

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ НАУК ТА СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
освітньо-кваліфікаційний рівень – магістр
на тему:

«КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ
З ПРОФЕСІЙНИМ ДОСВІДОМ В РЕСТОРАННІЙ СПРАВІ»

Виконала: студентка 2-го року навчання, спеціальності 053 «Психологія»

Троїцька Соф'я Миколаївна

Науковий керівник: Копець Л.В, кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології та педагогіки

Рецензент _____ (прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою « ____ »

Секретар ДЕК _____ « ____ » _____ 2022 р.

АНОТАЦІЯ

«Кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі»

Кваліфікаційна робота освітньо-кваліфікаційного рівня –
магістр за спеціальністю 053 Психологія –
Національний університет «Києво-Могилянська академія», 2022 —

Троїцької Софії Миколаївни

Робота присвячена вивченню актуальної та мало дослідженої проблеми кар'єрних орієнтацій професійної групи молодих людей з досвідом в ресторанній справі. В роботі представлено аналіз сучасних досліджень проблеми, розкрито поняття «кар'єрні орієнтації», окреслено детермінуюче значення низки психологічних умов розвитку кар'єрних орієнтацій. Серед найважливіших результатів емпіричного дослідження є встановлення, що сформовані кар'єрні орієнтації сприяють самореалізації й самоактуалізації, коли проект траєкторії професійної кар'єри спирається на власні інтереси і здібності особистості. У випадку, коли вибір професійної кар'єри обумовлено випадковими або другорядними мало змістовними чинниками, особі не вдається або вдається лише частково реалізувати професійний потенціал і отримувати задоволення від досягнутого успіху. На основі результатів емпіричного дослідження розроблено програму формування кар'єрних орієнтацій та рекомендації для практичних психологів в роботі з молодими людьми з досвідом у ресторанній справі. **В першому розділі роботи** обґрунтовано значення проблеми вивчення. **В другому розділі** представлено методи та результати емпіричного дослідження. **Третій розділ** присвячено програмі формування кар'єрних орієнтацій молодих людей з досвідом у ресторанній справі.

Ключові слова: *кар'єра, кар'єрні орієнтації, досвід в ресторанній справі, критерії сформованості кар'єрних орієнтацій, якір кар'єр, якори кар'єри.*

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ	9
1.1. Кар'єра та кар'єрні орієнтації як об'єкт психологічного дослідження	9
1.2. Характеристика структури та специфіка змісту кар'єрних орієнтацій	17
1.3. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей	23
Висновки до першого розділу	35
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ З ПРОФЕСІЙНИМ ДОСВІДОМ В РЕСТОРАННІЙ СПРАВІ	37
2.1. Організація, загальні принципи, методи та методики емпіричного дослідження	37
2.2. Основні характеристики кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі	45
Висновки до другого розділу	59
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ З ПРОФЕСІЙНИМ ДОСВІДОМ В РЕСТОРАННІЙ СПРАВІ	61
3.1. Програма розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі	61
Висновки до третього розділу	67
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	74
ДОДАТКИ.....	81

ВСТУП

В сучасному світі побудова кар'єри набуває все більшої значущості. Кар'єра є важливим аспектом самореалізації особистості та її професійного розвитку: дає можливості людині реалізувати власні здібності.

Кар'єрні орієнтації виступають особистісним чинником, який безпосередньо впливає на успішність побудови кар'єри, визначають способи досягнення успіху при її побудові, відображають її цінності. Кар'єрні орієнтації слугують системою оцінки особистістю способів досягнення успіху у кар'єрі, а також регулятором поведінки особи у певних соціальних умовах. В контексті сучасної нестабільної соціально-економічної ситуації актуальним завданням психологічної науки стає не лише підвищення рівня професіоналізації молоді, стимулювання її особистісного та професійного розвитку, а й забезпечення психологічних засад для її успішного кар'єрного зростання.

Аналіз психологічної літератури свідчить, що проблема сутності професійної кар'єри знайшла певне відображення у роботах багатьох авторів. Вивчається мотивація кар'єри (D. Mc Clelland; D. G. Winter); постановка кар'єрних цілей (А. Я. Кібанов; А. К. Гусєва); можливості управління кар'єрою персоналу в організації (D.T. Hall; Е. Шейн; Я. Кібанов та ін); становлення та розвиток особистості в ході кар'єрного просування (А. К. Маркова; Е. Молл; А. А. Деркач; Д. Сьюпер); формування уявлень, пов'язаних з професійним та особистісним майбутнім на віковому етапі пізньої юності (А. Реан, Д. Б. Ельконін, В. А. Семіченко, В. А. Якунін та ін).

Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій молоді як одного з провідних факторів успішної професійної кар'єри знайшли відображення у роботах українських (Л. М. Карамушка, Т. В. Карамушка, Є. І. Бондарчук, Н. А. Гура, Н. О. Гончарова, Н. В. Перегончук, Н. П. Шаповалова, О. П. Щотка, І. Р. Петровська, С. Онуфрив та ін.) та зарубіжних (Е. Шейн, Д. Холланд, Л. І. Почебут, В. А. Чикер, Е. Ф. Зеєр, О. П. Терновська, О.Л. Бегічева та ін.) авторів. У цих дослідженнях розкривається поняття та зміст кар'єрних орієнтацій, види,

основні тенденції розвитку в окремих професійних групах (старшокласники, менеджери), визначено психологічні умови оптимізації розвитку кар'єрних орієнтацій.

Незважаючи на те, що гострота проблеми особливостей розвитку кар'єрних орієнтацій молоді очевидна, оскільки саме в цей період відбувається їх формування, яке в свою чергу відображається у специфіці постановки кар'єрних цілей та розробці планів, що визначають успішність кар'єрно-професійного розвитку загалом, слід констатувати недостатність вивчення цієї проблеми. У значної частини сучасної молоді відсутні чіткі уявлення про дійсну або майбутню професійну діяльність та реальну кар'єру, що створює значні труднощі на шляху професійної соціалізації. Не менш важливою є проблема адекватності кар'єрних орієнтацій молоді реальним умовам сучасного суспільства. Завищені кар'єрні очікування сучасної молоді, які потенційно не можуть бути реалізовані, здатні призвести не лише до розчарування у вибраній професії, а й до втрати життєвого оптимізму, віри у себе.

Кар'єра та кар'єрні орієнтації у сфері ресторанної справи загалом залишилась поза межами наукових досліджень, хоча ця сфера займає особливе місце у загальній економічній системі суспільства.

Ресторанне господарство є невід'ємною складовою національної культури. Діяльність його закладів спрямована на розвиток індустрії гостинності, на покращення дозвілля населення країни, збільшення часу на підвищення його культурного та іншого рівня. Філософія гостинності формується через передавання традицій піклування про іншого, в якому ресторанне господарство формує комфорт, позитивне самовідчуття, спокій і свободу в досягненні всього того, чого потребує вітчизняна культура і сучасне українське суспільство [12].

Пропозиції для молодих людей побудови професійної кар'єри у сфері ресторанної справи знаходяться в трійці лідерів (14%, після сфери продажів — 22%, консультування — 16%). Важливою ця сфера виступає ще й тому, що її фахівці надають соціальні та персональні послуги, вступаючи у прямиий контакт з клієнтом, що впливає не лише на кінцевий результат діяльності, можливості

самореалізації, а й на самопочуття відвідувачів, а такі професійні характеристики фахівця як індивідуальний підхід, професійність та унікальність набувають особливої цінності [36].

Все це вказує на необхідність теоретико-методологічного обґрунтування процесу формування кар'єрних орієнтацій молоді, який ґрунтується на балансі кар'єрних потреб, мотивів, цілей індивіда та інтересів суспільства, та розробки програми розвитку кар'єрних орієнтацій молоді, спрямованої на створення умов, що оптимізують процес формування. Особливу увагу варто приділяти психологічному супроводу кар'єри фахівців, що передбачає розробку та реалізацію конкретних програм розвитку кар'єрних орієнтацій, які можуть бути органічно включені в освітній процес у вишах, службах з питань працевлаштування, а також безпосередньо в організаціях та установах.

Необхідність вирішення зазначених проблем зумовила вибір **теми дослідження** «Кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі».

Мета роботи полягає у визначенні особливостей кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі, психологічних умов оптимізації їх розвитку, розробці на цій основі програми розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Відповідно до поставленої мети було сформульовано такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати поняття «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» як об'єкт психологічного дослідження.
2. Охарактеризувати структуру та специфіку змісту кар'єрних орієнтацій.
3. Дослідити особливості розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.
4. Визначити основні характеристики кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

5. Розробити та апробувати програму розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Об'єктом дослідження є кар'єрні орієнтації як психологічний феномен.

Предмет дослідження – кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали фундаментальні роботи з теорії професійного самовизначення (Т. В. Бескова, Л. І. Божович, А. В. Гапоненко, А. Я. Журкіна, Н. В. Касаткін, Є. А. Клімов, В. А. Поляков, М. С. Пряжніков, Н. Ф. Родічев, В. Ф. Сафін, В. І. Сахарова, Н. Н. Чистяков, С. Н. Чистякова, П. А. Шавір та ін); особистісного та професійного розвитку (Л. М. Карамушка, Є. І. Бондарчук, Б. Г. Ананьєв, С. Т. Джанерьян, І. В. Дубровіна, Е. Ф. Зеєр, Є. А. Клімов, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, Л. І. Почебут, С. Л. Рубінштейн, В. А. Чикер, Д. Б. Ельконін та ін); розробки за «якірною моделлю» професійного розвитку (Д. Сьюпер, Д. Холланд, Е. Шейн).

Для вирішення поставлених завдань було використано такі **методи дослідження: теоретичні:** філософський, психолого-педагогічний, науково-методичний аналіз; аналіз та узагальнення психолого-педагогічного досвіду на тему дослідження; **емпіричні:** інтерв'ю, методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Е. Шейн в адаптації В. А. Чикер і В. Е. Винокурової), методика «Кар'єрна самоефективність» (автор Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. А. Могильовкіна), спостереження, індивідуальні та групові бесіди з молодими людьми з професійним досвідом в ресторанній справі; математичні та статистичні методи обробки емпіричних даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в уточненні сутності кар'єрних орієнтацій як об'єкта психологічного дослідження, систематизації характеристик динаміки та специфіки змісту кар'єрних орієнтацій, а також в узагальненні особливостей розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей. Вперше емпірично досліджено основні характеристики кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Практичне значення дослідження: розроблено програму розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі; визначено психологічні умови оптимізації розвитку кар'єрних орієнтацій. Теоретичні і практичні матеріали дослідження можуть бути використані у підготовці соціальних, організаційних та практичних психологів, менеджерів, фахівців по роботі з персоналом, працівників сфери ресторанної справи, а також безпосередньо у їх професійній діяльності.

Апробація результатів магістерської роботи. V Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні технології в роботі практичного психолога», 31 травня 2022 року, м. Суми.

Публікації. Троїцька С. М. Поняття «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» як об'єкти психологічного дослідження. Психологія: від теорії до практики. Інноваційні технології в роботі практичного психолога (матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, 31 травня року, м. Суми) за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега [у 2-х ч.]. Ч.1. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2022. С. 212-215.

Структура. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 75 найменувань, з них 2 – іноземною мовою, 7 додатків. Загальний обсяг роботи становить 91 сторінку, основний зміст викладено на 73 сторінках. Робота містить 10 таблиць, 2 рисунки.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

1.1. Кар'єра та кар'єрні орієнтації як об'єкт психологічного дослідження

Поняття «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» не так давно стали об'єктами наукового дослідження у вітчизняній психології. Звичними були такі терміни як «професійний життєвий шлях», «професійна самореалізація», «професійна діяльність». Тривалий час термін «кар'єра» взагалі мав негативне забарвлення. Особиста активна позиція фахівця щодо побудови власної кар'єри засуджувалась, в суспільній свідомості пов'язувалася зі значущою владною позицією, некомпетентністю, асоціювалася з «легкою роботою» та «легким життям», а їх досягнення — з порушенням моральних і моральних норм суспільства. В соціальному середовищі мала свою назву та визначення — «кар'єризм»: гонитва за успіхом у професійній діяльності, викликана корисливими цілями на шкоду або протизагу громадським інтересам, а кар'єрист — це «честолюбець, орієнтований не на предметну сферу, справу, а на особисте просування лабіринтами службової ієрархії [18; 23; 38].

Згодом термін «кар'єра» почав застосовуватись з погляду професійного самовизначення. Кар'єра почала розумітися не як просування за послідовністю посад, а як просування до вершин майстерності та видів діяльності, що розрізняються не за параметрами «вгору-вниз», а за предметною областю застосування сил і характеру отриманих результатів [24].

Сьогодні людина, що «робить кар'єру», сприймається як така, що має орієнтацію на реалізацію особистісного та професійного потенціалу. Кар'єра є одним із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідного йому рівня та якості життя, а також самореалізації. Кар'єра за своєю сутністю є вектором професійного становлення особистості, зміст якого залежить від соціально-психологічних характеристик людини. Вибір кар'єри передбачає неоднозначне бачення однієї предметної

області різними людьми та підпорядковується культурній та соціальній специфіці конкретного суспільства [25; 27].

Поняття «кар'єра» (італ. *carriera* – швидкий рух коня; дія, життєвий шлях) – швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності. Кар'єра – це професійний шлях до успіху, до престижного соціального статусу і становища у суспільстві. У соціальній психології та психології професійної діяльності термін «кар'єра» розглядають як соціальну динаміку розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя.

Д. Сьюпер визначає кар'єру як послідовність та комбінацію ролей, які людина виконує протягом життя, та зазначає існування можливостей кар'єрного вибору, який пов'язаний не лише з професійною діяльністю. Він розглядає кар'єру як реалізацію життєвої програми індивіда, де останній орієнтується на власне «Я» — ті уявлення, ідеали і цілі, що є найбільш важливими з позиції планування життя. В процесі реалізації кар'єри відбувається «переклад» Я-концепції на мову професійних дій. У такий спосіб уявлення людини про власну особистість обумовлюють її професійний шлях, визначають тип кар'єри. В свою чергу, обрана професія і кар'єрні досягнення мають значний вплив на загальну «Я-концепцію» та самооцінку. В ході розгортання кар'єри відбувається розвиток професійної «Я-концепції» [31; 75].

Дж. Холланд пов'язує кар'єрне просування з типами особистості, які мають певні характерні особливості. Він описав шість професійно орієнтованих типів особистості — реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємливий, артистичний — які стали основою широко застосовуваної методики для виявлення кар'єрних устремлінь [42]

А. Я. Кібанов розглядає ділову кар'єру у поєднанні двох процесів — професійного і посадового. Він визначає кар'єру як поступове просування особистості в певній сфері діяльності, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю, і

співвідносить її з індивідуально усвідомленою позицією і поведінкою індивіда, які пов'язані з досвідом і діяльністю людини протягом її професійного життя [21]. Схожа позиція і в дослідженнях О. Тіхомандріцької і А. Рікель. Вони вважають кар'єру процесом і (або) результатом накопичення об'єктивних показників, що суб'єктивно задовольняють потреби особистості у досягненнях професійного та (або) посадового розвитку .

М. С. Пряжніков визначав кар'єру як успішність не лише в професії, а й в житті в цілому, побудову кар'єри розглядав як процес професійного самовизначення [48].

В сучасних дослідженнях І. Д. Ладанова кар'єра визначена в широкому сенсі – як просування посадовими сходами, так і у вузькому – процес самореалізації людини, її можливостей в умовах професійної діяльності [28]. Р. Березовська дещо уточнює визначення кар'єри в широкому сенсі — як посадове просування, яке забезпечує професійне та соціальне самоствердження особистості відповідно до її кваліфікації. У вузькому сенсі вона розглядає кар'єру як професійний рух від оволодіння професією до досягнення професійної майстерності [3]. Подібне визначення дає і О. М. Дьячкова, уточнюючи сфери реалізації — суспільна, службова, наукова чи виробнича діяльність.

С. Джанерьян визначає кар'єру як вектор професійного становлення особистості, зміст якого залежить від соціально-психологічних характеристик людини [30]. Це не тільки і не стільки просування по посадовим сходам, а й циклічний процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності.

На думку О. П. Царіценцевої кар'єра являє собою багатовимірний соціально-психологічний феномен, пов'язаний з цільовою активністю людини і забезпечує їй відчуття успішної професійної самореалізації, формується на всіх етапах життєвого шляху людини в просторі процесів самовизначення та самоорганізації особистості [66; 67].

Досліджуючи психологію кар'єри Л. Б. Шнейдер розглядає цей феномен як результат активного процесу, що відображає уявлення суб'єкта про себе, власний

шлях особистісного розвитку та професійного служіння. Він супроводжується відчуттям особистісної реалізованості, що дає можливість суб'єкту сприймати своє життя як усвідомленість повсякденних вчинків, професійних дій та їх значень, які дозволяють діяти послідовно та ефективно. Л. Б. Шнейдер зазначає, що кар'єра об'єднує сценарій життя і активну силу (волю), необхідну для його реалізації. Кар'єра підтверджує соціальну і професійну ідентичність [71].

