

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ ТА ПЛАНУ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

DEVELOPMENT OF A STRATEGY AND CAREER LADDER PLAN FOR FUTURE SPECIALISTS

У статті визначено, що є актуальною потребою сьогодення є забезпечення високої конкурентоспроможності випускників закладу вищої освіти на ринку праці. Ефективними способами вирішення цього завдання є розробка майбутнім фахівцем та реалізація на практиці стратегії та плану його кар'єрного зростання. Мета статті – розкрити сутність і роль стратегії та плану кар'єрного зростання майбутніх фахівців, визначити вимоги до складання цих документів.

На основі аналізу наукової літератури з'ясовано, що професійна кар'єра являє собою поступовий процес становлення працівників як професіоналів, висококомпетентних у своїй царині спеціалістів, що здійснюється протягом усього їхнього трудового життя. Також зроблено висновок про те, що кар'єрна стратегія являє собою змодельований вектор подальшого професійного розвитку фахівця для досягнення сформульованої ним основної кар'єрної мети; спосіб розбудови кар'єри, що визначається на основі врахування імовірних сприятливих факторів та можливих утруднень на шляху її розвитку; схематична мапа кар'єрного зростання фахівця з відображенням конкретних ключових точок, які слід обов'язково пройти для досягнення мети. У публікації визначено етапи створення стратегії кар'єрного зростання майбутніх фахівців. Розкрито сутність SWOT-аналізу як засобу розробки кар'єрної стратегії.

Констатовано, що тактика реалізації вищевказаної стратегії відбувається в так званому плані кар'єрного зростання майбутнього фахівця. Цей документ визначає чітко визначену траєкторію руху людини до поставленої кар'єрної мети, а також методи, інструменти та терміни її досягнення. У публікації наведено алгоритм складання плану кар'єрного плану. Описано можливості використання під час цієї роботи методики SMART-ціль.

Ключові слова: стратегія, план, кар'єрне зростання, майбутній фахівець, конкурентоспроможність.

The article determines that the ensuing high competitiveness of graduates of a higher education institution in the labour market is an urgent need of today. An effective way to solve this problem is to develop a strategy and a plan for career growth by a future specialist and implement it in practice.

The purpose of the article is to disclose the essence and role of the strategy and plan for career growth of future specialists, and to define the requirements for drafting these documents.

Based on the analysis of scientific literature, it is found that a professional career is a gradual process of formation of employees as professionals, highly competent specialists in their field, which is carried out throughout their working life. It is also concluded that a career strategy is a modeled vector of further professional development of a specialist to achieve the main career goal formulated by him/her; a way of career development determined based on consideration of likely favorable factors and possible difficulties on the way to its development; a schematic map of a specialist's career growth with the display of specific key points which must be passed to achieve the goal. The publication identifies the stages of creating a career development strategy for future professionals. The essence of SWOT analysis as a means of developing a career strategy is revealed.

It is stated that the tactics for implementing the above strategy are reflected in a future specialist's so-called career development plan. This document defines a specific trajectory of a person's movement towards a set career goal, as well as methods, tools and terms of its achievement. The publication provides an algorithm for drawing up a career plan. The possibilities of using the SMART-goals methodology in its preparation are described.

Key words: strategy, plan, career development, future specialist, competitiveness.

УДК 37.047

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/69.2.34>

Ткачова Н.О.,

д-р пед. наук, професор,
в. о. завідувача кафедри профільної підготовки

Навчально-наукового інституту міжнародної освіти Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Байдала В.В.,

канд. пед. наук,
доцент кафедри профільної підготовки Навчально-наукового інституту міжнародної освіти Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Чирва Я.О.,

канд. пед. наук,
доцент кафедри профільної підготовки Навчально-наукового інституту міжнародної освіти Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Одним з основних показників діяльності вітчизняних закладів освіти є висока конкурентоспроможність їх випускників на ринку праці. У світлі цього важливими завданнями сучасної вищої школи є якісна підготовка студентів до майбутньої професійної діяльності, формування в кожного з них кар'єрної компетентності, що дає людині змогу цілеспрямовано здійснювати свій професійно-особистісний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури засвідчує, що сьогодні кар'єра виступає об'єктом наукових розвідок багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Так, ученими досліджувалися: чинники кар'єрного успіху фахівців різного профілю

