шляхи до

досягнення цілей, впроваджувати інноваційні ідеї та ризикувати, можуть розвивати і підтримувати конкурентність у своїй сфері.

Підсумовуючи, слід відзначити, що успішна професійна кар'єра - це складний і багатогранний процес, що вимагає поєднання різноманітних детермінантів. Від віри у власні здібності до етичного рішення в моральних конфліктах, від лідерських навичок до готовності до навчання і адаптації до змін - кожен аспект грає свою роль у формуванні успішної кар'єри. У цьому контексті, інтеграція цих детермінантів і розвиток гармонійного сполучення є ключем до досягнення високих результатів у професійній сфері.

Висновки до першого розділу

Дорослість є найтривалішим етапом у житті людини, коли формується її когнітивна система, встановлюються стабільні погляди на соціальні відносини та активну працю, і розвиваються навички самостійного матеріального забезпечення для себе і родини. Вчені стверджують, що успіх у кар'єрі визначається такими якостями, як віра у важливість своєї роботи, розуміння своєї місії, висока працездатність, ентузіазм, віра в себе, бажання постійно розвиватися і досягати нових висот.

Професійний розвиток особистості – це тривалий процес, що включає в себе становлення особистої ідентичності в професійній сфері, підвищення рівня професійної компетенції, соціальних навичок і важливих якостей. Важливо розвивати свої наміри і долати всі перешкоди на шляху до професійного успіху.

Професійна кар'єра може бути розглянута як механізм, що допомагає підтримувати конкурентоспроможність працівника, надаючи йому можливість постійно розвиватися та вдосконалюватися. Вона є важливим чинником у системі управління життєвим шляхом і кар'єрним ростом.

Професійна кар'єра є складним і динамічним процесом, який вимагає постійної саморефлексії і розвитку. У дорослому житті людина стикається з

різними викликами і можливостями, які впливають на її професійний розвиток. Одним із важливих аспектів успішної професійної кар'єри є здатність до адаптації до змін у професійному середовищі.

Сучасний світ характеризується швидкими змінами технологій, ринків і соціальних цінностей. Працівники повинні бути готові до навчання новим навичкам і адаптації до нових вимог. У цьому контексті важливою є гнучкість і відкритість до навчання. Особистість, яка володіє здатністю швидко адаптуватися і вчитися, має конкурентну перевагу на ринку праці.

Загальна здатність до управління стресом і вирішення проблем також важлива для успіху в професійній кар'єрі. Професійні виклики можуть включати в себе несподівані труднощі, конфлікти і складні рішення. Індивіди, які можуть зберігати спокій і знаходити конструктивні рішення в таких ситуаціях, мають більше шансів на успіх.

Для досягнення високого рівня професійної компетенції і досягнення нових висот у своїй сфері діяльності, важливо вкладати час і зусилля в навчання та розвиток. Це може включати в себе участь у навчальних програмах, семінарах, курсах, а також самостійне вивчення нових технологій і методів роботи.

Окрім цього, збереження власної мотивації і прагнення до досягнення нових цілей є ключовими чинниками успіху в професійній кар'єрі. Мотивована особистість, яка розуміє свої професійні цілі і відчуває силування до їх досягнення, зазвичай досягає великих успіхів.

Крім перерахованих вище детермінантів, професійна кар'єра в середині життя також пов'язана зі складнощами та можливостями в збалансованому поєднанні роботи і особистого життя. Це особливо актуально для багатьох дорослих, які можуть мати сім'ї та дітей. У таких випадках важливо забезпечити гармонію між кар'єрними амбіціями і родинними зобов'язаннями.

Згідно з дослідженнями, збалансоване поєднання роботи і особистого життя сприяє збільшенню задоволення від роботи, покращує психічне і фізичне здоров'я, а також сприяє підвищенню продуктивності. Проте ця

гармонія не завжди легко досягається і може вимагати управління часом та пріоритетами.

Крім того, важливо враховувати, що професійна кар'єра може мати великий вплив на психологічний стан особистості. Успіхи і досягнення можуть приносити задоволення та підвищувати самооцінку, але одночасно можуть створювати стрес і відчуття відповідальності. Важливо розвивати психологічну стійкість і вміння ефективно керувати стресом для підтримання психічного здоров'я.

Успішна професійна кар'єра також може відкривати нові можливості для соціального впливу та сприяти розвитку лідерських якостей. Дорослі особистості, які досягли успіху в своїй професійній сфері, часто мають можливість впливати на прийняття важливих рішень у суспільстві та сприяти розвитку громади.

Кар'єра в дорослому віці також пов'язана з розробленням та впровадженням стратегій саморозвитку та самоуправління. Оскільки швидкі та постійні зміни у сучасному світі стають нормою, професіонали повинні бути готові до постійного навчання та адаптації. Важливо розробляти і вдосконалювати особисту стратегію професійного розвитку, виходячи зі своїх цілей та ресурсів.

Один із способів досягнення успіху в професійній кар'єрі - це збереження динамічного мислення і відкритості до нових ідей і концепцій. Сучасні технології та глобалізація дозволяють отримувати доступ до величезного обсягу інформації, і важливо вміти аналізувати цю інформацію і використовувати її для прийняття обґрунтованих рішень. Крім того, креативне та інноваційне мислення може сприяти розробці нових підходів і рішень у роботі.

Важливо зазначити, що професійна кар'єра може бути динамічною та різноманітною. Особистості, які відкриті для нових викликів і готові вивчати нові сфери знань, можуть розглядати можливості росту в різних напрямках. Наприклад, менеджер зі сфери освітніх послуг може перейти до управління

проектами в освітньому секторі або розвивати власний бізнес у галузі навчання та розвитку.

Також слід враховувати етичні та професійні аспекти кар'єри. Відповідальність перед співробітниками, клієнтами, і партнерами є важливою складовою успіху в професійній діяльності. Дотримання етичних стандартів та професійних норм повинно бути в центрі будь-якої кар'єри, оскільки це визначає довіру та репутацію фахівця.

У заключенні, професійна кар'єра в середньому віці - це складний і багатогранний процес, який вимагає навичок самоуправління, навчання, адаптації і розвитку. Від розвинутої самоосвіти, мотивації та гнучкості залежить здатність досягати нових висот у своїй професійній діяльності та зберігати робочо-особистісний баланс. Ті, хто активно працюють над розвитком своєї кар'єри і враховують сучасні тренди, мають всі шанси досягти високого рівня успіху та задоволення від своєї роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЛЮДИНИ У СЕРЕДИНІ ЖИТТЯ

2.1. Методологічні аспекти дослідження професійної успішності

Побудова кар'єри сьогодні розглядається як втілення покликання, яке визначає суть і ціль професійної діяльності. У сучасному світі, де надзвичайна нестабільність стала нормою, планування кар'єри потребує особливої уваги. Побудова кар'єри та постійна рефлексія планів є основою для визначення свого життєвого шляху.

Важливою роллю в цьому процесі є мотивація для професійної діяльності. Ця мотивація може бути зовнішньою або внутрішньою, але лише внутрішня мотивація, що інтерналізується, забезпечує особистість автономією і можливість самовизначення у своєму професійному розвитку [12].

Теорія "вимоги до роботи - ресурси" вказує на важливість мотиваційного процесу, в якому кар'єрні компетенції виступають як важливий ресурс для досягнення кар'єрного успіху [21]. Висока мотивація професійної діяльності проявляється у великому інтересі і залученні до роботи, де співробітники виражають свої соціальні ролі через когнітивне та емоційне самовираження.

Дослідження також показали важливий зв'язок між мотивацією, кар'єрними цілями та задоволеністю життям. Встановлено, що встановлення кар'єрних цілей, пов'язаних з підвищенням ефективності роботи та професійним зростанням через навчання, сприяє підвищенню рівня задоволеності життям і відчуттям кар'єрного успіху.

Проте, матеріальні стимули, такі як висока зарплата, впливають на задоволеність життям лише серед тих, хто акцентує на професійних досягненнях, але не впливають на тих, хто більше орієнтується на навчання та професійний розвиток.

Також важливим детермінантом успішного кар'єрного розвитку є ідентичність особистості, яка може виступати як кар'єрний капітал [33]. Здатність використовувати свою індивідуальність для створення кар'єрного

капіталу стає все більш важливою у сучасному ринку праці і при стрімких соціо-економічних та технологічних змінах.

Формування ідентичності, як основи самодетермінації у професійному розвитку, передбачає випробування різних варіантів професійного росту.

Останнім часом особистісно-орієнтований підхід стає все більш важливим у дослідженні особливостей професійної діяльності та кар'єрного розвитку. Особистісні особливості, такі як орієнтація на досягнення, перфекціонізм та сумлінність, мають вплив на залученість до роботи і працеголізм.

Крім того, вивчення важливості кооперації та спілкування для професійної кар'єри показало, що конкурентність позитивно впливає на об'єктивні та суб'єктивні показники успіху, особливо в умовах висококонкурентного середовища. Але для успішної реалізації кар'єри важливий рівноправний та демократичний стиль спілкування та співпраці.