Такої ж позиції в своїх дослідженнях дотримується і О. П. Терновська. Характеризуючи численні підходи до визначення поняття «кар'єра» автор здійснює їх класифікацію за змістовими характеристиками:

I. Кар'єра як соціальна модель просування (зовнішній процес).

II. Кар'єра як внутрішній процес реалізації особистісного потенціалу.

До першої групи належать:

- підходи, що досліджують просування за посадовою ієрархією (Р. Л. Кричевський, Е. Л. Климов, Т. Д. Пильковченко, Н. В. Новікова, Т. І. Заславська);

- підходи, що досліджують загальну схему професійного розвитку (Д. Сьюпер, Д. Т. Hall, А. Н. Толстая, С. Барлей, Ю. В. Укке, Г. С. Никифоров).

Друга група об'єднує :

- підходи, що досліджують особистісні відмінності (D. Mc Clelland, D. G. Winter, А. Я. Кібанов, А. С. Гусєва, Э. Шейн);

- підходи, що досліджують професіоналізацію особистості, і розглядають кар'єру як покликання (В. Франкл, А. Маслоу, Дж. Холланд, А. С. Гусєва, Г. А. Могильовкін) та з позиції дослідження життєвого шляху (Е. Г. Молл, А. Р. Фонарьов, В. В. Травін, В. А. Дятлов, Г. Десселер, С. Т. Джанерьян, Н. С. Пряжников) [60].

Таким чином, кар'єра може розглядатися як поєднання внутрішнього (процес особистісного потенціалу людини в її професійній діяльності) і зовнішнього процесів (соціального просування), що обумовлюють одне одного [38].

Н. А. Гура визначає кар'єру «як процес і результат прогресивного просування особистості, що передбачає мотивовану цілеспрямовану активність

стосовно зміни професійних ролей, підвищення власної компетентності та досягнення значущих результатів діяльності. Кар'єра постає як єдність суб'єктивно-значущої мети та суспільно-визнаного результату розвитку особистості» [14, с. 35].

Аналізуючи визначення кар'єри в різних концепціях, Н. В. Овсейчик виділяє їх спільні ознаки:

- кар'єра виступає динамічним явищем, послідовністю зміни професій, статусів, ролей, видів робіт та ін.;
- кар'єра включена в професійний простір особистості і являє одну з форм самореалізації;
- її зумовлюють зовнішні та внутрішні фактори (біологічна схильність до певної діяльності, особистісні якості, соціальні умови і динамічне соціальне середовище та ін.);
- кар'єра має індивідуальний характер, однак описані базові характеристики її виміру і оцінки;
- кар'єра є життєвою і професійною траєкторією різного ступеня структурованості і усвідомлюваності;
- кар'єра є критерієм соціальної активності та успішності життєвого шляху [40].

В структурі кар'єри виділяють компоненти, що пов'язані між собою часовим аспектом цілепокладання (протяжність перспектив, відносини з часом, відносини в часі) та на різних етапах особистісного розвитку змінюють свою значущість:

- 1) цільовий, що включає цілі, орієнтації, завдання, домагання, мотиви, атитюди, бажання, потреби, прагнення, цінності, смисли;
- 2) процесуальний — способи, стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази;
- 3) результативний, що визначається термінами досягнень, зміни ролей і позицій, професійного зростання, професійної компетентності і ефективності [40, с.97].

Кар'єрні орієнтації виступають структурним елементом цільового компоненту індивідуальної кар'єри та виступають одним із ресурсних механізмів

професійного розвитку. [40; 35]. Це поняття, його зміст, місце та роль у побудові кар'єри, незважаючи на більш ніж 30-річний досвід дослідження, не так давно стали об'єктом наукових досліджень у вітчизняній психології. Як синонімічні поняття в цьому проблемному полі використовуються: «кар'єрна мета або орієнтації» («career goal or orientation» – G. A. Miller, E. V. Morse, G. Gorden), «мета роботи» («work goal» – T. J. Alien), «кар'єрні переваги» («career preference» – R. Katz), «якорі кар'єри» («career anchor» – E. H. Schein) [8, с. 19]. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій молоді як одного з провідних факторів успішної професійної кар'єри знайшли відображення у роботах закордонних (Е. Шейн, Д. Холланд, Є. Молл, Л. І. Почебут, В. О. Чикер, Т. М. Харланова, та ін.) та вітчизняних (Л. М. Карамушка, Т. В. Карамушка, Н. А. Гура, О. І. Бондарчук, О. Щотка та ін.) авторів.

Вперше 1957 року А. В. Голднер запропонував дихотомію кар'єрних орієнтацій: організаційна – професійна. Передбачалося, що особи з організаторською кар'єрною орієнтацією спрямовані на рух в організації службовими сходинками, а особи з професійною кар'єрною орієнтацією — на визнання їх дій і здібностей колегами по роботі [1].

Основоположною у вивченні кар'єрних орієнтацій стала **концепція «якірної моделі професійного розвитку»** Е. Шейна. Поняттю «кар'єрна орієнтація» відповідає термін «якір кар'єри», який виступає важливим складовим елементом професійної Я-концепції. В результаті фундаментального емпіричного дослідження в 70-роки минулого сторіччя Е. Шейн дійшов висновку, що в професійній діяльності існує декілька напрямів просування особистості, які пов'язані з реалізацією людини уявлень про себе — її кар'єрними орієнтаціями («якорями кар'єри») [70;74]. При цьому особистісні якості людини, які вона демонструє під час професійної освіти, не стають вирішальними у її майбутній кар'єрі. Саме отримання досвіду роботи розкриває для людини відповідності чи розбіжності між власними потребами, інтересами, можливостями з вимогами обраного середовища, посилюючи таким чином усвідомлення власних цінностей, здібностей і мотивів, тобто образу «Я» в

професійній сфері. Стабілізуючись, цей якір кар'єри починає діяти як рушійна сила. **«Якір кар'єри»** - група потреб, цінностей і талантів, реалізація яких найбільш значуща для людини у здійсненні професійних виборів.

В подальшому розробка поняття «кар'єрна орієнтація» здійснювалась у певних напрямках: як елемент уявлення про майбутню професію, як структурний елемент професійної кар'єри, як прагнення до визначених цілей, як індивідуальне поєднання і послідовність атитюдів, пов'язаних з досвідом і активністю у професійній сфері протягом життя [2].

Кар'єрні орієнтації відносяться до диспозицій найвищого рівня і розглядаються як система ціннісних орієнтацій та соціальних установок, які визначають спрямованість кар'єрного процесу і зумовлює вибір засобів досягнення кар'єрних цілей в структуру кар'єрних орієнтацій включає термінальні цінності, інструментальні цінності та соціальні установки особистості, пов'язані зі сферою професійної кар'єри і сферою соціальної взаємодії [2].

Уявлення про себе як про професіонала впливає на бачення власного кар'єрного шляху. Найбільш яскраво взаємозв'язки між особистістю, професією і кар'єрою представлені в кар'єрних орієнтаціях. Кар'єрні орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, спонуканнями, мотивами і цінностями. Ними керується людина, обираючи кар'єру. Кар'єрні орієнтації особистості – це вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала і до обраної ним професійної діяльності. Також кар'єрні орієнтації базуються на особистих цілях та соціальних установках особистості, що визначають оцінююче ставлення до вибору кар'єри.

Кар'єрні орієнтації являють собою ціннісні орієнтації у кар'єрі, якими керується особистість, обираючи, моделюючи свій професійний та життєвий шлях. Головною детермінантою професійного шляху індивіда є його уявлення про себе, тобто професійна «Я-концепція», яка втілюється у серію кар'єрних рішень. Тоді кар'єрні орієнтації виступають однією з ознак розвитку особистості у плані професійної діяльності, що визначають ці наміри та потреби [63; 65].

В. А. Чикер, Л. Г. Почебут співвідносять поняття «кар'єрні орієнтації» з потребами вищого рівня, які є стійкими утвореннями та визначають професійний життєвий шлях людини. Вищим соціальним потребам відповідає система ціннісних орієнтацій особистості, що відповідає за ставлення людини до життєвих цілей та засобів їх задоволення. Система кар'єрних орієнтацій таким чином змістовно визначає шляхи для саморозвитку та особистісного зростання, включаючи в себе одночасно їх напрямки та способи їх здійснення [47].

Є. Зеєр визначає кар'єрні орієнтації як спрямованість особистості, що включає такі компоненти, як мотиви, ціннісні орієнтації, професійну позицію та самовизначення [18].

О. П. Царіценцева визначає кар'єрні орієнтації як спрямованість особистості на певні норми і цінності в сфері кар'єри. Вони складають певну систему, що зумовлює шляхи для саморозвитку і особистісного зростання, включаючи одночасно їх напрямки і способи їх здійснення. Кар'єрні орієнтації виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини, виражають відповідно те, що є для неї найбільш важливим та має особистісний зміст у професійній діяльності. Система кар'єрних якорів визначає одночасно і напрямки саморозвитку та особистісного зростання, і способи їх здійснення [66; 67].

О. П. Царіценцева пропонує схему Місце і значення кар'єрної орієнтації в загальному процесі розвитку кар'єри (рис. 1.1)

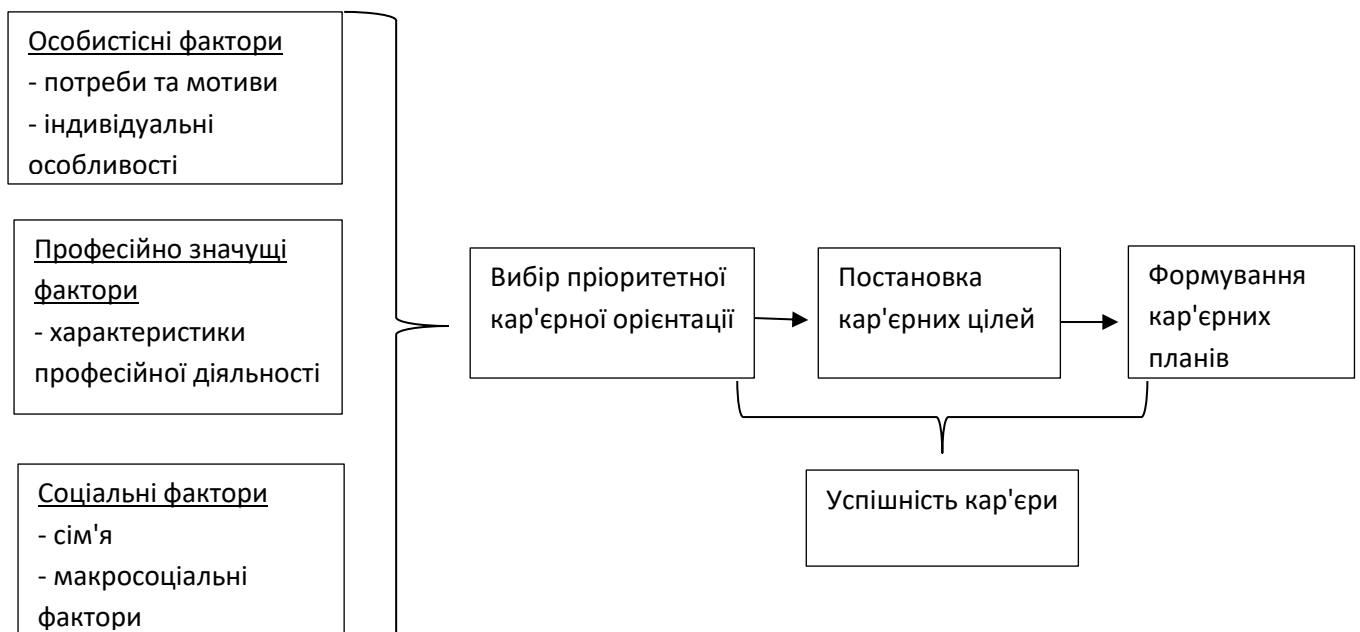


Рис. 1.1 Місце і значення кар'єрних орієнтацій в побудові кар'єри

Таким чином, дослідження поняття «кар'єра» свідчить про багатогранність його змістового змісту.

Кар'єра розглядається з одного боку і як *процес*, і як *результат* просування по кар'єрних східцях, а з іншого - як *спосіб реалізації себе і своїх можливостей професійної діяльності*.

Кар'єрні орієнтації — це базові соціальні установки, що відображають важливість кар'єри для людини й тип кар'єри, якому вона надає перевагу. З одного боку, це *спрямованість діяльності на реалізацію посадових та професійних цілей*, а з іншого — *психологічний чинник побудови власної кар'єри та важливий компонент професійного становлення особистості*. Кар'єрні орієнтації є кар'єрним потенціалом суб'єкта професійної діяльності, його життєвих стратегій. Вони формуються на основі ціннісних орієнтацій і в процесі набуття життєвого досвіду [44].

1.2. Характеристика структури та специфіка змісту кар'єрних орієнтацій

В найбільш узагальненому вигляді кар'єрні орієнтації виражають спрямованість особистості на певні норми та цінності у сфері кар'єри. Їх функцією є те, що вони виступають як внутрішні джерела кар'єрних цілей людини, визначаючи відповідно те, що є для неї найважливішим і має особистісний сенс у професійній діяльності. Система кар'єрних орієнтацій, таким чином, визначає шляхи для саморозвитку та особистісного зростання, включаючи одночасно їх напрям і способи їх здійснення [38; 40; 42].

Кар'єрні орієнтації досліджуються з позицій різних підходів. У **мотиваційно-ціннісному підході** кар'єрні орієнтації розкривають механізми визрівання мотивів і формування цінностей суб'єкта, що є підставою для становлення духовно-моральної складової цього феномену. У **когнітивному підході** кар'єрні орієнтації є процесом особистісного осмислення подій

професійного життя, що відбуваються з індивідом. **Психосемантичний підхід** розглядає кар'єрні орієнтації з погляду суб'єктивних значень та сприяє побудові суб'єктивних просторів особистості. **В рамках суб'єктно-діяльнісного підходу**, орієнтованого насамперед на реалізацію цінностей, смислів, професіоналізму у діях та вчинках, діяльність (в т. ч. професійна) є головним джерелом розвитку особистості [2; 16; 32].

На основі узагальнення та систематизації основних соціально-психологічних факторів, що детермінують розвиток кар'єрних орієнтацій, О. Л. Бегічева запропонувала модель соціально-психологічних характеристик кар'єрних орієнтацій, які об'єднані у два компоненти – кар'єрні цінності і кар'єрні установки [2].

Кар'єрні цінності представлені:

- *термінальними цінностями* (влада, творчість, причетність, стабільність), які виступають цілями кар'єрної діяльності;

- *інструментальними цінностями*, які слугують засобами досягнення цілей кар'єри: напористість і прагматичність, планомірність, гнучкість та комунікабельність, обережність та нерішучість.

Кар'єрні установки об'єднані у дві групи:

- *установки на кар'єрний процес*, які включають: установки на владу і перемогу, самостійність і творчість, визнання та повага, надійність та стабільність;

- *установки на соціальну взаємодію* включають: близькість, відчуженість, домінування, поступливість, дружелюбність, ворожість, суперництво, співробітництво.

Харланова Т. М. зазначає, що **кар'єрні орієнтації виступають елементом професійної Я-концепції особистості**, який включає уявлення про власні здібності, своє професійне життя (*когнітивна складова*), ставлення до неї (*емоційна складова*), прагнення до реалізації кар'єрних планів (*поведінкова складова*), що відображають пріоритетний напрямок професійного просування.

Вона виділяє наступні **критерії сформованості кар'єрних орієнтацій та відповідні їм показники:**

- 1) **сформованість уявлень про своє професійне життя**, що виявляється у таких показниках: *усвідомлення образу своєї професії та її вимог до людини; усвідомлення своєї відповідності вимогам отримуваної професії; усвідомлення перспектив професійного кар'єрного зростання;*
- 2) **ставлення до майбутньої професійної діяльності**, що виявляється через такі показники: *позитивне ставлення до майбутньої професії; стійка потреба у самовдосконаленні та саморозвитку; наявність професійної мотивації;*
- 3) **спрямованість на реалізацію кар'єрних рішень** через показники: *сформована потреба у плануванні, моделюванні та програмуванні діяльності; наявність чітких шляхів досягнення професійної мети; здатність до адекватного оцінювання своїх дій та поведінки; позитивне ставлення до людей, які мають виражені кар'єрні наміри) [63].*

В концепції Е. Шейна найбільш повно визначено змістове наповнення типів кар'єрних орієнтацій – «якорів кар'єри» – сукупність мотиваційного, поведінкового, ціннісного синдромів, які або спрямовують, або обмежують персональну кар'єру людини. Досліджуючи взаємодію особистих цінностей людини і побудову її кар'єри, а також визначення механізмів її організаційної соціалізації, він виділив та описав спочатку п'ять типів якорів кар'єри: менеджмент, професійна компетентність, автономія, стабільність, а потім в ході подальших досліджень розширив до восьми, додавши ще три кар'єрні орієнтації – виклик, підприємництво, служіння, інтеграція стилів життя [70; 74].

1. Професійна компетентність. Ця орієнтація пов'язана з наявністю та розвитком здібностей і талантів у певній сфері. Особистість з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, прагне якісно розвиватися. Особливо щасливою вона буває тоді, коли досягає успіху в професійній справі, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати її здібності. Навряд вона зацікавиться посадою значно вищою, якщо вона не пов'язана з професійністю. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що має виражатися в

такому статусі, що відповідає рівню її майстерності. Вона готова керувати іншими в межах власної компетентності, але керівна посада не є для неї самоціллю. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу керівника, менеджера, а управління розглядають як необхідну умову для просування в своїй професійній сфері.

