

## MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.2.26>

### KARIERA BIZNESOWA: ETAPY POWSTAWANIA I ROZWOJU W NOWOCZESNYCH WARUNKACH

**Anatolii Huz**

*doktor nauk historycznych, profesor,  
kierownik Katedry Organizacji Ochrony Informacji o Ograniczonym Dostępie  
Dydaktyczno-Naukowego Instytutu Bezpieczeństwa Informacji i Komunikacji Strategicznych  
Narodowej Akademii Służby Bezpieczeństwa Ukrainy (Kijów, Ukraina)  
ORCID ID: 0000-0002-1531-5043  
e-mail: 363sens@gmail.com*

**Olha Mitenko**

*doktor filozofii, starszy wykładowca Katedry Organizacji Ochrony Informacji o Ograniczonym Dostępie  
Dydaktyczno-Naukowego Instytutu Bezpieczeństwa Informacji i Komunikacji Strategicznych  
Narodowej Akademii Służby Bezpieczeństwa Ukrainy (Kijów, Ukraina)  
ORCID ID: 0000-0002-2913-7962  
e-mail: mitenkoolya@ukr.net*

**Adnotacja.** Artykuł poświęcono rozważeniu pojęcia „kariery” i etapów jej rozwoju we współczesnych warunkach. Autor rozważa definicję określonego zjawiska z różnych dziedzin wiedzy, w wąskich i szerokich znaczeniach, na podstawie których wyodrębniono charakterystyczne cechy pojęcia. Zbadano klasyfikację gatunkową kariery, a mianowicie międzyorganizacyjne, wewnątrzorganizacyjne, poziome, pionowe, wyspecjalizowane i niespecjalistyczne rodzaje kariery i ich cechy. Wyróżniono sześć głównych etapów rozwoju kariery zawodowej, w tym poprzedni lub przedprodukcyjny, początkowy lub etap formacji, etap awansu, etap osiągnięcia sukcesu, etap zakończenia, etap rezygnacji. Autor kładzie nacisk na czynniki wpływające na kształtowanie kariery (ekonomiczne, społeczno-ekonomiczne, społeczno-psychologiczne, społeczno-demograficzne i kulturowe). Autor przeprowadził analizę aktualnego etapu rozwoju rynku pracy z uwzględnieniem wprowadzenia zdalnej formy kształcenia i pracy. W tym kontekście uwzględniono wymagania zawodowe stawiane pracownikom, a także zidentyfikowano możliwe trudności i sytuacje problemowe związane z przejściem do formy zdalnej.

**Słowa kluczowe:** kariera, etapy rozwoju kariery, planowanie kariery, samodoskonalenie, zarządzanie karierą, rozwój zawodowy, sukces.

### BUSINESS CAREER: STAGES OF FORMATION AND DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS

**Anatolii Huz**

*Doctor of Historical Sciences, Professor,  
Head of the Department of Information Protection with Limited Access  
Educational and Scientific Institute of Information Security and Strategic Communications of the National  
Academy of Security Service of Ukraine (Kyiv, Ukraine)  
ORCID ID: 0000-0002-1531-5043  
e-mail: 363sens@gmail.com*

**Olha Mitenko**

*PhD,  
Senior Lecturer of the Department of Information Protection Organization with Limited Access  
Educational and Scientific Institute of Information Security and Strategic Communications of the National  
Academy of Security Service of Ukraine (Kyiv, Ukraine)  
ORCID ID: 0000-0002-2913-7962  
e-mail: mitenkoolya@ukr.net*

**Abstract.** The article is devoted to the concept of “career” and the stages of its development in modern conditions. The author considers the definition of the outlined phenomenon from the standpoint of different branches of knowledge,

in narrow and broad meanings, on the basis of which the characteristic features of the concept are highlighted. The type classification of career, namely: inter-organizational, intra-organizational, horizontal, vertical, specialized and non-specialized types of careers and their features are studied. There are six main stages of professional career development, including pre-production or pre-production, initial stage or stage of formation, stage of promotion, stage of success, stage of completion, stage of resignation. The author focuses on the factors that influence career formation (economic, socio-economic, socio-psychological, socio-demographic and cultural). The author analyzes the current stage of development of the labor market, taking into account the introduction of distance learning and work. In this context, the professional requirements for employees are considered, as well as the possible difficulties and problematic situations associated with the transition to distance learning.

