

Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості

У статті проаналізовано феномен переривання кар'єри як складову професійної і соціальної мобільності людини. Обґрунтовано необхідність зміни традиційних моделей побудови кар'єри в постіндустріальному (трансформаційному, кризовому) суспільстві. Показано, що переривання кар'єри із надзвичайної, переважно вимушеної події перетворилося в звичний спосіб побудови життєвого шляху. Це дієвий та ефективний інструмент реалізації власного біографічного проекту особистості. На основі емпіричних даних описано два важливі поведінкові феномени, що визначають шлях кар'єрного розвитку: патерн переривання та стабільності робочого місця. Сформульовано критерії виявлення професійно-мобільних осіб в організаційному консультуванні. Наведено результати контент-аналізу причин звільнення з роботи, виявлено їх суб'єктивні наслідки. Сформульовано і обґрунтовано припущення, що розвиток кар'єрних криз, окрім інших суб'єктивних та об'єктивних причин, часто детермінується батьківськими кар'єрними сценаріями.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний шлях, переривання кар'єри, причини звільнення, професійна мобільність, батьківський кар'єрний сценарій.

Н.А. Гура
психолог-консультант,
аспірантка кафедри психології,
ВУЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Прерывание карьеры: поведенческий паттерн в структуре профессиональной мобильности личности

В статье проанализирован феномен прерывания карьеры как составная часть профессиональной и социальной мобильности человека. Обоснована необходимость изменения традиционных моделей построения карьеры в постиндустриальном кризисном обществе. Показано, что прерывание карьеры из чрезвычайного, преимущественно вынужденного события превратилось в привычный способ построения жизненного пути. Это действенный и эффективный инструмент реализации собственного биографического проекта личности. На основе эмпирических данных описаны два важных поведенческих феномена, определяющих путь карьерного развития: паттерн прерывания и стабильности рабочего места. Сформулированы критерии выявления профессионально-мобильных лиц в организационном консультировании. Приведены результаты контент-анализа причин увольнения с работы, выявлены их субъективные последствия. Сформулировано и обосновано предположение, что развитие карьерных кризисов, кроме других субъективных и объективных причин, часто детерминируется родительскими карьерными сценариями.

Ключевые слова: карьера, карьерный путь, прерывание карьеры, причины увольнения, профессиональная мобильность, родительский карьерный сценарий.

N. Gura
psychologist-counselor,
postgraduate of the department of psychology,
«KROK» University

Carrier interruption: behavioural pattern in the structure of personal professional mobility

The research paper analyzes the phenomenon of career interruption as an integral part of a personal professional and social mobility. The necessity of changing traditional patterns of career building in a post-industrial (transformational, crisis) society is substantiated. It is shown that the career interruption from an extraordinary event has become a habitual way to build a life path. Changes in career trajectories (even those that occurred involuntarily) in most cases lead to a significant improvement in working conditions and overall satisfaction with life. In this context, interruption is a necessary element of career strategy and personal self-realization.

The processing of biographical interviews (108 subjects with different career paths) allowed us to identify two pronounced behavioural phenomena that determine the path of career development: the interruption pattern and the workplace stability pattern. Each is represented in 12% of the sample. The career interruption pattern is characterized by the following criteria: changing jobs or positions more often than once every 3-4 years; a fundamental change in the type of activity during the professional career; career success is measured by subjective criteria; own values and goals are definitely given more priority over corporate ones.

As a result of content analysis, a classification of the reasons for interrupting a career has been made. In most cases, a set of objective factors and subjective interpretations take place. The leading place among the reasons for dismissal is a feeling of professional success, realizability, usefulness (or lack of it). Of particular interest are the gender aspects of professional mobility: in addition to the obvious reasons for the suspension of professional advancement associated with childbirth, internal motivating factors of career development were found (the social role of the family breadwinner in men and interpersonal aspects of professional relationships in women). The assumption that the development of career crises, among other subjective and objective reasons, is often determined by parental career scenarios is substantiated. In general, a change in employment as a significant life event is assessed positively and has beneficial effects in professional self-realization and career satisfaction. It is proved that the experience of career movements is a condition for the most effective self-realization of the individual in the profession.

