

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ ДЛЯ МОЛОДИХ ЖІНОК

THEORETICAL JUSTIFICATION OF CAREER DEVELOPMENT TRAINING PROGRAM

Значення кар'єри в житті жінки безпосередньо залежить від її характеру й темпераменту, фінансових можливостей, стратегічних цілей і задоволеності міжособистісними стосунками. У процесі кар'єрного розвитку жінки намагаються втілювати особистісні інтереси, а їхні кар'єрні вибори перетинаються з великою кількістю внутрішніх і зовнішніх перешкод. Сімейне щастя й кар'єра – це різні форми реалізації особистісного потенціалу жінки, які повною мірою можуть співіснувати одна з одною. Однак більшість українських жінок і дотепер залишаються заручницями шкідливих стереотипів патріархальної свідомості. Саме тому багато молодих жінок, які мають сім'ю й намагаються будувати кар'єру, відчувають перевантаження, пов'язане з необхідністю виконання водночас сімейних і професійних ролей. Така ситуація може призводити до виникнення в жінки рольового конфлікту, що може не лише стати причиною психологічного дискомфорту, а й мати більш важкі наслідки у вигляді психосоматичних захворювань, невротичних станів і розладів особистості, зниження продуктивності діяльності й задоволеності стосунками, зростання конфліктності в спілкуванні.

Наукового обґрунтування феномена «жіноча кар'єра» в нашій країні ще немає. Тому в суспільстві існує суперечливе ставлення до кар'єро-орієнтованої молоді жінки: її розглядають не як узірця для наслідування, а, скоріше, як «аномальну особистість», котра або сублимує травматичний досвід невдалих партнерських стосунків, або позбавлена фемінних рис, що є девіацією з точки зору гендерно-рольових теорій соціально-прийнятної поведінки й унеможливорює успішне сімейне життя та щасливе материнство як такі.

В умовах сучасного менеджменту персоналу й реальної дієвості організацій необхідна системна кар'єра. Однак на підприємствах і в державних установах так звана «підсистема управління кар'єрою», як правило, відсутня. Немає відповідної методичної бази й загальноприйнятих, усталених алгоритмів кар'єрного розвитку особистості, тим більше якщо мова йде про статево-рольову (гендерну) специфіку в роботі з персоналом. Це протиріччя й зумовило необхідність у теоретичному обґрунтуванні Програми тренінгу кар'єрного розвитку для молодих жінок.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний менеджмент, професійний розвиток, програма тренінгу, жінка молодого віку.

Career's value in the life of a woman directly depends on the nature and temperament, financial capabilities, strategic goals and satisfaction with interpersonal relations. In the process of developing a career, women are trying to embody personal interests, and their career elections intersect with a large number of internal and external obstacles. Family happiness and careers are different forms of realization of the personal potential of women who may well coexist with each other. However, most Ukrainian women are still hostages of harmful stereotypes of patriarchal consciousness. That is why many young women who have a family are trying to build a career, can feel overload related to the need to simultaneously perform family and professional roles. This situation leads to a role conflict in a woman, which can be not only the cause of psychological discomfort, but also have more serious consequences in the form of psychosomatic diseases, neurotic states and personality disorders, reducing labor productivity and satisfaction with relationships, provoking conflict in communication.

The scientific substantiation of the phenomenon of the "female career" in our country is not yet. Therefore, there is a contradictory attitude towards a career-oriented young woman: it is considered not a model for imitation, but rather an "abnormal personality", which or sublimates the traumatic experience of unsuccessful partnerships, or deprived of femininity, which is a deviation from the point of view of gender-role theories socially acceptable behavior and makes it unsuitable for successful family life and happy motherhood as such.

In modern personnel management and real validity of organizations require a systematic career. However, in enterprises and in government agencies, the so-called «career development subsystem» is usually absent. There is no appropriate methodological base and generally accepted, established algorithms for the development of career employee. Moreover, if we are talking about gender specifics in working with personnel. This is a contradiction and necessitated the theoretical substantiation of the career development program for young women.

Key words: career, career management, professional development, training program, young woman.

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.32.23>

Чаркіна О.А.