**Key words:** career, stages of career development, career planning, self-improvement, career management, professional development, success.

## ДІЛОВА КАР'ЄРА: ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Анатолій Гуз*

*доктор історичних наук, професор,  
завідувач кафедри організації захисту інформації з обмеженим доступом  
Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій  
Національної академії Служби безпеки України (Київ, Україна)  
ORCID ID: 0000-0002-1531-5043  
e-mail: 363sens@gmail.com*

*Ольга Мітенко*

*доктор філософії, старший викладач кафедри організації захисту інформації  
з обмеженим доступом  
Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій  
Національної академії Служби безпеки України (Київ, Україна)  
ORCID ID: 0000-0002-2913-7962  
e-mail: mitenkoolya@ukr.net*

**Анотація.** Стаття присвячена розгляду поняття «кар'єра» та етапів її розвитку у сучасних умовах. Авторами розглянуто визначення зазначеного феномену з позицій різних галузей знань у вузькому та широкому значеннях, на основі чого виокремлено характерні ознаки поняття. Досліджено видову класифікацію кар'єри, а саме: міжорганізаційну, внутрішньоорганізаційну, горизонтальну, вертикальну, спеціалізовану та неспеціалізовану види кар'єри та їхні особливості. Виділено шість основних етапів розвитку професійної кар'єри, серед яких – попередній, або передвиробничий, початковий етап, або етап становлення, етап просування, етап досягнення успіху, етап завершення, етап відставки. Автори акцентують увагу на факторах, які впливають на формування кар'єри (економічні, соціально-економічні, соціально-психологічні, соціально-демографічні та культурні). Авторами проведено аналіз сучасного етапу розвитку ринку праці з урахуванням запровадження дистанційної форми навчання та роботи. У цьому контексті розглянуто професійні вимоги, які висуваються до працівників, а також окреслено можливі труднощі та проблемні ситуації, пов'язані із переходом до дистанційної форми.

**Ключові слова:** кар'єра, етапи розвитку кар'єри, планування кар'єри, самовдосконалення, управління кар'єрою, професійний розвиток, успіх.

Вивчення феномену кар'єри на будь-якому етапі розвитку суспільства є важливим та актуальним, а беручи до уваги той факт, що сучасний стан професійної діяльності характеризується активним впровадженням новітніх технічних засобів, переходом у роботу в «онлайн-режимі», це не лише висуває цілу низку нових вимог для працівників, але і вносить свої корективи у зміст самого поняття кар'єри. Глибине розуміння зазначеного феномену є необхідним як для керівників усіх рівнів, так і для співробітників. Адже запорукою успішної діяльності організації загалом є сприятливий морально-психологічний клімат, який, своєю чергою, базується на злагодженій роботі кожного окремо взятого співробітника, що можливе лише за умови реалізації його професійних амбіцій і, як результат, психологічного комфорту та задоволення від професійної діяльності. Без знання зовнішніх та внутрішніх чинників, які впливають чи потенційно можуть вплинути на кар'єрний шлях конкретної особистості або цілого колективу, керівнику буде важко спрямовувати трудові процеси в необхідному напрямку, реалізовувати заплановані заходи та дотримуватися загальної стратегії розвитку і функціонування організації. Для співробітників є також важливим усвідомлення тих процесів, які з ними відбуваються протягом їхнього професійного шляху. Тому знання етапів розвитку кар'єри, чинників впливу на цей процес, можливих труднощів психологічного характеру та загальних особливостей розвитку та функціонування особистості та кожному етапі трудової діяльності допоможе працівнику уникнути можливих критичних, стресових ситуацій, краще розібратися у собі, знайти вирішення проблемних питань та більш ефективно здійснити планування свого подальшого професійного шляху, в результаті чого досягти успіху у вибраній царині.

Феномен кар'єри, її основні характеристики та систему управління кар'єрою розглядали такі вітчизняні та іноземні вчені, як: М. Біскарьова, К. Маркова, В. Біскуп, В. Гриньова, М. Новікова, О. Небилиця та інші.

