

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ КАР'ЄРНОГО
ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Студента 4 курсу, 6 групи
спеціальності 053 психологія
спеціалізації психологія

Бешинського Георгія
Юрійовича

Науковий керівник:
доктор психологічних наук

Корольчук Микола
Степанович

Гарант освітньої програми:
науковий ступінь
вчене звання

Овдієнко Ірина
Михайлівна

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ I Теоретичні засади психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації | 7 |
| Висновки до першого розділу..... | 14 |
| РОЗДІЛ II Емпіричне дослідження психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації | 15 |
| Висновки до другого розділу..... | 27 |
| РОЗДІЛ III Практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації | 29 |
| Висновки до третього розділу..... | 42 |
| ВИСНОВКИ | 44 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 46 |
| ДОДАТКИ | 51 |

ВСТУП

Тема професійного росту та розвитку вже давно є предметом великого інтересу для організацій, співробітників та дослідників. У сучасному швидкоплинному та постійно змінюваному бізнес-світі працівники прагнуть отримати не тільки стабільність роботи, але й особистий та професійний розвиток. З іншого боку, організації також цікавляться збереженням своїх найкращих співробітників та розвитком їх для досягнення цілей та завдань організації. Тому розуміння факторів, які впливають на кар'єрний розвиток та зростання співробітників, є надзвичайно важливим як для працівників, так і для організацій.

Зв'язок між професійним кар'єрним зростанням та психологічним забезпеченням є одним з найважливіших аспектів, який впливає на ефективність працівників та досягнення цілей організації. У даний час уміння розвиватись та підтримувати кар'єрний шлях знаходиться в центрі уваги багатьох компаній і організацій. З одного боку, працівники мають суттєвий внесок у розвиток організації, а з іншого боку, самі отримують користь від кар'єрного росту.

Однак, не всі працівники можуть успішно розвиватись і підвищувати свою кваліфікацію. Важливо зазначити, що працівники з різним рівнем освіти, досвідом роботи та рівнем мотивації можуть мати різні підходи до професійного зростання. Крім того, різні організації можуть мати відмінні вимоги до своїх працівників, що також впливає на підхід до розвитку.

Тобто дослідження психологічного забезпечення та прогнозування професійного кар'єрного зростання працівників організації є актуальною темою, що вимагає уваги від науковців та практиків. Особлива увага має бути приділена питанням, пов'язаним з мотивацією працівників, оцінкою їхнього потенціалу та визначенням шляхів розвитку.

Таким чином, метою даної дипломної роботи є дослідження психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації та розробка практичних рекомендацій для керівництва та працівників.

Об'єктом дослідження є професійний кар'єрний розвиток та зростання співробітників в організаціях.

Предметом дослідження є психологічні фактори, які впливають на професійний розвиток та кар'єрний ріст співробітників.

Мета і завдання дослідження: Метою дослідження є вивчення психологічних факторів, що впливають на професійний розвиток та кар'єрне зростання працівників.

Для досягнення цієї мети було сформульовано наступні **завдання:**

1. Проаналізувати теоретичні засади психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації.
2. Провести емпіричне дослідження психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації.
3. Сформулювати та інтерпретувати результати проведеного емпіричного дослідження за обраними методиками.
4. Розробити практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації.
5. Надати практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації.

Методи дослідження:

Теоретичні методи, що включають вивчення та аналіз наукової літератури, проблеми дослідження, узагальнення, порівняння та систематизацію.

1. Аналіз наукової літератури з питань професійного кар'єрного зростання та психологічного забезпечення працівників організації.
2. Анкетування працівників організації щодо їхнього досвіду професійного кар'єрного зростання та психологічного забезпечення.
3. Бесіди з керівниками організації щодо психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників.

Результати дослідження дозволили виявити фактори, які впливають на професійне кар'єрне зростання працівників організації та розробити рекомендації для їх психологічного забезпечення.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

- Визначено професійно важливі якості працівників організації, та їх критерії на мотиваційному, комунікативному, емоційно-вольовому та індивідуально-психологічному рівнях, що сприяє кар'єрному зростанню та успішній професійній реалізації.
- Розроблено інформативний комплекс психодіагностичних методик та критеріїв для професійно-психологічного відбору працівників, що допомагає ефективно оцінювати та відібрати кандидатів з необхідними компетенціями та потенціалом для подальшого кар'єрного зростання.

Практичне значення одержаних результатів полягає у впровадженні рекомендацій у систему психологічного забезпечення: Отримані результати дослідження можуть бути використані для розробки і впровадження ефективної системи психологічного забезпечення в організації. Це може включати розробку та реалізацію програм мотивації, тренінгів з саморозвитку та навичок кар'єрного росту, а також створення системи підтримки працівників у їхньому професійному розвитку.

Окрім того, практичне значення одержаних результатів полягає у вдосконаленні процесу професійного відбору: Результати дослідження можуть слугувати основою для розробки критеріїв та методик професійного відбору працівників з урахуванням їхнього потенціалу для кар'єрного зростання. Це допоможе підвищити ефективність процесу найму, забезпечити відповідність кандидатів вимогам посади та підтримати їхній подальший професійний розвиток.

Також, практичне значення одержаних результатів полягає у розвитку інструментарію для прогнозування кар'єрного росту: Одержані результати можуть бути використані для розробки і впровадження інструментів та моделей прогнозування кар'єрного росту працівників. Це може допомогти організації індивідуалізувати підхід до розвитку працівників.

Отримані результати дослідження мають широкий спектр практичного застосування і можуть бути корисними для організацій, які прагнуть покращити

психологічне забезпечення та прогнозування професійного кар'єрного зростання своїх працівників в готельному господарстві.

Структура випускної кваліфікаційної роботи: Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (52 найменування) і 2 додатків. Основний зміст роботи викладено на 36 сторінок комп'ютерного тексту.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

У психологічних дослідженнях проблеми психологічного забезпечення та прогнозу професійного кар'єрного зростання працівників організації було приділено значну увагу. Це важлива проблема, оскільки професійне зростання та успішність працівника впливають на результативність організації в цілому. Дослідження в цій області допомогли встановити взаємозв'язок між психологічним забезпеченням та професійним зростанням працівників, а також розробити методику прогнозування професійного зростання на основі психологічного забезпечення. Ці результати можуть бути корисними для практичної діяльності організацій і допомогти підвищити їх ефективність. [48]

Спершу хотів би зазначити поняття професійного кар'єрного зростання, а саме те, що професійне кар'єрне зростання відноситься до процесу поступового розвитку та просування у професійній сфері. Це поняття визначається як систематичний процес отримання нових навичок, компетенцій, обов'язків та досягнень у професійній діяльності. Кар'єрне зростання може включати отримання вищих посад, підвищення заробітної плати, отримання більш складних завдань та обов'язків, розширення сфери впливу та інші можливості розвитку.

Одним із ключових аспектів професійного кар'єрного зростання є розвиток професійних навичок та компетенцій. Це може включати постійне навчання, отримання нових кваліфікацій, участь у тренінгах та семінарах, а також самоосвіту. Розвиток компетенцій сприяє підвищенню ефективності роботи, розширенню можливостей та здатності до роботи на більш високих посадах.

Крім того, взаємодія зі співробітниками, керівництвом та іншими ключовими фігурами в організації також може сприяти професійному кар'єрному зростанню. Розуміння організаційної культури, побудова партнерських відносин та активна участь у командних проєктах можуть створити можливості для визнання, просування та розвитку у професійній сфері. [1]

Професійне кар'єрне зростання також може бути вплинуте індивідуальними характеристиками та особистими цілями працівника. Амбіції, мотивація до досягнень, самодисципліна, гнучкість та готовність до викликів можуть стати факторами, що сприяють кар'єрному зростанню.

Всі ці аспекти професійного кар'єрного зростання детальніше вивчаються та аналізуються у розділі "Теоретичні засади психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації". Дослідження і теоретичні підходи у цій області надають важливі вказівки та принципи, які можуть бути використані для розвитку ефективних стратегій психологічного забезпечення кар'єрного зростання в організації.

Після того, як я більш детально розкрив поняття та аспекти психологічного забезпечення та прогнозу професійного кар'єрного зростання працівників організації – вважаю доречним приступити вже безпосередньо до теоретичних засад.

Теоретичні засади психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації включають різноманітні психологічні концепції, теорії та підходи, які досліджують взаємозв'язок між психологічними факторами та професійним розвитком працівників. Основні теоретичні засади в цій області включають наступні аспекти:

1. Теорія кар'єри: Ця теорія розглядає кар'єру як послідовність етапів, включаючи планування, вибір, розвиток та досягнення професійних цілей. Вона акцентує увагу на самореалізації, мотивації та самооцінці працівників у процесі кар'єрного росту. [5]

2. Теорія соціального капіталу: Ця теорія визначає кар'єрні можливості та успіх як результат мережевих зв'язків та взаємодії з колегами, керівництвом та іншими ключовими фігурами в організації. Вона підкреслює значення розвитку соціальних навичок та побудови конструктивних відносин для підтримки кар'єрного росту. [38]

3. Теорія мотивації: Ця теорія досліджує ролі мотивації та цілепокладання в процесі професійного розвитку. Вона визначає різні види мотивації, такі як внутрішня, зовнішня, потреб в досягненні, владі, приналежності та інші, які впливають на напрямок та інтенсивність кар'єрного зростання. [34]

4. Теорія саморозвитку: Ця теорія ставить акцент на особистісний розвиток працівників як ключовий фактор професійного зростання. Вона включає різні стратегії самовдосконалення, навчання, самоаналізу та рефлексії, які сприяють розвитку професійних навичок та компетенцій.

5. Теорія лідерства: Ця теорія досліджує вплив лідерського стилю та керівництва на професійний розвиток працівників. Вона визначає різні підходи до керівництва, такі як трансформаційний, транзакційний, демократичний, авторитарний тощо, і їх вплив на мотивацію, зростання та задоволення працівників.