***Keywords:** career, career path, career interruption, reasons for dismissal, professional mobility, parental career scenario.*

Постановка проблеми

Вивчення професійної мобільності має надзвичайну актуальність в умовах сучасного динамічного суспільства: економічно і політично нестабільного, наповненого кризовими явищами й трансформаційними процесами. Професійна мобільність відіграє провідну роль у структурі загальної соціальної мобільності особистості. Вона ґрунтується на внутрішній здатності людини до кар'єрних змін. Це багатовимірний комплексний конструкт, споріднений з

такими психологічними властивостями, як життєстійкість, толерантність до невизначеності, когнітивна та соціальна гнучкість, стійкість до стресів тощо. Сьогодні професійна мобільність постає не просто індивідуальною здібністю або конкурентною перевагою фахівця, це – необхідна умова адаптації до реального соціально-економічного та організаційного середовища. Проте, незважаючи на соціальну важливість та гостроту теми, вона все ще далека від свого вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Більшість досліджень кар'єри базуються на класичних роботах Д. Сьюпера (1957), де вона постає як комбінація зміни соціальних ролей та послідовність етапів розвитку людини в основних сферах діяльності [15]. В більш пізніх концепціях зазначена наявність кризових етапів, коли можлива різка зміна діяльності. Так, теорія М. Вудкока і Д. Френсіса [3] відображає природні зміни спрямованості особистості (у вітчизняній психології вона розвинута Е. Ф. Зеєром та Е. Е. Симанюк [5]). С. Н. Паркінсон виділяє несприятливий кар'єрний сценарій, коли професійні домагання співробітників не реалізуються [9]. Д. Осгуд описує етапи трансформації індивідуальних кар'єрних установок: ідеалізовані очікування початкового етапу кар'єри – крах надій – приховані або явні виклики всьому і непокора – намір залишити справу – усвідомлення відповідальності і бажання змінити щось у собі – рішучість переходу до реальних дій – переконаність (активне, постійне бажання поліпшити справу) [цит. за 2]. А. Н. Толстая описує розвиток кар'єри як нелінійний складний процес, для якого характерні кризи, повтори ланцюжка етапів у тих випадках, коли людям доводиться починати все спочатку в новій діяльності [13]. Концепція поліваріативної кар'єри (D. Hall, P. Mirvis) проголошує, що кар'єра людини унікальна і неповторна, як відбитки її пальців. Цим процесом керує сама особистість, її напрямок може змінюватися відповідно до динаміки мотивації та внутрішніх критеріїв успішності кар'єри. Такий кар'єрний шлях потребує від працівників володіння своєрідними мета-уміннями замість конкретного набору спеціальних навичок (найважливіші з них – уміння швидко адаптуватися й ефективно самонавчання) [14]. Є. О. Могильовкін розглядає специфіку професійного розвитку як динамічне проходження не єдиного, а сукупності кар'єрних циклів, кожен з яких складається, в свою чергу, з низки «міні-стадій» та чергується з інтенсивними періодами перенавчання [6].

Д. О. Закатнов описує процес вибору, оволодіння і включення до діяльності як нескінченний у контексті перманентної професіоналізації протягом усього активного життя, що передбачає постійне підвищення та зміну кваліфікацій [4]. Описані концепції кар'єрних процесів мають внутрішню логіку, що враховує можливість неодноразових переривань унаслідок внутрішніх криз або нестабільності організаційного середовища. Очевидно, що сформульовані в умовах стабільного ринку праці моделі кар'єрного розвитку потребують уточнення в нових економічних та соціальних реаліях. Це стосується насамперед урахування шляхів, які включають множинність проб, повороти і переривання кар'єри.