Згідно з літературними даними, до структури особистісного компонента професійної успішності важливо включити такі аспекти, як суб'єктивний контроль, рефлексивність та стресостійкість. Суб'єктивний контроль вказує на здатність особистості впливати на події власного життя зсередини або ззовні [21]. Емпіричні дослідження підтверджують, що внутрішній локус контролю сприяє успішній професійній діяльності, тоді як екстернальний локус контролю має негативний вплив.

Аналіз наукової літератури демонструє, що питання рефлексії та рефлексивності активно досліджуються і мають своє місце у працях відомих авторів, таких як О. Байрачний, М. І. Найдьонова, та Н. І. Пов'якель [14]. Особливий акцент робиться на рефлексії на рівні особистості, де вона розглядається як комплексна психічна реальність, існуюча у трьох модусах: процесі, стані та властивості особистості. Це дозволяє визначити рефлексивність як особливу якість індивіда [14].

За визначенням з «Психологічного словника», рефлексія є процесом самопізнання, де суб'єкт аналізує внутрішні психічні акти та стани.

Важливими компонентами цього процесу є "процес" і "самопізнання".

Говорячи про роль рефлексивності у житті сучасної людини, дослідники підкреслюють, що вона дозволяє особі ефективно впоратися з труднощами, стресом та невизначеністю, допомагаючи піднятися над ситуацією, аналізувати її та власні реакції на неї, знаходити нові підходи та цінності [45]. Це стосується як професійної діяльності, так і соціальних відносин.

Крім того, однією з важливих складових особистісного успіху є стресостійкість. У контексті стресу важливо враховувати як зовнішні чинники, такі як умови життя та харчування, так і внутрішні, які включають спадковість, стан нервової системи та інші фізіологічні детермінанти.

Дослідники зазначають [37], що в сучасних умовах зростає значення стресостійкості, особливо для фахівців, які працюють у високо вимогливих професіях. Це вимагає уваги до формування стресостійкості як частини професійної підготовки майбутніх та діючих фахівців для подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання.

Дослідження професійної успішності вимагає врахування різноманітних методологічних аспектів, які сприяють більш глибокому розумінню цього поняття і його складових. Одним з важливих методологічних підходів є використання психометричних методів оцінки професійної успішності.

Психометричні методи дозволяють [3] вимірювати і оцінювати різні аспекти професійної успішності, такі як когнітивні навички, особистісні якості, мотивація та стресостійкість. Один з найпоширеніших інструментів для вимірювання когнітивних навичок - це стандартизовані тести та оцінювальні процедури, які дозволяють об'єктивно визначити рівень знань і вмінь особистості в певній галузі чи професійній сфері.

Крім того, психометричні методи можуть бути корисними для визначення особистісних якостей, які сприяють професійній успішності. Наприклад, за допомогою опитувань і анкет можна виміряти рівень самоактуалізації, внутрішнього локусу контролю, стійкості до стресу та інших важливих особистісних характеристик (таб. 2.1).

Таблиця 2.1

Методологічні аспекти дослідження професійної успішності

Методологічний аспект	Опис
Суб'єктивний контроль	Аналіз здатності особистості впливати на події власного життя зсередини та ззовні.
Рефлексивність	Вивчення процесу самопізнання, де суб'єкт аналізує внутрішні психічні акти та стани.
Стресостійкість	Дослідження здатності особистості впоратися з труднощами, стресом та невизначеністю.
Соціальні чинники	Аналіз впливу соціальних чинників, таких як культурні норми та соціальні мережі, на професійну діяльність.
Організаційні чинники	Вивчення ролі структури робочого середовища, лідерства та комунікації в професійній успішності.
Міждисциплінарний підхід	Застосування знань і методів з різних наукових дисциплін для розуміння професійної успішності.
Міжнародний контекст	Врахування впливу національних та культурних особливостей на професійну успішність.
Психологічні підходи	Дослідження ролі психологічних аспектів, таких як мотивація, ставлення до роботи та особистісні характеристики в професійному успіху.
Соціологічні підходи	Аналіз соціальних детермінантів, які впливають на професійну кар'єру та розвиток, такі як соціальний статус та економічні умови.
Економічні підходи	Дослідження витрат та користі від професійного розвитку, враховуючи економічні детермінанти та ринкові умови.
Гендерний підхід	Аналіз впливу гендерних чинників на професійну успішність і визначення різниці в досягненнях між статями.

Психологічні методи дослідження також можуть допомогти вивчити взаємозв'язок між професійною успішністю і іншими детермінантами, такими як мотивація, соціальна підтримка та структура професійного середовища. Це дозволяє краще розуміти, які чинники сприяють або заважають досягненню високого рівня успішності в конкретній професійній області.

Дослідження професійної успішності також включає в себе методи, спрямовані на вивчення впливу соціальних та організаційних детермінантів на професійну діяльність. Соціальні чинники, такі як культурні норми, соціальні мережі і підтримка оточуючих, можуть впливати на мотивацію, самооцінку і ставлення до роботи [14].

Організаційні чинники, включаючи структуру робочого середовища, лідерство, комунікацію та можливості для професійного росту, також мають суттєвий вплив на професійну успішність. Дослідження в галузі організаційної психології допомагають розкрити, як внутрішні процеси та структура організації впливають на працівників і їхню ефективність.

Окрім того, методологічний аспект дослідження професійної успішності включає розглядання індивідуальних і колективних аспектів [7]. Дослідники вивчають, які внутрішні і зовнішні чинники визначають успішність окремої особи, а також як взаємодія індивідів у колективі впливає на досягнення спільних цілей та рівень успішності організації в цілому.

Одним із сучасних напрямків дослідження професійної успішності є застосування інтердисциплінарного підходу. Це означає об'єднання знань та методів з різних наукових дисциплін, таких як психологія, соціологія, економіка та менеджмент, для глибшого розуміння складного явища успішності в сучасному професійному середовищі.

Важливим аспектом дослідження є інтернаціоналізація, оскільки професійний успіх може бути впливовим детермінантом у багатьох країнах світу. Порівняльні аналізи між культурами та національними особливостями [43] допомагають встановити, які аспекти професійної успішності є універсальними, а які залежать від контексту.

Загалом, використання психометричних і психологічних методів у дослідженні професійної успішності є важливим кроком у вивченні цього складного явища. Ці методи дозволяють отримати об'єктивні дані та глибше розуміти детермінанти, які впливають на досягнення успіху в професійній сфері.

2.2. Опис вибірки та методик професійної успішності людини у середині життя

У проведенні дослідження брали участь 30 менеджерів продажу освітніх послуг з агенції "Бізнес Лінк", з яких 20 чоловіків і 10 жінок. Всі опитувані були віком від 35 до 55 років і мали вищу освіту та досвід роботи. Дослідження включало такі завдання:

Розробка загальної схеми дослідження та вибір методик для вивчення психологічних чинників, які впливають на професійну успішність менеджерів освітніх послуг.

Визначення рівня розвитку особистісного компонента професійної успішності менеджерів освітніх послуг.

Дослідження детермінантів, які визначають професійну успішність менеджерів освітніх послуг.

Для вивчення особистісного компонента використовувалися різні опитувальники, такі як "Діагностика рівня суб'єктивного контролю" Дж. Роттера (з розділенням на особистості із зовнішнім та внутрішнім локусом контролю), "Методика вивчення рівня рефлексивності" А. В. Карпова [22], і "Інвентаризація симптомів стресу" К. Веймана. Ці методи допомогли аналізувати різні аспекти успішності професійної кар'єри менеджерів освітніх послуг.

Для вивчення рольової взаємодії та ділового спілкування менеджерів освітніх послуг використовувався опитувальник "Як розвивається Ваша організація?" В. Зігерта і Л. Ланга, який допомагав оцінити організаційну зрілість та проблемність організаційного розвитку, що відображає рівень

рольової взаємодії та ділового спілкування.

Характеристики вибірки:

1. Гендерний розподіл: З урахуванням гендерної рівноправності, у вибірці взяли участь 20 чоловіків і 10 жінок, які працювали на посадах менеджерів продажу освітніх послуг. Це дозволило врахувати можливі різниці у детермінантах, що впливають на професійну успішність між статями.
2. Віковий розподіл: Усі учасники дослідження були віком від 35 до 55 років. Цей діапазон віку був вибраний, оскільки середня вікості у цьому віці можуть виявлятися більш стійкими професіоналами, і їхні професійні шляхи мають певний ступінь стабільності, що сприяє аналізу професійної успішності.
3. Освіта та досвід роботи: Усі учасники мали вищу освіту, що є важливим детермінантом у роботі менеджера освітніх послуг [28]. Додатково, враховувалася тривалість їхнього досвіду роботи, оскільки цей параметр може впливати на їхню професійну компетентність.

Методи дослідження:

1. Використані методики: Для вивчення особистісного компонента професійної успішності використовувалися наступні психологічні методики:
 - "Діагностика рівня суб'єктивного контролю" Дж. Роттера, яка дозволяла визначити рівень суб'єктивного контролю з розрізом на особистості з зовнішнім та внутрішнім локусом контролю.
 - "Методика вивчення рівня рефлексивності" А. В. Карпова, що вимірювала рівень рефлексивності як компонента особистісного успіху.
 - "Інвентаризація симптомів стресу" К. Веймана, яка аналізувала рівень стресу серед учасників.
2. Дослідження рольової взаємодії та ділового спілкування: Оцінка рівня рольової взаємодії та ділового спілкування проводилася за допомогою опитувальника "Як розвивається Ваша організація?" В. Зігерта і Л. Ланга.