к.пед.н.,

доцент кафедри практичної психології
Криворізький державний педагогічний
університет

Постановка проблеми. У зв'язку з розширенням і прискоренням процесів глобалізації та урбанізації, з поглибленням розподілу праці кар'єра стає однією з основних соціально й індивідуально значущих форм трудової поведінки особистості. Знання про те, що таке кар'єра, які є види й моделі кар'єри, як управляти кар'єрою, а також вивчення власних здібностей, слабких і сильних сторін допома-

гають людині обирати роботу в перспективній організації, що дає можливості для професійного зростання й підвищення рівня та якості життя, а свідомий кар'єрний самоменеджмент дає змогу отримувати більше задоволення від роботи, чіткіше уявляти власні кар'єрні перспективи, планувати інші аспекти життя, цілеспрямовано готуватися до подальшої професійної діяльності, безперервно підвищувати

свою конкурентоспроможність з урахуванням національного й регіонального компонентів, можливостей трудової мобільності та кон'юнктури світових ринків праці.

Трансформація ролі жінки в сучасному українському суспільстві відбувається досить повільно і специфічно. На відміну від країн, де зміни становища жінки в соціумі є асимільованими до низки супутніх соціальних перебудов, в українському суспільстві можна говорити лише про певні тенденції до змін. Ці нові тенденції зазнають суттєвого утиску з боку загальноприйнятої ідеї щодо традиційної ролі жінки. Говорячи про суспільство як організм, можна стверджувати, що воно тяжіє до збереження гомеостазу, тоді як імовірні зміни ролі жінки є власне тією небезпекою, яка може призвести до втрати усталеної цілісної соціальної та культурної структури. Механізмом збереження гомеостазу є соціальні стереотипи, які, відіграючи позитивну роль на певному етапі розвитку людства, загалом блокують утілення інновацій, а світоглядна інертність і ригідність сприяють відторгненню нових ідей. Проте гендерні зміни в соціальному контексті є незворотними, а тому продовжують впливати на жінок, що зумовлює певний психологічний дисонанс і труднощі в переході жінки до ролі активного учасника соціального життя. По-перше, ці труднощі зумовлені тим, що жінка набуває нових ролей, до того їй не властивих. По-друге, освоєння нових ролей відбувається в умовах постійного зовнішнього тиску, що ускладнює адаптацію жінки до мінливих умов сьогодення.

Однак дедалі більше сучасних жінок обирають як життєвий пріоритет вдале просування службовими сходами або організацію та управління власним бізнесом. Жінка, яка працює, не тільки фінансово незалежна й упевнена в завтрашньому дні, а й почувається успішною і затребуваною, відчуває моральне задоволення, займаючись улюбленою справою.

Отже, сучасні жінки зацікавлені у власному просуванні кар'єрними сходами, орієнтовані на успіх і підвищення власного професійного й соціального статусу.

Актуальність теми зростає також у зв'язку з тим, що в жорстких умовах конкурентної боротьби на ринку праці за найбільш «вигідні» робочі місця досягнення жінкою амбітних кар'єрних цілей неможливе без вчасно розробленого стратегічного плану, що є особливо важливим на початковому етапі пошуку «ринкової ніші» для застосування власних професійних здібностей, тобто в молодому віці, коли все ще попереду.

Аналіз попередніх досліджень. Історично професійну кар'єру почали вивчати представники Чиказької школи соціології

професій Е. Х'юза в 1920-х роках. Розробки в галузі менеджменту людських ресурсів (А. Файоль, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор та ін.), ідеї М. Арчер, Б. Бернстайна, П. Бурд'є, Е. Гідденса, Дж. Коулмана, Д. Макклелланда, Р. Тернера, Я. Щепанського та ін. дали змогу поставити трудову кар'єру у фокус соціально-психологічних досліджень у першій половині минулого століття [10; 12].

Як самостійний предмет вітчизняних наукових розвідок професійна кар'єра вивчалася в працях соціологів (В. Бакіров, О. Здравомислов, Є. Подольська, М. Титма й ін.) і психологів (К. Абульханова-Славська, Т. Бортникова, А. Кибанов, В. Дружинін, В. Шадриков, О. Бодальов, Р. Кричевський, І. Ладанов, А. Маркова й ін.) [10; 11; 14].