Однак стрімкий науково-технічний прогрес, ситуація на ринку праці та загалом на світовій арені вносять свої корективи у сутність та особливості формування і розвитку такого складного та багатогранного явища, як кар'єра, що вимагає постійного наукового вивчення.

Метою статті є розгляд явища кар'єри, її характерних ознак, видів та етапів розвитку у сучасних умовах. Для досягнення зазначеної мети поставлено такі завдання: розгляд понятійно-категоріального апарату; виокремлення характерних ознак, притаманних явищу, що досліджується; розгляд основних видів кар'єри та етапів її розвитку; аналіз сучасного стану розвитку ринку праці та професійних вимог, що висувуються до найманих працівників.

Глибинне розуміння будь-якого поняття можливе лише за умови введення чіткого та змістовного понятійного апарату. З метою більш повного осмислення такого важливого явища соціального життя, як кар'єра, його комплексного та детального аналізу розглянемо різні підходи до трактування зазначеного феномену. Кар'єра є центральним поняттям у менеджменті, в теорії управління персоналом. Однак зазначений термін розглядають також в економіці, соціології, психології, політології та навіть в історії. Очевидно, що кожна наука розглядає різні аспекти феномену, виділяє ті його особливості, які є значущими саме для вибраної галузі знань.

Академічний тлумачний словник української мови дає таке визначення терміна «кар'єра»: 1) швидке, успішне просування у службовій, суспільній, науковій та ін. діяльності; досягнення слави, вигоди тощо; 2) рід занять (Білодід). Слово кар'єра прийшло до нас з італійської мови, де *carriera* – біг, життєвий шлях, поприще, від лат. *carus* – віз, візок (Мельничук, 1974: 314). Варто зауважити, що у французьку мову з латини також потрапило слово *carrière*, що означає: 1) життєвий шлях; 2) ремесло; професія, етапи її розвитку (Alain Rey, 2010: 186).

Часто поряд із терміном «кар'єра» трапляється й інший, споріднений, але дещо відмінний за конотацією – «кар'єризм» – «намагання зробити кар'єру, не рахуючись з інтересами громадської справи; гонитва за особистими успіхами» (Білодід). Сучасні науковці вживають такі синоніми «кар'єри», як: «просування», «переміщення», «мобільність», «розвиток», «рух уперед», «професіоналізм», «шлях до успіху» (Гриньова, Новікова, Небилиця, 2013: 5–7).

Аналіз наукових джерел показав, що науковці розглядають термін кар'єра у вузькому та широкому значеннях. У першому випадку кар'єру розглядають суто як сукупність посад, які людина обіймає на своєму професійному шляху. Ю. Воронов дав таке визначення кар'єри: «Сукупність займаних людиною місць, визначених по ранговій шкалі» (Гриньова, Новікова, Небилиця, 2013: 6). У ширшому підході до тлумачення кар'єри науковці трактують її з позиції всього життєвого шляху, сукупності всіх подій, які сталися та вплинули загалом на професійний розвиток особистості. А. Маркова ототожнює кар'єру з професіоналізмом, а сам кар'єрний шлях визначає як процес сходження до професіоналізму (Маркова, 1996: 117). Тобто кар'єра – це не просто певний тип переміщення службовими сходинками, а безперервний процес самовдосконалення, який охоплює всі життєві та професійні етапи і вимагає від особистості невпинної роботи над собою. Така позиція є для нас найближчою. Зауважимо, що в різних науках феномен кар'єри розглядається із різних позицій. Тому психологи зосереджують увагу на реалізації особою своїх професійних можливостей, особистих амбіцій та на індивідуально-психологічному сприйнятті особистістю себе в заданих зовнішніх умовах; соціологія розглядає кар'єру із позиції реалізації особою її соціальної ролі; економіка – як результат розподілу робочих місць та капіталу. Історична наука досліджує кар'єру конкретних персоналій, її взаємозв'язок з історичними подіями епохи та вплив кар'єри конкретних історичних постатей на прийняття ними важливих рішень (Біскуп, 2012: 221).