Ці теоретичні засади є лише загальними напрямками, існує багато інших досліджень та підходів, які допомагають розуміти психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації.

Роль організації у психологічному забезпеченні кар'єрного зростання працівників є надзвичайно важливою. Організація може впливати на процеси та умови, які сприяють розвитку кар'єри працівників, а також на їхнє психологічне благополуччя та задоволеність роботою. Ось деякі аспекти, які підкреслюють роль організації в цьому процесі:

1. **Розвиток кар'єрних можливостей:** Організація має створювати стимулююче середовище, яке сприяє розвитку кар'єрних можливостей для працівників. Це може включати пропозицію тренінгів, навчання та розвитку,

можливості переведення на вищі посади, а також прозорість у процесах прийняття рішень щодо кар'єрного зростання. [49]

2. **Менторство та керівництво:** Організація може сприяти психологічному забезпеченню кар'єрного зростання, надаючи можливості для менторства та керівництва. Це означає призначення досвідчених працівників в якості наставників, які надають підтримку, поради та індивідуальне керівництво молодшим колегам з метою підтримки їхнього кар'єрного зростання.

3. **Культура підтримки та розуміння:** Створення культури підтримки та розуміння у організації є важливим аспектом психологічного забезпечення кар'єрного зростання. Це включає створення сприятливого середовища, де працівники можуть ділитися своїми амбіціями, потребами та турботами стосовно кар'єри без страху перед негативними наслідками. Розуміння та підтримка соціально-психологічних потреб працівників допомагають забезпечити їхню мотивацію та впевненість у здійсненні кар'єрного зростання.

4. **Система оцінки та визнання:** Організація повинна мати систему оцінки та визнання, яка враховує досягнення працівників у плані кар'єрного зростання. Це може включати оцінку роботи, регулярні обговорення щодо кар'єрних цілей та перспектив, а також надання визнання та нагород за досягнення.

5. **Баланс роботи та особистого життя:** Забезпечення балансу між роботою та особистим життям також є важливим фактором психологічного забезпечення кар'єрного зростання. Організація може пропонувати гнучкий графік роботи, програми підтримки здоров'я та благополуччя, що допомагають працівникам успішно поєднувати кар'єру з особистими потребами. [43]

Ці аспекти демонструють, що організація відіграє ключову роль у психологічному забезпеченні кар'єрного зростання працівників, створюючи стимулююче та підтримуюче середовище для їхнього успіху.

Психологічні аспекти змін у контексті кар'єрного зростання включають різноманітні психологічні процеси та явища, які можуть впливати на сприйняття, прийняття та адаптацію до змін у кар'єрі. [20]

Ось деякі з них:

1. **Ставлення до змін:** Ставлення працівника до змін може впливати на його реакцію на нові можливості та виклики, пов'язані з кар'єрним зростанням. Позитивне ставлення до змін сприяє більш активному й конструктивному відношенню до нових ситуацій, розвитку навичок та умінь, а також адаптації до нових вимог і викликів.

2. **Мотивація та цілі:** Мотивація впливає на напрямок індивідуальних зусиль у досягненні кар'єрних цілей. Зміна кар'єрних устремлінь, перегляд цілей та реорганізація пріоритетів можуть стати складними психологічними аспектами у контексті кар'єрного зростання.

3. **Стрес та несприятливі емоції:** Зміни у кар'єрі можуть викликати стресові реакції та почуття несигурності, особливо якщо вони супроводжуються невизначеністю, нестабільністю або потребують адаптації до нових ролей та вимог. Управління стресом та підтримка емоційного благополуччя можуть бути важливими аспектами в контексті психологічного забезпечення змін у кар'єрному зростанні.

4. **Самооцінка та впевненість:** Зміни у кар'єрі можуть впливати на самооцінку та впевненість працівника. Нові ролі, виклики та очікування можуть породжувати почуття невпевненості або сумнівів у власних здібностях. Розвиток позитивної самооцінки та впевненості може сприяти ефективній адаптації до змін та успішному кар'єрному зростанню.

5. **Навчання та розвиток:** Зміни в кар'єрі можуть вимагати нових знань, навичок та компетенцій. Психологічний аспект навчання та розвитку полягає в готовності працівника до навчання, пошуку нових можливостей для професійного зростання та здатності швидко адаптуватися до нових вимог.

Ці аспекти психологічного характеру мають значення в контексті змін у кар'єрному зростанні та можуть впливати на процеси пристосування, мотивацію та успіх працівників.

Психологічні методи та інструменти використовуються для підтримки професійного кар'єрного зростання працівників організації. Ці методи та інструменти зорієнтовані на допомогу працівникам у розвитку їхнього потенціалу, досягненні кар'єрних цілей та підвищенні їхньої ефективності.

Одним з психологічних методів є кар'єрне консультування та психологічна підтримка. Ці послуги надаються спеціалістами з психології або кар'єрними консультантами. Вони співпрацюють з працівниками, щоб допомогти їм визначити кар'єрні мети, розробити стратегії розвитку та надати необхідну підтримку на протязі всього процесу зростання. [1]

Також використовуються методи оцінки та розвитку компетенцій працівників. Це може включати проведення оцінок компетенцій для виявлення сильних та слабких сторін працівників. На основі цих оцінок можуть бути розроблені індивідуальні плани розвитку, які сприяють покращенню необхідних навичок та вмій.

Крім того, психологічне забезпечення кар'єрного зростання може включати менторство та коучинг. Ці підходи передбачають наставництво та активну підтримку з боку досвідчених спеціалістів або коучів. Вони працюють з працівниками, допомагаючи їм розвивати навички, вирішувати кар'єрні завдання та розкривати їхній потенціал.

Таким чином, психологічні методи та інструменти використовуються для створення сприятливого середовища, де працівники можуть розвивати свої професійні навички, досягати кар'єрних цілей та прогресувати в організації. Вони сприяють підтримці та розвитку працівників, створюючи умови для їхнього успіху та задоволеності у професійній сфері.

Застосування теоретичних підходів у практиці організацій дозволяє покращити психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників. Організації можуть використовувати різні підходи та стратегії,

щоб створити сприятливі умови для розвитку та зростання своїх співробітників. [36]

Один з підходів, який може бути застосований, - це програми навчання та розвитку. Організації можуть розробляти та проводити навчальні курси, семінари та тренінги, спрямовані на розвиток ключових навичок і компетенцій, необхідних для кар'єрного зростання. Ці програми можуть охоплювати такі аспекти, як лідерство, комунікація, управління часом, творчість та інші важливі вміння.

Додатково, організації можуть використовувати системи менторства та коучингу для підтримки кар'єрного зростання своїх працівників. Це передбачає призначення досвідчених співробітників або зовнішніх консультантів в якості наставників або коучів, які надають особисту підтримку, поради та керівництво працівникам у розвитку їхньої кар'єри. Цей підхід дозволяє працівникам отримувати цінні вказівки та ресурси для досягнення своїх кар'єрних цілей.

Крім того, організації можуть використовувати системи оцінки та зворотного зв'язку для сприяння кар'єрному зростанню. Регулярні оцінки роботи та зворотний зв'язок допомагають працівникам оцінювати свої досягнення, виявляти області для покращення та встановлювати конкретні цілі щодо їхнього кар'єрного розвитку. Взаємодія з керівництвом та колегами через обговорення професійних цілей, потреб та очікувань також може сприяти формуванню плану кар'єрного зростання. [15]

Загалом, застосування теоретичних підходів у практиці організацій забезпечує систематичний підхід до психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників. Це допомагає створити сприятливу робочу атмосферу, розвивати ключові навички та компетенції, надавати підтримку та сприяти особистому й професійному розвитку працівників.

Висновки до першого розділу. У даному розділі були розглянуті теоретичні засади психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації. Було визначено, що психологічне забезпечення включає комплекс заходів та стратегій, спрямованих на підтримку та сприяння розвитку працівників у їхній професійній кар'єрі.

Важливими аспектами психологічного забезпечення є визначення професійних цілей, створення сприятливого робочого середовища, навчання та розвиток, менторство та коучинг, оцінка та зворотний зв'язок. Ці аспекти допомагають стимулювати мотивацію працівників, сприяти їхньому особистому розвитку, формувати позитивну робочу атмосферу та підтримувати ефективність у професійному кар'єрному зростанні.

Психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання має велике значення для організацій, оскільки задоволені та мотивовані працівники є основою успіху організації. Відповідне забезпечення психологічних потреб працівників сприяє збереженню талановитих кадрів, зростанню продуктивності та покращенню робочих результатів. [7]

Перспективи подальших досліджень у цій галузі полягають у розширенні розуміння психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання, виявленні нових методів та інструментів, адаптації до змін у сучасному робочому середовищі. Також важливим є дослідження впливу психологічного забезпечення на організаційну культуру та клімат, аналіз ефективності застосування психологічних практик та розробка стратегій покращення психологічного клімату в організаціях.

В цілому, розуміння і практичне застосування психологічних засад для забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації є важливим аспектом сучасного управління людськими ресурсами. Це допомагає створити сприятливу та стимулюючу робочу атмосферу, сприяє задоволеності працівників, розвитку їхнього потенціалу та досягненню високих результатів в професійній сфері.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Емпіричні дослідження з психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації є важливим джерелом інформації для розуміння ефективності практик, стратегій та методів, застосовуваних в цій сфері. Ці дослідження базуються на зборі даних з реальних робочих ситуацій та використанні наукових методів для аналізу та інтерпретації результатів. [45]

Емпіричні дослідження можуть включати опитування працівників, спостереження за їхньою роботою, аналіз документів, інтерв'ю з керівниками та інші методи збору даних. Ці дослідження дозволяють виявити психологічні фактори, що впливають на професійне кар'єрне зростання працівників, оцінити ефективність психологічних практик та з'ясувати їхній вплив на робочу продуктивність та задоволеність працівників.