Слід згадати, що в *індустріальному суспільстві* потреба у побудові кар'єри була зведена в ранг обов'язкових (що сприяло звільненню індивідуальних статусів з колективних зв'язків, забезпечувало можливість особистого вибору занять та соціальних ролей). При цьому успіх розглядався як досягнення колективних цілей легалізованими засобами відповідно до пануючих норм. Життєвий шлях формувався переважно навколо однієї діяльності, що забезпечувала гідний соціальний статус і добробут. Людина, обравши професію, намагалася знайти організацію, у якій її праця була б затребувана та належно оцінена. Організація зі свого боку надавала їй підтримку й можливість розвитку. Таким чином, «обравши» один одного, організація і фахівець укладали своєрідний психологічний контракт, що передбачав гарантію зайнятості й можливість професійного росту з боку організації, а з боку співробітника – відданість організації. Особливістю розуміння кар'єри було ставлення до неї як організаційного проекту, що передбачає відповідне планування компанією професійного просування своїх співробітників з найбільш раціональним використанням наявних ресурсів.

Для *постіндустріального суспільства* характерна визначена свобода самореалізації, активна роль особистості в

організації власного життя. Плюралізм життєвих сценаріїв породжує різні вектори кар'єрного розвитку. При цьому невизначеність як глобальна риса суспільства ускладнює процес соціалізації, вимагаючи від індивідів самоорганізації. Кар'єра стає особистим біографічним проектом – індивідуальним конструктом реалізації людиною її особистісно-професійного потенціалу, елементом усвідомленої життєвої стратегії. Досягнення успіху обумовлено прагматизмом і пріоритетом індивідуалістичних цінностей. Відповідно, психологічний контракт роботодавців з працівниками змінився. Працівники бачать роботу в конкретній організації лише як етап у кар'єрі. Має значення не влаштування на роботу як таке, а можливості кваліфікаційного росту, навчання, отримання досвіду, соціальних зв'язків і т.п. Акцент у визначенні успіху зміщується із зовнішніх соціально-економічних критеріїв на внутрішні, психологічні.

Кар'єра завжди була пов'язана з соціальною мобільністю, здатністю людини до адаптивної зміни ролей. Але саме в сучасному суспільстві мобільність виступає не бажаною, а необхідною якістю особистості, новим виміром конкурентоспроможності. Люди, котрі хоча б раз змінювали місце роботи, мають вищу зарплату та більше задоволені своїм професійним просуванням. Сьогодні щоб бути успішною, більш-менш повно реалізувати власні потреби й амбіції, людина змушена змінювати місце роботи в середньому 3-5 разів [7]. Н. Сургунд описує вимоги до фахівців в умовах ринкових змін: легко переходити від одного виду праці до іншого, швидко освоювати нові знання і технології, конструктивно реагувати на переміщення, зумовлені організаційно-технологічними факторами [12].

Отже, сучасна концепція кар'єри не орієнтується на просування в межах однієї організації та навіть однієї сфери діяльності. З усього вищеописаного слідує суттєві трансформації поведінки людини в соціально-професійному просторі та відповідні переорієнтації «ідеології» профе-

сіоналізму. Якщо раніше важливою умовою кар'єрного росту виступала лояльність фахівця до організації, то сьогодні високо цінується досвід роботи в декількох фірмах і в різних умовах. Для сучасного ринку праці характерне укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість водночас у декількох сферах діяльності, непередбачуваність трудових переміщень. Це потребує теоретико-практичного аналізу нового кола проблем, відповідної адаптації методологічних засад організаційної психології, розробки нових технологій психологічного супроводу співробітника та досягнення корпоративних цілей. Несподіваність і різноманітність соціально-професійної динаміки актуалізує увагу до вивчення професійної мобільності.

Мета даної публікації – описати феномен переривання кар'єри як розповсюджений поведінковий патерн (різновид побудови кар'єрного шляху, прояв професійної мобільності особистості), уточнити зовнішні та внутрішні причини переривання кар'єри.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.

Упродовж 2016-2018 рр. ми збирали дані щодо внутрішніх та зовнішніх чинників кар'єрного розвитку у дорослих осіб з широким спектром кар'єрних траєкторій, що включали досвід професійної мобільності й переривання кар'єри. Загальну вибірку склали 108 працівників підприємств різної форми власності м. Києва та Київської області віком від 25 до 58 років (середній вік складає 38,3 роки). Переважну частину опитаних склали особи жіночої статі (75 % вибірки). Стаж професійної діяльності опитаних – від 6 до 40 років, досвід зміни місця роботи – від 1 до 14 випадків у біографії. Також ми долучили до дослідження 20 жінок, які колись плідно працювали, але перервали кар'єру на користь домашнього господарювання (вік 30-56 років).