Незважаючи на велику кількість трактувань такого змістовного феномену, як кар'єра, всі розглянуті нами дефініції містять спільні ознаки:

- кар'єра пов'язана як з індивідуальною, так і із соціальною основою людини та її діяльністю. Кар'єра залежить не лише від зовнішніх, але великою мірою і від внутрішніх, індивідуальних факторів, які часто відіграють вирішальну роль. Ці дві групи чинників тісно переплітаються між собою, а тому успішна кар'єра можлива лише за умови збалансованого поєднання суб'єктивного критерію (задоволеністю особи життєвою ситуацією) та об'єктивного (соціальний успіх) (Біскуп, 2012: 220);

- кар'єра нерозривно пов'язана із мобільністю особи. Як уже зазначалося, одним із синонімів терміна «кар'єра» є «мобільність», тобто професійний розвиток нерозривно пов'язаний із активною діяльністю особи, її переміщеннями як у рамках однієї організації, так і в межах країни (за кордон). Кар'єра також має на увазі активність як рису характеру особистості;

- кар'єра охоплює всі сфери життєдіяльності людини, тобто вона присутня в будь-якому виді діяльності незалежно від ступеня соціального визнання (престижу);

- кар'єру розглядають у часовій перспективі. Професійний шлях особи розділений на періоди, обмежені у часі, як і кар'єра загалом;

- визначальною характеристикою кар'єри є успіх. Термін «кар'єра» несе у собі позитивну конотацію. Якщо професійний шлях не є успішним, його навряд можна назвати кар'єрою. Однак, на нашу думку, така позиція є не зовсім правильною. На сьогодні багато вчених із різних галузей знань, психологів зокрема, говорять про те, що будь-який досвід, навіть невдалий, є корисним і сприяє формуванню особистості та її професійних навичок, а тому не може вважатися цілком негативним (Гриньова, Новікова, Небилиця, 2013: 7–8);

- феномен кар'єри вміщує у собі як процес професійного розвитку, так і результат цього процесу (конкретні професійні здобутки);

– змістовими поняттями для кар'єри є терміни «самовираження» та «самореалізація», які носять глибоко індивідуальний характер та залежать від сприйняття особою її ролі у професійному житті.

Розглянувши визначення та характерні ознаки кар'єри, необхідно звернути увагу на її видову класифікацію. Аналіз наукових джерел вказує, що є величезна кількість класифікацій кар'єри за різними ознаками: за середовищем розгортання, за напрямом руху, за кількістю займаних робочих місць тощо (Гриньова, Новікова, Небилиця, 2013: 11). Розглянемо деякі з них. Міжорганізаційна, або професійна, кар'єра передбачає послідовний професійний розвиток особистості в різних організаціях. Внутрішньоорганізаційна кар'єра передбачає проходження стадій влаштування на роботу, навчання, професійного зростання, розвитку індивідуальних навичок та професійних якостей у рамках однієї конкретної організації (Лебедева, Самітов, 2019). Горизонтальна кар'єра передбачає перехід на рівнозначну посаду в інший структурний підрозділ чи організацію. Часто горизонтальний рух можна спостерігати у разі зміни сфери діяльності, спеціалізації тощо. Тобто відбувається зміна статусу працівника на одному ієрархічному рівні. Вертикальна кар'єра – перехід співробітника від нижчої до вищої посади з відповідним збільшенням грошового забезпечення та підвищенням статусу. Зазначений вид найкраще передає саму сутність поняття кар'єри, адже саме у цьому випадку ми можемо спостерігати чітко виражений ріст (Біскарєва, Янгалишева, 2010: 115). Науковці також виділяють спеціалізовану та неспеціалізовану кар'єри. У першому випадку співробітник проходить стадії професійного розвитку в різних організаціях, але в рамках однієї професії, а у другому – спостерігається зміна професій особою або ж працівник може виконувати покладені завдання на різних ділянках роботи (Гриньова, Новікова, Небилиця, 2013: 13–15). Як бачимо, одна конкретна взята кар'єра може підпадати під різні види, залежно від того, з точки зору якої класифікації її розглядати.