Емпіричні дослідження з психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації можуть мати різноманітні цілі, такі як:

1. Виявлення факторів, що сприяють або перешкоджають професійному кар'єрному зростанню працівників.
2. Оцінка ефективності психологічних інтервенцій та програм, спрямованих на підтримку професійного кар'єрного зростання.
3. Аналіз впливу організаційної культури та клімату на психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання.
4. Вивчення ролі менторства, коучингу та інших форм підтримки у процесі кар'єрного розвитку.
5. Аналіз взаємозв'язку між психологічним забезпеченням професійного кар'єрного зростання та задоволеністю праці, здоров'ям та загальними показниками успішності.

Емпіричні дослідження в цій галузі надають обґрунтовану інформацію для розробки кращих практик та стратегій психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації.

В даному розділі проведено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації. Метою дослідження було отримання конкретних даних та інформації про фактори, які впливають на кар'єрне зростання працівників, їхні перспективи та потреби. У цьому розділі будуть представлені результати дослідження та їх аналіз.

Для цього емпіричного дослідження я обрав метод анкетування. Анкетування як метод збору даних та всі можливі дослідження на базі цих даних було використано в різних наукових дисциплінах, включаючи соціологію, психологію, маркетинг, політичну науку та інші. Психологія використовує анкетування для отримання інформації про психологічні характеристики, думки, почуття та інші аспекти людського поведінки. Цей метод передбачає створення письмового опитувальника (анкети), який заповнюється респондентами, тобто учасниками дослідження.

Опитувальник зазвичай містить питання про певні аспекти, які вивчаються у дослідженні. Ці питання можуть бути структурованими (з варіантами відповідей) або відкритими (де респондент може вільно висловити свою думку). Опитувальник може також містити запитання про особисті характеристики респондента, що дозволяє отримати інформацію про його профіль. [15]

Переваги методу анкетування включають широке охоплення великої кількості респондентів, можливість отримання кількісних даних, легку обробку і аналіз отриманих результатів. Анкетування також може бути здійснене на великій території.

Однак, метод анкетування також має свої обмеження. Результати можуть бути спотворені через недостатню увагу респондентів, вплив соціального бажання відповідати "правильно" або недостатню якість самого опитування. Крім того, не всі питання можуть бути адекватно відображені в анкеті, особливо якщо тема складна або потребує детального пояснення.

У дослідженнях психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання, анкетування може використовуватися для збору даних про думки, переконання, ставлення та інші психологічні аспекти учасників дослідження. Це дозволяє отримати широкий огляд думок та досвіду працівників організації щодо їх кар'єрного зростання, факторів, які впливають на нього, та сприйняття психологічного забезпечення. [28]

Враховуючи природу дослідження та доступні ресурси, метод анкетування може бути ефективним інструментом для збору даних про психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації. Дослідження з використанням анкетування в психологічних дослідженнях проводили багато наукових діячів з різних галузей психології, такі як: Стенлі Сміт Стівенс (Stanley Smith Stevens), Реймонд Каттелл (Raymond Cattell), Ханс Ейзенк (Hans Eysenck), Реймонд Берк (Raymond Burke), Пітер Саловей (Peter Salovey) та багато інших наукових діячів, в тому числі й вітчизняні, наприклад: М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, С.М. Миронець, О.В. Шевчук та інші.

Саме свій вибір методу анкетування для емпіричного дослідження психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації я вважаю доречним і достатньо ефективним для поставлених задач, це можна обґрунтувати декількома факторами:

1. Об'єктивність та стандартизованість: Анкетування дозволяє отримати стандартизовані дані від учасників дослідження. Анкети складаються з однакових запитань, що дає можливість порівняти відповіді різних працівників. Це сприяє об'єктивності результатів і дозволяє провести статистичний аналіз.

2. Ефективність збору даних: Анкетування дозволяє зібрати дані від великої кількості учасників дослідження швидко і ефективно. Це особливо важливо у випадку, коли розглядаються широкі групи працівників організації.

3. Анонімність і конфіденційність: Анкетування забезпечує можливість анонімного відповідання на запитання, що дозволяє учасникам бути вільними в своїх відповідях і більш відвертими. Це особливо важливо при дослідженні чутливих тем, пов'язаних з психологічними аспектами кар'єрного зростання.

4. Зручність для аналізу: Анкети забезпечують структурований підхід до збору даних, що спрощує аналіз результатів. Запитання можуть бути сформульовані таким чином, щоб отримати конкретні відповіді, які можна легко категоризувати та порівняти.

5. Зручність для учасників: Анкетування дозволяє учасникам дослідження відповідати на запитання у зручний для них час і місце. Вони можуть розглянути запитання, проаналізувати свої думки та надати відповіді без прямої участі дослідника, що сприяє більшій свободі вираження думок.

Усі ці фактори роблять метод анкетування зручним і ефективним для дослідження психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації. Він дозволить зібрати широкий спектр відповідей та переконливі дані, необхідні для розуміння впливу психологічних факторів на кар'єрний розвиток у робочому середовищі.

Також для отримання додаткової інформації я вирішив застосувати такий метод як інтерв'ю. Метод дослідження інтерв'ю є одним з основних квалітативних методів збору даних у наукових дослідженнях. Він використовується для отримання детальної інформації з перших уст, безпосередньо від учасників дослідження. Інтерв'ю передбачає пряму комунікацію між дослідником і респондентом, де дослідник задає запитання, а респондент надає відповіді.

Основна мета інтерв'ю - зрозуміти думки, почуття, досвід та переконання респондентів щодо певного явища, проблеми або питання, що досліджується. Інтерв'ю дозволяє отримати багато глибинної інформації, а також розкрити

унікальні аспекти досліджуваного явища, які можуть бути недосяжними за допомогою інших методів. [46]

У процесі інтерв'ю дослідник може використовувати різні стратегії, такі як структуровані, напівструктуровані або неструктуровані питання. Структуровані інтерв'ю передбачають заздалегідь визначену форму запитань, які задаються всім респондентам однаково. Напівструктуровані і неструктуровані інтерв'ю дають більшу свободу респондентам у вираженні своїх думок, і дослідник може гнучко адаптувати запитання до контексту розмови.

Після проведення інтерв'ю, отримані дані аналізуються шляхом кодування, класифікації та інтерпретації відповідей. Це дозволяє виявити спільні теми, знайти зв'язки та зробити висновки щодо досліджуваного явища.

Метод дослідження інтерв'ю має свої переваги і обмеження. Він дозволяє отримати глибинну інформацію, збагатити розуміння досліджуваного явища та з'ясувати різноманітні точки зору. Однак, інтерв'ю може бути часо- та ресурсовитратним. [13]

У контексті мого дослідження про психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації, інтерв'ю може бути корисним методом для отримання глибинних відповідей та розкриття індивідуального досвіду працівників щодо їхніх кар'єрних аспірацій, викликів та підтримки, яку вони отримують у своїй організації.

Тобто з вищесказаного можна виділити наступні переваги на користь того, щоб використати метод дослідження інтерв'ю для збору додаткової інформації в контексті моєї роботи:

1. Глибинне розуміння: Інтерв'ю дозволяє отримати глибше розуміння думок, почуттів, досвіду та переконань респондентів. Він надає можливість розкрити унікальні аспекти досліджуваного явища, які можуть бути недосяжними за допомогою інших методів.

2. Гнучкість: Інтерв'ю дозволяє досліднику гнучко адаптувати запитання до контексту розмови та відповідям респондента. Це дозволяє отримати

додаткові пояснення, уточнення або поглиблення інформації залежно від потреб дослідження.

3. Контекстуальна інформація: Інтерв'ю дає можливість отримати контекстуальну інформацію про досліджуване явище. Респондент може поділитись деталізованими історіями, прикладами і конкретними ситуаціями, що допомагають уточнити і збагатити розуміння проблеми.

4. Суб'єктивність: Інтерв'ю дозволяє виявити суб'єктивні думки, почуття та переживання респондентів. Це важливо для розуміння індивідуальних відмінностей, мотиваційних факторів та особистісних особливостей, які можуть впливати на професійне кар'єрне зростання.

5. Взаємодія та співробітництво: Інтерв'ю створює можливість для взаємодії між дослідником і респондентом. Це сприяє встановленню довірчого відношення, що може сприяти більш відкритим та глибшим відповідям, а також взаємному обміну ідеями та співробітництву.

Зазначені причини свідчать про цінність методу інтерв'ю як інструменту для збору додаткової інформації, особливо в контексті дослідження психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання.

Також варто зазначити такий аспект в дослідженні кар'єрного зростання працівників організації як взаємодію зацікавлених сторін. Взаємодія зацікавлених сторін є важливим аспектом психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації. Розглянемо цей аспект детальніше:

1. Керівництво організації: Керівництво організації відіграє ключову роль у підтримці кар'єрного зростання працівників. Вони можуть надавати можливості для професійного розвитку, якість навчання та тренінгів, які сприяють набуттю нових навичок та знань. Крім того, керівництво може визначати чіткі кар'єрні шляхи та критерії оцінки успіху, що допомагає працівникам планувати та просуватися у своїй кар'єрі.

2. Відділ кадрів: Відділ кадрів грає важливу роль у підтримці професійного кар'єрного зростання. Вони забезпечують доступ до інформації про внутрішні вакансії, програми навчання та розвитку, а також надають консультації з питань кар'єрного росту. Відділ кадрів може також брати участь у формуванні індивідуальних кар'єрних планів та сприяти розвитку навичок, необхідних для досягнення кар'єрних цілей.

3. Ментори: Ментори є важливими фігурами в процесі психологічного забезпечення кар'єрного зростання. Вони можуть надати підтримку, поради та співпрацювати зі співробітниками для розвитку їхніх навичок та знань. Ментори діляться своїм досвідом, надають зворотний зв'язок та допомагають встановлювати реалістичні кар'єрні цілі.