Ця методика допомагала вивчати організаційну зрілість та проблемність організаційного розвитку, а також рівень рольової взаємодії в колективі.

3. Вивчення організаційної культури та структури: Для оцінки впливу організаційного середовища на професійну успішність менеджерів була використана методика "Аналіз організаційної культури та структури". Ця методика допомагала визначити, наскільки відкрита та сприятлива організаційна культура, а також структура організації, впливають на можливості для професійного росту та розвитку.
4. Збір демографічних даних. Демографічні дані про учасників дослідження були важливі для подальшого аналізу [41]. Це включало вік, стать, освіту, досвід роботи, а також інші детермінанти, які можуть впливати на професійну успішність.

Аналіз включав в себе не лише описову статистику та кореляційний аналіз, але й використання різних статистичних методів, таких як регресійний аналіз, для визначення детермінантів, що найбільше впливають на професійну успішність [29].

Результати дослідження можуть бути використані для розробки рекомендацій щодо покращення професійної підготовки менеджерів освітніх послуг у середині життя, а також для підвищення їхньої професійної успішності. Більш глибоке розуміння детермінантів, які впливають на цю успішність, може допомогти організаціям та установам удосконалити професійну підготовку та кадровий розвиток своїх співробітників.

Після визначення методик і проведення дослідження для вивчення особистісного компонента та рольової взаємодії менеджерів освітніх послуг, отримані дані були піддані аналізу та обробці. Результати аналізу надали додатковий інсайт у детермінанти, які визначають професійну успішність цієї групи спеціалістів.

Перш за все, аналіз даних з методик "Діагностика рівня суб'єктивного контролю" Дж. Роттера показав, що більшість менеджерів освітніх послуг мають внутрішній локус контролю. Це свідчить про тенденцію вірити в власні

можливості та вплив на власний професійний розвиток [5]. Така уявлення про контроль над власним життям сприяє активній самореалізації та пошуку можливостей для досягнення успіху в професійній сфері.

Друга частина аналізу, проведена за допомогою "Методики вивчення рівня рефлексивності" А. В. Карпова, розкрила, що менеджери освітніх послуг проявляють високий рівень рефлексивності. Ця якість вказує на їхню здатність аналізувати власні дії та приймати обґрунтовані рішення. Вона є важливою для вдосконалення професійної діяльності та вирішення складних завдань.

Далі, "Інвентаризація симптомів стресу" К. Веймана показала, що більшість менеджерів досліджуваної групи мають помірний рівень стресостійкості. Це свідчить про те, що вони можуть ефективно керувати стресовими ситуаціями, але також можуть відчувати певний рівень напруги у своїй професійній діяльності. Цей результат наголошує на важливості розвитку стресостійкості у менеджерів освітніх послуг для досягнення високого рівня професійної успішності.

Дослідження рольової взаємодії та організаційного розвитку, проведене за допомогою опитувальника "Як розвивається Ваша організація?" В. Зігерта і Л. Ланга, вказало на те, що тільки третина менеджерів вважає організацію, в якій вони працюють, добре розвинутою з точки зору рольової взаємодії та ділового спілкування [14]. Це може свідчити про наявність простору для поліпшення цих аспектів у робочому середовищі.

Загалом, результати аналізу вибірки та методик професійної успішності людини у середині життя надали важливу інформацію щодо структури та характеристик цієї групи менеджерів освітніх послуг. Деталізоване розуміння їхніх особистісних рис, рефлексивних здібностей, рівня стресостійкості та організаційного середовища може служити основою для подальших заходів з підвищення їхньої професійної успішності та розвитку.

В цьому розділі було представлено докладний опис методології дослідження, зокрема вибірки та методик, які використовувалися, а також надано інформацію про аналіз отриманих даних та подальші можливі кроки на

основі результатів. Детальна методологія дослідження допомагає забезпечити наукову обґрунтованість та достовірність отриманих результатів.

2.3. Результати дослідження детермінант професійної успішності дорослих

Згідно моделі професійної успішності, в структуру особистісного компонента здійснення професійної кар'єри детермінанти: а) інтернальність; б) рефлексивність; в) стресостійкість.

Перший детермінант - це інтернальність, яка означає внутрішню орієнтованість людини, коли вона завжди відчуває відповідальність за свої дії і не покладається на зовнішні обставини.

Аналізуючи дані про інтернальність працівників середнього віку, була використана методика "Діагностика рівня суб'єктивного контролю" Дж. Роттера (з адаптацією Е. Ф. Бажина, Є. А. Голинкіної, А.М. Еткіна). Згідно з результатами цього дослідження, лише третина опитаних має високий рівень інтернальності. Це означає, що більшість працівників можуть бути схильними покладати відповідальність за свої дії на зовнішні обставини, а не на себе [12].

Як зазначено раніше, інтернальність є важливим детермінантом професійної успішності, оскільки вона вказує на внутрішню орієнтованість і відповідальність особистості за свої дії. Результати дослідження показали, що лише третина працівників має високий рівень інтернальності. Це може мати значення для розвитку психологічних програм та підготовки, спрямованих на збільшення внутрішньої мотивації та відповідальності у майбутніх професійних діях.

Дослідження також виявило інші детермінанти, які можуть впливати на професійну успішність. Одним з таких детермінантів є рівень освіти та спеціалізація. Працівник з вищою освітою та спеціалізацією в обраній галузі мали вищий рівень професійної успішності.

Також було виявлено, що ступінь самомотивації грає важливу роль у досягненні професійних цілей. Працівники, які мали внутрішню мотивацію та

віряли у важливість своєї роботи, досягали більшого успіху в своїй професійній діяльності.

Крім того, внутрішня здатність до саморегуляції та стресостійкість також виявилися важливими детермінантами професійної успішності [9] особи, які були здатні контролювати стресові ситуації та ефективно реагувати на них, досягали кращих результатів у своїй роботі.

Подальші дослідження: Результати цього дослідження вказують на важливість розвитку внутрішньої мотивації, саморегуляції та стресостійкості як частини підготовки та розвитку дорослих у професійній сфері. Подальші дослідження можуть спрямовуватися на розробку програм та методик для збільшення цих навичок у працівників різних професій.

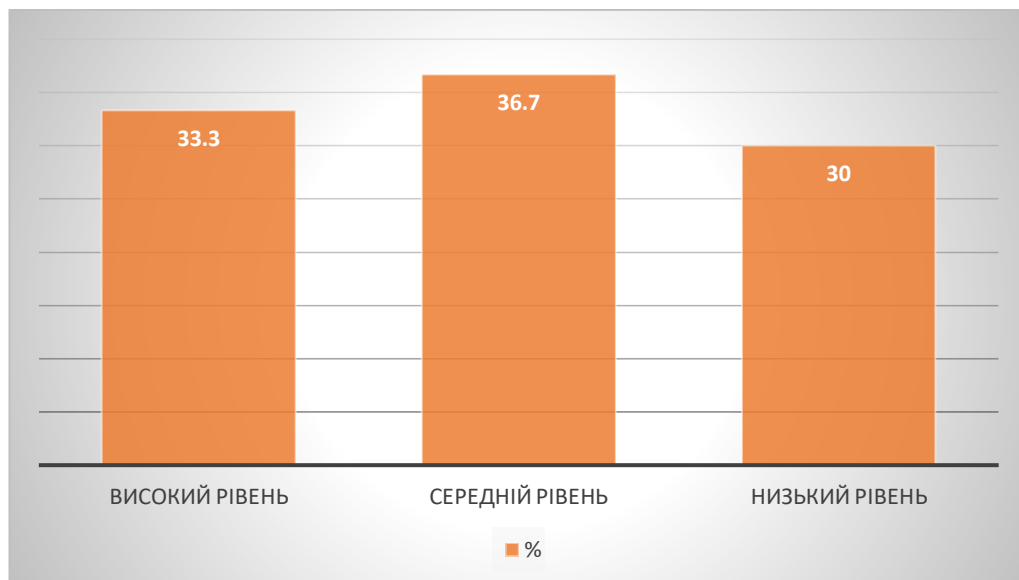


Рис. 2.1. Рівень розвитку інтернальності у менеджерів освітніх послуг (у %)

У дослідженні було виявлено, що серед менеджерів, які працюють у сфері освіти, інтернальність, тобто готовність брати відповідальність за свої дії і рішення, є на середньому рівні у трохи більше, ніж у третини опитаних. З іншого боку, менше, ніж у третини менеджерів, мають низький рівень інтернальності, коли вони схильні покладати відповідальність за свої дії на зовнішні обставини.

Це свідчить про те, що є значні можливості для підвищення рівня інтернальності серед менеджерів у цій професійній групі. Особливо важливо підвищити інтернальність серед менеджерів освітніх послуг, оскільки вони

мають важливу роль у визначенні цілей та методів їх досягнення, не тільки власної діяльності, але й у відношенні до інших осіб, таких як студенти та викладачі.