Для збору даних щодо характеристик кар'єрного розвитку і професійної мобільності ми використали глибинне інтерв'ю.

З'ясовували стартові умови та значущі події кар'єри: соціально-демографічні характеристики, місце роботи і посаду респондента, професійний стаж, частоту змін кар'єрного шляху. Особливу увагу при цьому звертали на причини цих змін та їх наслідки, також розкривали факти переривання кар'єри батьками, відомі опитуваному, виявляли їх суб'єктивну оцінку. Стосовно осіб, які працюють, аналізували значущі фактори кар'єрного розвитку за допомогою дев'яти стандартизованих діагностичних опитувальників (у публікації представлені результати Опитувальника професійного самоздійснення О. Кокуна [8]).

Обробка біографічних даних та наративів, представлених в інтерв'ю, дозволила нам виділити два важливі поведінкові феномени, що визначають шлях кар'єрного розвитку: патерн переривання та патерн стабільності робочого місця. Кожний представлений у 12 % вибірки.

Виразний патерн переривання властивий особам, які легко змінюють роботу та вид діяльності, переходячи з посади на посаду і не затримуючись надовго на певному місці. Внутрішні причини такої поведінки можуть бути різноманітні: цілеспрямоване кар'єрне просування заздалегідь спрямованою траєкторією; спонтанний перехід на роботу, що більше відповідає нагальним потребам особистості, пошук себе і слідування внутрішньому поклику; навіть неусвідомлювані внутрішні потяги (одна з респонденток емоційно висловила з цього приводу: «Я взагалі більше трьох років на одному місці не працюю!»). Такі особи чутливо реагують на зовнішні фактори, пов'язані зі зміною умов праці, й не схильні довго терпіти умови, які їх не влаштовують – у такому випадку вони здатні кинути роботу навіть без попереднього пошуку варіантів працевлаштування (зробити паузу в кар'єрі). Їх професійні та життєві перспективи не є тривалими (1-4 роки) або ж мають віддалений грандіозний образ-ідеал. Вони не бояться будь-якої праці і не обов'язково працюють за фахом. Часто «пробують себе» в різ-

них, кардинально відмінних діяльностях (швачка – інженер – викладач – продавчиня – художниця), для них характерна професійна переорієнтація та перенавчання в зрілому віці.

Кількісно та якісно **патерн переривання кар'єри** характеризується такими критеріями:

- зміна роботи або посади частіше, ніж раз на 3-4 роки;

- одноразова або неодноразова кардинальна зміна роду діяльності впродовж професійного шляху, навчання новій професії;

- причини зміни роботи мають внутрішні психологічні джерела (які суб'єктивно важливіші за зовнішні фактори та умови праці); успішність кар'єри також вимірюється суб'єктивними критеріями.

- відданість організації присутня, доки інтереси особистості та корпоративні цілі збігаються; у разі розходження власні цінності й цілі однозначно пріоритетні.

Часто патерн переривання проявляється в інших життєвих сферах (розлучення, переїзд в інше місто або країну тощо).

Патерн стабільності робочого місця властивий працівникам, які не змінюють місце роботи протягом тривалого часу, хоча можуть змінювати посади, поступово збільшуючи майстерність у межах своєї професійної діяльності. Вони віддані організації, здатні поступатися власним комфортом, цінностями та життєвими принципами заради загальних корпоративних цілей. Зміна місця роботи можлива внаслідок впливу нездоланих зовнішніх факторів (ліквідація підприємства або вимушена зміна всього способу життя) і виступає для людини сильним стресом. Успішність кар'єри вимірюється зовнішніми критеріями, соціально-культурними нормами та стереотипами. Життєві перспективи таких осіб тісно поєднані з професійними і розраховані на тривалий період (людина передбачає навіть свій вихід на пенсію з конкретної посади).

