

## **FACTORS AND PROBLEMS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF THE MODERN PERSONALITY'S BUSINESS CAREER**

**K. Kurchenko, D. Hryshchenko**

*National University of Food Technologies*

---

**Key words:**

*Career*  
*Job satisfaction*  
*Qualification*  
*Motivation*  
*Competition*  
*Socialization*  
*Professional*  
*competencies*

---

**Article history:**

Received 09.04.2020  
Received in revised form  
21.04.2020  
Accepted 20.05.2020

---

**Corresponding author:**

D. Hryshchenko

**E-mail:**

diana.gr.tg@gmail.com

**ABSTRACT**

---

Ukraine's integration into the international competitive space has determined the importance of the problem of business career management as the main problem of its development. Effective business career management emphasizes the importance of deepening knowledge about the dynamics of business career development and the factors and problems that affect it.

The objects of the research are theoretical and practical aspects of business career management. The methods of descriptive and problem-thematic were used in the course of the research. The article describes the essential characteristics of business career management, also the factors that influence its development. The main problems of career growth of employees have been identified. The influence of certain levels of factors on the development of a business career has been studied. The dynamics of business career development and the basic needs of the individual at each stage of career advancement are analyzed. The influence of a person's personal development on his career achievements has been studied. The factors of successful choice of profession are given.

The results of the study showed that business career does not begin from the moment of obtaining a certain position, but from the moment of professional choice of the field that is suitable for the application of their abilities and capabilities. Therefore, it is important to make the right professional choice, the ability to systematically improve professional competencies in a particular field of activity.

It was also investigated that the management of a business career, in particular the delineation of specific factors influencing the career attitudes and intentions of a person, play an important role in his work. Therefore, to ensure the professional growth of employees and to meet the interests of each party to the employment relationship, it is necessary to develop an effective strategy for managing a business career in the company, taking into account the factors influencing its development.

## **ФАКТОРИ І ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РОЗВИТОК ДІЛОВОЇ КАР'ЄРИ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ**

**К. М. Курченко, Д. Г. Грищенко**

*Національний університет харчових технологій*

*Інтеграція України в міжнародний конкурентний простір обумовила значимість управління діловою кар'єрою як основної проблеми його розвитку. Ефективне управління діловою кар'єрою передбачає поглиблення знань про динаміку розвитку ділової кар'єри, визначення факторів і проблем, що впливають на нього.*

*У статті досліджено теоретичні та практичні аспекти управління діловою кар'єрою. В ході дослідження використано описові та проблемно-тематичні методи.*

*Охарактеризовано управління діловою кар'єрою, зокрема визначено чинники, які впливають на її розвиток, та основні проблеми кар'єрного зростання працівників. Досліджено вплив окремих рівнів факторів на розвиток ділової кар'єри, вплив особистісного розвитку людини на її кар'єрні досягнення. Проаналізовано динаміку розвитку ділової кар'єри та основні потреби індивіда на кожному етапі кар'єрного просування. Наведені фактори успішного вибору професії.*

*Результати дослідження показали, що ділова кар'єра починається не з моменту отримання певної посади, а з моменту професійного вибору сфери, яка підходить для застосування своїх здібностей і можливостей, а тому важливим є правильний професійний вибір, здатність до системного вдосконалення професійних компетенцій у тій чи іншій галузі діяльності.*

*Також досліджено управління діловою кар'єрою, зокрема окреслено конкретні фактори впливу на кар'єрні установки і наміри людини, що виконують важливі функції в її трудовій діяльності. Для забезпечення професійного зростання працівників і для задоволення інтересів кожної із сторін трудових відносин необхідно розробити ефективну стратегію управління діловою кар'єрою на підприємстві, враховуючи фактори впливу на її розвиток.*

***Ключові слова:** кар'єра, задоволеність працею, кваліфікація, мотивація, конкуренція, соціалізація, професійні компетенції*

**Постановка проблеми.** Активне входження України у міжнародний конкурентний простір, прискорення глобалізаційних процесів, рух у напрямі євроінтеграції та включення у світову економіку підкреслили значимість проблеми управління діловою кар'єрою та розвитком конкурентоспроможності персоналу як основних чинників підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства.