Також, звертаючись до даних про рівень розвитку такого важливого детермінанту як рефлексивність менеджерів (рис.2.2), важливо відзначити, що для дослідження використовувалася "Методика вивчення рівня рефлексивності" від А. В. Карпова [46]. Це може вказувати на те, що рефлексія, тобто здатність аналізувати власні дії і рішення, може бути однією з ключових навичок, які потрібно розвивати серед менеджерів у сфері освіти для підвищення їхньої професійної успішності.

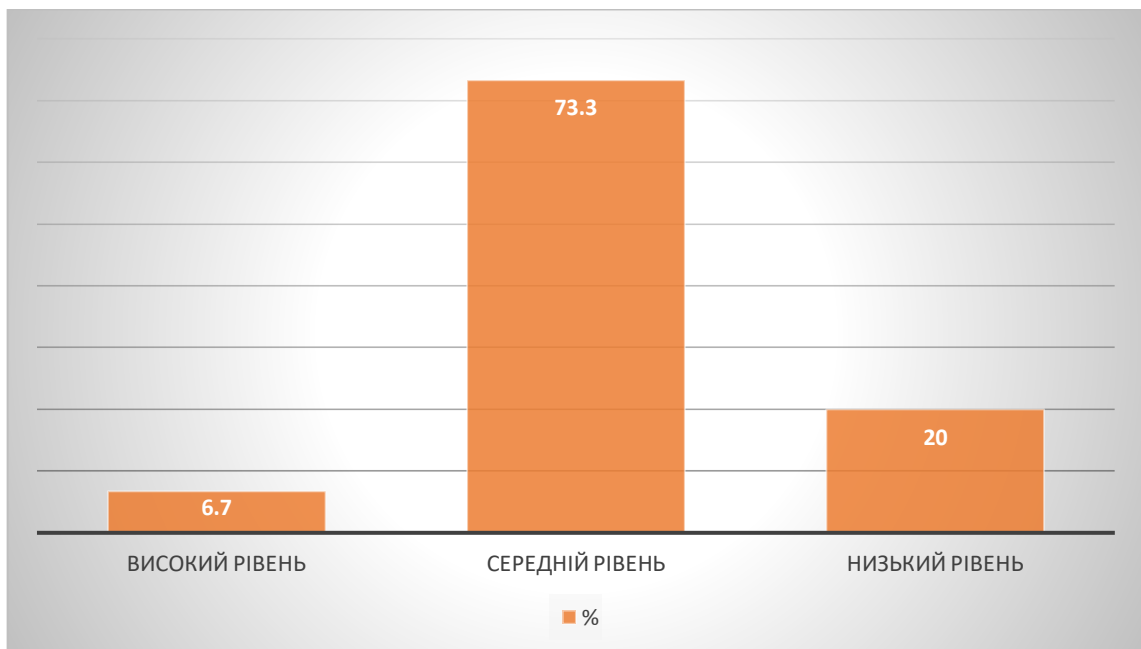


Рис. 2.2. Рівень розвитку рефлексивності у менеджерів освітніх послуг (в % від загальної кількості опитаних)

З рисунку 2.2 видно, що лише дуже невелика частина менеджерів, які були опитані, мають високий рівень рефлексивності. Це означає, що ці менеджери регулярно аналізують свою діяльність, виявляють як позитивні, так і негативні аспекти своєї роботи, і шукають способи вдосконалення.

Більшість опитаних менеджерів мають середній рівень рефлексивності, тобто вони здійснюють аналіз своєї діяльності час від часу і шукають способи для її покращення. Проте велика кількість опитаних має низький рівень рефлексивності, що свідчить про їхню неохочість до аналізу власної

діяльності та відсутність бажання шукати способи її вдосконалення.

Отже, основний висновок полягає в тому, що для менеджерів важливо не лише відповідально виконувати свої обов'язки, але і розвивати навички аналізу власної діяльності, виявлення її сильних та слабких сторін, і пошук шляхів для покращення [17]. Це особливо важливо для успішної кар'єри у цій професійній галузі.

Далі, розглядаючи дані про наступний детермінант - стресостійкість стресостійкість менеджерів, застосовуючи методику «Інвентаризація симптомів стресу» К. Веймана, видно, що розвиток цієї особистісної характеристики в менеджерів значно нижчий, ніж інших двох показників (рис.2.3).

Більшість опитаних має середній рівень стресостійкості, що означає, що вони можуть справлятися зі стресом у деяких ситуаціях, але не завжди. Дуже багато менеджерів мають низький рівень стресостійкості, що свідчить про їхню нездатність ефективно протидіяти стресовим ситуаціям і уникати їх негативних впливів.

Високий рівень стресостійкості виявлено лише у дуже обмеженій кількості опитаних, які здатні ефективно реагувати на стресові ситуації. І це підкреслює важливість розвитку цього детермінанту серед менеджерів, особливо враховуючи їхню елітарну статусність у професійному світі.

Отже, важливо підвищувати рівень стресостійкості серед представників різних професійних груп, особливо серед менеджерів освітніх послуг, які постійно зазнають психічного перевантаження. Цей детермінант є важливою складовою психологічної підготовки для впорядкування з цим викликом.

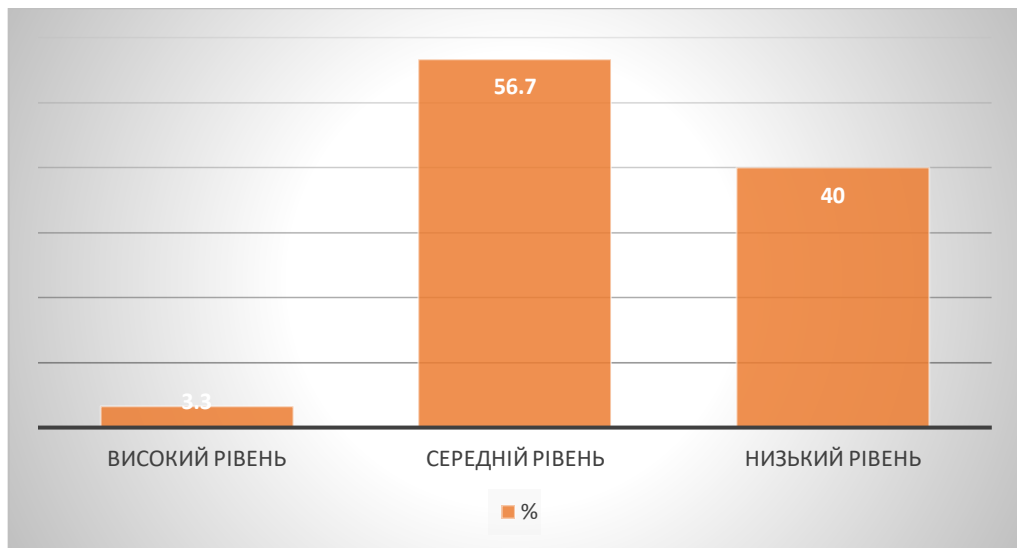


Рис. 2.3. Рівень розвитку стресостійкості менеджерів освітніх послуг (у %)

У результаті аналізу даних, що стосуються особистісного розвитку менеджерів освітніх послуг (рис. 2.4), можна визначити рівень їхньої професійної успішності з урахуванням цього аспекту.

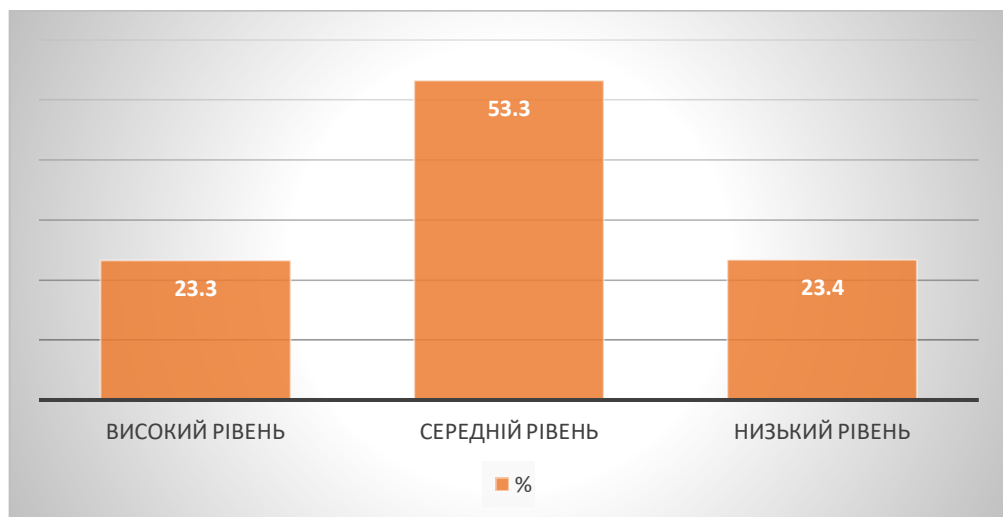


Рис. 2.4. Рівень розвитку особистісного компонента професійної успішності менеджерів освітніх послуг (у %)

Зібрані дані свідчать про те, що серед менеджерів освітніх послуг переважає середній рівень особистісного розвитку. Це вказує на необхідність активного вдосконалення цього компонента, особливо у плані підвищення стресостійкості.

