

УДК 331.108.44

DOI <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.25>

**К. І. МАСЛОВА**

*викладач кафедри іноземних мов,  
Одеський національний економічний університет,  
м. Одеса, Україна  
Електронна пошта: [kimaslova@gmail.com](mailto:kimaslova@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-4397-9285>*

## ПЛАНУВАННЯ ТА РОЗВИТОК УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

У статті розглядається процес виробничої діяльності, тобто кар'єра, під час якої працівник, просуваючись по кар'єрних сходах, освоює нові технології і техніку, прийоми, функціональні та посадові обов'язки, менеджмент, соціальні ролі тощо.

Також у роботі досліджені принципи ефективного планування кар'єри, які сприяють отриманню найбільшого ефекту, формуванню людського капіталу та досягненню успіху на ринку праці. Особлива увага приділяється розгляду компетентного підходу у процесі планування кар'єрних шляхів співробітників, розглянуті питання побудови кар'єрних шляхів, створення профілів компетенцій для посад і співробітників, а також побудови паралельних ієрархій.

Доведено, що кар'єра майже повністю залежить від бажання самого працівника щодо її розвитку, а організація повинна надавати активне сприяння цьому. Проаналізовано, що планування кар'єри допомагає вибрати роботу в організації, яка надає працівникові можливості професійного зростання і підвищення рівня життя; отримувати більше задоволення від роботи; чіткіше уявляти особисті професійні перспективи, планувати інші аспекти життя; цілеспрямовано готуватися до майбутньої професійної діяльності; підвищити конкурентоспроможність на ринку праці. Для планування трудової кар'єри найбільш значущим є розвиток таких навичок, як самоаналіз власних інтересів, здібностей, ділових і особистих якостей, цілепокладання, узгодження особистих інтересів та інтересів організації.

Але бути молодим і цілеспрямованим недостатньо для того, щоби стати переможцем серед претендентів на престижну посаду, на результати відбору впливає ще кілька чинників.

Найголовніший чинник нині – це вільне володіння іноземною мовою. Перевагу віддають тим, хто говорить англійською мовою, рідше вимагають знання французької чи німецької. І другий фактор – поглиблені знання персонального комп'ютера, вміння отримувати цінну інформацію. Залежно від особливостей діяльності структурного підрозділу будуть потрібні хоча б мінімальні знання спеціальних програм.

**Ключові слова:** кар'єра, планування майбутнього, кар'єрні сходи, мотивація, успіх, ринок праці, потенціал.

**Постановка проблеми.** Для співробітника планування трудової кар'єри полягає у визначенні цілей розвитку кар'єри та шляхів, що ведуть до їх досягнення. Кар'єра здійснюється заради чогось і має свою кінцеву мету або цілі, які з віком і підвищенням кваліфікації змінюються.

Потреби людини, її життєві цілі, а отже, і цілі трудової кар'єри розрізняються за періодами часу – залежно від віку, рівня освіти, внутрішньої мотивації і прагнення. Кожна людина тією чи іншою мірою планує свою трудову кар'єру, своє майбутнє, орієнтуючись на потреби, здібності, реальну оцінку наявних соціально-економічних умов реалізації своїх очікувань.

**Аналіз попередніх досліджень.** Нинішня ситуація на ринку праці показує, що керівники найбільших компаній повною мірою усвідомили переваги молодого фахівця. По-перше,

його зарплата зазвичай нижча, ніж у досвідчених колег, і при цьому прагнення зайняти більш високу позицію змушує працювати мало не 24 години на добу, тобто бажання просунутися по кар'єрних сходах і зарекомендувати себе як цінного співробітника перевищує матеріальну мотивацію (до речі, поведінка «старого» персоналу абсолютно протилежна). А по-друге, творчий потенціал вчорашніх випускників часто йде на користь солідним і поважним організаціям [електронний ресурс 2007].

**Мета статті.** З'ясувати та визначити поступові кроки до забезпеченого майбутнього шляхом успішної кар'єри.

**Виклад основного матеріалу.** Планування кар'єри – це процедура визначення індивідуальних кар'єрних завдань і розроблення заходів для їх виконання.