Окремі складники професійного становлення й кар'єрного розвитку особистості досліджували В. Анурін, В. Соболев (формування потреб, мотивів, стимулів до праці); В. Полторак, І. Попова, В. Ядов (причини невдоволеності працею); Е. Афонін, Є. Головаха, В. Руценко (роль кар'єри в процесі життєтворчості особистості); А. Андрющенко, В. Пилипенко (соціальна регуляція трудової поведінки); А. Вишняк, О. Куценко (відновлення структури трудової зайнятості); О. Мельник, О. Морін (кар'єра як ціннісний пріоритет особистості); Г. Міллер, Е. Морзе, Г. Голден, Р. Кац, Е. Шейн (кар'єрні цілі, орієнтації й переваги); Дж.М. Іванцевич, А. Лобанов (контекстуально-ситуативний підхід до визначення змісту поняття «кар'єра»); Д. Сьюпер, Є. Могільовкін (процесуально-динамічні характеристики кар'єри, етапи кар'єрного просування) та ін. [1; 3; 5; 6; 11; 12; 16; 17].

Поки що поза увагою українських учених залишаються питання розробки понятійного апарату й концептуальних підходів до вивчення жіночої кар'єри, особливостей вітчизняного соціокультурного контексту вибудовування професійної кар'єри в умовах теперішніх реалій та обставин життя, суттєво змінених порівняно з попередніми (допандемічними).

Метою статті є теоретичне обґрунтування Програми тренінгу кар'єрного розвитку для жінок молодого віку.

Основний зміст дослідження. Кар'єра – це один із показників індивідуального професійного життя людини. Слово «кар'єра» (франц. *carriere*) означає успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та інших видах діяльності, роді занять, професії [16].

До дослідження явища професійної кар'єри вітчизняні науковці почали звертатися не так давно з метою теоретичного узагальнення і створення цілісної концепції кар'єри, що прослідковується в працях М. Лукашевича, С. Оксамитної, В. Пилипенко. Питання щодо можливостей розвитку

кар'єрних ліній у конкурентних умовах сучасного ринку праці розглядаються в монографіях Н. Аїтова, В. Добренєвова, В. Карпичова, М. Мокляка, Ю. Чернецького, С. Шаронової; у статтях В. Колпакова, В. Оглобіна, Л. Осилєнєкера та ін. [1].

Авторами сучасних підручників і навчальних посібників з управління персоналом кар'єра визначається насамперед як «індивідуально усвідомлені позиція й поведінка, пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини, що не означає іншого успіху або невдачі, окрім як у власному судженні індивіда» [3, с. 216].

Одні дослідники вважають, що кар'єра – це шлях до успіху, спосіб досягнення високого соціального статусу. Інші – що це професійний егоїзм, нехтування принципами моралі, прагнення до задоволення особистих корисливих потреб на шкоду інтересам спільної справи.

На нашу думку, кар'єра – це результат свідомих позицій і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаний із посадовим або професійним зростанням.

У сучасній психологічній науці сформувався декілька підходів до дослідження кар'єри. У межах *особистісного підходу* готовність до кар'єрного зростання розглядають у контексті життєвої стратегії особистості (К. Абульханова-Славська, Т. Бортникова, А. Кибанов) [7].

Представники *акмеологічного підходу* (О. Бодальов, Р. Кричевський, І. Ладанов, А. Маркова) вважають кар'єрний розвиток одним із варіантів саморозвитку особистості [9; 10; 11].

Системогенетичний підхід (В. Дружинін, Н. Пряжніков, В. Шадріков) апелює в розумінні кар'єри до засадничих основ теорії систем [13].

Дослідники Дж. М. Іванцевич та А. Лобанов застосовують поняття кар'єри не тільки до професійної діяльності, а й до інших життєвих ситуацій, вважаючи, що «можна говорити про кар'єру домогосподарок, матерів, тимчасових і сезонних робітників», оскільки вони «теж просуваються вперед у тому розумінні, що їхні таланти зростають разом із набуттям досвіду та відповідальності» [6, с. 217]. З одного боку, це дає змогу значно розширити межі досліджень із проблем кар'єри, з іншого – відбувається суттєве розмивання терміна «кар'єра» як наукового поняття

Широке тлумачення кар'єри розглядає її як усю динаміку трудового життя й пов'язаного з ним соціального статусу особистості; як загальну схему життя, що містить не тільки просування, а й усі інші важливі зміни життєвого шляху, у яких відображені ціннісні пріоритети особистості (О. Мельник, О. Морін) [12].

Більш лаконічне визначення подає С. Шекшня в роботах із кадрового менедж-

менту, де термін «кар'єра» розглядається як «послідовність посад, займаних співробітником в одній організації» [18, с. 149].

Цей же автор уводить термін «професійна кар'єра», розуміючи під ним також «послідовність посад», тільки вже в межах усього професійного життя людини.