2. Менеджмент. Для людини першочерговим є орієнтація на інтеграцію зусиль інших людей, координацію дій інших, повнота відповідальності за кінцевий результат дій, поєднання різних функцій в організації. З віком і досвідом ця кар'єрна орієнтація набуває все більшої вираженості. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищеної відповідальності і вкладу в успіх своєї організації є ключовими цінностями.

Найголовніше для них – управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами – загалом це не має принципового значення. Центральне поняття її професійного розвитку - влада, усвідомлення того, що від неї залежить прийняття ключових рішень. Причому для неї не є принциповим управління власним проектом чи цілим бізнесом, швидше навпаки, вона більшою мірою орієнтована на побудову кар'єри в найманому менеджменті, але за умови, що їй делегують значні повноваження. Така робота вимагає навичок міжособистісного та групового спілкування, високого рівня емоційного інтелекту.

Людина з кар'єрною орієнтацією менеджменту буде вважати, що не досягнула мети своєї кар'єри, поки не отримає посади, де зможе управляти різноманітними сторонами діяльності організації.

3. Автономія (незалежність). Первинна потреба людини з цією орієнтацією – позбутись організаційних правил, приписів і обмежень. Вона мають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною, формою одягу тощо. Вона прагне виконувати роботу своїм способом, темпом та за власними стандартами. Вона не любить, коли робота втручається в її приватне життя, тому воліє будувати незалежну кар'єру власним шляхом. Вона швидше обере низькосортну роботу, ніж відмовиться від автономії та незалежності. Для неї першочергове завдання розвитку кар'єри – отримати

можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли та що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для неї – це, перш за все, спосіб реалізації її свободи, тому будь-які рамки та суворе підпорядкування відштовхнуть її навіть від зовні привабливої позиції. Така людина може працювати в організації, яка забезпечує достатній рівень свободи.

4. Стабільність роботи та місця проживання. Ці люди відчують потребу у безпеці, захисті та можливості прогнозування та шукатимуть постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення.

Ці люди ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їхня потреба у безпеці та стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні або короткострокові проекти і компанії, що тільки стають на ноги, їх, швидше за все, не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, їхній вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом та стабільним становищем компанії на ринку.

Такі люди відповідальність за керування своєю кар'єрою перекладають на наймача. Відрізняються невисоким рівнем домагань. Для них важливіше залишитись на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу на новій місцевості.

Переїзд для них неприйнятний, і навіть часті відрядження для них негативний чинник під час розгляду пропозиції роботи.

В адаптованому варіанті цю орієнтація представлена двома типами стабільності – стабільність місця роботи та стабільність місця проживання.

5. Служіння. Ця категорія визначає людей, котрі займаються справою через бажання реалізувати у роботі основні цінності. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж на необхідні для роботи здібності. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони не виражені в матеріальному еквіваленті.

Основна теза побудови їхньої кар'єри – отримати можливість максимально ефективно використати їхні таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети. Люди, орієнтовані на служіння, товариські та часто консервативні. Людина

з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка ворожа її цілям та цінностям.

6. Виклик. Ці люди вважають успіхом подолання непереборних перешкод, вирішення нерозв'язних проблем чи просто виграш. Вони орієнтовані те що, щоб «кидати виклик». Для одних людей виклик – більш важка робота, для інших – це конкуренція та міжособистісні стосунки. Вони орієнтовані на вирішення заздалегідь складних завдань, подолання перешкод заради перемоги у конкурентній боротьбі. Вони почуваються успішними лише тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем чи ситуації змагання.

Кар'єра для них – це постійний виклик їхньому професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу». Процес боротьби і перемога більш важлива для них, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність та виклик мають для них дуже велику цінність, і, якщо все йде надто просто, їм ставати нудно.

7. Інтеграція стилів життя. Для людей цієї категорії кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони хочуть, щоб організаційні відносини відображали б повагу до їхніх особистих та сімейних проблем. Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює лише тому випадку, якщо вона не порушує звичний стиль життя та оточення.

Для них важливо, щоб все було врівноважено – кар'єра, сім'я, особисті інтереси тощо. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво. Такі люди зазвичай у своїй поведінці виявляють конформність (тенденція змінювати свою поведінку залежно від впливу інших людей, для того, щоб вона відповідала думці оточуючих).

8. Підприємництво – орієнтація на створення чогось нового - нові організації, товари чи послуги, які можуть бути ототожені з їхніми зусиллями. Така людина хоче долати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає працювати

на інших, а хоче мати свою марку, свою справу, своє фінансове багатство. Причому це не завжди творча людина, для неї основне – побудувати те, що було б продовженням її самої, вкласти туди свою душу. Підприємець продовжуватиме свою справу, навіть, якщо спочатку він терпітиме невдачі і йому доведеться серйозно ризикувати.

На думку Е. Шейна, «кар'єрні якорі» – це низка уявлень особистості про себе, що визначають вибір її кар'єри. Вони розвиваються з часом і стають простішими в міру нагромадження життєвого і робочого досвіду. За «якорями» можна прогнозувати, який вид кар'єри виявиться для людини найбільш пріоритетним. Вибір метафори «якоря» обумовлений тим, що нам властиво почувати себе нещасливими і «прагнути назад у безпечну гавань», якщо виявилось, що робота не відповідає нашому образу себе [74].

Таким, чином кар'єрні орієнтації розглядаються науковцями з одного боку як спрямованість діяльності на реалізацію посадових та професійних цілей, а з іншого - виступають основним чинником розвитку кар'єри.

1. 3. Особливості динаміки розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей

Кар'єрна орієнтація - система особистісних диспозицій стосовно кар'єри, праці та професії, що виражається через ціннісні орієнтації, установки та інтереси, що спонукають до розвитку діяльності у певному напрямку. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації особистості пов'язані як із соціальними впливами, і з певними особистісними особливостями. Кар'єрні орієнтації досить стійкі і можуть залишатися стабільними тривалий час, хоча нерідко й випадки зміни кар'єрних орієнтацій протягом життя [72].

Ієрархія кар'єрної орієнтації формується у людини протягом багатьох років. Ці структурні зміни відбуваються поступово та залежать не тільки від змін соціально-суспільного середовища, а й пов'язані з індивідуально-типовими змінами людини. Кар'єрні орієнтації — це є сенс, який людина хоче реалізувати

при виборі та здійсненні свого професійного розвитку, це індивідуальне поєднання та послідовність реалізації професійних задумів, пов'язаних із досвідом та активністю у сфері роботи протягом усього життя. Плануючи своє професійне майбутнє, намічаючи конкретні події - цілі, плани, людина виходить, насамперед, із певної ієрархії «кар'єрних якорів», представленої у її свідомості. Кар'єрні орієнтації не мають тієї визначеності, яка притаманна сформованим належним чином кар'єрним цілям і планам. Завдяки цьому вони виконують гнучкішу регулятивну функцію [60].

Феномен кар'єрних орієнтацій вивчається також з погляду типів кар'єри та етапів її розвитку. У цих дослідженнях підкреслюється, що тип кар'єри відображає стратегію руху людини у професії, кожен етап наповнений специфічним змістом і є підставою настання наступного [22]. Варіанти періодизації кар'єрного шляху, хоча у деталях і різняться, загалом відбивають традиційну концепцію стадій кар'єри, яка розроблялася 50-ті роки (Д. Сьюпер, Дж. О. Крайтс, У. Мозер). Багато авторів висували ідею про те, що, здійснюючи кар'єру, людина проходить через різні, не пов'язані між собою етапи, деякі вказують на наявність трьох, чотирьох, п'яти етапів, у кожному з яких виділяються свої специфічні проблеми, з якими стикається і які має вирішувати працівник, для продовження та реалізації всіх планів побудови своєї кар'єри.

Професійна діяльність у розвитку проходить кілька етапів:

1. **Попередній етап** включає навчання у школі, здобуття середньої та вищої освіти і триває до 25 років. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, що задовольняє її потреби та відповідає його можливостям. Якщо вона одразу знаходить такий вид діяльності, починається процес самоствердження її як особистості, вона піклується про безпеку існування.

2. **Етап становлення**, що триває приблизно п'ять років – від 25 до 30 років. У цей період працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження та з'являється потреба до встановлення незалежності. Його продовжують непокоїти безпека

існування, здоров'я. Зазвичай у цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому з'являється бажання отримувати заробітну плату, рівень якої був би вищим за прожитковий мінімум.

3. Етап просування, зазвичай триває від 30 до 45 років. У цей період триває процес зростання кваліфікації, працівник просувається службовими сходами. Накопичується багатий практичний досвід, набуваються навички, зростає потреба у самоствердженні, досягненні вищого статусу та ще більшої незалежності, починається самовираження працівника як особистості. У цей період набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби у безпеці, зусилля працівника зосереджені на питаннях щодо збільшення розмірів заробітної плати та питаннях здоров'я.

4. Етап збереження характеризується діями із закріплення досягнутих результатів і триває від 45 до 60 років. Настає пік удосконалення кваліфікації та відбувається її підвищення внаслідок активної діяльності та спеціального навчання. Працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчим самовираженням, можливе піднесення на нові службові щаблі. Людина досягає вершин незалежності та самовираження. З'являється заслужена повага до себе, до оточуючих, які досягли свого становища чесною працею. Хоча багато потреб працівника в цей період задоволені, його продовжує цікавити рівень оплати праці, проявляється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь у прибутках, капіталі своєї та інших організацій, купівля акцій, облігацій).

5. Етап завершення триває від 60 до 65 років. Працівник починає готуватися до виходу на пенсію. У цей період йдуть активні пошуки гідної заміни та навчання кандидата на посаду, що звільняється. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри (працівник отримує менше задоволення від роботи та відчуває стан психологічного та фізіологічного дискомфорту), самовираження та повага до себе та інших подібним з його оточення людям досягають найвищої точки за весь період кар'єри. Працівник зацікавлений у збереженні рівня оплати праці, але прагне збільшити й інші джерела доходу, які

б замінили заробітну плату при виході на пенсію і були б гарною добавкою до пенсійної допомоги.

6. Пенсійний етап - кар'єра у цій організації (виді діяльності) завершена. З'являється можливість самовираження інших видів діяльності, які були неможливі під час роботи у організації чи виступали як хобі (живопис, садівництво, робота у громадських організаціях та інші). Стабілізується повага до себе та людей свого кола.

Кар'єра сприймається як процес, яким керує не організація, а сама людина. Напрямок такого процесу може змінюватися відповідно до динаміки потребово-мотиваційної сфери особистості.

Етапи кар'єри Д. Сьюпера пояснюють закономірності виникнення і вирішення завдань послідовного професійного розвитку. Він розділив професійний шлях на п'ять етапів. Автора цікавило з'ясування індивідом своїх нахилів та здібностей і пошук підходящої професії, концентруючи професійну «Я-концепцію».

1. Етап зростання («пробудження») – 0-14 років: розвиток Я-концепції. Програвання професійних і соціальних ролей в іграх), виявлення інтересів і здібностей, що в майбутньому впливатимуть на вибір професійної кар'єри.

2. Етап дослідження («розвідки») –15-24 роки: визначення власних потреб, інтересів, цінностей, можливостей. За результатами такого самоаналізу «приміряють» можливі варіанти професійної кар'єри. Ненадійні рішення перехідного періоду переносяться у сферу праці або навчання. Експерименти: вибір (можливо – тимчасовий) професії і початок її освоєння. Перевірка вибору.

3. Етап зміцнення кар'єри – від 25 до 44 років: знаходження стійкої професійної позиції. Передбачає стадії проби (ствердження в діяльності або зміна вибору – місця роботи чи спеціальності) і стабілізації (прагнення зайняти міцне положення в обраній ними діяльності). В другій половині цього етапу спостерігається тенденція до збереження обраного роду занять.

4. Етап збереження досягнутого – від 45 до 64 років: зусилля спрямовуються на збереження положення, досягнень попереднього етапу.

5. **Етап спаду** – після 65 років: спад фізичних і розумових сил, характер роботи відповідає зниженим можливостям людини. Уповільнення професійного просування, вихід з професійного життя [31; 75].

У професійній діяльності становлення особистості відбувається особливо інтенсивно, оскільки вона концентрує на собі основну активність суб'єкта. Фази розвитку професіонала за Е. А. Клімовим дають уявлення про цілісний життєвий шлях:

1. **Оптанти (фаза оптанта, оптиці)**. Це період, пов'язаний з вибором професії або вимушеною її зміною.

2. **Адепт (або фаза адепта)**, пов'язана з освоєнням професії (студенти, курсанти, службовці). Варто розрізняти курси або роки навчання, коли відбуваються істотні зміни самосвідомості, інформування індивідуальності особистості.

3. **Адаптанти (або фаза адаптації)**, пов'язана зі звиканням фахівця до роботи, зусиллями для структурування образу професії (внаслідок відмінностей освітнього процесу і виробництва, системи відносин в навчальному і трудовому колективі, фрагментарністю формування образу професії в навчальних дисциплінах та цілісністю професійного середовища). Вважається, що ця фаза триває 5 ± 2 роки для різних професій.

4. **Інтерналі (або фаза інтернала)**. Це досвідчений у своїй справі працівник, який може самостійно, впевнено й успішно справлятися з основними функціями на своєму робочому місці. Він визначився в професії, у своїй свідомості й свідомості інших.

5. **Майстер (або фаза майстерності)**. Фахівець може вирішувати і прості, і найважчі професійні завдання, виділяється універсальністю, широкою орієнтацією в професійній області, відрізняється індивідуальним стилем діяльності. Зазвичай має формальні показники кваліфікації (розряд, категорію тощо).

6. **Авторитет (або фаза авторитету)**. Фахівця вирізняє визнання поза вузьким професійним колом та відзначення на державному рівні (ступінь,

нагороди й ін.). Із його думкою рахуються і колеги, і керівники. Можливо, у нього може бути менше енергії, але завдання він вирішує успішно за рахунок досвіду, організації та помічників.

7. Наставник (фаза наставництва - наставника в широкому сенсі слова як людину, у якого колеги готові повчитися, перейняти досвід). Авторитетний майстер своєї справи в будь-якій професії «обростає» однодумцями, учнями, послідовниками [24].

Залежно від поставлених перед людиною завдань розрізняють етапи чи **стадії кар'єроорієнтованого розвитку особистості:**

1-ша стадія – *стадія розвитку фантазії та відкриттів* (від народження до 21 року). Людина виконує ролі школяра, студента, учня на виробництві. Завдання цієї стадії зводяться до виявлення індивідом своїх інтересів і потреб, до перетворення фантазій у реальні уявлення про професію, набуття знань та вмінь.

2-га стадія – *стадія вступу в трудове життя* (16–25 років). Прийнята роль – кандидат на роботу. Завдання: ознайомитися з ринком праці, знайти компроміс між особистісними уявленнями про роботу і думкою роботодавця, вибрати й отримати перше робоче місце.

3-тя стадія – *стадія основного курсу навчання* (16–25 років). Роль учня. Завдання стадії: подолати перший шок від дійсності, по можливості швидше стати повноцінним й адекватно сприймаючим членом організації.

4-та стадія – *стадія початку кар'єрного шляху* (17–30 років). Роль нового повноцінного члена організації. Завдання: вирішити, чи відповідає обрана професія та організація його (нового фахівця) запитам, накопичувати досвід як базу для кар'єрного росту.

5-та стадія – *стадія початку середнього етапу кар'єри* (старше 25 років). Роль повноцінного члена організації. Завдання: вибрати спеціалізацію, взяти на себе відповідальність, продовжувати навчання і підвищувати свою кваліфікацію, розвиваючи плани подальшого кар'єрного шляху.

6-та стадія – *стадія кризи на середньому етапі кар'єри* (35–45 років). Повноцінний член організації. Його завдання: навчитись адекватно реагувати на

розбіжність своїх надій із досягнутими результатами, визначити роль професійної діяльності у своєму житті, узяти на себе функції наставника.

7-ма стадія – *стадія кінця кар'єри співробітника*, котрий не виконував функцію керівника. Діяльність за штабною чи лінійною схемою. Завдання: усвідомити свою функцію наставника, розширювати інтереси й уміння на базі власного досвіду.

8-ма стадія – *стадія кінця кар'єри співробітника*, який виконував функцію керівника. Роль керівника фірми чи члена правління. Завдання: використати свої уміння та здібності на благо організації, розвивати здібності перспективних співробітників.

9-та стадія – *стадія поступового припинення діяльності*. Завдання: навчитися розуміти, що вплив і відповідальність зменшуються, знайти собі нову роль, характерну для ситуації зниження компетентності й мотивації, навчитися жити, не повністю присвячуючи себе роботі.

10-та стадія – *стадія виходу на пенсію*. Завдання: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість.

Незважаючи на те, що описані етапи, чи фази, чи стадії охоплюють дитячі, шкільні роки життя індивіда з відповідними підготовчими завданнями професійного становлення, проте коли йдеться про основні шляхи кар'єрного розвитку, то мають на увазі дорослу людину. Вікові межі фахівця можуть бути від 17–18 до 55 (жінки) – 60 років (чоловіки).