Потрібно відзначити, що молодий фахівець може розраховувати лише на початкові ступені кар'єрних сходів. Адже тільки людина, яка пройшла всі етапи росту і знає фірму зсередини, здатна зайняти керівну посаду. З метою створення в майбутньому згуртованої, ефективно працюючої команди більшість великих компаній дає випускникам шанс проявити свої таланти в межах програм, відомих під загальною назвою «стажування». У таких проєктах наймачі пропонують познайомитися з діяльністю провідних підприємств, придбати необхідні професійні навички за обраним фахом, застосувати теоретичні знання на практиці, отримати безцінний досвід, побудувати кар'єру в крупній організації. Учасники стажувань отримують можливість почати працювати в компанії з позиції стажиста або менеджера-стажиста, наприклад, на посаді фахівця з продажу, що займається пошуком клієнтів, а також помічника або асистента менеджера [електронний ресурс 2007].

З першого дня на нових співробітників покладають реальну відповідальність за результати їхньої професійної діяльності. Для допомоги і контролю до кожного з них прикріплюють наставника, який вводить у курс справи, знайомить із деталями функціонування фірми, і його думка є вирішальною під час прийому на роботу. Молодь росте професійно завдяки не тільки наставництву, а й постійній роботі в команді, адже учасники програми – повноправні члени колективу, що можуть згодом зайняти ключові позиції в організації [електронний ресурс 2007].

Планування професійної кар'єри – безперервний процес, що триває протягом усього професійного життя. Кроки, які треба здійснити, щоби збудувати свою кар'єру:

- Перший крок – це усвідомлений та самостійний вибір професії, що вимагає безперервної трудової напруги, творчого пошуку самого себе, знання своїх індивідуальних можливостей, свого покликання та меж.
- Другий крок – продумування та складання (самостійно або за допомогою фахівців) особистого професійного та життєвого плану з урахуванням здібностей та можливих перешкод та з опрацюванням запасних варіантів на випадок невдачі.

- Третій крок – здобуття професійної освіти, що дуже впливає на успішність самореалізації, успішність кар'єри, здобуття суспільного визнання, розвитку своїх здібностей, досягнення матеріального благополуччя тощо. Крім того, в сучасному світі професійні знання та вміння старіють дуже швидко. Все наполегливіше звучить сьогодні вимога готовності та здатності до перенавчання, підвищення кваліфікації. Без цієї умови неможливо не тільки просунути, а іноді й просто утриматися на своєму місці.

- Четвертий крок – це вміння знайти та отримати роботу. При цьому важлива наявність:
  - позитивної установки на працевлаштування;
  - вміння ефективно шукати та знаходити інформацію про робочі місця;
  - навички грамотно складати документи, необхідні під час пошуку роботи та працевлаштування, вміння правильно скласти резюме;
  - уміння надати телефоном про себе інформацію, щоб із вами захотілося зустрітися та познайомитися ближче;
  - уміння побудувати розмову з потенційним роботодавцем так, щоб він захотів прийняти вас на роботу, запропонувати гідні умови праці та оплати.

Сенс планування кар'єри у тому, щоб зіставити свої бажання з можливостями.

З можливостями, які надає ринок праці, та власними можливостями для досягнення бажаних кар'єрних висот.

Оцінюєте свої бажання та можливості, вибираєте потрібний напрям із доступних, приймаєте рішення, дієте.

Вибір шляху професійного розвитку – серйозне рішення, прийняття якого неможливе без послідовного збору та аналізу необхідної інформації.

Така робота, як правило, включає 5 етапів:

***Етап 1. Аналіз поточного професійного статусу***

Оцінюємо знання, навички, досвід, освіту, кваліфікацію, послужний список.

Враховуємо всі деталі статусу, що мають пряме чи непряме відношення до професійної кар'єри, – вік, стать, сімейний статус тощо.

Перша мета аналізу – отримання загального уявлення про напрями професійної діяльності,

в яких претендент потенційно може себе реалізувати.