Розвиток ділової кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах інтенсивної інформатизації й технологізації економічних відносин. Досить часто

майбутні спеціалісти недостатньо володіють можливістю окреслення шляхів подальшого розвитку власного професійного майбутнього, існують проблеми щодо застосування новітніх технологій посадового і професійного, зростання, навичок їхніх реалізації у практичній діяльності. Зважаючи на це, специфічного змісту набуває необхідність формування у них уявлень про фактори та перспективи власної ділової кар'єри в сучасних економічних умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі з управління персоналом багато вітчизняних і зарубіжних праць присвячено кар'єрі як з позицій просування людини у трудовій діяльності, так і як способу її самореалізації. Різні аспекти цієї проблеми досліджували такі вчені: Н. М. Глевацька, В. М. Данюк, М. В. Семикіна, О. А. Грішнова, Л. П. Крисін, Д. Сьюпер, Р. А. Фатхутдінов.

**Мета статті:** аналіз динаміки розвитку ділової кар'єри та дослідження факторів і проблем, що впливають на її розвиток.

**Викладення основних результатів дослідження.** Істотною проблемою розвитку ділової кар'єри майбутніх фахівців передусім є невисокий рівень їхньої професійної активності [2], зокрема: відсутність достатнього рівня знань про суть економічних відносин, ідеалістичні уявлення про майбутню професію, неготовність до конкуренції, відсутність зацікавленості до обраної сфери діяльності, чітких перспектив професійного майбутнього, невідповідна оцінка власних можливостей при здійсненні професійної діяльності, низька професійна активність, недостатнє розуміння особливостей управлінської роботи, брак чітких і узагальнених цілей, розмиті особистісні цінності, невміння керувати собою, низька здатність сформувати колектив, відсутність саморозвитку, невміння навчати інших, невміння вирішувати проблеми, відсутність впливу на людей, слабкі навички керівництва.

Усі ці проблеми підкреслюють важливість формування чітких уявлень про умови професійного розвитку кар'єри у молодих фахівців і системного удосконалення ними набутих знань і умінь для успішного кар'єрного зростання.

Ділова кар'єра є наслідком взаємовпливу трьох груп факторів:

1. Сама людина. Кожен індивід у поєднанні своїх професійних і особистісних якостей є унікальним. Набуті знання, вміння, здібності людини, а також особисті якості та досвід, які є необхідними для виконання певного виду діяльності, визначають рівень її професійної компетенції. Серед особистісних якостей найбільш важливі психологічні установки, характер, темперамент, емоційно-вольова сфера.

2. Професійний осередок. Професійна діяльність насамперед повинна задовольняти матеріальні потреби людини. Вона відкриває для працюючих широкі можливості для реалізації їхніх потреб на всіх рівнях. Наприклад, у країнах, де розвинена економіка, у більшості населення задоволені потреби нижчого рівня, для країн з перехідною економікою, незважаючи на певні зрушення, питання задоволення матеріальних потреб все ще залишається актуальним.

3. Позаробоче середовище. Місце, де індивід проживає та відпочиває. Людина живе не тільки роботою: для багатьох робота — це засіб отримання коштів, необхідних для забезпечення сім'ї, цікавого дозвілля, підтримання стану здоро-

в'я і всього того, що приносить людині радість і задоволення від життя поза роботою. Досить часто, особливо для жінок, серед факторів цієї групи найперше місце займають сімейні стосунки. Вплив сім'ї на розвиток ділової кар'єри можуть бути прямо протилежним — від категоричної відмови побудови кар'єри заради блага близьких до повної відмови створювати родину, якщо родинні обов'язки загрожуватимуть зростанню ділової кар'єри.

Вищезазначені фактори також знаходять відгук у наукових працях лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, яка у межах соціально-психологічного напрямку дослідження ділової кар'єри вважає доцільним виділення трьох рівнів факторів, що впливають на розвиток ділової кар'єри [5]:

1. Мікрорівень — це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, яку проходить робітник). Чинниками мікрорівня, що чинять опір при досягненні кар'єрного успіху, є перш за все недостатність «особистісного потенціалу» — низький рівень мотивації, нерішучість, емоційна нестабільність і неконструктивні установки щодо досягнень (уникнення ризику, «страх успіху», невдач, нереалістичність цілей, спрямованість на себе, а не на завдання та його результат).

2. Мезорівень — це фактори, що мають тісний зв'язок з організаційним середовищем і вимогами особистості, впливом сторонніх осіб на професійне зростання людини (планування сім'ї, співвідношення її інтересів з інтересами роботи, зміни керівництва в компанії).