(В. Біскуп, В. Жовнер, Т. Канівець І. Сингаївська та ін.); типи й види трудової кар'єри (О. Кібанов, М. Лукашевич, Л. Платошкіна, С. Сотникова та ін.); кар'єрні бар'єри, проблеми деструктивного професіогенезу (Л. Бебеза, О. Васильченко, Ж. Вірна, В. Кириченко та ін.); шляхи реалізації професійної мобільності (Н. Дячок, Л. Пілецька, О. Симончук, І. Тичина); способи формування кар'єрних орієнтацій в процесі підготовки майбутніх фахівців (А. Боднар Л. Базиль, В. Лозовецька, В. Орлов В. Чернявська та ін.); основні причини професійного вигорання працівників (В. Бойко, О. Бондарчук, С. Максименко, К. Маслач та ін.).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на низку проведених цінних наукових розвідок з проблеми

кар'єрного зростання майбутніх фахівців, у процесі наукового пошуку встановлено, що деякі питання не знайшли достатнього висвітлення в працях учених. Зокрема, існує потреба у здійсненні подальшого дослідження шляхів, способів і засобів самоуправління людиною процесу професійного становлення. Одним із важливих аспектів цієї проблеми є розробка майбутніми фахівцями стратегії та плану кар'єрного зростання.

Мета статті – розкрити сутність і роль стратегії та плану кар'єрного зростання майбутніх фахівців, визначити вимоги до складання цих документів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зауважимо, що термін «кар'єра» має міждисциплінарний характер та широко вживається фахівцями в різних галузях науки. Вважається, що вказаний термін походить від латинського слова *carrus* – візок, віз, а також від італійського слова *carriera* – біг, життєвий шлях, поприще. Сьогодні зазначене поняття використовується в багатьох європейських мовах, маючи схоже звучання та трактування [6, с. 9].

Як визначається в науковій літературі, учені застосовують поняття «кар'єра» у широкому та вузькому сенсі. Так, у широкому значення під кар'єрою розуміють досягнення людиною високого рівня професіоналізму, гідного професійного статусу, оволодіння фаховою майстерністю. У вузькому значенні під указаним терміном мається на увазі посадове просування, тобто успішне просування фахівця кар'єрною драбиною, зайняття нових професійних позицій [7, с. 218].

На основі узагальнення точок зору різних науковців (В. Біскуп, М. Лукашевич, О. Лукашевич, В. Овсянникова, Ф. Шандор [1; 7; 8] та ін.) визначено, що кар'єра – це процес успішного просування в певній галузі діяльності (службова, суспільна, наукова тощо), дієвий спосіб досягнення людиною високих результатів в обраній царині. Водночас кар'єра відбиває індивідуальний шлях людини, спосіб забезпечення власної самореалізації й особистого самовираження, високого соціального статусу.

У наукових джерелах за певними обраними ознаками виокремлюють різні класифікації типів кар'єри. Докладно не зупиняючись на цьому питанні, зауважимо, що одним з її найважливіших типів є професійна кар'єра. За висновками фахівців, професійна кар'єра являє собою поступовий процес становлення працівників як професіоналів, висококомпетентних у своїй царині спеціалістів, що здійснюється протягом усього їхнього трудового життя.

У сучасній науковій думці виокремлюють три основні підходи до розкриття сутності професійної кар'єри та кар'єрного зростання фахівця:

1) *організаційний* (соціально-психологічний), відповідно до якого кар'єра являє собою

просування працівника в певній організаційній ієрархії, послідовність його професійних занять протягом життя, а також один із показників його професійного життя людини, досягнення суспільного визнання, слави, бажаного статусу та відповідного рівня життя;

2) *менеджерський* (управлінсько-менеджерський), згідно з яким кар'єру розуміють як сукупність посад, які фахівець обіймає на конкретний момент часу (фактична, реальна кар'єра) або може займати (планова кар'єра), тобто зазначений феномен розглядають як певну ланку, що поєднує прагнення людини та відповідні соціальні системи;

3) *соціально-економічний*, з позиції якого професійну кар'єру визначають як динаміку змін у рівні освіти та кваліфікації фахівця впродовж його трудового життя та в процесі відповідних посадових пересувань, а також у поведінці, пов'язаній з формуванням і використанням людського капіталу в процесі трудової діяльності [2; 8].

Важливо уточнити, що поступове професійне становлення фахівця протягом трудового життя може відбуватися в одній чи різних організаціях, а також передбачати як вертикальні (коли з часом людина займає більш високі посади), так і горизонтальні переміщення, пов'язані із зростанням професійної компетентності. Кар'єра людини розгортається під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів.