Друга мета – збір інформації про можливості зміни поточного професійного статусу, від зміни позиціонування себе на ринку праці до набуття досвіду, знань та навичок, наявність яких необхідна для успішної кар'єри.

**Етап 2. Аналіз кар'єрних очікувань та переваг**

Аналізуємо кар'єрні очікування та переваги: які професійні сфери, посади та спеціальності становлять інтерес, на якій посаді претендент бачить себе в найближчому майбутньому.

Мета аналізу – виділити напрями професійної діяльності, в яких претендент хотів би реалізувати себе.

**Етап 3. Аналіз ринку праці**

Аналізуємо попит та пропозицію на ринку праці – вимоги до претендентів, які пред'являються роботодавцями, зміст роботи, кількість пропозицій, запропонований рівень винагороди.

Складаємо та готуємо до обговорення перелік потенційно доступних професій, посад, спеціальностей, напрямів.

Оцінюємо досвід та рівень кваліфікації конкурентів на ринку праці.

**Етап 4. Визначення зразкових варіантів кар'єрних планів**

Визначаємо зразкові варіанти кар'єрних планів та умови зайняття бажаних позицій.

Користуючись «ігровою термінологією», визначаємо можливості для «прокачування» важливих для кар'єри тактико-технічних характеристик – знань, навичок та досвіду.

**Етап 5. Кар'єрне планування**

Обговорюємо варіанти планів розвитку кар'єри, вибираємо найбільш реалістичні, узгоджуємо деталі.

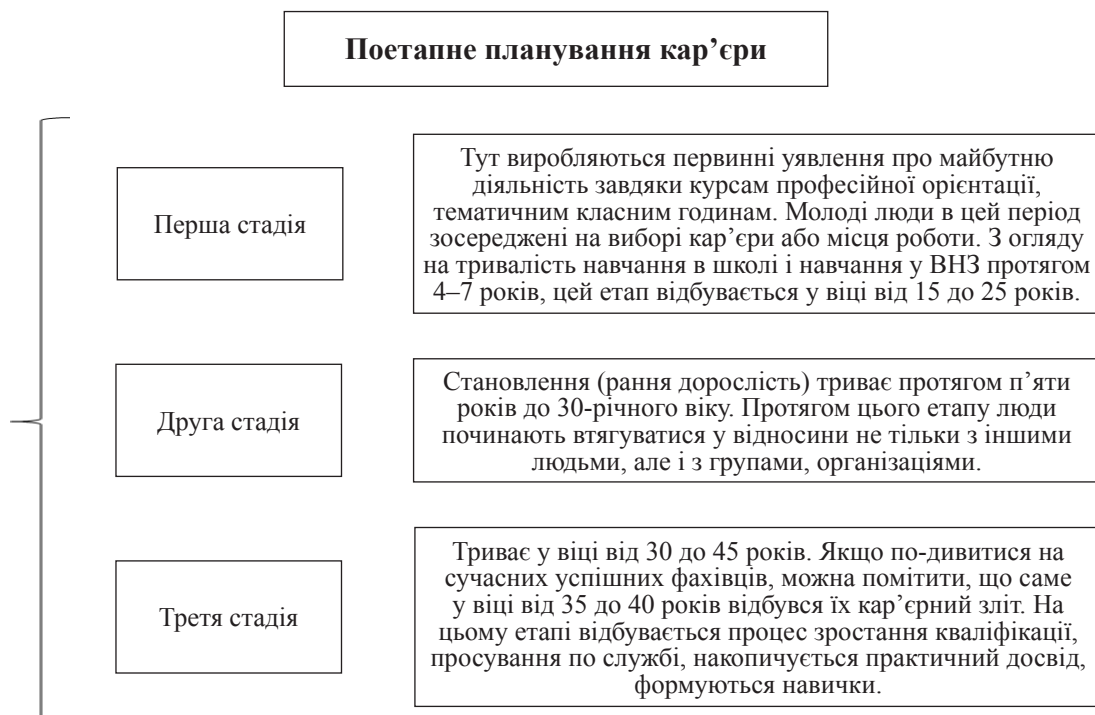
Не забуваємо про здоровий реалізм в оцінці кар'єрних планів.