3. Макрорівень — це фактори, які віддзеркалюють зовнішні інституціональні впливи, такі як особливості ринку праці, приналежність до національної субкультури тощо. Макрорівень складається із групи трьох факторів: соціально-політичних, до яких відносять світову політику, політику держави; соціально-економічних; соціальних, які відображають соціальну політику держави, охорону здоров'я, задовільні житлові умови.

Наукові дослідження в галузі управління діловою кар'єрою дали можливість визначити три стадії її розвитку: ранню, середню і зрілу.

Залежно від поставлених перед людиною цілей розрізняють кілька етапів її кар'єроорієнтованого розвитку (табл. 1).

*Таблиця. Динаміка розвитку ділової кар'єри*

Етап кар'єри	Потреби досягнення мети	Моральні потреби	Фізіологічні і матеріальні потреби
1	2	3	4
Попередній (до 25 р.)	Освіта, кар'єрні проби на різних роботах	Початок самоствердження	Безпека існування
Становлення (25—30 р.)	Освоєння навичок роботи, їх розвиток; формування кваліфікованого фахівця або керівника	Самоствердження, початок досягнення незалежності	Безпека існування, здоров'я, нормальний рівень оплати праці

*Продовження таблиці*

1	2	3	4
Просування (30—45 р.)	Просування по службових сходах, оволодіння новими навичками і досвідом, підвищення кваліфікації	Зростання самоствердження, досягнення більшої незалежності, початок самовираження	Здоров'я, високий рівень оплати праці
Збереження (45—60 р.)	Пік удосконалення кваліфікації фахівця чи керівника. Навчання молоді	Стабілізація незалежності, зростання самовираження, початок поваги.	Підвищення рівня оплати праці, інтерес до інших джерел доходу
Завершення (60—65 р.)	Підготовка до виходу на пенсію. Пошуки нового виду діяльності і заміни собі на роботі	Стабілізація самовираження, зростання поваги	Збереження рівня оплати праці і підвищення інтересу до інших джерел доходу
Пенсійний (після 65р.)	Заняття новим видом діяльності	Самовираження у новій сфері діяльності, стабілізація поваги	Розмір пенсії, інші джерела доходу, здоров'я

**Примітка:** Складено авторами на основі [1].

Вираження ранньої стадії ділової кар'єри полягає у з'ясуванні працівником рівня своїх професійних здібностей, вимог компанії та перспектив його розвитку. Для індивіда важливим є проявлення свого професіоналізму, майстерності. На середній стадії людина прагне самостійності у роботі, вона ефективніше виконує свою роботу, прагне максимально самореалізуватися.

Зріла стадія характеризується креативною самоактуалізацією, особистісно-творчою зрілістю. Під час неї спостерігаються прагнення працівника досягнути максимальних результатів і вдосконалити свою майстерність. Також з'являється потреба працювати продуктивніше, іти на ризики, розвивати власний творчий потенціал, щоб підвищити рівень професійної конкурентоспроможності та зберегти свій запит на ринку праці.

Посилення конкуренції на сучасному ринку праці підвищує роль планування ділової кар'єри. Кар'єрний розвиток розглядається як процес поступового досягнення мети з урахуванням людського фактора. Планування ділової кар'єри потребує з'ясування ставлення людини до власного саморозвитку, загального емоційного настрою, адже те, що вкладається в поняття кар'єри, її цілі і мотиви дуже складно, а може й неможливо сприйняти.

При цьому особливого значення набуває рівень власної мотивації, який залежить від прагнень людини до вирішення професійних завдань шляхом активізації її вольової сфери. Психологічними чинниками у мотиваційному процесі, які визначають прийняття рішення щодо кар'єрного зростання можуть виступати: моральний контроль, здібності, схильності, зовнішня ситуація тощо.

Рівень особистісного розвитку людини має прямий вплив на її кар'єрні досягнення. Велику роль у цьому відіграють такі аспекти [2]:

- кваліфікація — рівень підготовки до певного виду діяльності;

- мотивація — як керівництво до дій, і як самомотивація, яка безпосередньо пов'язана з ключовими цінностями особи і не завжди стосується дійсних реалій організації;

- соціалізація — пов'язана передусім з неформальною культурою організації (неофіційними ритуалами і правилами), яка може стати своєрідним бар'єром для особистісного розвитку працівника;

- реалізація безпосередньо пов'язана із соціалізацією, зокрема зі сприйняттям неформальної культури, поведінкою у колективі тощо.