Найбільш сучасне визначення кар'єри з позицій акмеологічного підходу пропонує Є. Могільовкін: «Кар'єрне просування – процес реалізації себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності, досягнення особистістю акме» [11, с. 134].

Отже, кар'єрне просування – це специфічний вид акмеологічної внутрішньоособистісної діяльності (умовно названої «кар'єрною діяльністю»), що є перетворюючою й охоплює багато особистісних структур. Предметом цієї кар'єрної діяльності є особистісно-професійний розвиток, саморозвиток і самовдосконалення працівника в його поступальному кар'єрному русі.

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, відносин і цінностей людини. Підставою для цієї класифікації є показник стабільності кар'єри:

1. Стабільна кар'єра – характеризується просуванням, навчанням, тренуванням у природно-постійній професійній діяльності.

2. Звичайна кар'єра – найпоширеніша – співпадає з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

3. Нестабільна кар'єра – характеризується двома або декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

4. Кар'єра з множинними пробами – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [10; 12].

При характеристиці типу кар'єри береться до уваги як послідовність, частота і тривалість обраної професійної діяльності, так і досягнутий рівень професійної майстерності.

Цікавий підхід до проблеми стадій кар'єри зустрічається в роботах С. Паркінсона. Запропонована ним шкала починається з числового позначення віку (Г), у якому конкретна особистість вступає на свій професійний шлях після завершення професійного навчання. Кожна подальша «пора» визначається значенням попередньої з додаванням відповідного чисельного коефіцієнту: 1) пора готовності (Г); 2) пора розсудливості (Б)=Г+3; 3) пора висунення (В)=Б+7; 4) пора відповідальності (О)=В+5; 5) пора авторитету (А)=О+3; 6) пора досягнень (Д)=А+7; 7) пора нагород (Н)=Д+9; 8) пора важливості (ВВ)=Н+6; 9) пора мудрості (М)= ВВ+3; 10) пора глухого кута (Т)= М+7.

Послідовність стадій кар'єри визначається наявністю або відсутністю в ній «плато». С. Паркінсон уважає, що працівник, який зазнає утиску, не просувається службовими сходами й, замість указаних фаз 6–10, проходить інші фази, а саме: 6) пору краху (K)=A+7; 7) пору заздрості (З)=K+9; 8) пору покірності (С)=З+4. Таким чином, організаційне плато може переходити в особистісне [10, с. 98].

Поняття вдалої кар'єри пов'язується передусім з успішним професійним самовизначенням. Однією з найпопулярніших зарубіжних теорій професійного самовизначення є запропонована Д. Сьюпером концепція з дев'яти основних положень. Одне з них свідчить: задоволеність роботою (а багато в чому й життям у цілому) залежить від того, чи знаходить людина адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів і властивостей особистості в професійній ситуації, що значною мірою визначається можливістю грати відповідну конкретній стадії професійного розвитку роль. У цій теорії стверджується, що найважливішою цінністю професійного шляху людини є її уявлення про власну особистість – так звана «професійна Я-концепція», яку кожен суб'єкт утілює в реальному житті через серію послідовних або спонтанних кар'єрних рішень [10].

Критеріями успішної кар'єри, на думку А. Турчинова, є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, яким є спосіб професійного життя й визначення власної ролі в ньому [14, с. 195].

Професійна кар'єра є передумовою для формування посадової кар'єри. Посадова кар'єра відображає зміни посадового статусу, соціальної ролі, ступінь і простір посадового авторитету в організації. Це своєрідна траєкторія переміщення як за вертикальною, так і за горизонтальною посадовою структурою в організації [14, с. 107].

Досягнення успіху в професійній діяльності залежить не тільки від знань, умінь і навичок, а ще й від автономії, мотивації, самовдосконалення та досягнення високих результатів. Чим ширший діапазон мотивів, що спонукають людину до певного виду діяльності, тим більше зусиль вона докладає для вирішення будь-якого питання. Мотивація суттєво впливає на вибір професійної діяльності, будучи джерелом вдосконалення й розвитку особистості в життєвих «відносинах» з роботою, з персоналом, зі сферою самоосвіти і професійного самовдосконалення [13].

За допомогою мотивації визначаються потенційні можливості людини, обсяг і цін-

ність її внеску в науково-технічний прогрес, активна або пасивна роль особистості в професійній діяльності, намічається індивідуальний «напрямок» руху соціально-психологічних установок, визначається вектор професійного саморозвитку фахівця [5].