Щодо вивчення рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування менеджерів освітніх послуг, воно проводилося з використанням методики «Як розвивається Ваша організація?» від В. Зігерта та Л. Ланге. Результати

дослідження показали, що агенція "Бізнес Лінк", де працюють менеджери освітніх послуг, стикається з серйозними проблемами (таб. 2.2).

Таблиця 2.2

**Рівень розвитку складових та загального показника
організаційного розвитку (у %)**

Показники	Рівень розвитку		
	Високий	Середній	Низький
Організаційна зрілість	38,3	45,1	16,6
Проблемність організаційного розвитку	13,5	28,6	57,9
Організаційний розвиток	38,4	48,1	13,5

З таблиці 2.1 видно, що трохи більше однієї третини опитаних вказали на наявність організаційної зрілості в їхній агенції. Ця зрілість відображається у чіткому розподілі ролей, партнерській взаємодії та колегіальному прийнятті рішень [33]. Проте лише дуже невелика частина менеджерів визнала наявність проблем у процесі організаційного розвитку. Загалом можна сказати, що близько третини менеджерів позначили високий рівень організаційного розвитку.

Спираючись на попередні результати дослідження, можна визначити, що серед менеджерів освітніх послуг переважає середній рівень особистісного розвитку. Цей факт є досить важливим, оскільки показник особистісного розвитку може суттєво впливати на їхню професійну успішність. Тому важливо розглянути можливі шляхи підвищення цього рівня, зокрема через збільшення стресостійкості, яка є однією з ключових складових особистісного розвитку.

Важливо зауважити, що стресостійкість може бути розвинутою та покращеною за допомогою спеціальних психологічних програм та тренінгів. Ці програми можуть включати в себе техніки релаксації, методи управління стресом та збільшення внутрішньої стійкості до викликів.

Щодо рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування в агенції

"Бізнес Лінк", результати дослідження свідчать про наявність серйозних проблем. Важливо більш докладно проаналізувати ці проблеми та визначити їхні корені [11]. Можливо, це пов'язано зі структурою організації, ступенем комунікації між співробітниками або іншими детермінантами, що впливають на ефективність співпраці.

Додаткові дослідження можуть включати в себе опитування працівників та аналіз внутрішніх процесів в агенції, щоб ідентифікувати та вирішити конкретні проблеми в рольовій взаємодії та діловому спілкуванні. Такий підхід дозволить покращити функціонування організації та підвищити професійну успішність її співробітників.

Далі ми розглянемо, як пов'язані між собою рольова взаємодія, професійно-ділове спілкування та рівень розвитку окремих аспектів особистості, які впливають на успішну професійну кар'єру. Це буде представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Зв'язок між рольовою взаємодією та професійно-діловим спілкуванням й рівнем розвитку особистісних компонентів успішності професійної кар'єри менеджерів освітніх послуг

Складові особистісних компонентів успішності професійної кар'єри	Показники рольової взаємодії та ділового спілкування		
	Організаційна зрілість	Проблемність організаційного розвитку	Організаційний розвиток
Інтернальність	0,352**	-0,087	0,328**
Рефлексивність	0,109	0,012	0,131
Стресостійкість	0,417***	-0,397***	0,436***
Особистісний компонент (в цілому)	0,457***	-0,339**	0,451***

** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

З отриманих даних видно, що особистісний аспект грає важливу роль у професійній кар'єрі менеджерів освітніх послуг. Дослідження виявило статистично значущі зв'язки між різними аспектами, які впливають на їх

успішність.

Зокрема, було встановлено, що існує позитивний статистично значущий зв'язок між рівнем організаційної зрілості та внутрішнім локусом контролю. Це означає, що менеджери з вищим рівнем взаємодії та комунікації в організації відчувають більшу відповідальність за свою роботу, включаючи професійні завдання.

Також було виявлено, що організаційний розвиток має позитивний зв'язок із стресостійкістю менеджерів. Тобто, коли організація розвивається, менеджери стають більш витривалими у вирішенні стресових ситуацій.

Негативний статистично значущий зв'язок було виявлено між проблемами в організаційному розвитку і стресостійкістю [23]. Це означає, що коли виникають проблеми в організаційному розвитку, менеджери можуть відчувати більший стрес.

Узагальнюючи результати, можна сказати, що рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування грають важливу роль у розвитку особистісного компоненту успішності менеджерів. Таким чином, підвищення рівня цих аспектів у організації може позитивно впливати на їх професійну успішність.

З отриманих даних стає очевидним, що особистісний аспект відіграє ключову роль у професійній кар'єрі менеджерів освітніх послуг [46]. Результати дослідження свідчать про складну взаємодію різних аспектів, яка впливає на їхню успішність і ефективність.

Один із важливих зв'язків, виявлених у дослідженні, полягає в позитивному статистично значущому відношенні між рівнем організаційної зрілості та внутрішнім локусом контролю. Це свідчить про те, що менеджери, які працюють в організаціях з вищим рівнем організаційної зрілості, частіше відчувають внутрішню відповідальність за свої дії та результати, що сприяє їхній професійній успішності.

Також важливим детермінантом є позитивний зв'язок організаційного розвитку зі стресостійкістю менеджерів. Це означає, що коли організація розвивається та адаптується до нових викликів, менеджери набувають більшої

витривалості та здатності ефективно впоратися зі стресовими ситуаціями.

Негативний статистично значущий зв'язок між проблемами в організаційному розвитку та стресостійкістю також є важливим результатом дослідження. Це свідчить про те, що коли в організації виникають проблеми, це може призвести до збільшення рівня стресу серед менеджерів. Важливо виявити та вирішити ці проблеми, щоб забезпечити більш сприятливий робочий середовище для співробітників.

Поглиблюючи наше розуміння взаємозв'язку між особистісним компонентом і професійною успішністю, важливо звернути увагу на роль навичок і навчання [15]. Однією з ключових аспектів професійної успішності є навички та знання, які менеджери освітніх послуг отримують протягом своєї кар'єри.

Дослідження показують, що постійна саморозвиток та навчання грають важливу роль у досягненні успіху. Менеджери, які мають можливість постійно покращувати свої професійні навички і знання, частіше досягають високих результатів. Особливо це стосується освітніх послуг, де швидкі зміни в сфері технологій, методик і вимог ринку вимагають від фахівців постійного оновлення своїх знань.

Позитивним детермінантом для розвитку навичок є підтримка інноваційних підходів в організації. Компанії, які активно впроваджують нові методи та технології, сприяють професійному росту своїх працівників. Така підтримка може включати в себе навчальні програми [9], тренінги, відкритий доступ до навчальних ресурсів і багато іншого.

З іншого боку, важливо також розглядати взаємозв'язок між особистісними аспектами та організаційною культурою. Організації, де панує позитивна та підтримуюча культура, сприяють розвитку позитивних особистісних рис, таких як самоконтроль, мотивація, емоційна інтелігенція і співробітництво. Така культура може створювати сприятливе середовище для професійного зростання.

Професійна успішність менеджерів освітніх послуг залежить від

багатьох детермінантів, включаючи особистісний компонент, навички і знання, підтримку організації та організаційну культуру. Дослідження в цій області продовжують розкривати складну природу професійної успішності і вказувати на шляхи для підвищення її рівня серед фахівців освітніх послуг (таб. 2.4).

Таблиця 2.4

Детермінанти, що впливають на професійну успішність менеджерів освітніх послуг

Детермінант	Зв'язок з успішністю
Інтернальність	Позитивний
Рівень організаційної зрілості	Позитивний
Стресостійкість	Позитивний
Проблеми в організаційному розвитку	Негативний
Постійне саморозвиток і навчання	Позитивний
Підтримка інноваційних підходів	Позитивний
Організаційна культура	Позитивний
Самоконтроль	Позитивний
Мотивація	Позитивний
Емоційна інтелігенція	Позитивний
Співробітництво	Позитивний

Узагальнюючи результати дослідження, можна підкреслити важливість рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування у формуванні особистісного компонента успішності менеджерів [24]. Такий аспект є важливим для подальшого підвищення професійної успішності в організаціях та може виступати як одним із ключових напрямків розвитку персоналу та управління ресурсами людських кадрів.

2.4. Практичні рекомендації дорослим для створення оптимальних умов розвитку успішності професійної кар'єри в середині життя

Для досягнення успіху в професійній кар'єрі середнього віку менеджерів у сфері освітніх послуг, була розроблена тренінгова програма, в основі якої лежить технологічний підхід. Цей підхід передбачає використання спеціальних технологій для психологічної підготовки менеджерів до успішної кар'єри.

Технологічний підхід до цієї підготовки включає такі компоненти:

Принципи: Вони включають активність, самостійність, діалогічність, ситуативність та рефлексивність, які стимулюють активну участь учасників у вирішенні завдань і спілкуванні.

Основні компоненти: Сюди входять змістовно-смісловий компонент, який допомагає зрозуміти сутність професійної кар'єри, діагностичний компонент, який допомагає оцінити готовність до кар'єри, і корекційно-розвивальний компонент, який спрямований на розвиток необхідних навичок.

Методи: Використовуються проблемно-пошукові і інформаційні методи.

Інтерактивні техніки: Вони включають організаційно-спрямовуючі і змістовно-сміслові методи спілкування.

Організаційні форми: Тренінги та навчальні курси відповідно до потреб організаційної психології.