Ефективне планування кар'єри неможливе без урахування всіх особливостей, які відбуваються з особою на кожному з її етапів. Етапи кар'єри – це окремі моменти, стадії процесу переміщення працівника на чергові позиції в ієрархії робочих місць (Селєзнева, 2017: 109). У вітчизняній науці виділяють шість основних етапів розвитку професійної кар'єри: попередній, або передвиробничий, початковий етап, або етап становлення, етап просування, етап досягнення успіху, етап завершення, етап відставки.

Попередній (передвиробничий) етап розвитку кар'єри включає навчання у середній школі, ліцеї, коледжі, вищому навчальному закладі та завершується влаштуванням особи на першу роботу (Гриньова, Новікова, Небилиця, 2013: 17). Зазвичай цей період триває до 25 років, але можливі й інші часові проміжки, наприклад, якщо особа пізніше одержала вищу освіту або, навпаки, розпочала працювати одразу після закінчення школи. Варто зауважити, що на сьогоднішній день попередній етап значно скорочується та видозмінюється і причиною цього є насамперед запровадження дистанційної форми навчання, яка дозволяє здобувати освіту та паралельно працювати. Із розвитком технічного прогресу та переходом у режим онлайн-роботи з'явилася ціла низка професій, які не потребують вищої освіти чи тривалого навчання (кол-менеджери, адміністратори інтернет-магазинів). Такі тенденції варто враховувати у виборі професії, а також у ході її планування. На першому етапі молоді люди зазвичай не замислюються про власну кар'єру, в них відсутній чіткий план. Вже ближче до закінчення вищого навчального закладу, проходження виробничої практики ситуація дещо змінюється. На попередньому етапі для особи важливою є безпека існування (Ярушева, 2018: 80–81).

Початковий етап (етап становлення) триває у середньому 5 років. На цьому етапі особа фактично продовжує навчання, адже потрапляє в колектив без будь-яких навичок. Їй доводиться знаходити спільну мову з більш досвідченими колегами, виконувати дрібні вказівки, набиратися досвіду. На цьому етапі особа може змінити декілька робочих місць. По суті, відбувається своєрідний пошук «себе» і свого місця у суспільстві. Етап становлення характеризується тим, що особа продовжує піклуватися про безпеку свого існування, власне здоров'я. Зазвичай на цьому етапі створюються сім'ї, народжуються діти, а тому гідна оплата праці є дуже важливою (Лебедева, Самітов, 2019). Варто зауважити, що хоча й на етапі становлення відбувається пошук найбільш підходящої роботи, зміна спеціальності, але саме другий етап є основоположним для побудови успішної кар'єри в майбутньому, адже саме тут особа самостверджується, з'являється прагнення до незалежності та професійного зростання.

Етап просування триває близько 15 років – від 30 до 45 і характеризується виходом особи на принципово новий рівень професійної діяльності. Працівник просувається службовими щаблями, самореалізується, набуває нові навички і досвіду. Тут з'являється потреба у ще більшому самовираженні та прагненні до незалежності, особа відчуває необхідність у підвищенні статусу. На зазначеній стадії особа вже менше уваги приділяє власній безпеці, натомість покладає всі зусилля на досягнення успіху та підвищення заробітку (Ярушева, 2018: 80).

Етап досягнення успіху триває від 45 до 60 років і характеризується закріпленням досягнутих результатів. Особа виходить на вищий професійний рівень, відточує набуті навички, стає справжнім професіоналом. Нерідко працівник обіймає керівні посади в установі. Загалом особа задоволена собою, своїм соціальним статусом та оточенням. На цій стадії відбувається передача досвіду молодим, недосвідченим співробітникам. Працівників продовжує цікавити рівень оплати праці, вони розглядають інші шляхи заробітку та можливі джерела доходу (Селєзнева, 2017: 109).

Етап завершення триває від 60 до 65 років і характеризується кризою у кар'єрі. Особа незадоволена роботою, перебуває у стані психологічного дискомфорту та готується до виходу на пенсію. У цей час відбувається підготовка молодого співробітника для заміни. Попри це, саме на такому етапі спостерігається найвищий рівень самовираження та поваги до себе. Особа зацікавлена у збереженні рівня оплати праці та шукає інші джерела доходу, які допомогли б їй підтримати стабільний рівень після виходу на пенсію (Ярушева, 2018: 80–81).