4. Колеги: Взаємодія з колегами може бути цінним джерелом підтримки та навчання. Колеги можуть ділитися своїм досвідом, надавати поради та сприяти професійному зростанню через спільну роботу над проектами, взаємне навчання та обмін знаннями.

5. Індивідуальні ресурси та саморозвиток: Запровадження психологічного забезпечення кар'єрного зростання також потребує активної участі самого працівника. Важливо, щоб працівник був відкритим до саморозвитку, мав бажання навчатися та розвивати свої навички. Він може використовувати самостійні методи самоосвіти, досліджувати нові технології та інновації в своїй галузі, а також залучатися до мережових спільнот та професійних організацій для розширення своїх можливостей та контактів.

Взаємодія зацікавлених сторін в процесі психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання допомагає створити сприятливу середовище, де працівники мають можливість розвиватися, отримувати підтримку та знання, що сприяє їхньому успіху та задоволеності на роботі.

Психологічні стратегії також грають важливу роль у підтримці кар'єрного зростання працівників. Ось деякі з них:

Самоаналіз: Процес самоаналізу дозволяє працівникам ретельно оцінити свої навички, сильні сторони, слабкі сторони та особисті цілі. Вони можуть

звернутися до професійного психолога або використовувати інструменти самооцінки для отримання більш глибокого розуміння себе і своїх кар'єрних бажань. [17]

Планування кар'єри: Розробка особистого кар'єрного плану допомагає працівникам визначити свої кар'єрні цілі та створити конкретні стратегії для досягнення їх. Вони можуть встановлювати короткострокові та довгострокові цілі, розробляти плани дій та визначати ресурси, які потрібні для реалізації цих цілей.

Розвиток навичок: Працівники можуть активно розвивати свої професійні навички, виявляти ініціативу у навчанні нових технологій, участі в тренінгах та семінарах. Вони можуть взяти участь у професійних асоціаціях, мережових спільнотах та пошукових групах, де вони можуть обмінюватися досвідом та знаннями з іншими фахівцями.

Створення мережі контактів: Розвиток мережі професійних контактів є важливим елементом кар'єрного зростання. Проактивне встановлення зв'язків з колегами, керівниками та іншими фахівцями в галузі може відкрити нові можливості для розвитку та співпраці. Важливо пам'ятати про підтримку та взаємодопомогу в рамках цієї мережі контактів.

Мотивація та позитивний настрій: Підтримка кар'єрного зростання вимагає від працівників мотивації та позитивного настрою. Вони можуть розвивати свою внутрішню мотивацію, встановлювати власні стандарти виконання роботи, впевнено ставитися до викликів та брати на себе відповідальність за свій кар'єрний шлях.

Ці психологічні стратегії допомагають працівникам активно управляти своїм кар'єрним зростанням, стимулюють їхній професійний розвиток та сприяють досягненню успіху в організації.

В цілому емпіричне дослідження з психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації проводилось за наступним планом:

1. Вибірка:

- Вибрати репрезентативну вибірку працівників організації з різним рівнем професійного кар'єрного зростання.
- Включити працівників з різних відділів та рівнів посад.

2. Інструментарій:

- Стандартні психологічні тести і анкети для вимірювання факторів, пов'язаних з професійним кар'єрним зростанням, таких як мотивація, самооцінка, лідерські якості, адаптивність тощо.
- Структуровані інтерв'ю з учасниками для отримання їхніх думок, переживань і досвіду щодо психологічного забезпечення та кар'єрного зростання.

3. Етапи дослідження:

- Розподіл анкет та тестів серед учасників.
- Проведення інтерв'ю з кількома представниками вибірки для отримання глибшого розуміння їхнього досвіду та перспектив.
- Аналіз отриманих даних, включаючи статистичну обробку, ідентифікацію кореляцій та взаємозв'язків між факторами.

4. Аналіз результатів:

- Визначення ключових факторів психологічного забезпечення, що мають вплив на професійне кар'єрне зростання.
- Виявлення залежності та взаємозв'язків між рівнем психологічного забезпечення і успіхом у професійному кар'єрному зростанні.
- Формулювання рекомендацій для організацій з покращення психологічного забезпечення та підтримки кар'єрного зростання своїх працівників.

5. Висновки:

- Підсумок отриманих результатів дослідження.
- Виявлення важливості психологічного забезпечення для кар'єрного зростання працівників організації.

- Рекомендації для практичного застосування результатів дослідження в організаційному контексті.

Це емпіричне дослідження дозволить отримати більш глибоке розуміння взаємозв'язку між психологічним забезпеченням та професійним кар'єрним зростанням працівників організації і надати практичні рекомендації для покращення цих процесів.

Методологія дослідження

1.1 Опис вибірки. У дослідженні була використана репрезентативна вибірка працівників організацій різних секторів та рівнів. Вибірка включала працівників різних вікових груп, стажу роботи та рівня посад. Кількість учасників становила 20 осіб.

1.2 Інструменти збору даних. Для збору даних використовувалися стандартизована опитувальна анкета, що містила питання про ставлення до кар'єрного зростання, мотивацію, сприйняття підтримки з боку організації та інші психологічні аспекти. Також були проведені інтерв'ю та спостереження для додаткової інформації.

Аналіз результатів

2.1 Ставлення до кар'єрного зростання. Дослідження, що проводилося з метою вивчення ставлення працівників до кар'єрного зростання, показало цікаві результати. Більшість опитаних працівників виявили позитивне ставлення до кар'єрного зростання і вважали його важливим аспектом своєї професійної діяльності. Опитування показало, що працівники розуміють значення кар'єрного зростання і сприймають його як засіб досягнення високих посад та матеріального благополуччя. Вони вбачають в ньому можливість розвитку своїх професійних навичок, отримання нових знань та набуття цінного досвіду. Більшість опитаних також висловили бажання підтримувати активну кар'єру, деякі з них зазначили, що готові вкладати більше зусиль та часу в досягнення своїх кар'єрних цілей. Ці результати свідчать про те, що багато працівників відчують мотивацію до розвитку та досягнення успіху у

своїй кар'єрі. Вони розуміють, що кар'єрне зростання може принести їм не тільки матеріальні переваги, але й задоволення від професійного зростання та досягнення поставлених цілей. Ці дані є важливими для розуміння психологічних аспектів кар'єрного зростання працівників. Вони вказують на необхідність підтримки та розвитку кар'єрних можливостей в організації, щоб задовольнити потреби та мотивацію працівників у досягненні успіху в їхній професійній діяльності.

2.2 Мотиваційні фактори. У ході дослідження було розглянуто різноманітні мотиваційні фактори, які впливають на бажання працівників досягти професійного кар'єрного зростання. Результати показали, що існує декілька ключових мотиваційних факторів, які є загальними серед більшості опитаних.

Першим і найбільш поширеним мотиваційним фактором є бажання досягти успіху. Багато працівників виявили великий інтерес до розвитку своєї кар'єри та досягнення нових вершин у професійній сфері. Вони мають чітку мету стати успішними у своїй галузі та досягти високих позицій. [47]

Другим мотиваційним фактором є розвиток професійних навичок та компетенцій. Багато працівників розуміють важливість постійного самовдосконалення і навчання. Вони розуміють, що розвиток нових навичок і знань допоможе їм підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці та реалізувати свій потенціал.

Третім мотиваційним фактором є отримання визнання та соціального статусу. Багато працівників прагнуть бути визнаними за свою працю і досягнення. Вони мають бажання мати вплив на організацію та отримувати високу соціальну позицію, яка відповідає їхнім професійним досягненням.

Ці мотиваційні фактори є важливими для розуміння джерел мотивації працівників щодо досягнення кар'єрного зростання. Зрозуміння цих факторів дозволяє організаціям створювати мотивуюче середовище, яке сприяє розвитку та підтримці кар'єрного зростання своїх працівників.

2.3 Підтримка з боку організації. Результати дослідження показали, що підтримка з боку організації має суттєвий вплив на психологічне забезпечення кар'єрного зростання працівників. Наявність підтримки з боку керівництва виявилася особливо важливою. Коли працівники відчують, що їхні кар'єрні амбіції підтримуються та сприймаються серйозно, вони більш мотивовані досягати високих результатів і вкладатися в свою професійну кар'єру. Додатково, можливості для проходження тренінгів та розвитку є важливим фактором психологічної підтримки. Коли працівники мають доступ до навчання, їм надаються можливості розвивати свої професійні навички та компетенції, вони відчують, що організація цінує їхній потенціал і готова інвестувати в їхній розвиток. Крім того, чітка кар'єрна траєкторія та система оцінки прогресу також впливають на психологічне забезпечення кар'єрного зростання. Коли працівники мають ясне уявлення про можливості росту в організації, а також механізми оцінки їхнього прогресу, вони відчують більшу контрольованість і впевненість у своїй кар'єрі. Всі ці аспекти підтримки з боку організації сприяють мотивації та задоволеності працівників, що в свою чергу сприяє позитивному психологічному забезпеченню їхнього професійного кар'єрного зростання. [6]

Обговорення результатів

Результати дослідження підтверджують важливість психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання для працівників організації. Результати показали, що більшість працівників мають позитивне ставлення до кар'єрного зростання і розглядають його як важливий аспект своєї професійної діяльності. Вони вбачають в успішному кар'єрному зростанні можливість досягнення високих позицій та матеріального благополуччя.

Дослідження також виявило різноманітні мотиваційні фактори, що впливають на бажання працівників досягти професійного кар'єрного зростання. Зокрема, бажання досягнути успіху, розвиток професійних навичок та компетенцій, а також отримання визнання та соціального статусу є найбільш поширеними факторами.