Основні принципи тренінгу включають активну участь учасників, їхню самостійність у вирішенні завдань, діалогічність у спілкуванні, моделювання різних ситуацій та постійну рефлексію.

З метою тренінгу - формування психологічної готовності менеджерів до успішної професійної кар'єри - впливають наступні завдання:

Надання знань про сутність, види, етапи та чинники професійної кар'єри.

Розвиток необхідних навичок для успішної кар'єри.

Аналіз та покращення особистісних якостей, що впливають на кар'єру.

Загальна структура та обсяг тренінгу визначаються відповідно до цих завдань і включають різні методи та форми роботи для досягнення поставлених цілей [32]. Далі проаналізуємо загальну структуру та обсяг

тренінгу.

Загальна структура і обсяг тренінгу, спрямованого на формування психологічної готовності менеджерів до успішної професійної кар'єри в сфері освітніх послуг, складається з кількох ключових етапів, які спільно спрямовані на досягнення поставлених завдань.

Етап Діагностики та Оцінки: На цьому етапі проводиться аналіз особистісних якостей та рівня підготовки менеджерів. Використовуються різні методики та інструменти, такі як анкети, тестування, інтерв'ю, для визначення поточного стану учасників тренінгу. Результати аналізу допомагають ідентифікувати сильні та слабкі сторони кожного учасника, а також визначити конкретні аспекти, які потребують розвитку [45].

Етап Навчання та Розвитку: На цьому етапі розробляється індивідуальна програма для кожного учасника тренінгу, з урахуванням результатів діагностики. Програма включає в себе теоретичні матеріали, практичні завдання, вправи та симуляції, спрямовані на розвиток необхідних навичок та особистісних якостей. Кожен учасник отримує індивідуальну підтримку та відстеження свого прогресу.

Етап Рефлексії та Адаптації: Після завершення навчання важливо провести аналіз досягнутого прогресу та підготувати учасників до адаптації отриманих навичок у реальній професійній діяльності. Рефлексія допомагає усвідомити, як нові знання і вміння можуть бути застосовані на практиці.

Етап Підтримки та Оцінки Результатів: Після закінчення тренінгу важливо надати учасникам підтримку та можливість використовувати отримані навички у роботі [6]. Також проводяться оцінки результатів, що допомагають визначити ефективність тренінгової програми та внести необхідні корективи для подальшого вдосконалення.

На підставі цих етапів розробляються конкретні теми, модулі та завдання для тренінгової програми. Кожен етап має свої цілі та завдання, спрямовані на підготовку менеджерів до професійної кар'єри в освітній галузі та розвиток їхніх особистісних компетенцій. Такий технологічний підхід

дозволяє максимально ефективно підготувати фахівців до викликів, які стоять перед ними у середньому віці та забезпечити їм успішну кар'єру в сфері освітніх послуг (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Структура тренінгу «Формування психологічної готовності менеджерів освітніх послуг до здійснення успішної професійної кар'єри» (26 год.)

Розділи тренінгу	Компоненти тренінгу
<i>Вступ до тренінгу (2 год.)</i>	
«Психологічні особливості професійної кар'єри особистості» (16 год.)	<i>Тренінгова сесія 1.</i> «Сутність професійної кар'єри особистості» (4 год.)
	<i>Тренінгова сесія 2.</i> «Види професійної кар'єри особистості» (4 год.)
	<i>Тренінгова сесія 3</i> «Етапи професійної кар'єри особистості. Роль студентського віку у її здійсненні» (4 год.)
	<i>Тренінгова сесія 4.</i> «Чинники професійної кар'єри особистості» (4 год.)
<i>Підведення підсумків тренінгу (2 год.)</i>	
<i>Домашні творчі завдання (6 год.)</i>	

Структура тренінгу "Формування психологічної готовності менеджерів освітніх послуг до здійснення успішної професійної кар'єри" складається з 4 тренінгових сесій. Давайте розглянемо деталі кожної сесії та їх вміст:

Вступ до тренінгу:

- Криголам: На початку учасники представляють себе та розповідають про свої уподобання.
- Вивчення очікувань: Учасники заповнюють аркуші з питаннями про їх очікування від тренінгу та свій емоційний стан.
- Мультимедійна презентація: Визначається мета та завдання тренінгу.
- Групове обговорення: Учасники обговорюють організаційні питання.
- "Мозковий штурм": Група визначає правила спільної роботи.
- Тренінгова сесія 1. "Сутність професійної кар'єри особистості":
- Вступ до сесії: Визначається мета, завдання та організація сесії.

- Змістовно-смісловий компонент: Учасники аналізують сутність професійної кар'єри через метод незавершених речень, працюють в малих групах та аналізують отримані асоціації, а також слухають мультимедійну презентацію.

- Діагностичний компонент: Учасники діагностують "успішну" та "неуспішну" професійну кар'єру особистості через аналітичні завдання.

- Корекційно-розвивальний компонент: Групи працюють над умовами для "успішної" професійної кар'єри та обговорюють питання про те, як допомогти психологам досягти успіху.

Тренінгова сесія 2. "Види професійної кар'єри особистості":

- Вступ до сесії: Визначається мета, завдання сесії, а також актуалізується попередній досвід участі у тренінгу.

- Змістовно-смісловий компонент: Учасники аналізують види професійної кар'єри особистості, створюючи аплікації та обговорюючи їх у групах.

- Діагностичний компонент: Відбувається мозковий штурм щодо можливих видів професійної кар'єри психологів та аналіз основних видів професійної кар'єри психологів.

- Корекційно-розвивальний компонент: Учасники роблять аналіз, який вид професійної кар'єри найбільше підходить кожному з них та обговорюють питання вибору професійної кар'єри.

- Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 3 має на меті розглянути етапи професійної кар'єри особистості [42]. Перед розглядом цієї теми, проводиться вступ, на якому розглядається мета та завдання сесії, а також надається інформація про організацію тренінгової сесії. Крім того, проводиться актуалізація позитивного досвіду учасників з попередньої тренінгової сесії.

Головна частина сесії передбачає аналітичну роботу в групах, під час якої учасники обговорюють, які етапи може пройти людина в процесі здійснення професійної кар'єри. Після цього представники кожної групи

представляють результати своєї роботи, і ці результати обговорюються між групами [1]. Також проводиться мультимедійна презентація, в якій надається міні-лекція на тему "Етапи професійної кар'єри особистості". На заключному етапі сесії проводиться підведення підсумків.

Тренінгова сесія 4 присвячена аналізу чинників, що впливають на професійну кар'єру особистості. Також перед її початком проводиться вступ, на якому обговорюються мета та завдання сесії, а також актуалізується позитивний досвід участі у попередній тренінговій сесії.

Однією з центральних активностей є "дискусія з відкритим закінченням" за допомогою тверджень, які стосуються різних аспектів професійної кар'єри, таких як вік, сім'я, успішність, підтримка, стать тощо. Учасники стають по правий або лівий бік кімнати, вказуючи свою згоду або несогласие з твердженнями. Це допомагає виявити різні точки зору на дану проблему.

Також проводиться "мозковий штурм" [32] в групах, під час якого обговорюються чинники, що впливають на професійну кар'єру особистості. На діагностичному етапі учасники обирають загальні та специфічні для психологів чинники здійснення професійної кар'єри.

Завершальна частина тренінгу включає рефлексивний аналіз, де учасники висловлюють свої враження від сесії та нові відкриття для себе, а також виражають побажання один одному щодо подальшої професійної кар'єри.

Крім участі у тренінгу, учасники також мають виконувати домашні творчі завдання для глибшого осмислення обговорених тем і їх застосування в своєму житті.

Загальна структура та обсяг тренінгу з орієнтації на розвиток успішності професійної кар'єри в середньому віці менеджерів у сфері освітніх послуг дуже важливі для досягнення поставлених цілей. Далі буде проаналізована загальна структура та обсяг такого тренінгу.

1. Вступ до теми професійної кар'єри:

- Пояснення сутності професійної кар'єри та її ролі у житті.

- Види професійних кар'єр та їх характеристики.
 - Важливість розвитку професійної кар'єри для особистого і професійного зростання.
2. Етапи професійної кар'єри:
- Визначення і розробка професійних цілей та планування кар'єри.
 - Пошук можливостей для професійного зростання.
 - Розвиток навичок та компетенцій.
 - Роль менторства та навчання в професійному розвитку.
3. Чинники успішної професійної кар'єри:
- Особистісні якості та їх вплив на кар'єру (самоконтроль, мотивація, емоційна інтелігенція).
 - Організаційні чинники (організаційна культура, підтримка інновацій).
 - Вплив зовнішнього середовища на професійну кар'єру.
4. Психологічна готовність до успішної кар'єри:
- Самооцінка та аналіз власних сильних та слабких сторін.
 - Розвиток навичок управління стресом та підвищення стресостійкості.
 - Формування позитивного внутрішнього локусу контролю.
5. Технологічний підхід до підготовки:
- Використання активних, самостійних та діалогічних методів.
 - Застосування ситуативних прикладів та вправ для розвитку рефлексії.
 - Використання інтерактивних технік для збільшення ефективності навчання.
6. Методи та форми роботи на тренінгу:
- Групові дискусії та обмін досвідом між учасниками.
 - Використання кейсів та рольових ігор для моделювання реальних ситуацій.
 - Індивідуальні та групові завдання для практичного застосування навчених знань.