Найбільшу цікавість з практичного погляду має контент-аналіз причин звільнення з роботи. Оскільки ця подія в жит-

ті опитуваних траплялася неодноразово, ми зібрали пояснення стосовно 527 випадків звільнення. Отримана картина дозволяє скласти загальне уявлення про значущі об'єктивні та суб'єктивні фактори, що призводять до переривання кар'єри (див. табл. 1). У більшості випадків переривання кар'єри мають місце комплекс об'єктивних причин та суб'єктивних інтерпретацій. Окрему цікавість представляють гендерні аспекти професійної мобільності: крім очевидних причин призупинення професійного просування, пов'язаного з дітонародженням, виявлені внутрішні спонукальні фактори кар'єрного розвитку (як в аспекті просування, так і призупинення). Наприклад, для чоловіків таким виступає соціальна роль «годувальника родини», що актуалізує потребу високого заробітку і робить її провідною у прийнятті кар'єрних рішень. Для жінок виявилися

значущими міжособистісними аспектами професійних відносин: вони гостріше реагують на конфліктні стосунки з колегами або підлеглими, для них порівняно більш важливий сприятливий психологічний клімат у колективі.

Як видно з результатів дослідження, суб'єктивні фактори займають вагоме місце серед причин звільнення з роботи, і провідне серед них – відчуття професійного успіху, реалізованості, потреби. У низці випадків (10 % спостережень) фахівці навіть погоджуються на нижчу посаду й оплату праці заради того, щоб займатися цікавою та потрібною діяльністю. У зв'язку з цим слід згадати позицію О. В. Рудюк (2012), що визначає як кризові ситуації професіогенезу будь-яку неможливість самореалізації, самоздійснення особистості в професії. Факторами, що ініціюють розвиток криз, можуть стати

Таблиця 1

Контент-аналіз причин звільнення з роботи (за даними глибинного інтерв'ю, %)

Причини переривання кар'єри	жінки, що перервали кар'єру (20 осіб)	жінки, що працюють (81 особа)	чоловіки (27 осіб)
Жіночі аспекти			
заміжжя	5	11,11	–
вагітність, народження дітей	25	23,46	–
декретна відпустка	–	53,09	–
дорослішання дітей	15	14,81	–
хвороба дитини	10	6,17	–
несприятливі стосунки з чоловіком (відсутність підтримки, розлучення)	–	6,17	–
Чоловічі аспекти			
потреба “годувати родину”	–	–	37,04
тиск дружини через нестачу грошей	–	–	14,81
Міжособистісні аспекти			
конфлікт з колегами чи партнерами	–	14,81	–
службовий роман	–	3,70	–
Конфлікт вертикальних відносин			
конфлікт з керівництвом	–	12,35	11,11
протест проти жорстких та нерозумних вимог	–	9,88	14,81
невиконані обіцянки керівництва (в т.ч. стосовно посадового зростання)	–	4,94	14,81

Актуальні проблеми психології

Зміни на краще (без переривання кар'єри):			
об'єктивні фактори:			
пропозиція кращого місця, підвищення	–	13,58	18,52
більш зручні умови праці, розклад	–	2,47	3,70
більша оплата праці	–	3,70	29,63
суб'єктивні фактори			
перехід на більш цікаву роботу, знаходження «своєї справи»	–	9,88	–
відкриття власної справи	–	8,64	22,22
Нова кваліфікація			
підвищення кваліфікації, додаткова освіта	–	7,41	7,41
перенавчання	–	3,70	7,41
Негаразди роботи			
низька зарплатня або затримки зарплатні	–	4,94	18,52
незадовільні умови праці	–	4,94	11,11
великі ризики та навантаження	–	4,94	7,41
негативний досвід, професійна невдача	5	4,94	7,41
зміщення з посади, конкуренція	–	3,70	7,41
можливість офіційного працевлаштування	–	3,70	–
Рекреаційна робота, відновлення (перехід на більш стабільну та спокійну роботу після краху)	–	4,94	7,41
Географічний фактор			
переїзд в іншу країну	–	14,81	14,81
переїзд в інше місто	5	4,94	25,93
близькість роботи до дому	–	2,47	–
Вимушене переривання			
ліквідація організації (закриття, банкрутство, реорганізація, усунення власників чи інвесторів)	10	23,46	22,22
невдалий проект, закриття бізнесу	–	6,17	14,81
зміна режиму та влади	–	–	7,41
війна	–	6,17	11,11
Внутрішньо-психологічні, особистісні фактори:			
особистий та професійний розвиток	–	11,11	29,63
бажання більшої свободи	–	2,47	14,81
бажання “йти вперед”, нові перспективи	–	9,88	–
пошуки себе, експерименти	–	6,17	7,41
можливість навчатися новому	–	6,17	–
“тяга до зміни місць”	–	2,47	7,41
стагнація та дезадаптація	10		
розчарування в професії	15	24,69	22,22
відчуття “застою”, непотрібності	–	6,17	7,41
Стан здоров'я, хвороба	10	11,11	11,11