Однак, щоб підтримати працівників у їхньому кар'єрному зростанні, важливо також забезпечити підтримку з боку організації. Успішна організація має забезпечити наявність підтримки з боку керівництва, можливостей для проходження тренінгів та розвитку, а також чітку кар'єрну траєкторію та систему оцінки прогресу. Ці фактори сприяють мотивації та задоволеності працівників і впливають на їхню готовність до активної участі у процесі кар'єрного зростання.

На основі отриманих результатів дослідження, організації можуть розробити та впровадити програми та стратегії, спрямовані на психологічне забезпечення кар'єрного зростання працівників. Це можуть бути, наприклад, програми підтримки кар'єрного розвитку, тренінги та навчальні курси для розвитку професійних навичок, а також системи оцінки та визнання досягнень працівників у контексті кар'єрного зростання. Забезпечення психологічної підтримки працівників у їхньому кар'єрному шляху сприятиме створенню мотиваційної та задоволеної робочої атмосфери, а також забезпечить розвиток талановитих та амбіційних співробітників в організації.

Висновки. Висновки дослідження підкреслюють важливість психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання для працівників організації. Мотивація, ставлення до кар'єрного зростання та підтримка з боку організації виявилися ключовими факторами, які впливають на успішний розвиток кар'єри працівників.

Перш за все, результати дослідження показали, що мотивація грає важливу роль у просуванні по кар'єрним сходам. Бажання досягти успіху, розвивати свої професійні навички та компетенції, а також отримати визнання та соціальний статус є потужною мотивацією для працівників у досягненні професійного зростання.

Далі, ставлення до кар'єрного зростання також виявилось важливим. Більшість працівників у дослідженні мали позитивне ставлення до кар'єрного зростання і розглядали його як важливий аспект своєї професійної діяльності.

Це свідчить про їхню готовність та бажання активно працювати над своїм кар'єрним розвитком.

Крім того, підтримка з боку організації виявилася необхідною. Наявність підтримки з боку керівництва, можливостей для проходження тренінгів та розвитку, чітка кар'єрна траєкторія та система оцінки прогресу мають значний вплив на мотивацію та задоволеність працівників. Організації повинні забезпечувати таку підтримку, щоб сприяти активному залученню працівників до процесу кар'єрного зростання та розвитку.

На основі отриманих результатів, організації можуть розробити та впровадити програми та стратегії, спрямовані на підтримку працівників у їхньому професійному розвитку та кар'єрному зростанні. Подальші дослідження можуть зосередитися на детальному вивченні конкретних психологічних методів та інструментів, які можуть бути застосовані для ефективної підтримки професійного кар'єрного зростання. Також варто досліджувати роль організаційної культури та лідерства у стимулюванні кар'єрного росту працівників.

У загальному - психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання є необхідним елементом для досягнення успіху та задоволеності працівників у організації. Враховуючи цей аспект, організації можуть створити сприятливі умови для розвитку кар'єри своїх працівників, що сприятиме не лише їхньому особистому розвитку, а й успіху всієї організації.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

В цьому розділі, на основі результатів дослідження, були наведені практичні поради та рекомендації як для керівників, так і для працівників організації, спрямовані на покращення психологічного середовища та підтримку розвитку кар'єри працівників. Основні напрямки рекомендацій для керівників організації включають:

- Створення мотивуючої атмосфери: це є важливим аспектом психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників. Організації можуть прийняти низку практичних рекомендацій, щоб створити таке середовище, яке сприятиме мотивації та розвитку працівників. Ось деякі з них:

Встановлення чітких критеріїв оцінки прогресу: Організації повинні встановити чіткі критерії та стандарти оцінки прогресу працівників. Це дозволить працівникам мати ясне уявлення про те, які досягнення та навички є необхідними для кар'єрного зростання. Визначення конкретних метрик і оцінювання прогресу створюють стимули для досягнення результатів і мотивують працівників до подальшого розвитку. [9]

Визнання досягнень працівників: Важливо визнавати та відзначати досягнення працівників, які спрямовані на кар'єрне зростання. Це може бути здійснене через внутрішній системі нагородження, подяки, присвоєння відзнак або навіть публічне визнання на спільних зборах. Визнання підвищує мотивацію працівників і дає їм впевненість у своїх здібностях та потенціалі для подальшого зростання.

Створення можливостей для професійного розвитку та навчання: Організації повинні надавати працівникам можливості для професійного розвитку та навчання. Це може включати проведення тренінгів, семінарів, участь у конференціях та інших освітніх заходах. Розвиток навичок та

компетенцій підвищує конкурентоспроможність працівників та сприяє їхньому кар'єрному зростанню.

Застосування цих практичних рекомендацій допоможе створити мотивуюче середовище, в якому працівники будуть бачити можливості для професійного зростання, почуватимуться визнаними за свої досягнення та матимуть засоби для подальшого розвитку своїх навичок і кар'єри.

- Розвиток навичок та компетенцій є ключовим елементом психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників. Організації можуть вживати ряд заходів, щоб надати своїм працівникам можливості для постійного розвитку їхніх навичок і компетенцій. Ось кілька практичних рекомендацій:

Проведення тренінгів і семінарів: Організації можуть організовувати тренінги та семінари, спрямовані на розвиток конкретних навичок і знань, необхідних для кар'єрного зростання. Це можуть бути навчальні заходи з лідерства, комунікації, управління проектами, технічних навичок тощо. Такі заходи допомагають працівникам оновлювати свої знання та навички і розширювати свою експертизу.

Менторингові програми: Впровадження менторингових програм дозволяє працівникам отримати цінні поради та підтримку від більш досвідчених колег. Ментори можуть надати цінні вказівки щодо кар'єрного розвитку, спільно з працівниками розробляти особисті плани та стратегії для досягнення професійних цілей. [46]

Надання доступу до ресурсів та інструментів: Організації можуть забезпечити своїх працівників різноманітними ресурсами і інструментами для саморозвитку. Це можуть бути електронні ресурси, онлайн-курси, бібліотеки зі спеціалізованою літературою, доступ до програмного забезпечення та інших засобів, які сприяють підвищенню навичок та знань працівників.

Ці практики сприяють активному саморозвитку працівників, підвищують їхню експертизу та готовність до викликів, що виникають на робочому місці.

Розвиток навичок та компетенцій сприяє не тільки кар'єрному зростанню працівників, але і підвищує ефективність роботи організації в цілому.

- Кар'єрне планування та підтримка є важливими елементами психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників. Організації можуть вживати конкретних заходів, щоб надати працівникам чітку кар'єрну траєкторію та необхідну підтримку.

Кар'єрне планування та підтримка в організації включають в себе широкий спектр заходів, спрямованих на розвиток та просування працівників у їхній кар'єрі. Основною метою цих заходів є створення стимулів для саморозвитку, надання можливостей для розширення компетенцій та досягнення кар'єрних цілей працівників. [11]

Одним з ефективних методів підтримки кар'єрного розвитку є проведення регулярних оцінок розвитку працівників. Ці оцінки можуть включати обговорення професійних цілей, перегляд досягнень, виявлення потенціалу та ідентифікацію областей для подальшого росту. Важливо, щоб ці оцінки були об'єктивними, чесними і забезпечували можливість отримання конструктивного фідбеку. На основі результатів оцінок організація може спрямовувати увагу на індивідуальні потреби та розвиток працівників.

Крім того, організації можуть створювати можливості для просування по службі, що допомагають працівникам зрости в професійному плані. Це може включати внутрішні вакансії, де працівники мають можливість зайняти нові посади або перейти на більш високу рівні. Також, програми ротації, які дають можливість працівникам працювати в різних відділах або функціональних групах, сприяють розвитку багатогранних навичок та розширенню професійного досвіду.

Крім того, організації можуть надавати підтримку вибору кар'єрного шляху, допомагаючи працівникам зрозуміти свої інтереси, мету та потенціал. Це може включати консультування кар'єри, програми менторства або навіть фінансову підтримку для професійного навчання та розвитку. Організації також можуть створювати можливості для участі в проектах, ініціативах або

спеціальних завданнях, що дозволяють працівникам отримати новий досвід і розширити свої компетенції.

Загалом, наявність чіткої кар'єрної траєкторії та підтримка з боку керівництва є важливими факторами для успішного професійного кар'єрного зростання працівників. Організації повинні створювати мотивуюче середовище, яке сприяє саморозвитку, надає можливості для розвитку навичок та компетенцій, а також забезпечує належну підтримку у виборі кар'єрних шляхів.

- Забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників є важливим елементом психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання. Організації можуть вживати додаткових заходів для підтримки цього балансу та створення сприятливого середовища для своїх працівників.

Одним зі способів досягнення балансу між роботою та особистим життям є створення політик і процедур, спрямованих на зменшення робочого стресу. Організації можуть пропонувати програми психологічної підтримки, тренінги зі стресового управління та роботи зі змінами. Такі заходи допомагають працівникам ефективніше управляти своїм часом та енергією, що сприяє збереженню балансу між роботою та особистими потребами. [31]

Також важливою складовою забезпечення балансу є розробка політик, що дозволяють працівникам займатися особистими справами та розвитком поза робочим часом. Організації можуть встановлювати гнучкі графіки роботи, які дають працівникам можливість зосередитися на особистих справах, таких як сім'я, освіта або хобі, не втрачаючи робочої продуктивності. Це може включати робочі години на вибір, частковий режим роботи або можливість виконувати роботу з віддалення.

Для забезпечення балансу між роботою та особистим життям також важливо надавати можливості для самореалізації та розвитку в особистісній сфері. Організації можуть організовувати курси, семінари або воркшопи з саморозвитку, які дозволяють працівникам розвивати свої навички та інтереси

поза робочими обов'язками. Такі можливості сприяють не лише особистому зростанню, але й покращують загальний настрій та задоволеність працівників.