Загальна структура та обсяг тренінгу розробляються з урахуванням

потреб учасників і мають на меті формування психологічної готовності до успішної професійної кар'єри [23]. Тренінг має сприяти розвитку ключових компетенцій та навичок, які допоможуть учасникам досягти високого рівня професійної успішності в середньому віці.

Висновки до другого розділу

У проведеному дослідженні була обрана вибірка з 30 менеджерів продажу освітніх послуг агенції "Бізнес Лінк", із яких 20 чоловіків і 10 жінок, у віці від 35 до 55 років. Дослідження складалося з кількох етапів, і другий етап включав констатувальний аналіз.

Метою цього дослідження було розробити загальну схему та методику вивчення психологічних детермінантів, що впливають на професійну успішність менеджерів освітніх послуг. Дослідники прагнули визначити рівень розвитку особистісного компонента професійної успішності цих менеджерів та вивчити детермінанти, які впливають на їхню успішність.

Для вивчення особистісного компонента були використані різні опитувальники, такі як "Діагностика рівня суб'єктивного контролю" Дж. Роттера (з адаптацією), "Методика вивчення рівня рефлексивності" А. В. Карпова, та "Інвентаризація симптомів стресу" К. Веймана.

Отримані дані показали, що більшість менеджерів мають середній рівень особистісного компонента, особливо в аспекті стресостійкості. Тільки трохи більше однієї третини опитаних вказали на високий рівень організаційної зрілості в їхній агенції, що включає чіткий розподіл ролей і партнерську взаємодію.

Дослідження показало, що високий рівень рольової взаємодії та ділового спілкування сприяє підвищенню стресостійкості та розвитку особистісного компонента професійної успішності. Навпаки, відсутність цих показників знижує рівень успішності менеджерів.

Насправді, не було виявлено статистично значущих зв'язків між рефлексивністю та рольовою взаємодією з професійно-діловим спілкуванням,

що свідчить про те, що ця складова особистісного компонента не залежить від соціально-психологічних чинників.

Висновок полягає в тому, що підвищення рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування в агенції може сприяти підвищенню рівня професійної успішності менеджерів освітніх послуг. У якості практичних рекомендацій була розроблена тренінгова програма, спрямована на формування психологічної готовності менеджерів до успішної професійної кар'єри. Завдання тренінгу включали набуття знань, розвиток необхідних умінь та аналіз особистісних якостей для досягнення цієї мети

Проведене дослідження надало важливі висновки щодо психологічних детермінантів, що впливають на професійну успішність менеджерів освітніх послуг у середньому віці. Основні результати показали, що особистісний компонент грає ключову роль у професійному розвитку цієї категорії фахівців.

Продовжуючи дослідження, було визначено, що важливим детермінантом для підвищення професійної успішності є рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування. Висока рольова взаємодія сприяє розвитку стресостійкості та збільшенню рівня організаційної зрілості серед менеджерів освітніх послуг. Це свідчить про важливість підтримки комунікації та співпраці в організаційному середовищі

Згідно з результатами дослідження, не було виявлено статистично значущих зв'язків між рефлексивністю та рольовою взаємодією з професійно-діловим спілкуванням. Це може свідчити про те, що рефлексивність як окремий аспект особистісного компонента професійної успішності не обов'язково пов'язана зі специфічними соціально-психологічними чинниками в організаційному контексті.

Враховуючи отримані результати, була розроблена тренінгова програма, спрямована на формування психологічної готовності менеджерів до успішної професійної кар'єри. Завдання тренінгу включали набуття знань, розвиток необхідних умінь та аналіз особистісних якостей для досягнення цієї мети

Основні компоненти тренінгу включають в себе формування

психологічної готовності до успішної професійної кар'єри через розвиток стресостійкості, підвищення рівня організаційної зрілості та підтримку рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування. Тренінг сприяє покращенню особистісних якостей, які впливають на успішність у професійній кар'єрі

Отже, дослідження виявило важливі детермінанти, що впливають на професійну успішність менеджерів освітніх послуг середнього віку, і вказало на необхідність психологічної підготовки для досягнення оптимальних результатів у їхній професійній кар'єрі.

Досягнення успіху в професійній кар'єрі середнього віку менеджерів в сфері освітніх послуг є завданням, яке вимагає системного і комплексного підходу. Враховуючи складність цієї проблематики, додаткова інформація та рекомендації можуть бути корисними для підвищення ефективності тренінгових програм та стратегій управління в даному сегменті

Однією з ключових аспектів підвищення професійної успішності є постійний розвиток навичок і знань. У зв'язку з швидкими змінами в сучасному освітньому середовищі, менеджери освітніх послуг повинні бути готові до навчання протягом всієї своєї кар'єри. Це означає, що тренінгові програми повинні бути постійно актуалізовані і відповідати сучасним вимогам і тенденціям у сфері освіти.

Крім того, важливо враховувати індивідуальні особливості кожного менеджера. Оскільки кожна людина має свої сильні та слабкі сторони, ефективні тренінгові програми мають бути спрямовані на розвиток конкретних компетенцій та вмінь, які можуть варіюватися в залежності від потреб і потенціалу кожного учасника.

Для забезпечення сталого підвищення професійної компетентності менеджерів освітніх послуг, рекомендується впроваджувати систему менторства та коучингу. Це дозволяє старшим колегам або професійним коучам надавати підтримку та консультації менеджерам на різних етапах їхньої кар'єри. Ментори та коучі можуть допомогти розвивати стратегічне

мислення, розбирати складні ситуації та робити обґрунтовані кар'єрні рішення.

Окрім цього, важливо забезпечити постійну зворотний зв'язок та оцінку результатів тренінгових програм. Це дозволяє визначити ефективність навчання та вчасно внести корективи у програми. Регулярна оцінка також допомагає визначити основні потреби менеджерів у подальшому розвитку.

Загалом, успішність менеджерів освітніх послуг у середньому віці залежить від численних детермінантів, і підвищення професійної компетентності вимагає інтегрованого підходу. До цього можна включити постійне навчання, індивідуальний підхід, менторство та оцінку результатів для досягнення оптимальних умов для розвитку успішної професійної кар'єри.

ВИСНОВКИ

Професійну кар'єру працівника слід розглядати як своєрідний механізм регулювання відтворення конкурентних переваг працівника, який забезпечує зворотний зв'язок у контурі управління. Згідно моделі професійної успішності, в структуру особистісного компонента здійснення професійної кар'єри детермінанти: а) інтернальність; б) рефлексивність; в) стресостійкість.

Для дослідження теми Вибірку опитуваних склали 30 менеджерів продажу освітніх послуг агенції «Бізнес Лінк», з них: 20 чоловіків та 10 жінок. Для вивчення особистісного компонента менеджерів освітніх послуг застосовувалися такі опитувальники: «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера (адаптація Е.Ф. Бажина, Є. А. Голинкіної, А. М. Еткіна), «Методика вивчення рівня рефлексивності» А. В. Карпова, «Інвентаризація симптомів стресу» К. Веймана.

Для вивчення особливостей рольової взаємодії та ділового спілкування менеджерів освітніх послуг використовувався опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга.

Отримані дані свідчать про те, що у менеджерів освітніх послуг переважає середній рівень особистісного компонента.

Також можна зробити висновок, що високий рівень рольової взаємодії (чітке визначення завдань діяльності, функцій кожного в діяльності агенції, а також партнерське професійно-ділове спілкування сприяє підвищенню рівня стресостійкості та розвитку особистісного компонента професійної успішності менеджерів в цілому. І, навпаки, відсутність даних показників знижує рівень стресостійкості та особистісного компонента професійної успішності менеджерів.

Отже, в цілому можна заключити, що особливості рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування мають зв'язок з розвитком особистісного компоненту професійної успішності менеджерів освітніх послуг (локус контролю, стресостійкістю, особистісним компонентом в цілому).

Отже, підвищення рівня ролівової взаємодії та професійно-ділового спілкування в агенції може сприяти підвищенню рівня професійної успішності менеджерів освітніх послуг.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрухів О. Модель стратегії професійного самовизначення учнівської молоді. Педагогіка і психологія проф. освіти. 2018, № 1. С. 128 – 135.
2. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини. Науковий вісник. Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Філософські науки. 2019. № 11. С. 9–12.
3. Арцишевська О.Р. У пошуках себе (механізми самовизначення людини) Науковий вісник СНУ імені Лесі Українки. Серія: Філософські науки. 2017. № 15 (240). С. 4-9.
4. Арцишевський Р.А. Роль самосвідомості у становленні соціального суб'єкта. Соціальні студії. Луцьк: ІСН, 2019. №1. С. 2-9.
5. Байдулін В. Б., Злочевська Л. С., Торчевська Н. В. Як планувати власну професійну кар'єру : методичні рекомендації для учнів ПТНЗ. Київ : ПІТО НАПН України, 2019. 80 с.
6. 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.
7. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць. Київ : НУОУ, 2015. № 1(44). С. 21–27.
8. Богуш Л. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки. Молодь і ринок. 2018. № 2 (157). С. 117–122.

9. Бондарчук О. І. Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. К., 2014. Т. 1. Вип. 41. С. 13–19.