професійна незатребуваність, професійне виключення, неможливість розвитку в певній трудовій сфері, незадоволеність професією [10]. І. В. Сингаївська (2014) наголошує, що професійна успішність визначається рівнем зреалізованості поставлених цілей, що, у свою чергу, суттєво впливає на рівень професійної самореалізації особистості, дозволяє відбутися процесу самоідентифікації як професіонала і спонукає до подальшого професійного розвитку [11]. Важливо також пам'ятати, що оскільки професійна діяльність є провідною діяльністю у дорослому віці, вона визначає формування психологічних новоутворень та загальний розвиток особистості (включаючи й аспекти деградації). Цей зв'язок детально пояснений у концепції Р. А. Ахмерова (1994), який розглядає біографічні кризи як форму переживання людиною непродуктивності свого життя. Основними типами біографічних криз є нереалізованість (суб'єктивне негативне переживання життєвої програми), спустошеність (душевна втома і відсутність досягнень) та безперспективність (відсутність перспектив професійного росту, реальних планів на майбутнє). Вони можуть проявлятися в різних поєднаннях і ступенях виразності, супроводжуючись серйозними порушеннями фізичного та психічного здоров'я [1]. Отже, відчуття професійної затребуваності, що включає в себе, з одного боку, максимальну реалізацію власних здібностей та умінь, а з іншого – їх суспільне визнання і підтвердження, є основним рушійним фактором професійного розвитку та особистісного благополуччя.

Результати опитування показали, що

загалом зміна місця роботи як значуща життєва подія оцінюється позитивно і має сприятливі наслідки у професійній самореалізації та задоволеності кар'єрою (див. табл. 2).

З наведених даних слідує, що професійна мобільність сьогодні є дієвим та ефективним способом реалізації власного біографічного проекту особистості. Зміни кар'єрних траєкторій (навіть такі, що відбулися вимушено) в більшості випадків призводять до суттєвого поліпшення умов праці та загальної задоволеності життям.

У результаті якісного аналізу даних глибинного інтерв'ю ми з'ясували цікавий глибинний феномен. Виявилось, що *патерн переривання має корені в батьківській родині*: людина немов би «наслідує» вік, в якому відбуваються виразні життєві зміни, частоту і навіть характер цих подій. Скоріше за все, переривання в таких родинах засвоюється дитиною як шаблон поведінки, один з прийнятних, ефективних способів вирішення нормативних та ненормативних життєвих криз. В індивідуальних історіях респондентів ми простежили зв'язки, що стосуються не тільки кількісних параметрів переривання кар'єри, але й провідних причин, які змушують людину шукати нове місце. Серед поширених прикладів – спосіб побудови кар'єри (вірність одному роботодавцю чи перманентний пошук кращих умов); прийняття або неприйняття «жорсткої» управлінської системи, реакція на тиск керівництва; наслідування від матері до дочки ставлення до заміжжя як вагомій причини переривання кар'єри (або навпаки), тривалість періоду догляду за дітьми; гострота переживань з приводу вимушеного безробіття; тенденція «шука-

Таблиця 2

Наслідки зміни кар'єрної траєкторії: суб'єктивна оцінка (108 осіб, %)

	Складові задоволеності працею					
	зарплатня	умови роботи	посада	можливості розвитку	цікавість до роботи	колектив, керівництво
краще	64,81	61,11	55,56	60,19	17,59	22,22
нейтрально	16,67	33,33	35,19	37,96	75,00	69,44
гірше	18,52	5,56	9,26	1,85	7,41	8,33

ти себе», своє призначення; прагнення до освіти і самоосвіти тощо. Отже, на певному етапі життєвого шляху доросла людина своєрідно повторює події біографії одного або обох батьків. Стосовно кар'єри, це також проявляється у висоті «кар'єрної стелі», а також через вибір характеру діяльності: від безпосереднього наслідування професії до більш тонких проявів – як, наприклад, перехід з роботи в організації до самозайнятості.