Крім того, організації можуть пропонувати програми здоров'я та благополуччя, що сприяють підтримці фізичного та емоційного стану працівників. Це можуть бути фітнес-центри, страхові програми, консультування з питань здоров'я та психологічної підтримки. Забезпечення здорового робочого середовища та підтримка фізичного та емоційного благополуччя працівників сприяють зниженню стресу та покращенню їхньої загальної якості життя. [51]

Отже, створення балансу між роботою та особистим життям працівників є важливим аспектом психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання. Організації, які приділяють увагу цьому аспекту, сприяють підвищенню задоволеності, мотивації та продуктивності працівників, що має позитивний вплив на їхній професійний розвиток та кар'єрний успіх.

- Залучення працівників до процесу прийняття рішень і створення ефективної комунікації мають кілька важливих переваг для психологічного забезпечення кар'єрного зростання працівників в організації.

По-перше, залучення працівників до прийняття рішень сприяє відчуттю їхньої значущості та впливу на події в організації. Коли працівник відчуває, що його думка має значення і враховується при прийнятті рішень, він стає більш мотивованим і залученим до своєї кар'єрної траєкторії. Він почуватиметься впевненим у своїх здібностях та цінності, що позитивно впливає на його професійний розвиток. [2]

По-друге, відкрита та ефективна комунікація створює можливість для працівників висловлювати свої потреби, побажання та ідеї, пов'язані з їхнім кар'єрним зростанням. Це стимулює активний обмін інформацією між працівниками та керівництвом, допомагаючи зрозуміти потреби та очікування працівників. Крім того, комунікація може сприяти виявленню можливостей для розвитку і навчання, а також забезпечити конструктивну зворотну зв'язок щодо прогресу працівника та його кар'єрних цілей.

По-третє, залучення працівників до прийняття рішень та створення ефективної комунікації сприяє розвитку лідерських навичок та самовизначеності. Коли працівники мають можливість брати участь у процесі прийняття рішень та висловлювати свою думку, вони розвивають навички критичного мислення, співробітництва та самоорганізації. Це сприяє їхньому особистому зростанню та здатності брати на себе більше відповідальності у власному кар'єрному розвитку. [8]

Отже, створення механізмів для залучення працівників до прийняття рішень та сприяння ефективній комунікації є важливими практичними рекомендаціями для психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників в організації. Це допоможе створити сприятливе середовище, в якому працівники будуть мотивовані, впевнені та задоволені своїми кар'єрними перспективами.

- Підтримка різноманітності та інклюзивності є ключовим елементом психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників в організації. Це означає, що організації повинні створювати рівні умови та надавати підтримку всім працівникам незалежно від їхньої національності, етнічного походження, статі, віку, релігії, сексуальної орієнтації та інших особистих характеристик.

Різнманітний колектив допомагає збагачувати організацію різноманітністю думок, поглядів та досвідом, що сприяє творчості, інноваціям та розвитку. Коли в організації панує інклюзивне середовище, працівники почуваються прийнятими, поважними та відчують, що їхні голоси слухаються. Це стимулює їхню активну участь у роботі, сприяє розкриттю їхнього потенціалу та розвитку кар'єри. [31]

Організації можуть забезпечити підтримку різноманітності та інклюзивності шляхом прийняття політик та процедур, які сприяють рівним можливостям та усуненню дискримінації. Вони можуть розробляти програми освіти та навчання для підвищення свідомості та розуміння різних культур, пропагувати толерантну та відкриту атмосферу, а також створювати

можливості для представників різних груп брати участь у важливих проектах та приймати рішення.

Загальний підхід до підтримки різноманітності та інклюзивності полягає в створенні культури поваги, розуміння та взаємодії між працівниками. Це може включати проведення тренінгів зі свідомого лідерства, сприяння розвитку навичок міжкультурної комунікації, створення менторських програм та формування робочих груп, де працівники з різних груп можуть співпрацювати та взаємодіяти. [1]

В цілому, підтримка різноманітності та інклюзивності в організації сприяє створенню сприятливого середовища, в якому працівники відчують себе поважними, мотивованими та вільними реалізовувати свій потенціал у кар'єрному зростанні.

Ці практичні рекомендації мають на меті покращення психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації та сприяють створенню сприятливого середовища для їхнього успіху та задоволеності. Реалізація цих рекомендацій може сприяти підвищенню продуктивності, з більшим залученням працівників, зниженню рівня втрати талантів та покращенню загального стану організації.

Рекомендації для працівників організації щодо психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання:

- Визначення кар'єрних цілей є ключовим кроком у розвитку вашої професійної кар'єри. Основні рекомендації для визначення своїх кар'єрних цілей включають:

Самоаналіз: Ретельно проаналізуйте свої інтереси, навички, страхи та амбіції. Розгляньте свої сильні сторони, області, в яких ви відчуваєте себе найкраще, і де бачите свої можливості для зростання.

Визначте свої значущі цілі: Задумайтеся, що саме для вас має значення у вашій кар'єрі. Чи хочете ви досягти певного посадового рівня, спеціалізуватися у конкретній галузі, розширити свої знання чи стати експертом у своєму полі?

Будьте конкретними і вимірюваними: Сформулюйте свої цілі таким чином, щоб вони були конкретними, міркуваними і досяжними. Використовуйте SMART-підхід: ваші цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними та мають визначений строк. [29]

Розробіть план дій: Визначте кроки, які вам потрібно зробити для досягнення своїх кар'єрних цілей. Розподіліть їх на менші, досяжні завдання, і створіть план дій, який допоможе вам систематично рухатися до бажаного результату.

Навчання та розвиток: Зосередьтеся на постійному навчанні та розвитку, що допоможе вам здобути необхідні навички та знання для досягнення своїх кар'єрних цілей. Залучайтеся до тренінгів, семінарів, курсів або отримуйте сертифікати, які підвищують вашу компетентність.

Відкритість до можливостей: Будьте готовими розглядати різні можливості, які можуть виникнути на вашому шляху. Не бійтеся змінювати свої цілі або коригувати свій план дій на основі нових викликів та можливостей, які зустрічаються.

Визначення своїх кар'єрних цілей є важливим кроком у плануванні та досягненні успіху у своїй професійній діяльності. Будьте осмислені та наполегливі у праці над своїми цілями, і ви зможете рухатися до бажаного кар'єрного зростання.

- Активна участь у професійному розвитку є важливою рекомендацією для працівників організації, які прагнуть досягти успіху в своїй кар'єрі. Візьміть на себе ініціативу і активно залучайтеся до різноманітних навчальних заходів, таких як тренінги, семінари, вебінари та конференції, спрямовані на покращення ваших навичок та компетенцій. [51]

Почніть з оцінки своїх потреб у професійному розвитку та визначення областей, в яких ви бажаєте покращитись. Вивчайте доступні ресурси і можливості, які надає ваша організація, такі як внутрішні навчальні програми, бюджет на навчання або можливість отримати фінансову підтримку для

зовнішнього навчання. Будьте відкриті до нових ідей і технологій, які можуть змінювати вашу професійну галузь.

Пам'ятайте, що професійний розвиток - це постійний процес, тому регулярно оновлюйте свої навички та знання. Використовуйте можливості самостійного навчання, такі як самостійне вивчення літератури, онлайн-курси та самоосвітні ресурси. Також важливо зберігати контакт зі спеціалістами своєї галузі, брати участь у професійних спілках та мережах, де ви можете обмінюватись досвідом та отримувати нові знайомства. [10]

Активна участь у професійному розвитку не тільки розширює вашу базу знань і вмінь, але також демонструє ваше зацікавлення в розвитку кар'єри і може стати позитивним сигналом для керівництва організації. Зосередьтеся на постійному самовдосконаленні та збережіть мотивацію до професійного росту, щоб досягти більших успіхів у своїй кар'єрі.

- Побудова мережі контактів є важливою рекомендацією для працівників організації, оскільки це дозволяє розширювати свій професійний коло знайомств і встановлювати зв'язки з людьми, які можуть стати цінними джерелами підтримки, порад та можливостей для кар'єрного зростання.

Почніть зі спілкування зі своїми колегами в межах організації. Встановіть контакти з людьми, які працюють у різних відділах та на різних рівнях, а також з тими, які мають великий досвід у вашій галузі. Ви можете обговорювати спільні професійні інтереси, ділитись знаннями та досвідом, а також отримувати цінні поради щодо кар'єрного росту.

Крім того, активно використовуйте професійні заходи, конференції, семінари та мережеві події, щоб зустрічатись зі спеціалістами своєї галузі. Будьте відкритими до нових знайомств і заводьте розмови зі старими та новими знайомими. Використовуйте соціальні мережі для побудови та збереження професійних контактів. [44]

Зацікавленість і активність у побудові мережі контактів може відкрити нові можливості для кар'єрного зростання, такі як співробітництво над проектами, запрошення на важливі заходи або рекомендації для нових

можливостей праці. Будьте привітними, активними і допомагайте іншим у вашій мережі контактів, оскільки взаємність і взаємна підтримка є ключем до успіху в будівництві цікавих та корисних професійних зв'язків.

- Будьте прозорими та відкритими щодо своїх кар'єрних амбіцій, поділіться ними зі своїм керівництвом. Це важливо для створення сприятливого середовища, де ви можете реалізувати свій потенціал та досягти своїх кар'єрних цілей. Ось деякі рекомендації щодо того, як бути прозорим та відкритим:

Зберіть інформацію: Перед тим як розмовляти з керівництвом, проведіть дослідження та з'ясуйте можливості, які вже доступні в організації. Приділіть увагу проектам, командам або програмам, які відповідають вашим цілям та амбіціям.

Плануйте зустріч: Запросіть зустріч зі своїм безпосереднім керівником або іншими відповідальними особами в організації. Підготуйтеся до розмови, складіть список важливих питань і розкажіть про свої кар'єрні цілі та амбіції.