В різні періоди життя людини спостерігається нерівномірний розвиток її психічних функцій. Та найвища сприйнятливості соціального і професійного досвіду відзначається у період молодості (ранньої дорослості) – віку від 18-и (20-и, іноді 22-23 років) до 30-и (35-и) років. Одне з основних завдань, що вирішується саме в цьому віковому періоді – професійне самовизначення, досягнення почуття професійної компетентності, освоєння обраної професії виступає однією із характеристик соціальної ситуації розвитку особистості в ранній дорослості, а професійна діяльність є провідним чинником її розвитку. У цей період людина затверджує себе у справі, яку вибрала, отримує професійну

майстерність. Цей період співпадає із закінченням професійної підготовки, що в поєднанні з максимальною працездатністю забезпечує одне з центральних вікових новоутворень — розвитком, реалізацією та утвердженням себе у обраній діяльності, набуваючи майстерності та компетентності у професійному плані.

Необхідність зробити вибір майбутньої професії, соціалізація особистості зумовлює кризу розвитку періоду молодості, яка може розгортатись у різних формах:

1) *невизначена ідентичність* – молоду людину лякає нова ситуація, вона не хоче нічого змінювати і, відповідно, дорослішати. У неї відсутні життєві плани, прагнення, та справа, якою вона хотіла б займатися (не може визначитися з майбутньою професією);

2) *довгострокова ідентифікація* – людина давно визначилась у виборі професії, але керувалась не власними бажаннями, прагненнями, орієнтаціями, а думкою інших;

3) *етап мораторію* - людина стоїть перед складним вибором, коли перед нею відкрито багато дверей, багато можливостей, а вона повинна обрати для себе щось одне.

Е. Шейн наголошує, що кар'єрні орієнтації виникають в процесі соціалізації та в результаті накопичення професійного досвіду на початкових етапах розвитку кар'єри і слугують для управління, стабілізації та інтеграції індивідуальної кар'єри: він підкреслював наявність значущого зв'язку кар'єрної орієнтації з розвитком кар'єри та стверджував, що саме кар'єрна установка є ключовим фактором управління індивідуальною кар'єрою, надаючи їй своєрідність та неповторність [2]. А тому його опитувальник орієнтований швидше не на випускників закладів професійної освіти різних рівнів, а на молодих людей, що вже мають певний досвід професійних спроб.

Американський дослідник Д. Осгуд виділяє сім етапів трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтації й установок [23]:

1. Ідеалізація дійсності. Для цього початкового етапу кар'єри характерні більші надії, очікування й ентузіазм.

2. Катастрофа надій. У людини виникає усвідомлення розриву між перебільшеними очікуваннями й бажаннями, з одного боку, і реальними обставинами – з іншої. З'являється почуття тривоги й занепокоєння.

3. Виклик усьому й непокора (сховані і явні). Переживши етап катастрофи надій, людина приходить до висновку, що справи, мабуть, не підуть так, як хотілося б, якщо вона не почне діяти.

4. Відхід від справ. Цей етап настає тоді, коли людина відчувати, що більше не має змісту навіть намагатися якось змінити хід подій.

5. Усвідомлення. Цей етап характеризується почуттям відповідальності й бажанням змінити щось у собі.

6. Рішучість. Вольове зусилля дозволяє на цьому етапі перейти до реальних дій.

7. Переконаність. Основна характеристика цього етапу – активне, постійне бажання поліпшити стан справ.

Розвиток кар'єрних орієнтацій – це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості індивіда. Ці зміни пов'язані з віком дитини, життєвим досвідом, соціальними умовами та індивідуальними особливостями психіки [44]. У процесі навчальної діяльності відбувається активне формування уявлень про особливості та перспективи професійного майбутнього. Проте стабільність та нормована трансформація цього процесу в динамічну, загальну систему розвинених кар'єрних орієнтацій, залежить від багатьох факторів.

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості, то багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідом кар'єрного шляху, як такого, що приносить моральне задоволення і дає можливість максимально реалізувати особистісний потенціал [21]. При цьому виявляються індивідуально-типові варіанти поєднань кар'єрних переваг, також у різноманітних формах співвідносять із спрямованістю до навчання, що проявляється в поведінці й особливостях навчальної діяльності.

Кар'єрний розвиток, формування кар'єрних орієнтацій пов'язаний з дією системою факторів, які визначають соціальну ситуацію розвитку особистості молодшої людини як суб'єкта професійної діяльності і соціальної взаємодії [2, с. 13]. Д. Сьюпер, Д. Мак Клеланд, Л. Г. Почебут та В. А. Чікер, Дж. Холл, Е. Шейн, Є.А. Могильовкін, Л. І. Деменьтьєва та А. В. Жирікова, О. Г. Молл у своїх дослідженнях аналізують групи факторів, що впливають на кар'єрний розвиток, побудову ієрархії кар'єрних орієнтацій та формування домінуючої. В узагальненому вигляді вони представлені у таблиці 1.1 [2; 60]

Таблиця 1.1

Фактори, що зумовлюють розвиток кар'єрних орієнтацій

Зовнішні фактори		Внутрішні фактори	
макросоціальні	мікросоціальні	непсихологічні	психологічні
економічний стан суспільства	матеріальні можливості батьківської сім'ї під час здобуття освіти	рівень освіти	адекватна «Я-концепція»
ситуація на ринку праці	величина батьківської сім'ї	соціально-демографічні фактори: вік, стать	особистісна зрілість
політичний устрій	планування власної родини	стан здоров'я	індивідуальні здібності
домінуючі громадські цінності	близьке оточення: допомога друзів, цінності друзів	порядок народження	високий рівень саморегуляції
пропаганда у ЗМІ			гендерні характеристики

соціокультурні зміни, які відбуваються у суспільстві			мотивація
			досягнення
			особливості
			емоційно-вольової сфери

Не менш важливим фактором кар'єроорієнтованого розвитку особистості є така ознака як *задоволення роботою*. Дослідженнями встановлено, що саме задоволення роботою є необхідним складником загального задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність найбільш чітко простежувалась у робітників, які вважали свою працю надзвичайно важливою. Фактором, що визначає ступінь задоволення роботою, згідно з дослідженням Е. Лоулера (теорія мотивації Л. Портера – Е. Лоулера), є сподівання і потреби людини на шляху свого особистісного розвитку. Позитивні тенденції професійного розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації індивіда і його відданість справі [1].

Ряд авторів вказує на існування самоефективності як узагальненої, відносної, постійної особистісної характеристики, що дозволяє побудувати прогноз власної успішності у всіх життєвих сферах. **Самоефективність особистості** є ставлення до себе як до людини, здатної досягти успіху в тому чи іншому виді діяльності, вона має на увазі усвідомлену здатність справлятися зі специфічними і складними ситуаціями. Людина боїться і уникає тих соціальних ситуацій, із якими, як вона вважає, вона не зможе впоратися, активно і наступально вона поводить себе тоді, коли впевнена у своїх здібностях і вірить в успіх своїх дій [52; 59].

У професійній діяльності самоефективність виступає найважливішою сферою особистісної самореалізації молоді людини. В результаті досліджень Є. Могильовкін поширює висновок, що висока самоефективність, пов'язана з очікуванням успіху, зазвичай і призводить до цього успіху, на сферу професійної кар'єри. Його дослідження показує: чим вища самоефективність у керівника, тим більше він налаштований на удачу у своєму кар'єрному просуванні; що нижча

самоефективність - то менше шансів реалізувати ефективну професійну кар'єру. Експериментальне підвищення самоефективності може призвести до підвищення рівня виконання роботи без будь-якого окремого збільшення трудових умінь [33; 34].

Те, як людина оцінює власну ефективність, визначає її подальшу поведінку: розширює або обмежує можливості вибору сфер діяльності та характеру кар'єри, дозволяє вірно визначити можливості зростання, місце серед колег по роботі.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

Отже, аналіз літератури та наявного досвіду з проблеми дослідження дозволив виявити, що кар'єра виступає однією з форм життєтворчості особистості, сукупністю станів, процесів та результатів, що характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, у тому числі професійного. Таким чином кар'єра розглядається, з одного боку, і як процес, і як результат просування по кар'єрних східцях, а з іншого - як спосіб реалізації себе і своїх можливостей професійної діяльності.

Кар'єрні орієнтації відносяться до диспозицій найвищого рівня і розглядаються як система ціннісних орієнтацій та соціальних установок, які визначають спрямованість кар'єрного процесу і зумовлює вибір засобів досягнення кар'єрних цілей в структуру кар'єрних орієнтацій включає термінальні цінності, інструментальні цінності та соціальні установки особистості, пов'язані зі сферою професійної кар'єри і сферою соціальної взаємодії.

Кар'єрні орієнтації виступають елементом професійної Я-концепції особистості, який включає уявлення про власні здібності, своє професійне життя, ставлення до неї, прагнення реалізації кар'єрних планів, що відображають пріоритетний напрямок професійного просування. Під розвитком кар'єрних орієнтацій молоді розуміється комплекс психолого-педагогічних умов, що визначають просування молоді людини у розвитку ціннісних орієнтацій, методів, що стимулюють рефлексію, саморегуляцію, самоосвіту. Реалізація у професійному плані можлива за умови вибору професії відповідно до власних інтересів та здібностей.

Критеріями сформованості кар'єрних орієнтацій та їх відповідних показників є:

- 1) сформованість уявлень про своє професійне життя, що виявляється у таких показниках: усвідомлення образу своєї професії та її вимог до людини;

усвідомлення своєї відповідності вимогам отримуваної професії; усвідомлення перспектив професійного кар'єрного зростання;

2) ставлення до майбутньої професійної діяльності, що виявляється через такі показники: позитивне ставлення до майбутньої професії; стійка потреба у самовдосконаленні та саморозвитку; наявність професійної мотивації;

3) спрямованість на реалізацію кар'єрних рішень через показники: сформована потреба у плануванні, моделюванні та програмуванні діяльності; наявність чітких шляхів досягнення професійної мети; здатність до адекватного оцінювання своїх дій та поведінки; позитивне ставлення до людей, які мають виражені кар'єрні наміри)

Розвиток кар'єрних орієнтацій – це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості індивіда. Ці зміни пов'язані з віком дитини, життєвим досвідом, соціальними умовами та індивідуальними особливостями психіки. У процесі навчальної діяльності відбувається активне формування уявлень про особливості та перспективи професійного майбутнього. Проте стабільність та нормована трансформація цього процесу в динамічну, загальну систему розвинених кар'єрних орієнтацій, залежить від багатьох факторів.

Найвища сприйнятливність соціального і професійного досвіду відзначається у період молодості (ранньої дорослості) – віку від 18-и (20-и, іноді 22-23 років) до 30-и (35-и) років. Одне з основних завдань, що вирішується саме в цьому віковому періоді – професійне самовизначення, досягнення почуття професійної компетентності, освоєння обраної професії виступає однією із характеристик соціальної ситуації розвитку особистості в ранній дорослості, а професійна діяльність є провідним чинником її розвитку. У цей період людина затверджує себе у справі, яку вибрала, отримує професійну майстерність. Цей період співпадає із закінченням професійної підготовки, що в поєднанні з максимальною працездатністю забезпечує одне з центральних вікових новоутворень - розвитком, реалізацією та утвердженням себе у обраній діяльності, набуваючи майстерності та компетентності у професійному плані.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ З ПРОФЕСІЙНИМ ДОСВІДОМ В РЕСТОРАННІЙ СПРАВІ

2.1. Організація, загальні принципи, методи та методики емпіричного дослідження

Аналіз літературних джерел показав, що незважаючи на достатню кількість наукового вивчення кар'єрних орієнтацій, залишається прогалина у психологічних дослідженнях сфери ресторанної справи. До маловивчених аспектів відносяться і кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Мета емпіричного дослідження - вивчити кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Визначити соціально-демографічні характеристики респондентів, а також важливі для теми дослідження відомості та факти щодо їх професійного досвіду.

2. Вивчити ціннісні орієнтації у кар'єрі молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

3. Дослідити кар'єрну самоєфективність представників вибірки.

Емпіричне дослідження відбувалось у три етапи:

- на *початковому етапі* дослідження здійснено відбір відповідного інструментарію методики для визначення особливостей кар'єрних орієнтацій та визначили вибірку молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі;

- *практичний етап* охоплював основне опитування молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі;

- на *завершальному етапі* була проведена обробка та аналіз результатів дослідження кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Вирішення основних завдань емпіричного дослідження передбачало набір діагностичних інструментів, спрямованих на виявлення кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі:

1) інтерв'ю, складовими якого стали соціально-демографічні характеристики (вік, стать, стаж роботи, посада), а також важливі для теми дослідження відомості та факти (зміна місця та сфери роботи, причини вибору роботи у сфері або її зміни, особистісні характеристики працівників, основні проблеми кар'єрної чи професійної орієнтації, наслідки професійного стресу) (Додаток А);

2) методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Едгар Шейн в адаптації В. А. Чикер і В. Е. Винокурової) (Додаток В);

3) методика «Кар'єрна самоефективність» (автор Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. А. Могильовкіна) (Додаток С);

4) спостереження за емоційними проявами, поведінковими реакціями під час опитування та коментарями у дописах.

Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Едгар Шейн) [33; 54]. Дослідження доктора Едгара Шейна про те, що є важливим для людини в його кар'єрі, дозволяє виявити, що психологічна мотивація залежить від особистісних цінностей людини, які активно впливають на нашу роботу, на здатність радіти досягнутим цілям на роботі, на здатність швидко і правильно вирішувати різні робочі завдання. Чим краще людина розуміє свої особистісні цінності, і чим краще її робота узгоджується з ними, тим більше задоволення від роботи вона може отримати.

«Якорі кар'єри» - це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо соціально обумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають у початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час. У цьому часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено.

Методика складається в адаптації В.А. Чикер і В.Е. Винокурової з 41 твердження. Пункти з 1 по 21 визначають оцінку ступеня важливості твердження

для респондента (від «абсолютно неважливо» до «виключно важливо»), пункти з 22 по 41 – ступінь згоди респондента з твердженням (від «абсолютно не згоден» до «повністю згоден»). Твердження згруповуються за дев'ятьма шкалами та відповідають восьми кар'єрним орієнтаціям, які не виключають одна одну (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Зміст кар'єрних орієнтацій

<p><i>Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)</i></p>	<p>Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.</p>
<p><i>Менеджмент (організаторська компетентність)</i></p>	<p>Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації Людина з цією кар'єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, на якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками продажами</p>

Продовж. табл. 2.1

<p><i>Автономія (незалежність)</i></p>	<p>Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити па свій розсуд, самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.</p>
<p><i>Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)</i></p>	<p>Головна потреба - це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.</p>
<p><i>Стабільність/безпека місця проживання</i></p>	<p>Головна потреба - це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.</p>

Продовж. табл. 2.1

<i>Служіння (відданість справі)</i>	Головні цінності такої людини — це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.
<i>Виклик (чистий виклик)</i>	Основні цінності такої людини - конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв — виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик - це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.
<i>Інтеграція стилів життя (стиль життя)</i>	Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому — де живе, як вдосконалюється, - ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.
<i>Підприємництво (підприємницька креативність)</i>	Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу. Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідують невдачі і вона буде змушена ризикувати

Підрахунок та інтерпретація результатів відбувається за допомогою ключа, запропонованого Е. Шейном:

Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33 – 5.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34 – 5.

Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35 – 5.

Стабільність роботи: 4, 12, 36 – 3.

Стабільність місця проживання: 20, 28, 41–3.

Служіння: 5, 13, 21, 29, 37 – 5.

Виклик: 6, 14, 22, 30, 38 – 5.

Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 32, 39 –5.

Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40 –5.

За кожною із виділених восьми основних кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів: отримане число ділиться на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, окрім «стабільність», яка розкривається у двох шкалах – «стабільність роботи» та «стабільність місця проживання», що містять по три запитання). Найвищий показник 10, найнижчий 1. Отримане значення свідчить про вираженість відповідної кар'єрної орієнтації. Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів має бути не менше п'яти.

Узагальнений результат — середнє значення суми балів, отриманих випробуванним за всіма кар'єрними орієнтаціями, — може говорити про вираженість чинника професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості на професійну діяльність.

Додатково розраховуються три інтегральні шкали:

- 1) орієнтація на вертикальну кар'єру – сума балів за шкалами «Менеджмент (Організаторська компетентність)», «Виклик», «Підприємництво (підприємницька креативність)»;
- 2) орієнтація на горизонтальну кар'єру – сума балів за шкалами «Професійна компетентність», «Стабільність місця проживання», «Служіння»;

3) орієнтація на умови – сума балів за шкалами «Автономія (незалежність)», «Стабільність місця роботи», «Інтеграція стилів життя» [14; 17].

Методика «Кар'єрна самоефективність» (автор Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. А. Могильовкіна) [47].

Кар'єрна самоефективність є важливим фактором досягнення професійного успіху, оскільки впливає не лише на вибір кар'єрного шляху, а також і на те, яким саме способом людина буде його будувати.

Регулярна діяльність, моделювання і зворотній зв'язок від інших допомагають людині ставити перед собою визначені кар'єрні завдання і очікувати результатів від їх виконання, а особистісне сприйняття кар'єрної само ефективності впливає на формування кар'єрних інтересів.