Г. Мюррей уперше виділив мотив досягнення успіху як стійку властивість особистості й цілеспрямоване бажання зробити щось швидко та якісно, досягти значного рівня в будь-якій діяльності [3].

На думку Н. Конюхова, мотивація – це вироблення в психіці людини стратегій досягнення за формулою: мотив «прагнення успіху» – активність – мета – «досягнення успіху». Мотив досягнення успіху спонукає людину уникати невдачі й досягати бажаного результату в будь-який спосіб і за допомогою будь-яких засобів [13].

Кар'єрні орієнтації визначаються дослідниками як елементи Я-концепції особистості, що включає уявлення про власні здібності, цінності, мотиви, сенси, потреби, що стосуються просування в професійній діяльності. Як синонімічні поняття в цьому проблемному полі використовуються кар'єрні цілі (Г. Міллер, Е. Морзе, Г. Голден), мета роботи (Т. Ален), кар'єрні переваги (Р. Кац), якорі кар'єри (Е. Шейн) [13, с. 261].

Поступово науковці почали приділяти увагу дослідженню гендерних особливостей кар'єрного розвитку. Сучасна жінка доводить, що може реалізуватися в будь-якому виді виробничої, економічної, соціальної, творчої, державної та інших видах діяльності. За даними Державної служби статистики України, у 2021 році частка жінок на керівних посадах становить близько 46%. Прогресивно зростає кількість жінок у владі, бізнесі та науці.

У дослідженнях О. Чуйко й Х. Стецюк, присвячених розгляду мотиваційних чинників кар'єрних орієнтацій сучасних жінок, доведено, що основними мотивами для кар'єрного зростання жінок є саморозвиток і самовдосконалення, можливість професійної самореалізації, творчість, спілкування, а також фінансова незалежність. Ціні результати суттєво відрізняються від «чоловічої версії», оскільки для жінок професійні цінності не виступають як пріоритетні, хоча і є дуже важливими [17].

В умовах сучасного менеджменту персоналу й реальної дійсності організацій необхідна системна кар'єра. Однак на підприємствах і в державних установах так звана «підсистема управління кар'єрою», як правило, відсутня. Немає відповідної методичної бази й загальноприйнятих, усталених алгоритмів кар'єрного розвитку особистості, тим більше якщо мова йде про статево-рольову (гендерну) специфіку в роботі з персоналом. Це протиріччя й зумовило необхідність у тео-

ретичному обґрунтуванні Програми тренінгу кар'єрного розвитку для молодих жінок.

Процеси управління кар'єрою сприяють підвищенню конкурентоспроможності співробітників і визначають необхідність спільного навчання керівництва й персоналу резильєнтності у взаємодії як із зовнішніми, так і з внутрішніми чинниками трансформацій і змін. Успішність цих процесів багато в чому залежить і від організаційної культури: адміністративний апарат повинен поділяти з підлеглими висхідні принципи й ціннісні пріоритети функціонування компанії або установи (місії) і мати спільне бачення перспектив (візію).

Планування кар'єри є однією з функцій відділу персоналу організації. Це визначення майбутнього розвитку працівника, етапів досягнення намічених цілей і просування по службі. При плануванні кар'єри порівнюються потенційні можливості, здібності й персональні цілі працівника з вимогами організації, планом і стратегією її розвитку [15].

У результаті планування розробляється програма (план) професійного й посадового зростання кожного працівника організації. Складається професіограма, у якій фіксується перелік позицій поступового розвитку працівника і шлях (термін), який він повинен пройти для того, щоб одержати необхідні знання, досвід, оволодіти потрібними навичками й компетенціями не тільки для ефективної роботи за цією посадою, а й для підготовки до просування на вищу посаду.

Плануванням кар'єри працівника можуть займатися сам працівник; менеджер з персоналу; лінійний менеджер. Кожен суб'єкт менеджменту передбачає для конкретного працівника заходи щодо планування його кар'єри [18].

Сам працівник здійснює: 1) первинне орієнтування в організації; 2) вибір структурного підрозділу й майбутньої посади; 3) виконання роботи на призначеній посаді; 4) оцінку перспектив і проектування зростання; 5) реалізацію заходів зростання [14].

При розробці заходів з кар'єрного розвитку працівника варто враховувати не тільки його особисті якості (освіта, кваліфікація, ставлення до роботи, система професійної мотивації), а й такі умови:

1. Найвищою точкою кар'єри є найвища посада в конкретній організації.