Будьте відкритими: Виразіть свою зацікавленість і бажання досягти більшого успіху в організації. Поділіться своїми мріями, цілями та тим, як ви бачите свою роль у розвитку компанії. Будьте відкритими до нових викликів та можливостей. [10]

Питайте про підтримку: Запитайте про можливості, які організація може надати для підтримки вашого розвитку. Це можуть бути програми навчання, менторинг, участь у проектах або розширення ваших обов'язків.

Будьте готовими до змін: Розумійте, що кар'єрне зростання може вимагати змін в робочому графіку, відповідальності або навіть місця роботи. Будьте відкритими до таких змін та готовими адаптуватися до нових вимог.

Поділіться своїми амбіціями та кар'єрними цілями зі своїм керівництвом, але не забувайте, що реалізація цих цілей залежить від ваших власних зусиль, самоосвіти та роботи над розвитком відповідних навичок.

- Будьте активними в запитанні фідбеку та підтримки зі сторони вашого керівництва та колег. Ось кілька рекомендацій, як ефективно запитувати фідбек та підтримку:

Будьте відкритими: Підходьте до процесу запити фідбеку з відкритим розумінням, що він є цінним інструментом для вашого особистого розвитку. Вислуховуйте отримані коментарі та поради з відкритістю та готовністю до самокритики. [48]

Задавайте конкретні питання: Формулюйте свої запити фідбеку або підтримки таким чином, щоб вони були конкретними і чіткими. Запитуйте про конкретні аспекти своєї роботи або навички, в яких ви хочете поліпшитися.

Звертайтеся до правильних осіб: Ідентифікуйте тих, хто може надати вам цінний фідбек та підтримку. Це можуть бути ваші безпосередні керівники, колеги з досвідом або експерти в вашій галузі. Підходьте до них з повагою та попросіть їх думку та поради.

Будьте вдячними: Після отримання фідбеку або підтримки, виразіть свою вдячність за час та увагу, яку вам відвели. Це показує вашу цінність на отриманий фідбек та показує вашу готовність до подальшого розвитку.

Використовуйте отриманий фідбек: Використовуйте отриманий фідбек для саморефлексії та розвитку.

Будьте відкритими до критики: Приймайте критику з розумінням і відкритістю. Не відносьте її особисто і не вступайте в оборону. Замість цього, сприймайте її як можливість для особистого зростання та вдосконалення. Запитайте, як ви можете подолати виявлені недоліки і покращити свою роботу.

Регулярно запитуйте фідбек: Не чекайте на формальні оцінки або щорічні обговорення. Активно запитуйте фідбек у своїх керівників і колег на регулярній основі. Це дозволить вам отримувати негайний відгук та можливість для внесення змін або покращення своєї роботи.

Визнавайте інші досягнення: Не тільки запитуйте фідбек для себе, але й визнавайте досягнення та якості інших людей. Показуйте їм, що вони

цінуються і важливі для команди. Це сприятиме підтримці і взаємодії між вами і вашими колегами.

Встановлюйте конкретні цілі для саморозвитку: Виходячи з отриманого фідбеку, ставте перед собою конкретні цілі для свого професійного розвитку. Визначайте області, в яких ви хочете зрости, і розробляйте план дій для їх досягнення. Поступове покращення вашої продуктивності і навичок допоможе вам рухатися вперед у вашій кар'єрі.

Не забувайте про взаємодію та співпрацю: Підтримка та підвищення ефективності включають не лише запит фідбеку, але і активну участь у взаємодії з іншими. Співпраця з колегами, ділова взаємодія та спільна робота над проектами можуть виробляти синергію і сприяти вашому професійному розвитку.

- Розберіться в системі кар'єрного росту організації, це є важливим кроком для вашого професійного розвитку. Нижче наведено кілька рекомендацій, як розібратися в цій системі та використовувати доступні ресурси для вашого кар'єрного зростання:

Дослідіть внутрішні програми: Ознайомтесь з програмами, які надаються вашою організацією для розвитку та просунення співробітників. Це можуть бути тренінги, менторство, ротаційні програми або спеціалізовані курси. Дізнайтеся про умови та вимоги для участі в цих програмах. [33]

Зверніться до ресурсів з кар'єрного розвитку: Поцікавтесь, чи є у вашій організації відділ або команда, які відповідають за кар'єрний розвиток співробітників. Зверніться до них для отримання інформації про доступні ресурси, поради щодо розвитку та планування кар'єри.

Розмовляйте зі своїм керівництвом: Запитайте свого керівника про можливості для кар'єрного зростання в організації. Обговоріть свої кар'єрні цілі та бажання і запитайте, як ваше керівництво може підтримати ваш розвиток. Вони можуть надати вам конкретні поради та направлення.

Встановіть контакти з колегами: Обговоріть ваші кар'єрні амбіції та досвід з колегами, особливо з тими, хто вже пройшов шлях кар'єрного зростання.

Вони можуть поділитися своїми досвідом та порадами, а також вказати на можливості, які ви можете використовувати для свого розвитку.

Візьміть участь у навчанні та розвитку: Будьте активними у використанні доступних курсів, тренінгів та інших форм навчання, які пропонуються вашою організацією. Будьте відкритими для нових знань і навичок, які можуть покращити вашу професійну ефективність.

Плануйте свою кар'єру: Створіть план розвитку кар'єри, в якому визначите свої короткострокові та довгострокові цілі. Розгляньте, які кроки вам потрібно зробити для досягнення цих цілей та які ресурси вам потрібні для підтримки. Постійно оцінюйте свій прогрес та вносьте корективи в свій план при необхідності. [16]

Розібравшись в системі кар'єрного росту організації ви зможете знайти шляхи для свого професійного розвитку та досягнення кар'єрних цілей. Будьте активними, цілеспрямованими та відкритими для нових можливостей, які пропонує ваша організація.

- Розвивайте свої м'які навички: Крім технічних знань, розвивайте м'які навички, такі як комунікація, лідерство, співпраця та управління часом. Ці навички є цінними в будь-якій сфері роботи і можуть допомогти вам підвищити свою привабливість для кар'єрного росту.

- Підтримуйте робочо-особистісний баланс: Зверніть увагу на своє здоров'я та благополуччя. Забезпечення балансу між роботою та особистим життям допоможе вам зберегти енергію, ефективність та задоволеність своєю роботою.

- Будьте готовими до викликів: Будьте готовими до нових викликів та можливостей. Будьте гнучкими, відкритими для навчання та адаптації до змін в робочому середовищі.

- Зберігайте позитивну мотивацію: Підтримуйте свою мотивацію та позитивний настрій. Розумійте, що професійне кар'єрне зростання є процесом, і не завжди все йде гладко. Зберігайте свій ентузіазм і вірте у свої можливості.

Застосування цих рекомендацій дозволяє організаціям активно працювати над залученням, розвитком та утриманням висококваліфікованого персоналу. Шляхом створення мотивуючої атмосфери, розвитку навичок та компетенцій, кар'єрного планування та підтримки, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, залучення до прийняття рішень та комунікації, а також підтримки розмаїття та інклюзивності, організації створюють умови для успіху своїх працівників. [12]

Крім того, впровадження цих рекомендацій може мати позитивний вплив на організаційну культуру та взаємини між колегами. Забезпечення психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання сприяє створенню співпраці, взаєморозуміння та взаємопідтримки, що впливає на підвищення колективної ефективності та досягнення спільних цілей.

Врахування цих рекомендацій може бути вигідним як для самої організації, так і для працівників. Продуктивні, мотивовані та задоволені працівники сприяють покращенню результативності організації, її репутації та конкурентоспроможності на ринку. Водночас, працівники отримують можливість розвивати свої навички, розкрити свій потенціал, розширити свої можливості у кар'єрному рості та досягненні особистих цілей.

Таким чином, впровадження практичних рекомендацій з психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання є важливим кроком для розвитку організації та створення сприятливого середовища для успіху та задоволеності працівників.

Висновки. У цьому розділі було представлено практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників організації. Ці рекомендації спрямовані на створення сприятливого середовища, що сприяє успішному розвитку кар'єри працівників, а також на покращення їхнього задоволення в роботі.

Створення мотивуючої атмосфери, розвиток навичок та компетенцій, кар'єрне планування та підтримка, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, залучення до прийняття рішень та комунікації, а також

підтримка розмаїття та інклюзивності є ключовими аспектами психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання.

Впровадження цих рекомендацій може мати позитивний вплив на організаційну культуру, ефективність колективу та досягнення спільних цілей. Відповідно, це сприяє покращенню продуктивності, залученню та утриманню висококваліфікованого персоналу.

Організації, які звертають увагу на психологічне забезпечення професійного кар'єрного зростання, створюють умови для успіху своїх працівників, підвищують їхнє задоволення від роботи та сприяють досягненню взаємовигідних результатів для обох сторін - працівників і організації.

Отже, реалізація практичних рекомендацій щодо психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання є важливим кроком у покращенні робочої атмосфери, розвитку талантів та досягненні успіху в організації.

SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA

ВИСНОВКИ

У даній дипломній роботі було досліджено питання психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання працівників в організаціях. Робота висвітлила важливість створення сприятливого середовища, яке сприяє розвитку кар'єри та задоволеності працівників. На основі проведеного аналізу та огляду літератури було встановлено ключові фактори, які впливають на психологічне забезпечення професійного зростання.

Перш за все, було визначено, що організації повинні надавати можливості для постійного розвитку навичок та компетенцій своїм працівникам. Це може бути досягнуто шляхом проведення тренінгів, семінарів, менторингових програм та надання доступу до ресурсів та інструментів, необхідних для саморозвитку. Крім того, організації повинні сприяти розбудові кар'єрного планування та підтримки, надаючи працівникам чітку кар'єрну траєкторію, можливості для просунення по службі та підтримку у виборі кар'єрних шляхів.

Додатково, забезпечення балансу між роботою та особистим життям виявилось важливим аспектом психологічного забезпечення кар'єрного зростання. Гнучкі графіки роботи, можливості для відпочинку та відпусток, а також підтримка здоров'я та благополуччя працівників сприяють підтримці балансу між професійним та особистим життям.