Очевидно, що людина має виступати активним суб'єктом власного кар'єрного зростання. У світлі цього необхідно майбутніх фахівців у процесі навчання у вищій школі навчити грамотно планувати свій кар'єрний розвиток та реалізовувати цей план на практиці. У цьому контексті студентам стануть в пригоді такі документи, як стратегія та план кар'єрного зростання людини. Як свідчить аналіз наукової літератури, учені пропонуються різні визначення кар'єрної стратегії й кар'єрного плану. Наприклад, під першим поняттям дослідники розуміють:

– розроблена й реалізована індивідуальна програма (план), що відповідає попередньо поставленій меті й мотивам особистості (І. Котєнєва, Ю. Котєнєва [4, с. 79, 80]);

– «мистецтво послаблення або усунення дії гальмуючих факторів для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді», причому метою стратегії є досягнення стійкості процесу кар'єрного зростання людини (М. Виноградський, А. Виноградська, О. Шканова [3, с. 266]);

– модель поведінки людини під час просування кар'єрними сходами, яка і зумовлює швидкість розвитку індивіда, можливість досягнення ним успіху в кар'єрному напрямі та особистому житті (В. Кузьмін [5, с. 213]).

Для уточнення власної точки зору щодо трактування зазначеного поняття було враховано тлумачення терміну «стратегія», наведене в словнику української мови. У ньому пропонуються три різні значення названого терміну, зокрема стратегія тлумачиться як певний (конкретний) спосіб дій, лінія поведінки людини [9, с. 213]. У світлі цього коментуючи наведені вище визначення, зазначимо, що з першим із них вряд чи можна погодитися, бо автори вважають синонімами три різні поняття: «стратегія», «план» і «програма».

Щодо другого визначення відмітимо, що стратегія являє собою, як правило, різновид документу середньострокового планування, який сам по собі не може послабити чи усунути певні дії. Проте цей документ має бути створений у такий спосіб, щоб реалізація розробленої стратегії дійсно забезпечувала послаблення чи усунення дії наявних несприятливих факторів. Стосовно третього визначення вважаємо за необхідне зауважити, що автори не уточнили, наскільки докладно треба описати в указаній моделі процес просування кар'єрними сходами, бо суттєвою відмінністю між кар'єрною стратегією та кар'єрним планом є саме ступінь деталізації майбутніх дій.

Узагальнюючи позиції різних науковців, зроблено висновок про те, що стратегія кар'єрного зростання людини являє собою визначення вектору подальшого руху фахівця для досягнення сформульованої основної кар'єрної мети; спосіб розбудови кар'єри, що визначається на основі врахування імовірних сприятливих факторів та можливих утруднень на шляху її розвитку; схематична мапа кар'єрного зростання фахівця з відображенням конкретних ключових точок, які слід обов'язково пройти для досягнення мети. Отже, зазначена стратегія відбиває в загальному вигляді основні цінності й цілі майбутнього працівника, інструменти (засоби) їх досягнення (наприклад, освіта), а також передбачає, що професійне становлення людини до встановленої нею певної фінальної точки буде являти собою неперервний процес.

У дослідженні визначено, що розробка стратегії кар'єрного зростання майбутніх фахівців включає такі етапи:

- формулювання студентом діагностично сформульованої мети свого кар'єрного зростання, тобто де людина хоче працювати й на якій посаді;
- ознайомлення з вимогами, що висувуються до працівника на цій посаді;
- визначення рівня своєї професійної компетентності за певними об'єктивними показниками, рефлексія своїх сильних та слабких сторін (наприклад, на основі використання методик «Визначення профілю особистості», «Побудова психологічного автопортрету», Tarte для визначення типу особистості тощо);

- складання мапи свого подальшого професійного становлення з визначенням основних віх на шляху реалізації цього процесу (наприклад, вивчити іноземну мову, отримати диплом про вищу освіту тощо).

Зауважимо, що О. Стеценко під час розробки кар'єрної стратегії рекомендує використовувати SWOT-аналіз, який допомагає визначити загальний напрям подальшого професійного розвитку людини й оцінити свій професійно-особистісний потенціал. Названа методика спрямовує особу на здійснення об'єктивного аналізу таких аспектів:

- Strengths – сильні сторони;
- Weakness – слабкі сторони;
- Opportunities – зовнішні можливості, на які людина не здатна впливати;
- Threats – зовнішні загрози (ризики), на які людина не впливає [10].