2. Довжина кар'єри визначається кількістю вищих посад на шляху від першої, яку працівник займає в цей час, до найвищої точки.

3. Співвідношення кількості посад на вищому ієрархічному рівні до кількості посад, на яких працюють претенденти в цей момент своєї кар'єри. Це показник рівня позиції.

4. Співвідношення кількості вакансій на вищому рівні до кількості претендентів. Це показник потенційної мобільності.

5. Наявність перспективної або тупикової кар'єри. У працівника може бути довга кар'єрна лінія або дуже коротка, тому менеджер з персоналу ще на етапі прийому кандидата на роботу повинен визначити можливу кар'єру й обговорити її з кандидатом, виходячи з індивідуальних особливостей і специфіки мотивації. Одна й та ж кар'єрна лінія для одних працівників може бути як привабливою, так і нецікавою, а це суттєво впливає на ефективність і продуктивність їхньої діяльності [9].

Планування кар'єри передбачає визначення засобів для досягнення бажаних результатів. Відповідальність за виконання планових заходів є обопільною, тобто покладається як на організацію, так і на працівника.

Керівники підрозділів повинні надавати своїм працівникам інформацію про потреби й можливості організації в кадровому забезпеченні не тільки в межах свого підрозділу, а й по організації в цілому.

На визначення ключових моментів кар'єри впливає досвід минулої роботи людини, її інтереси, турботи про сім'ю, здібності та орієнтації, які показують, що є найбільш важливим для неї у цей момент, тобто кар'єрний потенціал особистості [7].

Доцільно зазначити, що сьогодні немає єдиного усталеного визначення поняття «кар'єрний потенціал» [4]. У широкому розумінні «потенціал» означає наявність запасних, не використовуваних резервних ресурсів. Опираючись на визначення таких понять, як «особистісний потенціал», «потенціал зростання», «творчий потенціал», визначення терміна «кар'єрний потенціал» можна сформулювати таким чином: це наявність певних психофізіологічних даних, професійних навичок, внутрішньої творчої енергії, сукупність рис особистості, які забезпечують можливість і межі її розвитку в професійній діяльності.

Особистість із недостатнім рівнем кар'єрного потенціалу не в змозі самостійно ставити мету та створювати умови для розвитку професійної самосвідомості в структурі індивідуального кар'єрного зростання.

Високий рівень кар'єрного потенціалу вказує на наявність високої професійної компетенції, на прагнення досягти високого статусу в службовій ієрархії.

Отже, професійна кар'єра впливає на формування життєвого шляху особистості, визначаючи можливості самореалізації її внутрішніх потенціалів, є важливою детермінантою формування позитивної «Я-концепції» та відчуття самоефективності й задоволеності життям в цілому.

Значення кар'єри в житті жінки безпосередньо залежить від її характеру й темпераменту, фінансових можливостей, стратегічних цілей і задоволеності міжособистісними сто-

сунками. У процесі кар'єрного розвитку жінки намагаються втілювати особистісні інтереси, а їхні кар'єрні вибори перетинаються з великою кількістю внутрішніх і зовнішніх перешкод.

Сімейне щастя й кар'єра – це різні форми реалізації особистісного потенціалу жінки, які повною мірою можуть співіснувати одна з одною. Однак більшість українських жінок і дотепер залишаються заручницями шкідливих стереотипів патріархатної свідомості. Саме тому багато молодих жінок, які мають сім'ю й намагаються будувати кар'єру, відчувають перевантаження, пов'язане з необхідністю виконання одночасно сімейних і професійних ролей. Така ситуація може призводити до виникнення в жінки рольового конфлікту, що може стати не тільки причиною психологічного дискомфорту, а й мати більш важкі наслідки у вигляді психосоматичних захворювань, невротичних станів і розладів особистості, зниження продуктивності діяльності й задоволеності стосунками, зростання конфліктності в спілкуванні [2; 8].

Виходячи з окреслених положень, ми пропонуємо трикомпонентну структуру Тренінгу кар'єрного розвитку для молодих жінок:

1. Модуль психоедукації розрахований на 4 години й може відбуватися у вигляді як традиційних зустрічей офлайн, так й онлайн, наприклад, у форматі Zoom-конференції.

Завдання: розкрити зміст поняття «кар'єра», складники кар'єри, типи жіночої кар'єри, етапи жіночої кар'єри, кар'єрні орієнтації особистості, рольову структуру особистості менеджера/керівника і співробітника/підлеглого, професійну мотивацію, професійне акме, лідерські та організаційно-управлінські якості, резильєнтність, стресостійкість, кризи професійного розвитку, синдром професійного вигорання, аутопсихологічну компетентність, саморефлексія, кар'єрний самоменеджмент.