Наведена сукупність аспектів відіграє важливу роль при кар'єрному зростанні особистості, що, у свою чергу, можуть чинити йому опір або, навпаки, спровокувати його стрімке зростання.

Також не можна проминути такий важливий фактор кар'єро-орієнтованого розвитку індивіда, як задоволеність роботою. Він є важливою складовою повного задоволення життям. Людину в організації можуть влаштувати одні аспекти її роботи і не влаштувати інші. Наприклад, це може стосуватися умов праці. Визначальним же фактором, який свідчить про ступінь задоволення працею, є бажання і потреби індивіда на шляху свого особистісного розвитку. Позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують рівень мотивації людини, її самооцінку, а також відданість справі.

Запорукою успішної ділової кар'єри є правильний вибір професії. Вирішення цієї проблеми базується на основі та аналізі факторів успішного вибору професії:

- необхідно гарно знати світ професій і вимог, які пред'являються людині, що виконує певну роботу. Уточнити для себе формулу обраної професії, враховуючи можливі запасні варіанти вибору;

- чітко визначити свої схильності та інтереси, оцінивши свій стан здоров'я, здібності, можливості відповідно до вимог обраної професії;

- дослідити ринок праці, його особливості та потреби;

- спиратися на реальні можливості отримання освіти, перенавчання та підвищення кваліфікації. Тільки після цього можна буде виокремити для себе декілька професій і згодом із них обрати єдину, намітити власний професійний маршрут та індивідуальний шлях у досягненні поставлених цілей.

Дотримання такої стратегії допоможе індивіду правильно обрати майбутню професію, досягти кар'єрного зростання і в майбутньому успішно реалізувати його ділову кар'єру.

## **Висновки**

Аналізуючи вищезазначене, можна зробити висновки, що окреслення конкретних факторів впливу на кар'єрні установки і наміри людини у розвитку ділової кар'єри є важливим у її професійній діяльності. Такий підхід корисний не тільки для організації, яка зацікавлена у плануванні ефективної стратегії управління діловою кар'єрою і професійним розвитком своїх працівників, а й для працівника, який розвивається. Інакше кажучи, необхідно

регулювати відносини співробітників і організації для задоволення інтересів усіх учасників ділових відносин.

Розглядаючи ділову кар'єру як процес поступового досягнення мети з урахуванням людського фактора, необхідно перед її плануванням з'ясувати ставлення людини до кар'єри, її загальний емоційний настрій, цілі та мету, визначити рівень мотивації до професійного зростання, який залежить від спонукання людини до виконання робочих завдань шляхом активізації вольової сфери. Психологічними чинниками, що в окремому мотиваційному процесі визначають прийняття відповідного рішення, виступають: здібності, схильності, моральний контроль, зовнішня ситуація тощо. Варто враховувати те, що ділова кар'єра починається не з моменту отримання певної посади, а з моменту професійного вибору сфери, яка підходить для застосування своїх здатностей і можливостей. А тому важливим у цьому є правильний професійний вибір, здатність до системного вдосконалення професійних компетенцій у тій чи іншій галузі діяльності.

### **Література**

1. Коломієць Ю. В., Фомова О. А. Сучасні тенденції управління діловою кар'єрою персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: економічні науки*. 2014. № 3, т. 2. С. 86—89.
2. Лозовецька В. Т. Фактори та проблеми, що впливають на кар'єрний розвиток сучасної особистості. *Молодь і ринок*. Дрогобич: 2019. Вип. 9. С. 44—50.
3. Мішина С. В., Мішин Ю. О. Економічна сутність поняття «кар'єра». *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 47. С. 155—159.
4. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка*. 2019. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/2\\_2019/36.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/2_2019/36.pdf) (дата звернення 19.02.2020).
5. Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. Вип. 1. С. 212—217.
6. Шильнікова З. М. Управління діловою кар'єрою персоналу організацій у сучасних умовах. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 28. С. 238—243.
7. Янковська С. Кар'єра персоналу як об'єкт управління. *Тенденції та перспективи розвитку економіки, підприємництва, торгівлі та біржової діяльності в умовах глобалізації*. Матеріали наук.-практ. конф. 2019. С. 594—598.