Короткий варіант методики включає 25 тверджень, розподілених за п'ятьма шкалами: професійна поінформованість, самооцінка, кар'єрне ціле покладання, кар'єрне планування, здатність вирішувати кар'єрні проблеми (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Опис шкал методики

Шкала	Зміст	№№ тверджень
Професійна поінформованість	Рівень знань про особливості професійної діяльності у тій чи іншій сфері;	1, 10, 15, 19, 23
Самооцінка	Уявлення про свої кар'єрні можливості щодо своїх сильних та слабких сторін;	5, 9, 14, 18, 22
Кар'єрне цілепокладання	Здатність ставити кар'єрні цілі	2, 6, 11, 16, 20
Кар'єрне планування	Здатність визначати терміни та ресурси для досягнення кар'єрних цілей	3, 7, 12, 21, 24
Здатність вирішувати кар'єрні проблеми	Вміння усвідомити кар'єрні проблеми та знайти способи їх вирішення	4, 8, 13, 17, 25

Для відповідей використовується шкала, що відображає ступінь впевненості респондента у можливостях виконати завдання тверджень від:

«Абсолютно упевнений» до «Абсолютно не впевнений» (через «Не впевнений», «Досить упевнений», «Досить не впевнений»).

Мінімальна сума балів за кожну шкалу становить 5, максимальна – 25.

Розподіл значень кожної з п'яти шкал за трьома рівнями виразності (низьким, середнім і високим) наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розподіл значень компонентів кар'єрної самоефективності за рівнями (у балах)

Шкала кар'єрної самоефективності	Низький	Середній	Високий
Професійна поінформованість	5,0 – 16,5	16,5 – 22,5	22,5 – 25,0
Самооцінка	5,0 – 17,0	17,0 – 23,0	23,0 – 25,0
Кар'єрне цілепокладання	5,0 – 15,0	15,0 – 22,0	22,0 – 25,0
Кар'єрне планування	5,0 – 15,0	15,0 – 21,5	21,5 – 25,0
Здатність вирішувати кар'єрні проблеми	5,0 – 16,0	16,0 – 22,0	22,0 – 25,0

Обробка отриманої інформації здійснювалася через кількісний та якісний аналіз емпіричних даних.

Емпіричне дослідження проводилось із застосуванням створеної Google-forms. Базою дослідження стали відповідні професійні спільноти, де і була розміщена форма: телеграм-канали «Офіціанти-фрилансери», «Офіціанти Києва», кафе «DVOR» та персональною розсилкою.

Вибірку склали 20 молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі. Віковий склад учасників: молоді люди від 19 до 34 років. З них 10 респонденти жіночої статі, 10 - чоловічої; працюють у сфері 14 осіб, відповідно – 6 осіб мали професійний досвід в ресторанній справі у минулому. За посадами на момент опитування: офіціанти – 11 респондентів, 7 – адміністратори, 1- директор, 1 – керуючий.

2.2. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі

Емпіричне дослідження спрямоване на вирішення основних завдань магістерської роботи та підпорядковане її меті: визначенні особливостей кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі, психологічних умов оптимізації їх розвитку, розробці на цій основі експериментальної тренінгової програми розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі.

Результати дослідження за методикою Діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» Е. Шейна представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі

Кар'єрна орієнтація	Абсолютний показник	Середній показник
Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)	23,9	4,7
Менеджмент (організаторська компетентність)	36,2	7,2
Автономія (незалежність)	35,4	7
Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)	22,8	7,6
Стабільність/безпека місця проживання	15,1	5
Служіння (відданість справі)	35,1	7
Виклик (чистий виклик)	30,5	6,1
Інтеграція стилів життя (стиль життя)	34,2	6,8
Підприємництво (підприємницька креативність)	37,0	7,4

Отримані середні показники знаходяться в інтервалі середнього рівня вираженості. Числові значення не мають значної розбіжності, при цьому

кар'єрна орієнтація Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи) наближається до високого рівня, а кар'єрна орієнтація Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність) – навпаки до низького.

За ступенем значущості вони розподілились наступним чином.

Домінантною кар'єрною орієнтацією стала *Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)* (середній показник 7,6 б.). Респонденти відчують потребу у безпеці, захисті та можливості бути впевненим у завтрашньому дні, виявляють певну обережність і нерішучість. При прийнятті рішень досить ретельно оцінюють і структурують інформацію. Очевидно, що молоді люди прагнуть можливості прогнозування, передбачення майбутніх життєвих подій, для них важливі гарантії визначеності. Відображає актуальність цінності адаптації. Їх цікавить надійна, стабільна, довгострокова робота, соціальні гарантії. Демонструють виражену схильність до більш традиційної, консервативної, менш ризикованої роботи. Закономірно, що такий вибір може бути пов'язаний з нестабільною, а часом загрозливою соціально-економічною ситуацією в країні на момент проведення дослідження. Можливо вибір може бути пояснено тим, що зайнятість в ресторанній справі часто обирають молоді люди з соціально незахищених верств населення.

Друга за частотою виборів кар'єрна орієнтація *Підприємництво (підприємницька креативність)* (середній показник 7,4 б.). Опитані налаштовані на створення; виявляють достатню готовність до подолання викликів, схильність до ризику, домінування; не бояться відповідальності, конкуренції. Достатньо наполегливі, орієнтовані на визнання, перебувають в активному пошуку (нових проєктів, ідей, засобів самореалізації), готові до застосування всього рольового діапазону. Незалежні, розглядають власний бізнес як вершину кар'єри.

Третє місце в пріоритетах - кар'єрна орієнтація *Менеджмент (організаторська компетентність)* (середній показник 7,2 б.). Молоді люди розглядають можливість посадового зростання, орієнтовані на інтеграцію зусиль інших людей. Виявляють достатню сумлінність, цілеспрямованість, рішучість і

непохитність у досягненні своїх цілей. Вони характеризуються практичним мисленням, емоційною стійкістю, схильні до конкуренції з іншими людьми. Готові до відповідальності. Виражений вертикальний образ кар'єри, можливо – під впливом поширеного стереотипу, що керівна посада гарантує інші досягнення.

Кар'єрні орієнтації Автономія (незалежність) та Служіння (відданість справі) мають однакові середні показники (7 б.).

Автономія (незалежність) передбачає звільнення від організаційних правил та розпоряджень та прагнення робити все самостійно, не акцентуючи увагу на побудові вертикальної кар'єри: кар'єра для них – спосіб реалізації їх свободи і незалежності. Проте через недостатність досвіду та невпевненості у власних силах у молодих людей дана орієнтація не стає пріоритетною. Респонденти схильні виконувати роботу з мінімальним контролем, брати на себе значну відповідальність, для них нехарактерні функції загального керівництва та прийняття групових рішень.

Молоді люди з вибором кар'єрної орієнтації *Служіння (відданість справі)*, навпаки, орієнтовані на співпрацю, прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні результати своєї роботи, навіть якщо вони не виражені в матеріальному еквіваленті. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж на необхідні для професії і кар'єри здібності. Достатньо виражена основна теза побудови їх кар'єри – отримати можливість максимально ефективно використати таланти та досвід для реалізації суспільно значущої мети, допомога іншим виконувати свою роботу чи свій обов'язок.

Для респондентів, орієнтованих на служіння, притаманна товарицькість, вміння залагоджувати розбіжності і конфлікти та часто вони консервативні.

Наступні за пріоритетом кар'єрні орієнтації Інтеграція стилів життя (стиль життя) і Виклик (чистий виклик) (середні показники 6,8 б. та 6,1 б. відповідно).

Молоді люди, що обирають кар'єрну орієнтацію *Інтеграція стилів життя (стиль життя)*, виявляють достатнє прагнення до збалансованості індивідуальних потреб, інтересів сім'ї та професійного просування. Респондентів

з цією кар'єрною орієнтацією вирізняє переважання мотивації уникнення невдач; вони характеризуються сприйняттям себе як активної та динамічної людини; їм притаманна комунікабельність, готовність до співробітництва та спільної роботи. Можна припустити, що цей кар'єрний вибір пов'язаний з вирішенням основних завдань у молодому віці (ранній дорослості): створення сім'ї та устрою сімейного життя, освоєння обраної професії, визначення ставлення до суспільного життя та своєї ролі в ньому. Намагаючись об'єднати всі позиції, молоді люди приходять до усвідомлення бажання врівноважити всі сфери життя, і вони починають шукати засоби, які дозволять це зробити. На перший план починають виступати цінності планованості і розміреності, стабільності та матеріального забезпечення.

Виклик (чистий виклик), де основні цінності - конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод. Молоді люди цього напрямку пов'язують просування в кар'єрі з вирішенням складних професійних завдань, тобто процес боротьби чи перемоги є важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Молоді люди часто не характеризуються широкими інтересами, зверненням до нових ідей, нетрадиційних цінностей, що робить недостатньо популярним цей кар'єрний напрямок.

Середній показник вибору кар'єрної орієнтації *Стабільність/безпека місця проживання* – 5 б. Для опитаних відрядження, зміна місця проживання не виступають негативними факторами у пошуках нових можливостей, побудові кар'єри. Це може пояснюватись як певними особистісними якостями і цінностями (гнучкість, поступливість), так і специфікою сучасної ситуації в країні, яка перенасичена прикладами вимушеної зміни місця проживання.

Показовим для вибору провідної кар'єрної орієнтації є те, що *Професійну компетентність (технічна та функціональна компетентність)* обрала незначна кількість опитаних. Середній показник – 4,7 б. Слід зазначити, що сутність даної кар'єрної орієнтації пов'язана з інтересом до змісту професійної діяльності, наявністю здібностей та талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо) та прагненням

бути майстром своєї справи. Тобто дана кар'єрна орієнтація передбачає чітке уявлення про майбутню професію та про можливість реалізувати свої здібності у цій сфері, наміри просування в кар'єрі.

Отриманий результат можна пояснити специфічними характеристиками цільової групи та певними стереотипами, поширеними в соціумі. Молоді люди не мають цілісного уявлення про професію. Вважається, що професіями ресторанної справи легко оволодіти, для них не потрібна спеціальна освіта. Кількість професійної інформації, якою має оволодіти працівник здається обмеженою, розуміння професійних компетентностей недостатнє.

У ряді випадків респонденти мають низький рівень усвідомлення власних здібностей, їх уявлення про себе як суб'єкта професійної діяльності не повний, а тому молоді люди недостатньо усвідомлюють способи визнання власних талантів та досягнення успіху в кар'єрі.

Ще однією причиною відсутності інтересу до змісту професійної діяльності є те, що опитані не планують працювати за обраним фахом. Часто працівники ресторанної сфери – це студентство, що тимчасово перебуває в професії. Вони не зацікавлені у розширенні професійних задач, опануванні додаткових функцій. Вміння вирішувати професійні завдання не пов'язується з виникненням самоповаги та поваги від інших.

Для наочності отримані результати за методикою Діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» Е. Шейна представлені на рисунку 2.1.



Рис. 2.1 Кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі за методикою діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Якісний та кількісний аналіз, який був здійснений за допомогою методів узагальнення та систематизації даних, дозволив встановити психологічний зміст трьох рівнів сформованості кар'єрних орієнтацій студентської молоді: високого, середнього та низького (табл. 2.5)

Таблиця 2.5

Рівні кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі

Кар'єрна орієнтація	Рівні кар'єрних орієнтацій (%)		
	Низький	Середній	Високий
Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)	25	65	10
Менеджмент (організаторська компетентність)	10	25	65

Продовж. табл. 2.5

Автономія (незалежність)	5	45	50
Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)	35	65	0
Стабільність/безпека місця проживання	80	20	0
Служіння (відданість справі)	0	25	75
Виклик (чистий виклик)	5	70	25
Інтеграція стилів життя (стиль життя)	5	50	45
Підприємництво (підприємницька креативність)	0	35	65
Загалом	18,33	44,44	37,22

Низький рівень: молоді люди не усвідомлюють образ професійної діяльності, що не усвідомлюють її вимог до фахівця та власної їм відповідності; у них відсутнє чітке уявлення про перспективи кар'єрного росту; переважає негативне ставлення до професії; відсутня налаштованість на самовдосконалення, професійний розвиток та професійну самореалізацію; респонденти не налаштовані на розвиток кар'єри загалом, виявляють скептичне ставлення до кар'єрного просування; відсутня чітка професійна мета та шляхи її досягнення; молоді люди переоцінюють власні дії та поведінку, спрямовані на кар'єрну реалізацію; виявляють негативне ставлення до людей, які мають виражені кар'єрні наміри.

Середній рівень: опитані недостатньо чітко усвідомлюють образ своєї професії, її вимоги до спеціаліста та свою відповідність їм; перспективи кар'єрного зростання недостатньо чітко позначені; у молодих людей переважає амбівалентне ставлення до майбутньої професійної діяльності; вони не в повній мірі налаштовані на самовдосконалення, професійне розвиток або налаштовані

за іншим профілем підготовки; переважає середній рівень професійної мотивації; професійна мета недостатньо чітка чи не пов'язана з профілем підготовки; шляхи досягнення професійного максимуму досить обмежені та неконкретні, забезпечують повне досягнення цілей; респонденти виявляють ознаки як дещо завищеної, так і заниженої оцінки власних дій та поведінки, спрямованих на кар'єрне зростання; переважає амбівалентне ставлення до людей, що прагнуть будувати кар'єру.

Високий рівень сформованості кар'єрних орієнтацій: молоді люди усвідомлюють образ професії, знають її вимоги до фахівця та те, що вони їм відповідають; респонденти чітко бачать перспективи кар'єрного зростання, позитивно ставляться до професійної діяльності, налаштовані на самовдосконалення, професійний розвиток та самореалізацію; високий рівень професійної мотивації; при плануванні кар'єри у опитаних зберігається обраний профіль; учасники дослідження мають чітку професійну мету та конкретні шляхи досягнення професійного максимуму; адекватно оцінюють свої дії та поведінку, що сприяє професійній реалізації; позитивно ставляться до людей, які мають виражені кар'єрні наміри.

Узагальнений результат - середнє значення суми балів, отриманих випробуванним за всіма кар'єрними орієнтаціями, свідчить про вираженість чинника професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості на професійну діяльність (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Узагальнений результат за всіма кар'єрними орієнтаціями молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі (респонденти /середнє значення суми балів за всіма кар'єрними орієнтаціями /рівень фактору професійної мотивації)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
30, 67	29, 77	26, 11	3 0	34, 67	2 6	2 9	37, 78	33, 44	25, 67	30, 00	35, 44	32, 33	33, 56	32, 56	25, 78	32, 11	28, 44	29, 89	28, 67
с	с	с	с	в	с	с	в	в	с	с	в	в	в	в	с	с	с	с	с

Жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної у 5% молодих людей. Це може пояснюватись тим, що кар'єра не є вирішальною у житті людини або в тій життєвій ситуації, в якій опинилась людина. У 15% респондентів домінуючою є одна кар'єрна орієнтація, у 10% домінуюча кар'єрна орієнтація поєднується ще з однією високого рівня вираженості. 25% опитаних домінуючу кар'єрну орієнтацію поєднують з двома орієнтаціями високого ступеня вираженості, а 10% - з трьома. 35% респондентів мають інші варіанти балансування кар'єрних орієнтацій (дві і більше домінуючих поєднані з двома і більше високого рівня розвитку).

Результати за розрахунком інтегральних шкал представлені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Розрахунок інтегральних шкал кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі

Інтегральна шкала	Зміст	Сума балів
Орієнтація на вертикальну кар'єру	шкали «Менеджмент (Організаторська компетентність)», «Виклик», «Підприємництво (підприємницька креативність)»	20,7
Орієнтація на горизонтальну кар'єру	шкали «Професійна компетентність», «Стабільність місця проживання, «Служіння»	16,7
Орієнтація на умови	шкали «Автономія (незалежність)», «Стабільність місця роботи», «Інтеграція стилів життя»	21,4

У молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі переважає орієнтація на умови (матеріальне забезпечення, соціальні гарантії, збалансованість індивідуальних потреб та ін.).

Отримані результати дослідження за методикою «Кар'єрна самоефективність» (автор Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. А. Могильовкіна) представлено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Результати за шкалами

Шкала кар'єрної самоефективності	Середній бал
Професійна поінформованість	10,85
Самооцінка	10,05
Кар'єрне цілепокладання	11,2
Кар'єрне планування	10,6
Здатність вирішувати кар'єрні проблеми	10,7

Середні бали за всіма шкалами не виходять з інтервалу низького рівня: від 5 до 15 (16-16,5-17 балів за окремими шкалами). Молоді люди мають низький рівень знань про особливості професійної діяльності у ресторанній сфері, не схильні знаходити відповідну інформацію про спеціальність або підвищення професійної підготовки. У них низький рівень усвідомлення власних кар'єрних можливостей, оцінки своїх сильних та слабких сторін. Опитані виявили низький рівень спроможності визначитися з ідеалами в роботі, професійними цінностями та зусилля щодо їх реалізації. Здатність ставити кар'єрні цілі, а також визначати терміни та ресурси для їх досягнення недостатня. Вміння усвідомити кар'єрні проблеми та знайти способи їх вирішення не розвинені. Не схильні до наполегливості в реалізації кар'єрних цінностей.