Приклад: учасник дослідження Сергій (59 років) замолоду робив вдалу військову кар'єру, яку перервав у 35 років через зміну владного режиму в країні. В наступні сім років спробував та покинув п'ять різноманітних професій, у тому числі підприємницьку діяльність. У віці 41 року перенавчився та працював маркетологом, змінюючи одна за одною декілька компаній (тривалість роботи на одному місці від 0,5 до 5 років), останні два роки успішно проводить бізнес-тренінги. При порівнянні біографій респондента та батьків має місце безпосереднє повторювання професійної траєкторії в родині: за першу професію обрав діяльність батька (військовий), у зрілому віці також повторює діяльність матері та батька (викладання). При цьому в інтерв'ю Сергій зазначає глибоку ображеність обох батьків несправедливістю розподілу благ та посад на роботі, тим, що їх «обійшли», «змістили», вони не отримали бажаного (в цьому випадку важливий не стільки сам факт, скільки його інтерпретація та важливість для суб'єкта). Родинний сценарій проявився через надвиразне прагнення до матеріальної забезпеченості: «*потрібні гроші, більша зарплатня*», що очевидно, має невротично-компенсаторний характер. Ризикована поведінка у пошуку багатства, сумнівні операції призвели до фінансового і соціального краху («*мало не сів до тюрми*»). Важливо, що віковий проміжок описаної події збігається з кар'єрною поразкою батька – 40 років. Стосовно впливу родинного фактору на ці події, зазначаємо характерне «*неприйняття системи*» з боку матері. Загалом термін кар'єрних пе-

ремішень та професійних криз збігається з таким у батьків (36 років – батько так само покинув службу в армії; 58-59 – матір стала викладачем, що збігається з початком викладацької діяльності опитуваного). В процесі консультації відбулося розкриття неусвідомлюваних деструктивних сценаріїв та поведінкових шаблонів, засвоєних у батьківській родині, що мало позитивний психологічний ефект – підвищилася задоволеність власною кар'єрою, знизилася симптоми стресу.

Таким чином, дослідження сімейної біографії дає організаційному психологу нові можливості для прогнозу поведінки працівника та надання йому адресних рекомендацій у ситуаціях професійних криз. При організації подібного інтерв'ю слід звертати увагу на такі моменти:

- кількість відомих суб'єкту фактів переривання кар'єри у батьків та вік, в якому вони відбуваються;
- причини зміни діяльності та місця роботи батьків, їх повторюваність (додатково аналізуємо формування життєвого сценарію в континуумі моделі «переможець – переможений»);
- ставлення респондента до цих подій (береться до уваги як вербальна, так і невербальна інформація).

Описані спостереження підтверджені аналізом закономірностей на рівні вибірки. На наступному етапі дослідження були виділені три дослідницькі групи з різним рівнем професійної мобільності: схильні до змін (15 осіб), схильні до стабільності (15 осіб) та проміжна група (30 осіб). Порівняльний аналіз груп осіб з яскравою виразністю патерну переривання та патерну стабільності кар'єри (в якості критерію виступав U-критерій Манна-Уїтні) показав, що в групі с високою професійною мобільністю зосереджена найбільша кількість осіб з високими показниками задоволеності кар'єрою. Поряд з цим, тут мають найвищу представленість випадки крайнього незадоволення власною кар'єрою – це штовхає людину до активних пошуків кращого робочого місця. Одержані результати свідчать, що рівень задоволеності

кар'єрою є вагомим фактором професійної мобільності. Але цей вплив не є простим або прямим, тому за допомогою традиційних статистичних методів його важко виявити.