Заключний пенсійний етап включає безпосередньо вихід на пенсію. Рівень поваги до себе та оточуючих зростає. Це чудовий період для реалізації кардинально нових проєктів. Попри це, саме в цей період можуть виникнути труднощі фінансового характеру та проблеми зі здоров'ям (Селезнева, 2017: 110).

Кожен із перерахованих етапів характеризується зміною пріоритетів та цілей, на різних етапах реалізуються різні потреби особи, однак є цінності, спільні для всіх стадій кар'єрного розвитку, – це потреба у самовираженні та визнанні. Для успішного проходження кожної сходинки кар'єрного розвитку співробітник повинен підвищувати рівень професійних умінь та навичок, розвиватися, а отже, основою розвитку кар'єри є неухайна робота та самовдосконалення.

Кар'єра є комплексним соціально-економічним явищем, яке формується під впливом низки факторів, серед яких виділяють: економічні, соціально-економічні, соціально-психологічні, соціально-демографічні та культурні фактори (Каштанова, 2015: 236). Економічні фактори впливу полягають у тому, що кар'єра кожного працівника розвивається тією мірою, якою це вигідно організації та якою вона зможе сприяти організації в досягненні її цілей. Соціально-психологічні фактори полягають у тому, що успішність кар'єри напряду залежить від особистих якостей співробітника, його вмотивованості, старанності, прагнення підвищувати свій професійний рівень, набувати нові знання, вміння та навички. До соціально-економічних факторів відносимо висхідне положення співробітника (матеріальне забезпечення, рівень освіти). До соціально-демографічних факторів відносимо вік, стать, соціальне положення особи; до культурних – культурні норми та цінності, традиції, стереотипи.

У сучасних умовах питання управління кар'єрою набуває цілковито нового звучання як для керівників організацій, так і для самих співробітників. Адже управління – це не одноразова дія, а безперервний продуманий процес, який змінюється у відповідності до вимог економіки. Сьогодні в умовах пандемії підприємства, установи, організації різних форм власності змушені були перейти на дистанційну форму роботи, для деякого це стало справжньою катастрофою. Тому основною вимогою сьогодення є наявність цифрових навичок. Організації починають усе більше цінувати співробітників за їхні навички, а не освітні ступені. На сьогодні найбільшим попитом користуються такі цифрові навички, як хмарні обчислення та штучний інтелект (Соу, Піскайкіна, 2022). Більшість організацій визнають необхідність запровадження сучасних технологій. Досить тривалий час побувала думка стосовно того, що технічний прогрес майже повністю поглине наявні професії, а люди будуть «обслуговувати» роботів. Як бачимо, це не зовсім так. Справді, деякі елементарні дії почали виконувати машини, але з'явилася ціла низка інших професій, які не існували до цього. Таким чином, технологічний прогрес не лише допомагає збагачуватися, але й диктує свої правила. Тому вимоги до рівня кваліфікації працівників суттєво змінилися і продовжують щоденно змінюватися. Нині вже не досить здобути освіту і на одержаних знаннях пропрацювати 10 років. Розвиватися і вдосконалюватися потрібно щодня. Так, основне завдання керівника – виявити, чи відповідають навички співробітників вимогам зайнятості. Організації повинні стати на шлях повної автоматизації. Співробітники ж, своєю чергою, повинні критично підходити до оцінки власного професійного рівня, проходити підвищення кваліфікації, не лише за вимогою та коли прийшов час, а регулярно, усуваючи таким чином лакуни у своїх професійних навичках. Необхідно пам'ятати, що співробітники повинні залишатися актуальними для своєї роботи (Соу, Піскайкіна, 2022).