Тактика реалізації вищевказаної стратегії відбивається в так званому плані кар'єрного зростання майбутніх фахівців – документі, що визначає чітко визначену траєкторію руху людини до поставленої кар'єрної мети, а також методи, інструменти та терміни її досягнення.

Під час розробки цього плану людина має на основі врахування визначених раніше в стратегії цінностей, мети та завдань розбудувати технологію реалізації цієї стратегії з чітким визначенням етапів майбутньої діяльності на шляху досягнення поставленої мети, причому всі етапи мають бути докладно описані. Цьому допоможе пошук відповідей на такі запитання:

Яку ціль поставлено на цьому конкретному етапі?

Що та коли планується зробити (наприклад, отримати диплом про вищу освіту чи певний сертифікат)?

За якими конкретними показниками оцінюються результативність обраного етапу?

Що передбачається зробити, якщо поточна ціль не була досягнута? (наприклад, особа не змогла вступити до закладу вищої освіти. Доцільно описати, що вона планує робити, щоб виправити ситуацію та вступити до ЗВО наступного року.

З урахуванням вищевикладеного можна підсумувати, що створення плану кар'єрного зростання майбутніх фахівців відбувається за таким алгоритмом:

- більш глибоке осмислення сформульованої мети, за необхідності розбивка її на підцілі;
- зіставлення своїх знань, умінь, особистісних якостей із сформульованими в нормативних документах та наукових джерелах вимогами до фахівця в указаній галузі;
- визначення основних напрямів професійного вдосконалення (наприклад, вивчення іноземної мови для отримання сертифікату B2, зайняття спортом для покращення зовнішнього вигляду,

зміцнення фізичного здоров'я та підвищення витривалості тощо);

– виокремлення поточних етапів із конкретизацією форм організації, змісту відповідних видів діяльності, чітких термінів її виконання, відбиття альтернативних варіантів досягнення поставлених на цих етапах цілей, перевірка досягнутих результатів за обраними показниками.

Зазначений план повинен мати стовпик, де відзначається виконання (чи невиконання) запланованих заходів. Зокрема, О. Стеценко рекомендує застосовувати під час складання плану кар'єрного так звані SMART-цілі:

- Specific – конкретність;
- Measurable – вимірюваність;
- Achievable – досяжність;
- Relevant – відповідність глобальній меті;
- Time Bound – обмеженість у часі.

Незважаючи на конкретність змісту, план кар'єрного зростання студента повинен мати гнучкий характер та передбачати при необхідності можливість динамічного внесення до нього певних змін. Ці зміни можуть відбуватися під дією як певних зовнішніх факторів, так і власних прагнень людини. Слід також не виключати ситуацію, коли життєві цілі людини з часом кардинально змінюються. У такому випадку треба сформулювати іншу основну кар'єрну мету та на основі її врахування розробити нові стратегію та план кар'єрного зростання майбутнього фахівця. При цьому доцільно зіставити зміст нових та раніше створених документів, бо вони можуть в деяких моментах співпадати.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, можна підсумувати, що стратегія та план кар'єрного зростання майбутніх фахівців є ефективними інструментами для підвищення результативності й якості цього процесу. Вони спонукають студентів усвідомлено та системно здійснювати процес свого професійного

становлення. У подальшому дослідженні планується більш докладно розкрити дидактичні можливості SWOT-аналізу та SMART-цілей.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету*. Серія соціологічна. 2012. Випуск 6. С. 217–226.
2. Борисенко О. М. Кар'єра як процес професійного становлення та розвитку індивіда. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. №2. С. 23–32.
3. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: навч. посіб. / 2-ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
4. Котеєнєва І. С., Котеєнєва Ю. М. Особливості побудови стратегії професійної кар'єри майбутнім учителем. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. Вип. 31. Серія «Педагогіка, соціальна робота». С. 78–81.
5. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних і вітчизняних соціологів. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*. 2021. № 1 (48). С. 206–220.
6. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: Інститут професійно-технічної освіти НАПН, 2015. 279 с.
7. Лукашевич М. П., Лукашевич О. М., Шандор Ф. Ф. Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент: підручник. Ужгород: ПП Данило С.І., 2020. 352 с.
8. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. №1. С. 91–104.
9. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1978. Т. 9. С. 751.
10. Стеценко О. Потужні інструменти для планування й розвитку вашої кар'єри. URL: <https://speka.media/potuzni-instrumenti-dlya-planuvannya-i-rozvitku-vasoyi-karjeri-po015p>.