Значення розподілені за трьома рівнями виразності - (низьким, середнім і високим) наведено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Розподіл значень компонентів кар'єрної самоефективності за рівнями (у %)

Шкала кар'єрної самоефективності	Низький	Середній	Високий
Професійна поінформованість	90%	10%	0%
Самооцінка	95%	0%	5%
Кар'єрне цілепокладання	80%	15%	5%
Кар'єрне планування	90%	5%	5%
Здатність вирішувати кар'єрні проблеми	95%	0%	5%

У респондентів з високим рівнем кар'єрної самоефективності найбільш значущими компонентами виступають *Кар'єрне цілепокладання* і *Кар'єрне планування* (по 23 б.), а також *Самооцінка* та *Здатність вирішувати кар'єрні проблеми* (по 22 б.), що за таблицею розподілу значень компонентів кар'єрної самоефективності відповідає високому рівню. За шкалою *Професійна поінформованість* - 22 б., що відповідає середньому рівню.

Молоді люди, що впевнені у власних здібностях, усвідомлюють власні можливості, переваги і ризики, мають сформовані очікування щодо реалізації кар'єри, здатні планувати кар'єрне просування, оцінюючи терміни та необхідні ресурси, прагнуть докладати більше зусиль у вирішенні складних завдань для досягнення кар'єрних цілей.

Абсолютною домінантною кар'єрною орієнтацією став *Менеджмент (організаторська компетентність)* – середній показник 10б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,2 б.). Далі кар'єрні орієнтації розподілились наступним чином:

- *Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)* – середній показник 9,6 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,6 б.);

- *Стабільність/безпека місця проживання* середній показник 9 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 5,0 б.);
- *Автономія (незалежність)* – середній показник 8,8 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,0 б.);
- *Підприємництво (підприємницька креативність)* – середній показник 8,0 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,4 б.);
- *Інтеграція стилів життя (стиль життя)* – середній показник 7,8 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 6,8 б.);
- *Служіння (відданість справі)* – середній показник 7,2 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,0 б.);
- *Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)* – середній показник 5,6 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 4,7 б.);
- *Виклик (чистий виклик)* – середній показник 5,2 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 6,1 б.).

Такі результати дозволяють стверджувати, що молоді люди з високими показниками кар'єрної самоефективності орієнтовані на вертикальну кар'єру, зацікавлені посадовим просуванням. Цілеспрямовані, здатні інтегрувати зусилля інших, брати відповідальність за кінцевий результат. Прагнуть до реалізації самостійності та виявлення підприємливості. Високо цінують власну незалежність у виконанні професійних обов'язків, намагаються збалансовано реалізувати свої здібності в різних життєвих сферах.

Серед респондентів з низьким рівнем самоефективності була виділена група з середнім балом нижче 10 (від 9,8 б. до 7,6 б.). Вони становлять 55% від загальної вибірки. Найнижчі бали (8,8б. та 8,9б.) молоді люди мають за шкалами *Кар'єрне цілепокладання* та *Кар'єрне планування* відповідно. Можна дійти висновків, що вони не налаштовані на кар'єрне просування в обраній сфері, не можуть визначити напрямки та шляхи реалізації професійної кар'єри, не розуміють точок прикладення зусиль.

Водночас, розподіл кар'єрних орієнтацій в цій групі за ступенем значущості має певні відмінності.

Домінантність зберігає кар'єрна орієнтація *Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)* з середній показником дещо вищим для цієї групи - 8,6 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,6 б.). Другою за значущістю є кар'єрна орієнтація *Служіння (відданість справі)* з середнім показником 7,72 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,0 б.). Третю за значущістю позицію займають кар'єрні орієнтації з середнім показником 7,3 б. *Менеджмент (організаторська компетентність)* (у порівнянні із загальним середнім показником 7,2б.) та *Підприємництво (підприємницька креативність)* (у порівнянні із загальним середнім показником 7,4 б.). Далі кар'єрні орієнтації розподілились наступним чином:

- *Автономія (незалежність)* – середній показник 6,8 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,0 б.) та *Інтеграція стилів життя (стиль життя)* – середній показник 6,8 б. (відповідає загальному середньому показнику 6,8 б.);
- *Виклик (чистий виклик)* – середній показник 6,2 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 6,1 б);
- *Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)* – середній показник 4,9 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 4,7 б.);
- *Стабільність/безпека місця проживання* середній показник 4,8 б. (у порівнянні із загальним середнім показником 5,0 б.).

Таким чином, домінантною кар'єрною орієнтацією для молодих людей з досвідом в ресторанній справі *Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)* із загальним середнім показником 7,6 б. Для респондентів низького рівня самоефективності середній показник дещо вищий – 8,6 б., для респондентів високого рівня самоефективності – 9,6 б. Абсолютною домінантною кар'єрною орієнтацією для респондентів високого рівня самоефективності став *Менеджмент (організаторська компетентність)*

– середній показник 10б. (у порівнянні із загальним середнім показником 7,2 б. та середнім показником для респондентів низького рівня само ефективності - 7,3 б.).

Кар’єрна орієнтація *Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)* виражена недостатньо: загальний середній показник наближений до нижньої межі середнього рівня – 4,7 б.; у респондентів низького рівня самоефективності – 4,9 б.; для респондентів високого рівня самоефективності середній показник дещо вищий – 5,6 б., хоча також в інтервалі середнього рівня.

Слід відмітити розбіжності в декількох кар’єрних орієнтаціях:

- кар’єрна орієнтація *Стабільність/безпека місця проживання*. Загальний середній показник 5,0 б. У респондентів низького рівня самоефективності – 4,8 б. Для респондентів високого рівня самоефективності середній показник переміщується в інтервал високого рівня - 9 б.;
- кар’єрна орієнтація *Підприємництво (підприємницька креативність)*. Загальний середній показник 7,4 б. У респондентів низького рівня самоефективності – 7,2 б. Для респондентів високого рівня самоефективності середній показник також переміщується в інтервал високого рівня - 8 б.;
- кар’єрна орієнтація *Автономія (незалежність)*. Загальний середній показник 7,0 б.). У респондентів низького рівня самоефективності – 6,8б. Для респондентів високого рівня самоефективності середній показник також переміщується в інтервал високого рівня – 8,8 б.

Усі інші кар’єрні орієнтації не мають вагомих відмінностей у середніх показниках, їх значення знаходяться в одному інтервалі вираженості.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

Таким чином, програма емпіричного дослідження включала інтерв'ю, складовими якого стали соціально-демографічні характеристики (вік, стать, стаж роботи, посада), а також важливі для теми дослідження відомості та факти (зміна місця та сфери роботи, причини вибору роботи у сфері або її зміни, особистісні характеристики працівників, основні проблеми кар'єрної чи професійної орієнтації, наслідки професійного стресу); методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Едгар Шейн в адаптації В. А. Чикер і В. Е. Винокурової); методику «Кар'єрна самоефективність» (автор Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. А. Могильовкіна); спостереження за емоційними проявами, поведінковими реакціями під час опитування та коментарями у дописах.

За отриманими результатами можна зробити наступні висновки:

- середні показники кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі в інтервалі середнього рівня вираженості. Числові значення не мають значної розбіжності, при цьому кар'єрна орієнтація *Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)* наближається до високого рівня, а кар'єрна орієнтація *Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)* – навпаки до низького;
- домінантною кар'єрною орієнтацією стала *Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)* (середній показник 7,6 б.); друга за частотою виборів кар'єрна орієнтація *Підприємництво (підприємницька креативність)* (середній показник 7,4 б.); третє місце в пріоритетах - кар'єрна орієнтація *Менеджмент (організаторська компетентність)* (середній показник 7,2 б.); кар'єрні орієнтації *Автономія (незалежність)* та *Служіння (відданість справі)* мають однакові середні показники (7 б.); наступні за пріоритетом кар'єрні орієнтації *Інтеграція стилів життя (стиль життя)* і *Виклик (чистий виклик)* (середні показники 6,8 б. та 6,1 б. відповідно); середній показник вибору кар'єрної орієнтації

Стабільність/безпека місця проживання – 5 б.; показовим для вибору провідної кар'єрної орієнтації є те, що середній показник кар'єрної орієнтації *Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)* найнижчий – 4,7 б.;

- загалом низький рівень кар'єрних орієнтацій мають 18,33% молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі, середній – 44,44%, високий – 37,22 % опитаних;
- жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної у 5% молодих людей; у 15% респондентів домінуючою є одна кар'єрна орієнтація, у 10% домінуюча кар'єрна орієнтація поєднується ще з однією високого рівня вираженості; 25% опитаних домінуючу кар'єрну орієнтацію поєднують з двома орієнтаціями високого ступеня вираженості, а 10% - з трьома; 35% респондентів мають інші варіанти балансування кар'єрних орієнтацій;
- за розрахунком інтегральних шкал у молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі переважає орієнтація на умови (матеріальне забезпечення, соціальні гарантії, збалансованість індивідуальних потреб та ін.);
- за дослідженнями кар'єрної самоефективності середні бали за всіма шкалами не виходять з інтервалу низького рівня: від 5 до 15 (16-16,5-17 балів за окремими шкалами);
- у респондентів з високим рівнем кар'єрної самоефективності найбільш значущими компонентами виступають *Кар'єрне цілепокладання* і *Кар'єрне планування*, а також *Самооцінка* та *Здатність вирішувати кар'єрні проблеми*; абсолютною домінантною кар'єрною орієнтацією для них став *Менеджмент (організаторська компетентність)* – середній показник 10б.;
- для респондентів груп з середнім балом нижче 10 найнижчі бали (8,8 б. та 8,9 б.) за шкалами *Кар'єрне цілепокладання* та *Кар'єрне планування*;
- помітні деякі розбіжності в окремих кар'єрних орієнтаціях.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ З ПРОФЕСІЙНИМ ДОСВІДОМ В РЕСТОРАННІЙ СПРАВІ

3.1. Програма розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі

У сучасному науковому дискурсі кар'єру розглядають як багатовимірний соціально–психологічний феномен, що пов'язаний з цільовою активністю людини і забезпечує їй відчуття успішної професійної самореалізації. Кар'єра обумовлює життєдіяльність людини й передбачає постійні зміни (підйоми і спади) в її професійному й особистісному розвитку.

Кар'єра представляє собою процес і результат реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності, в соціально-професійній сфері суспільства. Досягти успіху в професійній кар'єрі спроможні особи зі сформованими стійкими кар'єрними орієнтаціями, які власне і відображають професійні й особистісні інтереси, ціннісне ставлення до певних видів фахової діяльності, схильності й спрямованості до відповідних способів виконання дій тощо. Проте у життєвих ситуаціях поширені практики інтуїтивної реалізації молодою людиною власних кар'єрних орієнтацій, без достатнього усвідомлення і визначення кар'єрного розвитку, її орієнтації, етапів, без аналізу власного кар'єрного потенціалу та розроблення плану власних дій із прогнозованими результатами й кінцевою метою. Уявлення про кар'єрний розвиток виникають внаслідок випадкових чинників або під впливом ситуаційних обставин (мода на професію, стереотипи щодо переваги, зокрема у кар'єрному зростанні тощо), зовнішніх мотивів вибору професії (майбутня посада дозволяє обмежитися набутою професійною освітою, поради батьків або друзів та ін.). Природньо, що у таких працівників виникають істотні труднощі та розчарування щодо реалізації власного професійного потенціалу [1].

Спираючись на результати теоретичного аналізу та узагальнюючи дані емпіричного дослідження кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі було виділено основні суперечності, що зумовлюють виникнення розбіжностей між їх ресурсним потенціалом та сприятливою реалізацією кар'єрної самоефективності особистості: задоволенням кар'єрних орієнтацій і вимог професійного розвитку:

- 1) розумінням індивідом суті кар'єри і середовищем, де він може професійно зростати, реалізуючи власний кар'єрний потенціал;
- 2) соціальними стереотипами щодо кар'єри та їх впливом на кар'єрні орієнтації молодих людей;
- 3) відсутністю смислових зв'язків між якістю професійної підготовки та перспективами життєдіяльності і професійної самореалізації.
- 4) кар'єрою й іншими сферами життєдіяльності особи, обставинами, в яких такі розходження посилюються;
- 2) між цінностями, що затверджуються в суспільній свідомості, відповідно до яких фахівець повинен бути здоровим, висококультурним, інтелектуально розвинутим, творчим, і сучасним станом навчального закладу, випускникам якого важко вийти за межі прийнятих стандартів професійної діяльності;
- 3) між альтернативними позиціями у визначенні мети освіти: «освіта на користь держави й суспільства» та «освіта на користь конкретної особистості», що є відображенням соціально-психологічної проблеми співвідношення соціалізації й індивідуалізації.

Відповідно були визначені фокуси психологічного впливу:

- вдосконалення уявлення про кар'єру як способу професійної та особистісної самореалізації;
- розширення усвідомлення власного кар'єрного потенціалу та внутрішніх потреб;
- побудова індивідуальних кар'єрних стратегій на основі узгодженої мотивації, цілеспрямованого професійного самоздійснення;

- активізація внутрішніх ресурсів психологічного просування в кар'єрі, збільшення адаптаційного потенціалу та життєстійкості;

На цій основі було побудовано програму з метою розвитку кар'єрної самоефективності особистості.

Цільова аудиторія: програма розрахована на молодих людей, що знаходяться на різних етапах професіогенезу, хто прагне керувати власною кар'єрою, досягаючи вершин особистісного та професійного розвитку. Учасниками можуть бути здобувачі освіти професійних навчальних закладів ВНЗ різних рівнів акредитації.

Завдання програми були об'єднані у чотири блоки, які включають психоедукаційний та корекційно-розвивальний компоненти :

1) кар'єра як особистісна траєкторія:

- аналіз внутрішніх цінностей та потреб кар'єрного розвитку;
- аналіз кар'єрних орієнтацій та власного кар'єрного потенціалу;

2) визначення кар'єрної компетентності:

- очікування, переконання та міфи стосовно кар'єри;
- аналіз факторів кар'єрного та професійного розвитку;

3) побудова програми кар'єрної самоефективності:

- уявлення про власні кар'єрні можливості та обмеження;
- застосування інструментів SWOT I SMART у плануванні кар'єрного розвитку;

4) пошук внутрішніх ресурсів кар'єрного просування та посилення стресостійкості:

- дослідження та ревізія власних ресурсів, що зумовлюють кар'єрну ефективність;
- трансформація внутрішніх установок та переконань як засобу відновлення психологічного балансу.

Програма розрахована на 8 годин та додатково 4 консультаційних години.

Методи роботи: міні-лекції, групове обговорення, дискусії, ділові та рольові ігри, психокорекційні вправи.

Цільова аудиторія - молоді люди з професійним досвідом в ресторанній справі.

Кар'єрні орієнтації є результатом постійних спостережень і накопичення відповідного досвіду спілкування, зіставлення того, що фахівець спостерігає в собі, з тим, що бачить в людях, які є прикладом для наслідування [1]. У зв'язку з цим є найбільш ефективною формою розвитку кар'єрних орієнтацій позиціонуємо тренінги. Тренінг передбачає різні форми активностей: лекція, дискусія, рольова гра, розбір критичних ситуацій, тренінгові ігри, аналіз конкретних ситуацій (кейс-стаді), роботу в малих групах та ін. Особливо цінним є те, що в тренінгових безпечних умовах учасники можуть не лише дізнатись нову інформацію, а «приміряти, прикласти» її до себе. Тренінг створює умови для набуття нового особистісного, життєвого і професійного досвіду [14; 61; 62; 68].

Важливо побудувати систему постійного психолого-педагогічного супроводу, що сприятиме утвердженню кар'єрних орієнтацій: супровід розвитку планування кар'єри і формування уявлень про кар'єрний і професійний успіх людини, надання педагогічної підтримки дорослим у процесі перепідготовки, підвищення кваліфікації, забезпечення оптимальних умов для самореалізації, розроблення та впровадження програм зміни кар'єрних орієнтацій на різних етапах професійного зростання людини. Запропонований тренінг може стати частиною професійної підготовки молодих людей до професії в процесі навчання або частиною роботи з персоналом на робочому місці [27].

У першому блоці «Кар'єра як особистісна траєкторія» (аналіз внутрішніх цінностей та потреб кар'єрного розвитку; аналіз кар'єрних орієнтацій та власного кар'єрного потенціалу) може бути використано:

- міні-лекції щодо сучасних уявлень про кар'єру і кар'єрне просування, етапи професійного розвитку та кризи кар'єри;
- вправа «Мое портфоліо»;
- вправа «Я та мої бажання»;
- вправа «Самопрезентація»;

- вправа «Коло».

Для блоку «Визначення кар'єрної компетентності» (очікування, переконання та міфи стосовно кар'єри; аналіз факторів кар'єрного та професійного розвитку) запропоновано:

- міні-лекцію «Фактори кар'єрного розвитку»;
- ділова гра «Ідеальний день в професії»;
- групове обговорення міфів та упереджень стосовно кар'єри, списку компетентностей;
- вправа «Вузлики подій»
- гра-вправа «Мрійник, критик, реаліст».

У змісті третього блоку «Побудова програми кар'єрної самоефективності» (уявлення про власні кар'єрні можливості та обмеження; застосування інструментів SWOT і SMART у плануванні кар'єрного розвитку):

- міні-лекція «Інструменти SWOT і SMART», вправа «Чоботи»;
- твір «Моя кар'єра через 10 років»;
- робота з технологічною картою Гудвілла;
- вправа «Мета кар'єри»;
- вправа «Картина майбутнього».