Очікувані результати: оволодіння учасницями фаховими знаннями й теоретичними уявленнями в галузі психології кар'єри та кар'єрного самоменеджменту.

2. Діагностичний модуль розрахований на 12 годин і може бути реалізований у вигляді комп'ютерного або паперового тестування молодих жінок за напрямками дослідження їхнього інтелектуального й творчого потенціалу; лідерських здібностей, мотивації та стресостійкості.

Завдання: визначити кар'єрний потенціал особистості за складниками:

I. Інтелектуальний і творчий потенціал:

- тест інтелектуального потенціалу (П. Ржичан, адаптація Л.І. Васермана);
- методика визначення типу мислення та рівня креативності Джерома Брунера.

II. Лідерський потенціал:

- тест «Соціальний інтелект» Дж. Гілфорда (адаптація Е.С. Михайлової);

- тест на поведінку в конфліктній ситуації (Кеннет Томас, Ральф Кілман, адаптація Н.В. Грішиної);

- тест орієнтаційного стилю професійного спілкування А.В. Морозова;

- Методика «Аналіз власних обмежень» (Майк Вудкок, Дейв Френсіс, адаптація А. В. Вернікова, А. Ф. Ковальова).

III. Мотивація

- Методика «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, адаптація В.А. Чикера);

- Тест мотивації досягнень (А. Мехраб'ян, адаптація М.Ш. Магомед-Емінова);

- методика «Особистісні чинники ухвалення рішень» Т.В. Корнілова.

IV. Стресостійкість:

- методика експрес-діагностики стану стресу Кристана Шрайнера;

- методика «Професійне вигорання» К. Маслач, С. Джексон, адаптація: Н. Е. Водоп'янової, Е.С. Старченкової;

- шкала організаційного стресу (А. Маклін, адаптація: Н.Е. Водоп'янової).

Очікувані результати: психологічний висновок на кожного суб'єкта діагностики (учасницю Програми тренінгу кар'єрного розвитку).

Тренінговий модуль розрахований на 36 годин і передбачає проведення 6 тематичних зустрічей у межах шестигодинних групових інтерактивних занять.

Заняття № 1.

Планування кар'єри. Кар'єрний менеджмент і лайф-коучинг.

Заняття № 2.

Планування кар'єри. Розвиток лідерського потенціалу.

Заняття № 3.

Планування кар'єри. Розвиток комунікативних здібностей.

Заняття № 4.

Складники успішної кар'єри. Ресурс-менеджмент.

Заняття № 5.

Складники успішної кар'єри. Тайм-менеджмент.

Заняття № 6.

Складники успішної кар'єри. Стрес-менеджмент.

Програма тренінгу кар'єрного розвитку для молодих жінок орієнтована на вирішення таких завдань:

- розвиток лідерських компетенцій і формування ефективних команд;

- підвищення рівня обізнаності учасниць тренінгу в галузі кар'єрного самоменеджменту й управління професійним саморозвитком в умовах організаційних змін;

- навчання якісно нових стилів управління життям і діяльністю через виявлення й нейтра-

лізацію деструктивних динамік, що заважають брати персональну відповідальність за кінцевий результат;

– розгляд гендерних аспектів кар'єрного розвитку й управлінського лідерства в реаліях сучасного українського суспільства;

– розвиток аутопсихологічної компетентності, саногенного мислення й саморефлексії з метою запобігання професійним кризам і психосоматичним захворюванням;

– формування навичок психоамортизації й самокорекції через систему вправ із конфлікт-, тайм-, ресурс-, імпрешн- і стрес-менеджменту.

Очікувані результати впровадження запропонованої Програми (навички й компетенції, які будуть удосконалені після тренінгу):

– лідерські й організаційно-управлінські компетенції для оперативного реагування на вимоги та виклики, що виникають у виробничо-промисловій, освітній або будь-якій іншій сфері професійної діяльності у зв'язку з процесами суспільної трансформації, економічного розвитку, європейської інтеграції та внутрішньогалузевого реформування;

– навички планування кар'єри та професійного саморозвитку (кар'єрного самоменеджменту);

– здатності до психологічної адаптації на робочому місці (resilience skills).