Незважаючи на майже повну оцифрованість робочих процесів, спеціалісти запевняють, що є речі, які можуть виконати лише люди, а станом на 2022 рік високо затребуваними є такі навички, як:

- інноваційне та аналітичне мислення;
- активне навчання та дидактичні стратегії;
- креативність та ініціативність;
- проєктування та програмування;
- критичне мислення та аналітичні здібності;
- комплексне вирішення проблем;
- лідерство та соціальний вплив;
- емоційний інтелект;
- аргументація, вирішення проблем та здатність генерувати ідеї (Digest. PRO, 2022).

Ми вже стикнулися з необхідністю активного навчання, зумовленою переходом до дистанційних форм організації навчального процесу та роботи, що вимагає від працівників відпрацювання низки нових навичок. Як бачимо, важливе місце серед найбільш затребуваних із них посідають аналітичне та критичне мислення, а також уміння вирішувати проблемні ситуації. Варто зауважити, що для розвитку і відпрацювання цих якостей дистанційна форма роботи може створити суттєві труднощі, адже особи перебувають на відстані і не можуть підтримувати «живий» контакт одна з одною. Особливо актуальною ця проблема є для здобувачів освіти та молодих спеціалістів, у яких ще немає достатнього досвіду роботи в колективах. Звикнувши до віддаленої роботи, у них можуть виникнути труднощі із розв'язанням рядових робочих ситуацій, організацією та управлінням робочим часом після завершення віддаленої роботи. Розвиток критичного мислення також, на нашу думку, краще здійснюється в рамках колективу, коли особа може порівняти себе з іншими членами, бачить наслідки своїх рішень та дій, розуміє, який вплив здійснює кожен член колективу на загальну ситуацію, може порівняти себе та результати своєї діяльності з іншими. Ми вважаємо, що дистанціювання співробітників дещо зміщує акценти, а тому процеси, які зазвичай відбуваються у колективах, починають протікати по-іншому, що, безумовно, накладає відбиток на кожного окремого працівника та керівника.

Узагальнюючи викладене вище, зазначимо, що кар'єра є надзвичайно складним і змістовним за своєю суттю феноменом. Глобалізаційні процеси, діджиталізація більшості сфер професійної діяльності, пандемії, які вриваються у сучасні реалії, диктуючи власні правила, – всі ці фактори за останні п'ять років не лише змінили наше повсякденне життя, але й спричинили докорінні зміни звичних явищ та процесів. Тому для успішної побудови професійної кар'єри та продуктивного професійного розвитку особистості необхідно брати до уваги сучасні виклики та тенденції розвитку.

#### Список використаних джерел:

1. Академічний тлумачний словник української мови / за ред. І.К. Білодіда. URL: <http://sum.in.ua/s/kar.jera> (дата звернення: 12.04.2022).
2. Бисакаева М.А., Янгальшева Г.Х. Современные тенденции планирования карьеры. *Проблемы современной экономики (Новосибирск)*. 2010. № 1–2. С. 113–118.
3. Біскуп В.С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2012. Випуск 6. С. 217–226.
4. Гриньова В.М., Новікова М.М., Небилиця О.А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків, 2013. 180 с.
5. Каштанова Е.В. Действенные инструменты управления деловой карьерой персонала. *Вестник Университета (Государственный университет управления)*. 2015. № 11. С. 235–241.
6. Le Robert micro/ rédaction dirigée par Alain Rey, L.E.G.O. S.p.A., 2010. 1506 p.
7. Лебедева А.Ю., Самитов Э.О. Деловая карьера и ее организация. *Colloquium journal*. 2019. № 15 (39). DOI: 10.24411/2520-6990-2019-10484. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/delovaya-kariera-i-ee-organizatsiya/viewer> (дата звернення: 21.04.2022).
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 1996. 312 с.
9. Manager. PRO: Какие навыки помогут вам стать ТОП-специалистом в 2022 году. *Digest.PRO*: вебсайт. URL: <https://www.digest.pro/news/manager-pro-kakie-navyki-pomogut-vam-stat-top-specialistom-v-2022-godu/> (дата звернення: 16.04.2022).
10. Селезнева А.Ю. Понятие деловой карьеры и управления персоналом. *Вопросы науки и образования*. 2017. № 11 (12). С. 107–110.
11. Словник іншомовних слів / за ред. О.С. Мельничука. Київ, 1974. 776 с.
12. Соу Г.Э., Пискайкина Е.С. Общие тенденции к развитию карьеры в кризисных условиях. URL: <http://repo.ssau.ru/handle/Innovacionnye-strategii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami/Obshie-tendencii-k-razvitiu-karery-v-krizisnyh-usloviyah-Tekst-elektronnyi-86110> (дата звернення: 17.04.2022).
13. Ярушева С.А. Становление и развитие карьеры как кадровая технология управления персоналом. *Общество, экономика, управление*. 2018. Том 3, № 1. С. 78–84.