Четвертий блок «Пошук внутрішніх ресурсів кар'єрного просування та посилення стресостійкості» (дослідження та ревізія власних ресурсів, що зумовлюють кар'єрну ефективність; трансформація внутрішніх установок та переконань як засобу відновлення психологічного балансу):

- вправа «Ревізія проблем»;
- вправа «Повернення у своє «Я»;
- вправа «Думки, що заважають»;
- навички самодопомоги;
- вправа «Внутрішні ресурси успіху».

Приклади вправ та завдань у Додатку Г.

Ефективність програми оцінювалась за відгуками учасників та через фіксацію змін у кар'єрних орієнтаціях.

Ефекти програми можуть мати пролонговану дію, тому спостереження за учасниками наразі продовжується.

В результаті роботи в програмі найпомітніші зміни відбулись:

- у виявленні внутрішніх потреб та усвідомленні кар'єрних орієнтацій;
- активізації внутрішніх ресурсів та підвищенні готовності до подолання перешкод і викликів у побудові кар'єри;
- переоцінці кар'єрної самоефективності.

Учасники відмітили також і посилення відчуття психологічної підтримки від роботи в програмі. В опитуваннях та усних відгуках учасники високо оцінили ефективність програми, що відзначається також у реальних змінах в кар'єрних орієнтаціях.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

Розроблена програма в дослідженні програма є дієвим засобом розвитку кар'єрних орієнтацій.

Розвиток кар'єрних орієнтацій є обов'язковою складовою системи психолого-педагогічного супроводу, мета й основні завдання якого полягають у поглибленні й розширенні професійних інтересів, стимулюванні мотивації кар'єрного розвитку, ознайомленні зі способами швидкого адаптування в нових економічних умовах, набутті сучасних способів мислення, вмінь злагоджено працювати у команді, в різних умовах професійних ситуацій задля творчої самореалізації. Виважене надання психолого-педагогічного супроводу сприятиме усвідомленню кожною особою власних здібностей і можливостей, зіставленню реального й ідеального професійного «Я», набуттю ціннісного ставлення до індивідуально-особистісних якостей, формуванню навичок цілепокладання, розвитку професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

Сформовані кар'єрні орієнтації сприяють самореалізації й самоактуалізації людини, коли проект траєкторії професійної кар'єри спирається її власні інтереси і здібності. У випадку, коли вибір професійної кар'єри фахівця обумовлена випадковими, другорядними чинниками, то йому не вдається або вдається лише частково реалізовувати професійний потенціал і отримувати задоволення від досягнутого успіху.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного аналізу та узагальнення представленого у науково-психологічній літературі матеріалу та теоретико-методологічного вивчення проблеми дослідження кар'єрних орієнтацій, а також отриманих результатів емпіричного дослідження, відповідно до поставленої мети та сформульованих завдань можна зробити наступні висновки:

1. Теоретичний аналіз проблеми дослідження дозволив виявити

Кар'єра виступає однією з форм життєтворчості особистості, сукупністю станів, процесів та результатів, що характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, у тому числі професійного. Кар'єра виступає як *процес*, і як *результат* просування по кар'єрних східцях, а також як *спосіб реалізації своїх можливостей професійної діяльності*.

Кар'єрні орієнтації виступають елементом професійної Я-концепції особистості, який включає уявлення про власні здібності, своє професійне життя, ставлення до нього, прагнення реалізації кар'єрних планів, що відображають пріоритетний напрямок професійного просування. Під розвитком кар'єрних орієнтацій молоді розуміється комплекс психолого-педагогічних умов, що визначають просування молоді людини у розвитку ціннісних орієнтацій, методів, що стимулюють рефлексію, саморегуляцію, самоосвіту. Реалізація у професійному плані можлива за умови вибору професії відповідно до власних інтересів та здібностей.

Кар'єрні орієнтації відносяться до диспозицій найвищого рівня і розглядаються як система ціннісних орієнтацій та соціальних установок, які визначають спрямованість кар'єрного процесу і зумовлюють вибір засобів досягнення кар'єрних цілей. В структуру кар'єрних орієнтацій входять термінальні цінності, інструментальні цінності та соціальні установки особистості, пов'язані зі сферою професійної кар'єри і сферою соціальної взаємодії.

2. Критерії кар'єрних орієнтацій особистості визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності.

Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідом кар'єрного шляху, як такого, що приносить моральне задоволення і дає можливість максимально реалізувати особистісних потенціал.

З'ясовано, що існують типові варіанти поєднань кар'єрних переваг. Найбільш повно змістове наповнення типів кар'єрних орієнтацій – «якорів кар'єри»: сукупність мотиваційного, поведінкового, ціннісного синдромів, які або спрямовують, або обмежують персональну кар'єру людини. Досліджуючи взаємодію особистих цінностей людини і побудову її кар'єри, а також визначення механізмів її організаційної соціалізації, підтверджено функціонування восьми типів якорів кар'єри: *менеджмент, професійна компетентність, автономія, стабільність, виклик, підприємництво, служіння, інтеграція стилів життя*

Критеріями сформованості кар'єрних орієнтацій та їх відповідних показників є:

1) сформованість уявлень про своє професійне життя, що виявляється у таких показниках: *усвідомлення образу своєї професії та її вимог до людини; усвідомлення своєї відповідності вимогам отримуваної професії; усвідомлення перспектив професійного кар'єрного зростання;*

2) ставлення до майбутньої професійної діяльності, що виявляється через такі показники: *позитивне ставлення до майбутньої професії; стійка потреба у самовдосконаленні та саморозвитку; наявність професійної мотивації;*

3) спрямованість на реалізацію кар'єрних рішень через показники: *сформована потреба у плануванні, моделюванні та програмуванні діяльності; наявність чітких шляхів досягнення професійної мети; здатність до адекватного оцінювання своїх дій та поведінки; позитивне ставлення до людей, які мають виражені кар'єрні наміри).*

Розвиток кар'єрних орієнтацій — це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості індивіда. Ці зміни пов'язані з віком, життєвим досвідом, соціальними умовами та індивідуальними особливостями. У процесі навчальної діяльності відбувається

активне формування уявлень про особливості та перспективи професійного майбутнього. Проте стабільність та нормована трансформація цього процесу в динамічну, загальну систему розвинених кар'єрних орієнтацій, залежить від багатьох чинників.

3. В емпіричному дослідженні встановлено:

Найвища сприйнятливість соціального і професійного досвіду відзначається у період молодості (ранньої дорослості) – віку від 18-и (20-и, іноді 22-23 років) до 30-и (35-и) років. Одне з основних завдань, що вирішується саме в цьому віковому періоді – професійне самовизначення, досягнення почуття професійної компетентності, освоєння обраної професії виступає однією із характеристик соціальної ситуації розвитку особистості в ранній дорослості, а професійна діяльність є провідним чинником її розвитку. У цей період особистість утверджує себе у справі, яку вибрала, отримує професійну майстерність. Цей період співпадає із закінченням професійної підготовки, що в поєднанні з максимальною працездатністю забезпечує одне з центральних вікових новоутворень: розвиток, реалізацію та утвердження себе у обраній діяльності, при набутті майстерності та компетентності у професійному плані.

На основі емпіричного дослідження, в якому враховані соціально-демографічні характеристики (вік, стать, стаж роботи, посада), відомості та факти (зміна місця та сфери роботи, причини вибору роботи у сфері або її зміни, особистісні характеристики працівників, основні проблеми кар'єрної чи професійної орієнтації, наслідки професійного стресу; ціннісні орієнтації у кар'єрі, кар'єрна самоєфективність, спостереження за емоційними проявами, поведінковими реакціями під час опитування та коментарями у дописах, за отриманими результатами можна зробити наступні висновки:

- середні показники кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі в інтервалі середнього рівня вираженості. Числові значення не мають значної розбіжності, при цьому кар'єрна орієнтація Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи) наближається до високого рівня, а кар'єрна орієнтація Професійна

компетентність (технічна та функціональна компетентність) – навпаки до низького;

Домінантною кар'єрною орієнтацією виступає *Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)*; друга за частотою виборів кар'єрна орієнтація *Підприємництво (підприємницька креативність)*; третє місце в пріоритетах - кар'єрна орієнтація *Менеджмент (організаторська компетентність)*; кар'єрні орієнтації *Автономія (незалежність)* та *Служіння (відданість справі)* мають однакові середні показники; наступні за пріоритетом кар'єрні орієнтації *Інтеграція стилів життя (стиль життя)* і *Виклик (чистий виклик)*; середній показник вибору кар'єрної орієнтації *Стабільність/безпека місця проживання*; показовим для вибору провідної кар'єрної орієнтації є те, що середній показник кар'єрної орієнтації *Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)* найнижчий;

- загалом низький рівень кар'єрних орієнтацій мають 18,33% молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі, середній – 44,44%, високий – 37,22 % опитаних;
- жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної у 5% молодих людей; у 15% респондентів домінуючою є одна кар'єрна орієнтація, у 10% домінуюча кар'єрна орієнтація поєднується ще з однією високого рівня вираженості; 25% опитаних домінуючу кар'єрну орієнтацію поєднують з двома орієнтаціями високого ступеня вираженості, а 10% — з трьома; 35% респондентів мають інші варіанти балансування кар'єрних орієнтацій;
- за розрахунком інтегральних шкал у молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі переважає орієнтація на умови (матеріальне забезпечення, соціальні гарантії, збалансованість індивідуальних потреб та ін.);
- за дослідженнями кар'єрної самоефективності середні бали за всіма шкалами не виходять з інтервалу низького рівня;

- у респондентів з високим рівнем кар'єрної самоефективності найбільш значущими компонентами виступають *Кар'єрне цілепокладання* і *Кар'єрне планування*, а також *Самооцінка* та *Здатність вирішувати кар'єрні проблеми*; абсолютною домінантною кар'єрною орієнтацією для них став *Менеджмент (організаторська компетентність)*;
- для респондентів груп з середнім балом нижче 10 найнижчі бали (8,8 б. та 8,9 б.) за шкалами *Кар'єрне цілепокладання* та *Кар'єрне планування*;
- помітні деякі розбіжності в окремих кар'єрних орієнтаціях.

4. Розвиток кар'єрних орієнтацій є обов'язковою складовою системи психолого-педагогічного супроводу, мета й основні завдання якого полягають у поглибленні й розширенні професійних інтересів, стимулюванні мотивації кар'єрного розвитку, ознайомленні зі способами швидкого адаптування в нових економічних умовах, набутті сучасних способів мислення, вмінь злагоджено працювати у команді, в різних умовах професійних ситуацій задля творчої самореалізації. Виважене надання психолого-педагогічного супроводу сприятиме усвідомленню кожною особою власних здібностей і можливостей, зіставленню реального й ідеального професійного «Я», набуттю ціннісного ставлення до індивідуально-особистісних якостей, формуванню навичок цілепокладання, розвитку професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

5. Розроблена в дослідженні програма є дієвим засобом розвитку кар'єрних орієнтацій. Сформовані кар'єрні орієнтації сприяють самореалізації й самоактуалізації людини, коли проект траєкторії професійної кар'єри спирається її власні інтереси і здібності. У випадку, коли вибір професійної кар'єри фахівця обумовлена випадковими, другорядними чинниками, то йому не вдається або вдається лише частково реалізовувати професійний потенціал і отримувати задоволення від досягнутого успіху.

Результати проведеного дослідження дозволяють говорити про тенденції розвитку кар'єрних орієнтацій молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі. Отримані під час вивчення кар'єрних орієнтацій дані свідчать про доцільність подальших досліджень, присвячених питанням взаємозв'язку

кар'єрних орієнтацій з іншими компонентами професійної спрямованості, що дозволило б психологічно обґрунтовано вирішувати завдання підвищення ефективності професійної кар'єри та кар'єрної самоефективності в молодості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базиль Л. О., Орлов В. Ф. Методологія формування кар'єрних орієнтацій і досягнення професійного успіху фахівців. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи / за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; уклад.: Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. Київ: Знання України, 2018. - С. 330–337.
2. Бегичева О. Л. Социально-психологические характеристики карьерных ориентаций студентов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" 2012 тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 19.00.05. Москва, 2012. - 218 с.
3. Березовская Р. А. Психология профессиональной карьеры. СПб., 2012. 152 с.
4. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. - С. 92–98.
5. Бодалев А.А. О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах М.: КВАНТ, 1997. - С. 53-57.
6. Бондарчук О. І. Кар'єрні орієнтації керівників освітніх організацій як чинник їх суб'єктивного благополуччя. Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / НАПН України, Ун-т менедж. освіти; голов. ред. В. В. Олійник; редкол.: О. Л. Ануфрієва [та ін.] К. : АТОПОЛ ГРУП, 2016. Вип. 2(31). - С. 18–28.
7. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: етапи, типи проф. кар'єри. Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2007. Т. 9, ч. 4. - С. 94–101.
8. Бочелюк В. Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу// Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Психологія». 2014. Випуск 49. - С. 19-22.
9. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Организация: поведение, структура, процессы . М: ИНИОН, 2000. - 78 с.
10. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента: учебное пособие. 2-е изд., дополн. и перераб. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. - 250 с.

11. Гончарова Н. О. Вплив кар'єрних орієнтацій на формування професійної мотивації майбутніх учителів у навчальному процесі. *Наука і освіта. Психологія*, №1, 2015с. - 31-35
12. Готельно-ресторанний та туристичний бізнес: реалії і перспективи [Електронне видання] : тези доповідей VI Всеукр. студ. наук. конф. (Київ, 25 березня 2020 р.) / відп. ред. А. А. Мазаракі. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. - 318 с.
13. Гумеров Д. В. Проблема карьерных ориентаций в пространстве профессионального развития личности. Вестник Университета Российской Академии образования. 2012. № 1. С. 53–56. 2019 р., № 1, Т. 2. 117 с.
14. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри: дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2019. - 240 с.
15. Долгих Л. М. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2. - С. 64–71.
16. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01. М., 2011. - 277 с.
17. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке. *Психологический журнал (Республика Беларусь)*, 2007. № 4. - С. 4–19
18. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003.
19. Каламаж Р. В. Кар'єрні орієнтації майбутніх юристів як прояв професійної Я-концепції. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. Острог : Вид-во НаУОА, 2009. Вип. 13. С. 127-133.
20. Карамушка Т. В. Типи кар'єрних орієнтацій старшокласників. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наукових праць XIII Міжнародної наукової конференції молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» (14–15 квітня 2011 р., м. Київ). Київ : Фенікс, 2011. - С. 114–120.

21. Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением. Учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова. - М.: Проспект, 2014. - 60 с.
22. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: диссертация кандидата психологических наук. М.: 2000.
23. Кларин М. В. Современная карьера. *Управление персоналом*. 1998. - № 2. - С. 34–47.
24. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д. : Феникс, 2004. - 512 с.
25. Кучерявий О. Г. Кар'єрне зростання: особистісний вимір : монографія. Київ : Слово, 2015. - 224 с.
26. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. 2000. № 5. - С. 35–38.
27. Котенева Ю. М. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Старобільськ, 2016 р. - 300 с.
28. Ломакина Э. Н. Карьерные ориентации как ценностный компонент профессиональной направленности будущего инженера. *Научно-теоретический журнал «Ученые записки»*, 2011. № 7(77). - С. 104-110.
29. Майорчак Н. М., Мозола Н. М. Психологія формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. Львів, Львівський державний внутрішніх справ. *Науковий вісник*, 2014. №1. Серія психологічна. - С. 252-259.
30. Максименко С. Д., Щербак Т. Д. Професійне становлення молодого вчителя: Навч. посібник. Ужгород: Закарпаття, 1998. - 105 с.
31. Михайлов И. В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера. *«Вопросы психологии»*, 1975. №5. - С. 22-29.

32. Мельникова Н. Н. Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации. *Европейский журнал социальных наук*, 2012. - № 2 (18). - С. 270–277.
33. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб: Речь. - 2007. - 336 с.
34. Могилевкин Е.А. Личностные факторы и карьера. *Прикладная психология и психоанализ*, - 1998. - №2. - С. 23–33.
35. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. : Питер, 2003. - 352 с.
36. Молодь на ринку праці: що пропонують роботодавці для молоді та які кар'єрні перспективи у людей у віці від 18 до 30 років? URL: <https://eba.com.ua/molod-na-rynku-pratsi-shho-proponuyut-robotodavtsi-dlya-molodi-ta-yaki-kar-yerni-perspektyvy-u-lyudej-u-vitsi-vid-18-do-30-rokiv/>
37. Нагорняк Г. С., Малюта Л. Я., Шерстюк Р. П. Дослідження впливу управлінських чинників на рівень конкурентоспроможності вітчизняних закладів сфери готельно-ресторанного бізнесу на сучасному етапі. *Економіка і управління*, 2016. №3. - С. 77–86.
38. Низовских Н. А., Ронжин Е. А. Карьерные ориентации и жизненные принципы личности. *Психология*, 2010. - С. 154–160.
39. Невструева Т. Х. Динамика карьерных ориентации личности руководителя. *Социал. и гуманит. науки*. 2006. № 1(09). - С. 51 – 59.
40. Овсейчик Н. В. Карьерные ориентации и жизненные цели работников железнодорожного транспорта. *Вестник Бурятского университета*. Выпуск 4. Психология. Социальная работа. Улан-Удэ, 2007. - С. 96–98.
41. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. - С. 91–104.
42. Орлов В. Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи // Науковий вісник ІПТО Професійна педагогіка. 2017. № 13. С. 15-21.
43. Павелків Р. В. Вікова психологія : підручник. Київ : Кондор, 2011. - 469 с.
44. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *«Молодий вчений»*, 2018 р. № 12 (64). - С.60-68.

45. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. № 2 (17). Лютий, 2015. - С. 224-227.
46. Полянская Е. Н. Индивидуально-типические особенности настойчивости, инициативности и карьерных ориентаций студентов: дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Москва, 2008. - 175 с.
47. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб: Изд-во «Речь», 2000. - 212 с.
48. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М., Академия, 2008. - 320с.
49. Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку : монографія / авт. кол. О. А. Дубасенюк, О. Є. Антонова, С. С. Вітвицька, Н. Г. Сидорчук, О. М. Спірін, Н. В. Якса та ін. ; за заг. ред. проф. О. А. Дубасенюк. Вид. 2-е, доп. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. 380 с.
50. Психологія: від теорії до практики. Інноваційні технології в роботі практичного психолога (матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, 31 травня року, м. Суми) за заг. ред. А.В. Вознюк, О.Ю. Василега [у 2-х ч.]. Ч.1. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2022. - 240 с.
51. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. *Психол. исслед.* 2011. № 2(16). URL: <http://psystudy.ru>
52. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. = Владивосток, 2009. - 219 с.
53. Сидоренко В. К. Наукові основи професійного самовизначення школярів: зміст трудового навчання як засіб профорієнтації школярів. Трудова підготовка в закладах освіти. 2000. № 2. - С. 48–53.
54. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. І. Бондарчук та ін. К. : Міленіум, 2006. - 366 с.

55. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. Минск : Харвест, 1997. - 800 с.
56. Снегова Е. В. Психологические факторы возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. СПб., 2006. - 287 с.
57. Сушенцева Л. Л. Теоретико-методичні засади формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійнотехнічних навчальних закладах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. К., 2012. - 469 с.
58. Титаренко Т. М. Наративне моделювання майбутнього як спосіб підвищення безпеки особистості. Режим доступу : URL: <https://www.academia.edu>
59. Тихомандрицкая О. А. Социально-психологические факторы успешности карьеры. *Психологические исследования: электрон. науч. журн.* 2010. - № 2(10). Режим доступу : <http://psystudy.ru>
60. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Оренбург, 2006. - 26 с.
61. Тренинг профессиональной идентичности : рук. для преподавателей вузов и практикующих психологов / авт.-сост. Л. Б. Шнейдер; гл. ред. Д. И. Фельдштейн. М., 2004. - 202 с.
62. Трубник І. В. Тренінгові вправи у професійній підготовці майбутніх педагогів. Гуманізація навчально-виховного процесу : зб. наук. пр. Спецвип. 8. Ч. 1. Слов'янськ : СДПУ, 2012. - С. 279 – 285.
63. Харланова Т. Н. Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07. М., 2015. - 261 с.
64. Хом'юк І. В. Теоретико-методичні засади формування базового рівня професійної мобільності майбутніх інженерів : монографія. Вінниця : ВНТУ, 2012. - 380 с.
65. Царевська М. Б. Особливості кар'єрних орієнтацій у студентів. URL: <http://dspace.ksu.ks.ua>

66. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг. М., 2009. - 186 с.
67. Цариценцева О. П. Динамика карьерных ориентаций в юношеском возрасте. Концепт. 2012. № 12 (декабрь). ART 12169. 0,8 п. л. URL: <http://www.covenok.ru/koncept/2012/12169.htm>.
68. Цариценцева О. П. Управление карьерой: программа тренинга для студентов выпускников и молодых специалистов. *Подготовка кадров*, 2013. № 1 (34). - С 66-81.
69. Шаповалов В. К. О соотношении понятий «карьера» и «профессиональная карьера». Психологический ресурс в экономике и предпринимательстве: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Ставрополь: СКСИ, 2002. С. 202 – 204.
70. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование. СПб.: Питер, 2002. - 336 с.
71. Шнейдер Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры . М. : Издательство Юрайт, 2018. - 187 с.
72. Щелокова Е. Г. Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Ярославль, 2012. - 285 с.
73. Юртаева Н. И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза. Вестник Казанского технологического университета. 2012. Т. 15. - С.300-306.
74. Schein E. Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 1996. Vol. 10, № 4, P. 80-89.
75. Super D. E. Synthesis: Or is it distillation. *Personnel and Guidance Journal*. 1983. Vol. 61. P. 508 – 512.

ДОДАТКИ

Додаток А

Запитання інтерв'ю

Інструкція: оцініть у відповідних балах, де 1 – низький ступінь поширеності, а 5 – найвищий ступінь поширеності, варіанти відповідей на запитання:

1. Які причини вибору праці офіціанта?

1. Подобається сфера гостинності.
2. Швидкий (щоденний) заробіток.
3. Доступність і швидкість оволодіння професією (через стажування).
4. Низькі вимоги до початкових професійних навичок.
5. Легкість поєднання з освітою у ВНЗ.
6. Зовнішня привабливість (уніформа, естетичність простору тощо).
7. Кар'єрне зростання.

Інше _____

2. Які особистісні характеристики притаманні більшості працівників?

1. Акуратність, охайність.
2. Пунктуальність.
3. Готовність виконувати однотипну роботу.
4. Стресостійкість/ врівноваженість.
5. Лідерські якості.
6. Комунікабельність.
7. Фізична витривалість.

Інше _____

3. Як проявляються наслідки професійного стресу?

1. Емоційна виснаженість.
2. Психологічне вигорання.
3. Уникання спілкування за межами професії.
4. Знеособленість.
5. Цинічне ставлення до відвідувачів.

6. Втрата задоволення від роботи.

7. Хронічна втома.

Інше _____

4. Які основні проблеми кар'єрної та професійної орієнтації працівників?

1. Нерозуміння сутності та змісту професійних обов'язків.

2. Недостатні можливості у кар'єрному зростанні.

3. Перспектива професійного розвитку пов'язана з іншою сферою.

4. Сезонність зайнятості.

5. Низька заробітна плата.

6. Необхідність спілкуватись зі складними відвідувачами.

7. Гостра внутрішня конкуренція.

Інше _____

Додаток Б

Бланк методики діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Едгар Шейн в адаптації В. А. Чикер і В. Е. Винокурової)

Інструкція: Відповідаючи на запитання, закресліть одну з цифр у бланку праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Текст опитувальника: Наскільки це важливо для Вас?

№ п/п	Судження	Абсолютно байдуже / Особливо важливо
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Присвятити все життя обраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

II. Наскільки Ви згодні з кожним із наведених тверджень? Варіанти відповідей: від 1 (абсолютно не згоден) до 10 (цілком згоден)

№ п/п	Судження	Абсолютно не згоден / цілком згоден
22	Єдина справжня мета моєї кар'єри — це знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість розпочати й побудувати власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджусь на керівну посаду тільки у тому випадку якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше проживати там де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

30	Змагання та виграш — це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Кар'єра має сенс лише в тому випадку якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені до вподоби	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Підприємництво становить центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я скоріше залишив би організацію, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я вважатиму що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не бажаю, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли постійно залучений в ситуацію вирішення складних проблем і в змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів в кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я завжди хотів започаткувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я надаю перевагу роботі, не пов'язаній з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Додаток В

Бланк методики «Кар'єрна самоефективність» (автор Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є.А. Могильовкіна)

Інструкція. Дайте відповідь на запитання, де: 1 - Абсолютно упевнений
2 - Досить упевнений
3 - Не впевнений
4 - Досить не впевнений
5 - Абсолютно не впевнений

Наскільки ви впевнені в тому, що зможете:	1	2	3	4	5
1. Знаходити інформацію про те, що цікавить Вас спеціальності					
2. Обрати одного роботодавця зі списку потенційних роботодавців					
3. Скласти список своїх потенційних цілей на найближчі п'ять років					
4. Визначити необхідні кроки для вирішення проблем, пов'язаних з академічною неуспішністю					
5. Точно оцінювати свої здібності					
6. Обрати одну спеціальність (професію) зі списку потенційно можливих					
7. Визначити конкретні кроки для досягнення успіху в обраній спеціальності					
8. Наполегливо прагнути реалізувати свої професійні й/або кар'єрні цілі, навіть коли Ви розстроєні					
9. Визначити ідеальний образ тієї роботи, якою Ви хотіли б займатися					
10. Досліджувати ринок праці за обраною спеціальністю					
11. Обрати кар'єру, яка буде відповідати Вашому життєвому стилю					
12. Скласти гарне резюме					
13. Змінити місце роботи, якщо Вам не подобається те місце, де Ви працюєте зараз					
14. Визначити, що Ви цінуєте найбільше в обраній спеціальності					
15. Довідатися, скільки заробляють за рік люди, які працюють в обраній Вами спеціальності					
16. Прийняти кар'єрне рішення і після цього не турбуватися, чи було воно правильним чи ні					
17. Змінити професію, якщо Ви не задоволені нею					
18. Розібратися, чим Ви готові (або не готові) пожертвувати, щоб досягти поставлених кар'єрних цілей					
19. Проконсультуватися з людиною, яка вже має досвід у тій сфері діяльності, яку Ви обрали					

20. Обрати роботу або кар'єру, яка буде відповідати Вашим інтересам					
21. Визначити місця роботи, які будуть відповідати Вашим кар'єрним цілям					
22. Обрати той стиль життя, який Вам найбільше підходить					
23. Знаходити необхідну інформацію про курси підвищення кваліфікації або професійну перепідготовку					
24. Успішно пройти співбесіду					
25. Скласти кілька альтернативних планів дій, якщо у Вас не вийшло відразу досягти мети					

Додаток Г
Приклади вправ та завдань
ВПРАВА «КАР'ЄРНИЙ ПРОГНОЗ»

З метою розвитку навичок ефективного планування і прогнозування своєї професійної діяльності та майбутньої професійної кар'єри учасники висувають ряд цілей своєї професійної кар'єри, розглядають шляхи їх досягнення і можливі результати (позитивні й негативні, матеріальні й духовні та ін.)

Цілі	Шляхи досягнення	Наслідки

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА ГУДВІЛЛ (GOODWILL)-ТЕХНОЛОГІЇ

Умови праці + Гудвіл = Результат

грошова винагорода,
зарплата

ділові контакти,
популярність

робочий час

знання, практичний досвід

мобільність
досягнень

порт фоліо професійних

PR

успішна професійна кар'єра

Як ще до початку кар'єри заробити необхідний гудвіл:

Рецепт кар'єрного успіху простий – знати правила гри й закони побудови кар'єри.

Умови контракту – це те, що ви одержуєте як оплату: грошова винагорода; вільний час або його відсутність; мобільність.

Грошова винагорода – це суми, які ви буде одержувати за відпрацьований період.

Час – це параметр, який визначить ступінь ваших можливостей самостійно встановлювати правила використання робочого часу.

Мобільність – можливість виконувати різні професійні ролі; співвідношення робочого й вільного часу.

Блок «умови праці» складають ті цінності, які ви почнете одержувати або не одержувати в обмін за свою працю.

«*Goodwill*» містить ті цінності, за які вам платять. Ділові контакти, популярність; знання й практичний досвід; портфоліо професійних досягнень; PR власної персони.

Ділові контакти – це можливість установлювати ділові зв'язки у професійному середовищі, вирішуючи виробничі завдання.

Навчання й одержання практичного досвіду – важливі складники ваших майбутніх успіхів.

Портфоліо професійних досягнень – це реалізовані проекти, у яких ви брали участь.

Особистий Піар – Ваша популярність і затребуваність на ринку праці (формується за рахунок PR власної персони).

Елементи блоку «умови праці» контролюються звичайно на вході. Розмір грошової винагороди, мобільність і час обговорюють під час прийому на роботу. Надалі вони можуть бути переглянуті в бажану для Вас сторону, але чи навряд це можливо робити щомісяця. І друга відмітна риса цього блоку в тому, що рамки варіювання всіх його елементів обмежені деякими межами. Якщо на підприємстві встановлено щоденний робочий день, то тільки Ваша виняткова цінність як фахівця може змусити керівництво компанії піти на створення прецеденту з вільним графіком відвідування. Такі випадки скоріше виняткові, ніж регулярні.

Керування елементами блоку «*Goodwill*» цілком належить вам. Ви вільні нарощувати їх без усякого обмеження й постійно. Ніхто не в змозі позбавити Вас контролю над Вашим гудвілом. Нарощувати гудвіл необхідно паралельно, щодня, на будь-якій посаді, яку Ви обіймаєте.

Техніки нарощування гудвіла

Основний принцип будь-якого навчання – постійно братися за завдання, що перевищують Ваші можливості на 10% – 20%. Занадто великий розрив неприпустимий, тому що зростає ризик „завалити” роботу. Від 10% до 20% – це той розрив, який Ви здатні подолати.

Портфоліо професійних досягнень – це спосіб показати „товар обличчям”. Необхідно колекціонувати своє фото й колег на тлі результатів роботи, ескізи.

Почніть із технології *«надзвуковий старт»*. Використовуючи її, навчіться глибоко розбиратися у вузькому питанні.

1. Визначте конкретну сферу діяльності закладу, куди Ви прагнете влаштуватися, його особливості.
2. Визначте потрібний Вам сегмент вашої майбутньої професійної діяльності, зваживши всі «за» і «проти».
3. Зв'яжіть професійну сферу.
4. Знайдіть і вивчіть усе, що тільки може бути доступно в книгах, в Інтернеті.
5. Обов'язково спілкуйтеся на тематичних форумах.
6. Намагайтеся відвідати будь-який навчальний заклад, пройдіть педагогічну практику. На цьому етапі важливий будь-який досвід.
7. Створіть свій гудвіл-проект, виконавши всі необхідні етапи його розробки.

Будьте оригінальні навіть у невдачах. **«ПРАВИЛЬНО ПОСТАВЛЕНЕ ПИТАННЯ ВЖЕ МІСТИТЬ ВІДПОВІДЬ»** – ця думка є ключиком, який дозволяє вирішувати завдання, що виникають у професійній діяльності. Вона ваш помічник.

ВПРАВА «МЕТА КАР'ЄРИ»

Мета: розвиток навичок цілепокладання, здібностей до уяви, умінь планувати життєвий і професійний шлях.

Вправа проводиться в три етапи.

1 етап. Запишіть п'ять життєвих цілей, яких Ви прагнете досягти в цей час. Формулюйте їх у формі теперішнього часу й стверджувальній формі. Оберіть одну мету з отриманого списку – таку, яка може найбільше вплинути на Ваше життя й кар'єру. Запишіть її на чистий аркуш паперу. Визначте строк її досягнення і складіть план дій.

2 етап. Уявіть себе через 10 років. Знову визначте п'ять життєвих цілей, яких Ви прагнете досягти. Оберіть із них найважливішу. Визначте строк її досягнення й складіть план дій.

3 етап. Порівняйте Ваші цілі й Ваші плани, складені на 1 і 2 етапах вправи. Чи є відмінності? Подумайте, із чим вони пов'язані? Зробіть для себе висновки.

МЕТОДИКА ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ

Планування кар'єри – процес постановки цілей службового й професійного розвитку й визначення засобів і методів їх досягнення. **Пропонована методика являє собою алгоритм дій.**

Крок 1. Самооцінка: початком планування кар'єри є аналіз власних можливостей, умінь, навичок, професійної кваліфікації. При цьому необхідно відповісти на головне запитання «Хто я?».

Крок 2. Визначення параметрів і мотивації розвитку кар'єри: у вузькому значенні планування кар'єри – це лише визначення того виду діяльності, яким Ви бажаєте займатися.

Крок 3. Визначення цілей службового розвитку: визначаючи цілі службового розвитку, необхідно поділити їх на короткострокові (найближчі місяці, роки) і довгострокові (20 – 40 років). Для того щоб поставлені Вами цілі відповідали Вашим дійсним намірам і бажанням, необхідно, щоб вони були адекватні певним критеріям постановки цілей при плануванні кар'єри. Отже, цілі мають бути: 1) важкі, але досяжні; 2) зрозумілі й за можливості вимірювані; 3) пов'язані з датами їх досягнення; 4) несуперечливі одна одній.

Крок 4. Розвиток плану кар'єрного росту: необхідно визначити, які професійні характеристики необхідно мати, щоб претендувати на одержання

бажаної роботи, посади, і якими з них Ви володієте повною мірою, а які треба набути або розвинути.

Крок 5. Контроль: припускає перегляд поставлених Вами цілей і аналіз досягнутих результатів для більш ефективного планування.

Крок 6. Розробка кар'єрного маршруту

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОАНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ:

1. Які були мої найбільші успіхи й невдачі у професії?
2. Чи знаю я завдання моєї роботи на моїй посаді?
3. Чи знаю я, чого від мене очікують?
4. Який я як професіонал в очах інших (клієнтів, колег, адміністрації)?
5. Чи виконую я вчасно завдання професійної діяльності?
6. Чи встановлюю я пріоритети?
7. У чому виявляються результати моєї діяльності?
8. Що я прагну зробити як професіонал?
9. У чому зміст моєї професійної діяльності?
10. У чому можуть розкритися мої можливості, у чому не можуть, що я можу зробити?