Висновки й перспективи дослідження. Динамічна кар'єра сьогодні вважається одним із ключових показників ділового успіху й відчутним результатом професійної діяльності не тільки чоловіків, а й жінок. Успішно побудована кар'єра дає змогу людині здобути визнання своєї неповторності, значущості для інших людей, для суспільства в цілому й отримати підтвердження у вигляді певної компенсації.

Вивчивши та проаналізувавши найбільш розповсюджені підходи до визначення поняття «кар'єра», можемо узагальнити, що в нашому розумінні – це індивідуально-професійний розвиток індивіда, заснований на процесах самореалізації та професійного зростання, представлений як просування особистості до професійного й кар'єрного «акме» в умовах трудової діяльності.

Успішна соціалізація молодої жінки, її професійне становлення і зростання як фахівця, формування творчої, духовно багатой, кар'єрно-спрямованої особистості з урахуванням її потреб, інтересів, бажань і здібностей повинні стати одним із найпріоритетніших завдань сучасного українського суспільства; напрямом не тільки для наукових досліджень, а й полем для практичних аплікацій теоретико-методологічних здобутків у галузі гендерної, соціальної, організаційної психології, а також психології особистості та психології кар'єри.

Наукового обґрунтування феномена «жіноча кар'єра» в нашій країні ще немає. Тому в суспільстві існує суперечливе ставлення до кар'єрно-орієнтованої молоді жінки: її розглядають не як узірцею для наслідування, а, скоріше, як «аномальну особистість», котра або сублімує травматичний досвід невдалих партнерських стосунків, або позбавлена фемінних рис, що є девіацією з точки зору гендерно-рольових теорій соціально-прийнятної поведінки й унеможлиблює успішне сімейне життя та щасливе материнство як такі.

З огляду на сучасний динамізм у розвитку психології жіночої кар'єри, обґрунтована нами Програма тренінгу кар'єрного розвитку для жінок молодого віку набуває все більшої актуальності, потребує практичного впровадження, емпіричної оцінки ефективності й подальшого методологічного вдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Александрова М.В. Принцип регіоналізації в управлінні професійною кар'єрою вчителя. *Інтеграція освіти*. 2006. № 2. С. 79–83.
2. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины. *Вопросы психологии*. 1989. № 6. С. 23–28.
3. Глушаков В.Е., Глушакова Т.С. Современные технологии менеджмента, маркетинга и практической психологии. Минск : ИПП «Технопринт», 2000. 418 с.
4. Гончарук Н.Т. Планування і розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби. *Збірник наук. праць Дніпропетр. регіон. ін-ту держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України*. 2006. Вип. 3. С. 167–180.
5. Долгих Л.Є. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2. С. 64–71.
6. Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. Москва : Дело, 1993. 304 с.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник. 2-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2003. 637 с.
8. Кононенко Н.Ю., Чаркіна О.А. Особистісні детермінанти кар'єрної спрямованості дівчат-студенток у континуумі психічної норми-патології. *Практична психологія у ракурсі сьогодення: Науковий часопис / під. ред. З.М. Мірошник, О.А. Чаркіної*. Кривий Ріг : Вид-во КДПУ, 2019. С. 49–53.
9. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. (Настольная книга бизнесмена). Москва : Изд-во УЦ «Перспектива», 1997. 288 с.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 308 с.
11. Могилевкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала : монография. Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2005. 266 с.
12. Побудова кар'єри : навчально-методичний посібник / О.В. Мельник, О.Л. Морін та ін. ; за

ред. О.В. Мельник. Кіровоград : «Імекс-ЛТД», 2014. С. 53–87.

13. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. *Введение в профессию «Психолог» : учебно-методическое пособие*. 2-е изд., стереотип. Москва : Изд-во МПСИ ; Воронеж : НПО «МОДЕК», 2003. 463 с.

14. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. Москва : Флинта, 1998. Т. 6 : Управление карьерой персонала. 217 с.

15. Управление персоналом : учебное пособие / под общ. ред. О.И. Марченко. Москва : Ось-89, 2004. 224 с.

16. Филиппов Ф.Р. Карьера. *Энциклопедический социологический словарь* / под общ. ред. В.Г. Осипова. Москва : Изд-во РАН ИСПИ, 1995. 939 с.

17. Чуйко О., Стецюк Х. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій жінок. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2013. Вип. 18. Ч. 2. С. 103–111.

18. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Изд-во Бизнес-школа «Интелл-Синтез», 2000. 363 с.