#### References:

1. Akademichnyi tлумachnyi slovnyk ukrainskoi movy / za red. I.K. Bilodida [Academic explanatory dictionary of the Ukrainian language]. Retrieved from: <http://sum.in.ua/s/kar.jera> (Last accessed: 12.04.2022) [in Ukrainian].
2. Bysakaeva, M.A., Yanhalysheva, H.Kh. (2010). Sovremennye tendentsyy planirovaniya karery [Current trends in career planning]. *Problemy sovremennoy ekonomiki (Novosibirsk)*. 2010. № 1–2. P. 113–118 [in Russian].
3. Biskup, V.S. (2012). Teoretychnyi analiz zmistu poniattia “kariera” z pozytsii suspilno-humanitarnykh dystsyplin [Theoretical analysis of the meaning of the concept of “career” from the standpoint of social sciences and humanities]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya sotsiologichna*. Vypusk 6. P. 217–226 [in Ukrainian].
4. Hrynova, V.M., Novikova, M.M., Nebylytsia, O.A. (2013). Upravlinnia kariernym zrostanniam personalu pidpriemstva: monohrafiia [Enterprise career management: a monograph]. Kharkiv, 180 p. [in Ukrainian].
5. Kashtanova, E.V. (2015). Deystvennyie instrumentyi upravleniya delovoy kareroy personala [Effective tools for managing the business career of staff]. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya)*. № 11. P. 235–241 [in Russian].
6. Le Robert micro / rédaction dirigée par Alain Rey [Robert micro], L.E.G.O. S.p.A., 2010. 1506 p. [in French].
7. Lebedeva, A.Yu., Samitov, E.O. (2019). Delovaya karera i yeye organizatsiya [Business career and its organization]. *Colloquium journal*. № 15 (39). DOI: 10.24411/2520-6990-2019-10484. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/delovaya-kariera-i-ee-organizatsiya/viewer> (Last accessed: 21.04.2022) [in Russian].
8. Markova, A.K. (1996). Psihologiya professionalizma [Psychology of professionalism]. Moskva, 312 p. [in Russian].
9. Manager. PRO: Kakie navyiki pomogut vam stat TOP-spetsialistom v 2022 godu [What skills will help you become a TOP specialist in 2022]. *Digest.PRO*: Web site. Retrieved from: <https://www.digest.pro/news/manager-pro-kakie-navyki-pomogut-vam-stat-top-specialistom-v-2022-godu/> (Last accessed: 16.04.2022) [in Russian].
10. Selezneva, A.Yu. (2017). Ponyatie delovoy karery i upravleniya personalom [The concept of business career and personnel management]. *Voprosy nauki i obrazovaniya*. № 11 (12). P. 107–110 [in Russian].
11. Slovnyk inshomovnykh sliv / za red. O.S. Melnychuka [Dictionary of foreign words]. Kyiv, 1974. 776 p.
12. Sou, G.E., Piskaykina, E.S. Obschie tendentsii k razvitiyu karery v krizisnyh usloviyah [General trends in career development in crisis conditions]. Retrieved from: <http://repo.ssau.ru/handle/Innovacionnye-strategii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami/Obshie-tendencii-k-razvitiu-karery-v-krizisnyh-usloviyah-Tekst-elektronnyi-86110> (Last accessed: 17.04.2022) [in Russian].
13. Yarusheva, S.A. (2018). Stanovlenie i razvitie karery kak kadrovaya tehnologiya upravleniya personalom [Career formation and development as a personnel management technology]. *Obschestvo, ekonomika, upravlenie*. Volume 3, № 1. P. 78–84 [in Russian].