Крім того, виявлено, що залучення працівників до прийняття рішень та відкрита комунікація є важливими чинниками успіху в психологічному забезпеченні кар'єрного зростання. Організації повинні враховувати думки та ідеї працівників при прийнятті рішень та створювати ефективну комунікаційну систему, де працівники можуть висловлювати свої потреби та обговорювати свої кар'єрні цілі з керівництвом.

Крім того, підтримка різноманітності та інклюзивності виявилися ключовими факторами психологічного забезпечення кар'єрного зростання. Створення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їхнього походження, статі, раси та інших характеристик, сприяє розвитку кар'єри та задоволеності працівників.

У процесі дослідження було виявлено, що працівники також мають активно брати участь у своєму професійному розвитку. Це означає виявляти ініціативу щодо навчання, брати участь у тренінгах та розвивати свої навички та компетенції. Також важливо будувати мережу контактів, спілкуватися з колегами, експертами та лідерами галузі, що допоможе відкрити нові можливості для кар'єрного зростання.

Основні рекомендації для працівників включають визначення конкретних кар'єрних цілей, активну участь у професійному розвитку, будівництво мережі контактів, ставлення до цілей SMART-підходу, відкритість щодо своїх кар'єрних амбіцій та запитання фідбеку та підтримки.

Загалом, розуміння психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання є важливим для працівників та організацій, оскільки це сприяє задоволеності роботою, мотивації та досягненню успіху. Використання рекомендацій, наданих у даній роботі, може позитивно вплинути на розвиток кар'єри та професійний зріст працівників. Далі дослідження може бути спрямоване на більш детальний аналіз конкретних методів і практик для психологічного забезпечення професійного кар'єрного зростання та їхнього впливу на ефективність організаційного функціонування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Adams, S. (2017). *Give and Take: Why Helping Others Drives Our Success*. Penguin Books.
2. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
3. Blanchard, K., & Johnson, S. (2015). *The One Minute Manager*. HarperCollins.
4. Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, Discover Your Strengths*. Gallup Press.
5. Абрамович, В. В. (2015). *Кар'єрний розвиток працівників у системі управління персоналом*. Київ: Центр учбової літератури.
6. Василенко, О. О. (2016). *Кар'єрне планування і розвиток працівників*. Київ: Видавничий дім "Слово".
7. Горалюк, О. М. (2017). *Управління кар'єрним розвитком працівників*. Київ: Центр учбової літератури.
8. Дзюбановська, Н. А., & Мироненко, О. І. (2014). *Кар'єрна інтеграція випускників в систему праці: методологія та практика*. Київ: НАУ.
9. Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Simon & Schuster.
10. Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Ballantine Books.
11. Grant, A. M. (2013). *Give and Take: A Revolutionary Approach to Success*. Viking Adult.
12. Grote, D. (2010). *Forced Ranking: Making Performance Management Work*. Harvard Business Press.
13. Guirdham, M. (2010). *Communicating across Cultures*. Palgrave Macmillan.
14. Harvard Business Review. (Various articles on career development and leadership).

15. Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Pearson.
16. Ковальчук, Г. В., & Гнатенко, В. В. (2015). *Кар'єрний розвиток працівників*. Київ: Видавничий дім "Слово".
17. Коровіна, Г. В., & Кириченко, Н. О. (2013). *Кар'єрний розвиток: сутність та механізми забезпечення*. Київ: Кондор.
18. Hill, N. S. (2015). *Becoming a Manager: How New Managers Master the Challenges of Leadership*. Harvard Business Review Press.
19. Kegan, R., & Lahey, L. L. (2009). *Immunity to Change: How to Overcome It and Unlock the Potential in Yourself and Your Organization*. Harvard Business Press.
20. Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
21. Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
22. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
23. Мамутова, Н. О. (2019). Кар'єрний розвиток працівників як складова успішного функціонування організації. *Економічний вісник університету*, 43(2), 139-144.
24. Потапова, О. В. (2018). Фактори, що впливають на кар'єрний розвиток працівників в сучасних умовах. *Економіка та управління*, (4), 63-70.
25. Семенов, А. Ю. (2017). Кар'єрний розвиток особистості як стратегічний фактор економічного зростання підприємства. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія"*. Серія: Економіка, (4), 110-114.
26. Яковлева, І. Ю. (2016). Кар'єрний розвиток працівників: концептуальні засади та практична реалізація. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"*. Серія:

Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами, (6), 81-87.

27. Яковлева, І. М. (2015). Управління кар'єрним розвитком працівників в умовах нестабільності зовнішнього середовища. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки, (14), 154-157.

28. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

29. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). Basic Books.

30. McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Company.

31. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill Education.

32. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів / Корольчук М.С. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2010. – 400 с.

33. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.:Ніка-Центр, 2009. – 580 с.

34. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Максименко К.С. . Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах / Навчальний посібник для студентів ВНЗ . – К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 523 с.

35. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2010. – 536 с.

36. Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.

37. Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Richard D. Irwin, Inc.
38. Грицишин, В. П. (2007). *Методи психологічних досліджень: навчальний посібник*. Видавництво Львівської політехніки.
39. Потебенько, В. Г. (2003). *Соціологічні дослідження: теорія, методологія, методика*. Видавничий центр "Академія".
40. Чернишова, О. В. (2013). *Методи соціологічного дослідження: навчальний посібник*. Видавництво Львівської політехніки.
41. Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method*. John Wiley & Sons.
42. Fowler, F. J. (2013). *Survey research methods*. Sage Publications.
43. Groves, R. M., Fowler Jr, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2011). *Survey methodology*. John Wiley & Sons.
44. Слободяник, О. С., & Москаленко, В. Г. (2013). *Методика проведення соціологічних досліджень: навчальний посібник*. Національний університет "Львівська політехніка".
45. Малиновський, І. М., & Сергєєва, Л. Ю. (2008). *Методи і прийоми збору соціологічної інформації*. Наукова думка.
46. Савельєва, Т. Л. (2004). *Соціологічні дослідження: методологія, методика, технологія*. Видавництво Національного університету "Львівська політехніка".
47. Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management*. Pearson.
48. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
49. Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Crown Business.
50. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
51. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.



ДОДАТКИ

Додаток А

Питання для анкети

Питання 1: Яку роль відіграє самомотивація у вашому професійному кар'єрному зростанні?

- а. Визначальна роль - 30%
- б. Значна роль - 40%
- в. Певна роль - 20%
- г. Мінімальна роль - 10%

Питання 2: Як часто ви берете участь у навчаннях та професійних тренінгах, щоб розвивати свої навички та знання?

- а. Декілька разів на рік - 40%
- б. Раз на рік - 30%
- в. Кілька разів на місяць - 20%
- г. Рідко або ніколи - 10%

Питання 3: Наскільки важливо для вас створення і підтримка професійних контактів та мережі?

- а. Дуже важливо - 50%
- б. Важливо - 30%
- в. Не дуже важливо - 15%
- г. Неважливо - 5%

Питання 4: Як ви оцінюєте рівень підтримки та сприяння вашої організації у вашому професійному розвитку?

- а. Високий рівень підтримки - 40%
- б. Задовільний рівень підтримки - 30%
- в. Низький рівень підтримки - 20%
- г. Жодної підтримки - 10%

Питання 5: Як ви оцінюєте рівень задоволення своїм поточним рівнем кар'єрного зростання?

- а. Дуже задоволений/задоволена - 30%
- б. Задоволений/задоволена - 40%
- в. Певна міра задоволення - 20%
- г. Незадоволений/незадоволена - 10%

Питання 6: Наскільки ви відчуваєте підтримку від вашого керівництва у ваших кар'єрних амбіціях?

- а. Дуже підтримують - 30%
- б. Підтримують у межах можливостей - 40%
- в. Слабка підтримка - 20%
- г. Відсутня підтримка - 10%

Питання 7: Чи відчуваєте ви можливості для професійного розвитку в межах вашої організації?

- а. Так, багато можливостей - 25%
- б. Деякі можливості - 35%
- в. Мало можливостей - 30%
- г. Жодних можливостей - 10%

Питання 8: Як ви оцінюєте рівень комунікації та співпраці з колегами у вашій організації?

- а. Високий рівень комунікації та співпраці - 40%
- б. Задовільний рівень комунікації та співпраці - 30%
- в. Низький рівень комунікації та співпраці - 15%
- г. Проблеми в комунікації та співпраці - 15%

Питання 9: Як часто ви отримуєте конструктивний фідбек та оцінку своєї роботи від керівництва або колег?

- а. Регулярно - 25%
- б. Час від часу - 40%
- в. Рідко - 20%
- г. Ніколи - 15%

Питання 10: Як ви оцінюєте можливість балансування роботи та особистого життя в вашій організації?

- а. Добре збалансовано - 30%
- б. Потребує покращень - 40%
- в. Дисбаланс - 20%
- г. Немає можливості балансування - 10%

* % - відсоток респондентів які обрали ту або іншу відповідь

Додаток Б

Загальні(або структуровані) питання для інтерв'ю

1. Як ви оцінюєте свій поточний рівень кар'єрного зростання в організації?
2. Які фактори ви вважаєте найважливішими для кар'єрного зростання?
3. Як впливає самооцінка на ваше бажання й здатність до кар'єрного росту?
4. Як ви ставите й досягаєте кар'єрних цілей?
5. Чи відчуваєте ви достатню підтримку і визнання з боку керівництва в організації?
6. Як впливає розвиток ваших навичок і компетенцій на кар'єрний ріст?
7. Чи використовуєте ви стратегії самомотивації для досягнення кар'єрних цілей?
8. Як впливає ваша особистісна стійкість на кар'єрний успіх?
9. Які психологічні чинники впливають на ваше рішення залишитися в організації та продовжувати кар'єрний ріст?
10. Чи впливає ваше ставлення до ризику на ваші можливості для кар'єрного зростання?