Критично оцінюємо свій професійний статус щодо термінів професійного розвитку та факторів, на які можна впливати.

Досвід та знання можна придбати, хоча навряд чи ви станете успішним економістом або керівником банку, якщо до цього років 10 займалися програмуванням.

На сучасному етапі розвитку суспільства можна з упевненістю стверджувати, що почати планувати свою трудову кар'єру необхідно ще в школі, а починати будувати кар'єру можна в будь-якому віці, головне – правильно визначити свої цілі і завдання на кожному з етапів (таблиця 1).

Таблиця 1



Четверта стадія	Стадія збереження досягнутих результатів. Триває від 45 до 60 років. Це пік вдосконалення, якого досягає людина в своїй трудовій кар'єрі. Працівник досягає вершин незалежності і самовираження. З'являється заслужена повага до себе, а також визнання заслуг з боку оточуючих.
П'ята стадія	П'яту стадію умовно можна назвати завершенням кар'єри, при цьому мається на увазі завершення якогось основного виду діяльності, яким людина займалася протягом тривалого часу. Відбувається це в 60–65-річному віці, коли працівник готується до виходу на пенсію.
Шоста стадія	Завершальним в кар'єрі є пенсійний етап – після 65 років. Людина починає займатися іншими видами діяльності, що не включають професійну, але іноді продовжуючи співпрацювати на попередньому місці роботи як консультант і наставник молодих недосвідчених фахівців

### Цілі для успішної кар'єри

Замислюючись про перспективи свого професійного життя, потрібно чітко усвідомлювати: успішна кар'єра – це результат наполегливої праці. Безперечно, корисні зв'язки ще нікому не заважали, проте найчастіше такі переконання – лише виправдання власних невдач. Експерти впевнені: сьогодні кар'єра фахівця залежить від нього самого – від того, яку мету він собі ставить, яку відповідальність готовий на себе взяти, скільки вкладає у свій розвиток.

Обміркувавши, в якому напрямку вам хотілося би зростати і який рівень відповідальності буде для вас граничним, напишіть на папері зразкову схему вашої кар'єри, якою б вам хотілося її бачити (наприклад, спеціаліст з економічних відносин, керівник відділу реклами та PR, керівник департаменту маркетингу). Це є основою вашого плану.

Тепер наповніть свій план змістом. Що потрібно зробити на кожному етапі, щоб піднятися вище? Чого навчитися і який внесок зробити у розвиток компанії? Яких компетенцій та навичок набути? А якщо ви збираєтеся працювати в іноземній компанії – ще й вивчити англійську мову.

Продумайте і зразкові терміни кожного етапу. При цьому не будьте надто самовпевненими – дивіться на речі реально.

Але пам'ятайте, що будь-який кар'єрний план, хоч би як він був продуманий, – це всього лише план. Будьте готові до того, що життя

може внести до нього свої корективи. Розчарування у професії, захоплюючі проекти у суміжній галузі – все це життєві реалії. Чи варто наполегливо відмовлятися від цікавої та високооплачуваної роботи лише тому, що така позиція не входила до ваших планів? Що важливіше для кар'єри – гнучкість чи цілеспрямованість? Проте кар'єрний план корисний у професійному житті, оскільки вчить самодисципліни, постановки завдань та шляхів їх вирішення.

Розрізняють горизонтальну кар'єру – це зростання професійної майстерності. Вона може розвиватися у двох напрямках: поглиблення та розширення. У першому варіанті ви намагатиметеся освоїти складніші форми роботи, і в результаті зможете виконувати такі операції, які іншим фахівцям не під силу. При цьому вас поважатимуть, цінуватимуть керівництво та колеги. Якщо ви розширюватимете професійні можливості, вами можуть бути освоєні суміжні професії, що надасть вам незалежності від інших та універсальності під час виконання робіт. Цей шлях також вітається керівництвом та колегами.