10. Бочаріна Н.О. Психологія особистості. Навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький, 2014. 188 с.

11. Варій М.Й. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2018. 591 с.

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

13. Видра О.Г. Вікова та педагогічна психологія : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2018. 111 с.

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

15. Власова О. І. Соціальна психологія організацій і управління. Київ : Знання України, 2012. 467 с.

16. Городецька Н. Г. Психологічні особливості подолання інноваційних бар'єрів у педагогічній діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2009. 20 с.

17. Дубчак Г. М. Розуміння професійної стресостійкості у психологічній літературі. Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2014. Вип. 649 : Педагогіка та психологія. С. 39-47.

18. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.

19. Івкін В. М. Психологічні умови розвитку готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях. Актуальні

проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ : Наук. світ, 2018. Т. 1. Ч. 25. С. 17–25.

20. Карамушка Л. М., Шевченко А.М. Діагностика організаційної культури освітніх організацій: методичні рекомендації для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 2014. 40 с.

21. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія «Філософія, філософія права, політологія, соціологія». 2021, Вип. 1 (48). С. 206–220.

22. Кутішенко В. П. Вікова та педагогічна психологія (курс лекцій). 2-е вид. : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 128 с.

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

24. Лукомська Ю. О. Психологічні особливості прояву креативності в рамках освітніх систем різних типів. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2012. Т. 11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 6. С. 354–362.

25. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ : Т-во «Знання» УРСР, 1989. 48 с.

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

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

28. Найдьонов М. І. Проблема суб'єкта в психології рефлексії. Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії. Київ : Либідь, 2006. С. 197–230.

29. Пілецька Л.С. Соціально-психологічні основи професійної

мобільності особливості: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2014. 40 с.

30. Пілецька Л.С. Соціально-психологічні основи професійної мобільності особливості: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. Київ, 2014. 40 с.

31. 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.

32. Поліщук В. М. Віковий кризовий розвиток людини: від народження до дорослості. Суми : Видавництво «Університетська книга», 2020. 460 с.

33. Психологічний словник. URL : https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O_Serhieienkova_IL.pdf

34. Сушенцева Л. Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу. Теорія і методика професійної освіти. 2011. № 31. С. 3–11.

35. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. / Г. В. Назарова, І. П. Отенко, С. В. Мішина, О. Ю. Мішин; Харків. нац. екон. ун-т. Харків, 2013. 294 с.

36. Христун О. Кар'єрний розвиток особистості як складова її професійного розвитку. Молодь і ринок. 2013. №8. С. 84-88.

37. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman, 1997. 604 p.

38. Goleman, D. Emotional intelligence. N. Y.: Bantambooks, 1995. 315 p.

39. Hall D. T. Careers in organization. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1976. 256 p.

40. Kram K. E. Improving the mentoring process. Training and Development Journal. 1985. Vol. 39 (4). P. 40–43.

41. Savickas M.L. Nota L. Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M.E., , Van Esbroeck R., van Vianen A. E.M. Life designing: A paradigm for career construction

in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 2019. 75 (3), p. 239–250 doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004

42. Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 2002. P. 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326

43. Spurk D., Keller A.C., Hirschi A. Competition in career tournaments: Investigating the joint impact of trait competitiveness and competitive psychological climate on objective and subjective career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (1), 2019. P. 74–97. doi: 10.1111/joop.12238

44. Super D. E. *The psychology of careers*. New York : Harper Row, 1957. 205 p.

45. Super D. E. *Toward a comprehensive theory of career development*. *Career development: Theory and practice*. Springfield, IL: Charles C. Thomas, 1992. P. 35–64.

46. Torrance, E. P. *The nature of creativity as manifest in the testing*. *The nature of creativity*. Cambridge : Cambr. Press, 1988. P. 340–361.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Граджан Світлана Петрівна, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;

- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;

- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;

- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

- надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

- не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

- своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

- не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

- підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

- поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

- не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

- відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

- запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

- не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

- не підроблювати документи;

- не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

- не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

- не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

- не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

- не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

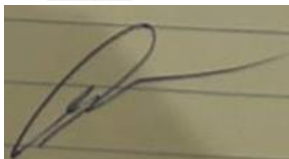
- не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

- не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

10.12.2022 р.

(дата)

A photograph of a handwritten signature in dark ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to be 'Svetlana Grazdan'. The photo is placed on a horizontal line that serves as a baseline for the signature.

(підпис)

Світлана Граждан

(ім'я, прізвище)

Додаток Б

**Опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зигерта,
Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки)**

Інструкція для учасників дослідження:

Із відповідей на запропоновані питання буде зрозуміло, якою мірою Ваша організація потребує організаційного розвитку. Висловіть свою думку стосовно питань, які пов'язані з роботою Вашої організації.

Уважно прочитайте кожен гіпотетичну ситуацію, яка запропонована в опитувальнику та поставте знак «+» у відповідному рядку: «ні», «скоріше ні», «скоріше так», «так».

Текст опитувальника:

Питання	Ні	Скоріше ні	Скоріше так	Так
1. У разі зривів, невдач, порушень у роботі завжди відбувається активний пошук винних 2. Багато працівників на «лінійних» або інших посадах прагнуть підстрахуватися за допомогою доповідних записок та інших паперів 3. Доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями 4. Відсутня ясність, які цілі ставить перед собою організація (інститут, відділ, підрозділ). Багатьом цілі організації не відомі 5. Якщо допущено помилку, про це дізнається не виконавець, який її допустив, а керівник або колеги 6. Панує «егоїзм відділу» 7. Працівники рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями. Скоріше вони сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них («Що ці там, «нагорі», не бачать, чи що, куди все це веде?»)				
8. Спокійно та планомірно зайнятися власною роботою вдається тільки після				

закінчення робочого дня. До цього завжди є що-небудь важливіше

9. Більшість керівників не прагнуть того, щоб управління організацією будувалось на колективній основі. Прямо чи опосередковано вони дають зрозуміти, що віддають перевагу опосередкованій, «зрозумілій», системі: «наказ-підкорення»

10. Коли йдеться про керівництво організації або штатних керівників, зазвичай використовується визначення: «Ці там, «нагорі»

11. Конфлікти виникають частіше за все через дрібниці

12. Засідання тривають надто довго і закінчуються частіше за все безрезультатно. Мова йде не про суть питання, а про боротьбу самолюбства

13. Наскільки добре працівник справляється зі своїми обов'язками, він дізнається дуже рідко. Він навіть не знає, на основі яких критеріїв оцінюється його праця

14. Важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції щодо вдосконалення технологічних процесів

15. Ентузіазм в роботі – рідкість

16. Фактично є дві категорії працівників: «старі» (люди «першого призову, «піонери»), які вже були в організації, коли вона тільки починала діяти, і «новачки»

17. Багато працівників «окопуються», використовуючи колективний договір, режим робочого часу та посадові інструкції. Вони пильнують свої права

18. Коли оцінюється робота, то частіше за все це відбувається на основі емоцій або більш-менш поверхових спостережень

19. Багатьох працівників турбують питання, навіщо вони так довго вчилися того, чого не можуть застосувати. Вони не можуть показати, на що вони здатні

<p>20. Розуміння того, що марнування часу та неякісна робота загрожують інтересам організації і, в кінцевому рахунку, самим робочим місяцям, не завжди спостерігається у працівників</p> <p>21. Працівники взагалі-то не хочуть колективного управління. Вони прагнуть чітко знати, куди спрямований розвиток, отримувати доручення і не перейматися, якщо ці рішення виявилися хибними</p>				
---	--	--	--	--

Обробка та аналіз отриманих даних:

1. Для обрахування показника «Організаційна зрілість» підраховувалася кількість «+», які вказували опитувані у першій колонці (відповідь «ні»), та в другій колонці (відповідь «скоріше ні»). Максимальна кількість «+» і, відповідно, кількість балів, які можуть бути набрані за цим показником, може бути 21 (відповідає кількості питань опитувальника – 21).

Ураховуючи базові показники методики та зміст показника «організаційна зрілість», виділено такі його рівні:

- а) низький рівень (від 1 до 7 балів) – свідчить про те, що організації притаманний початковий етап організаційної зрілості;
- б) середній рівень (від 8 до 14 балів) – говорить про те, що організація має вже певні усталені прояви організаційної зрілості;
- в) високий рівень (від 15 до 21 бала) – констатує наявність «суперпоказників» організаційної зрілості.

2. Для обрахування показника «Проблемність організаційного розвитку» підраховувалася кількість «+», які вказували респонденти у третій колонці (відповідь «скоріше так»), та в четвертій колонці (відповідь «так»).

Максимальна кількість «+» і, відповідно, «-», кількість балів, які можуть бути набрані за цим показником, може бути 21 (відповідає кількості питань опитувальника – 21).

Ураховуючи базові показники методики та визначений нами показник «проблемність в організаційному розвитку», можна виділити такі його рівні:

а) низький рівень (від 1 до 9 балів) – організація достатньо зріла і не потребує організаційних змін;

б) середній рівень (від 10 до 14 балів) – організація має проблеми в організаційному розвитку й потребує організаційних змін;

в) високий рівень (від 15 до 21 бала) – для організації характерна криза розвитку.