Окрім горизонтальної, є вертикальна кар'єра чи адміністративна – це зростання на посаді, пов'язане з умінням організувати роботу. Якісні, які визначають кар'єрний успіх у професіях, – це:

- освіченість;
- комунікативні вміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, проникливість,

уміння надавати психологічний вплив та вплив на інших людей;

– системність та аналітичність мислення, вміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачати результат вирішення, вміння мислити масштабно та реалістично одночасно;

– високий рівень саморегуляції, уміння керувати своїм станом, розвиненість самоконтролю, стресостійкість;

– ділова спрямованість; активність, наполегливість та цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння вирішувати нестандартні проблеми та завдання,

прагнення до постійного підвищення професіоналізму;

– реалістичне сприйняття своїх можливостей та здібностей, висока самоповага (реальне сприйняття себе, без самознищення).

**Висновок.** Таким чином, самостійне планування і реалізація власної кар'єри працівником повинно бути систематичним і безперервним процесом, повинно ґрунтуватися на ставленні до самого себе як до особистості, оцінюванні власних розвинених ділових якостей і спрямовуватися на досягнення сформованих цілей і завдань трудової кар'єри.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : 2015. 279 с.
2. Організація планування кар'єри. URL: [https://studbooks.net/1370501/menedzhment/organizatsiya\\_planirovaniya\\_karery\\_kompaniyah](https://studbooks.net/1370501/menedzhment/organizatsiya_planirovaniya_karery_kompaniyah) (дата звернення: 28.09.2021).
3. Кибанов А.Я. Керівництво персоналом організації: підручник. 4-е вид., доп. вип. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.

#### REFERENCES

1. Lozovecjkа V.T. Profesijna kar'jera osobystosti v suchasnykh umovakh : monoghrafija. Kyjiv : 2015. 279 s.
2. Orghanizacija planuvannja kar'jery. URL: [https://studbooks.net/1370501/menedzhment/organizatsiya\\_planirovaniya\\_karery\\_kompaniyah](https://studbooks.net/1370501/menedzhment/organizatsiya_planirovaniya_karery_kompaniyah) (data zvernennja: 28.09.2021).
3. Kybanov A. Ja. Kerivnyctvo personalom orghanizaciji: pidruchnyk. 4-e vyd., dop. vyp. M.: YNFRA-M, 2010. 695 s.

---

#### K. I. MASLOVA

*Senior Lecturer at the Department of Foreign Languages*

*Odesa National Economic University,*

*Odesa, Ukraine*

*E-mail: kimaslova@gmail.com*

*<https://orcid.org/0000-0002-4397-9285>*

#### SUCCESSFUL CAREER PLANNING AND DEVELOPMENT

The article considers the process of productive activities that is a career, during which the employee, climbing the career ladder, learns new technologies and techniques, functional and job responsibilities, management, social roles and so on.

The principles of effective career planning are also established in the paper. They have contributed to the greatest effect in career planning, human capital formation and success in the labor market. Particular importance is given to a competency building approach in the career planning process of employees and consideration of ways to build career paths, creating competency assessment profiles for positions and employees, as well as building parallel hierarchies.

It is proved that a career almost entirely depends on the desire of the employee to develop it, as well as the organisation's influence to these processes. It is analyzed that career planning helps to choose a job in an organization that gives professional growth opportunities to the employees and improves living standards; get a higher degree of job satisfaction; to present more clearly personal professional prospects, to plan other aspects of life; purposefully prepare for future professional activity; increase competitiveness in the labor market. The most important for career planning is the development of such skills as self-analysis of interests, abilities, business and personal qualities, goal setting, coordination of personal interests and the interests of the organization.

But being young and purposeful is not enough to become the best among other candidates for a prestigious position, the selection results are influenced by several other factors.

The most important factor today is fluency in foreign languages. Preference is given to those who speak English, less often the knowledge of French or German is required. And the second factor - in-depth knowledge of a personal computer system, the ability to obtain valuable information. Depending on the peculiarities of the structural unit at least a minimum knowledge of special programs will be required.

**Key words:** career, future planning, career ladder, motivation, success, labor market, potential.