Загальний рівень професійного самоздійснення в мобільній групі значуще перевищує відповідні показники в проміжній ($p = 0,002$) та стабільній групах ($p = 0,004$). Отже, досвід кар'єрних переміщень виступає запорукою найбільш ефективної самореалізації особистості в професії. Це проявляється в низці складових: потребі у професійному вдосконаленні, постійній постановці нових цілей та їхньому досягненні; побудові проекту власного професійного розвитку; розкритті особистого потенціалу і здібностей у професії; визнанні досягнень фахівця професійним товариством, використання його знань, досвіду й здобутків іншими фахівцями.

Висновки

Переривання кар'єри, яке ще десятиліття тому було надзвичайною, переважно вимушеною подією, стало звичним способом побудови життєвого шляху. Сучасний світ народив принципово новий різновид працівника-кочівника, не прикріпленого до певної організації, який працює досить короткий термін на різних посадах у різних сферах діяльності, самостійно проектуючи власний кар'єрний шлях відповідно до мінливої зовнішньої ситуації та внутрішніх устремлінь. Мобільні фахівці здатні легко адаптуватися до динамічних змін, ефективно долаючи кризи, зумовлені соціально-економічною мінливістю.

Патерн переривання кар'єри характеризується такими критеріями: зміна роботи або посади частіше, ніж раз на 3-4 роки; досвід кардинальної зміни роду діяльності впродовж професійного шляху; причини

професійних змін мають внутрішні психологічні джерела (які суб'єктивно важливіші за зовнішні фактори), успішність кар'єри також вимірюється суб'єктивними критеріями; пріоритет власних цінностей та цілей над лояльністю до організації. Знання феноменології цього явища, специфічних рис працівників, схильних до частой зміни робочих місць, список особистісних маркерів та основних причин переривання кар'єри надзвичайно важливі в практичній діяльності організаційного психолога.

Професійна мобільність є дієвим та ефективним способом реалізації власного біографічного проекту особистості. Зміни кар'єрних траєкторій (навіть такі, що відбулися вимушено) в більшості випадків призводять до суттєвого поліпшення умов праці та загальної задоволеності життям. Серед суб'єктивних причин звільнення провідну роль відіграє відчуття професійної затребуваності, що включає в себе, з одного боку, максимальну реалізацію власних здібностей та умінь, а з іншого – їх суспільне визнання і підтвердження. Професійна мобільність (переривання кар'єри як її складова) сприяє досягненню цього стану шляхом активного пошуку альтернатив професійної реалізації або навіть зміни сфери діяльності на позапрофесійну.

Перспективи подальших досліджень включають у себе вивчення механізмів впливу батьківських сценаріїв на побудову кар'єрних траєкторій, а також розробку відповідних шляхів психологічної допомоги. Надзвичайно важливо виявити діагностичні маркери схильності людини до переривання кар'єри. В наступних публікаціях будуть розкриті кар'єрні й особистісні характеристики, що відрізняють професійно-мобільних та стабільних осіб.

Література

1. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Р. А. Ахмеров. – М. : Институт психологии РАН, 1994. – 28 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис ; пер. с англ. – М. : Дело, 1991. – 320 с.

4. Закатнов Д. О. Структура і показники готовності учнів ПТНЗ до побудови професійної кар'єри / Д. О. Закатнов // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – Вип. III. – К. : Наук. світ, 2009. – С. 53-61.
5. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – Т.18, № 6. – С. 35-44.
6. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг : монография / Е. А. Могилёвкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
7. Освіта для кар'єри: на шляху до формування професійно мобільного фахівця : колективна монографія / С. О. Данышева, Ю. В. Журавльов, Д. Л. Череднік – Варшава : «Diamond trading toug», 2015. – 44 с.
8. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення / О. М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 7. – С. 35-39.
9. Психология менеджмента / под. ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2004. – 639 с.
10. Рудюк О. В. Нормативна й ненормативна кризова феноменологія професіогенезу особистості / О. В. Рудюк // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць. – Запоріжжя : ЗНУ, 2012. – № 2. – С. 30-36.
11. Сингаївська І. В. Теоретичний аналіз проблеми професійної успішності викладача вищого навчального закладу (частина 2) / І. В. Сингаївська // Правничий вісник Університету КРОК. – 2014. – Вип. 20. – С. 217-224.
12. Сургунд Н. Особистісний вибір у контексті подолання криз професійного розвитку на основі професійної мобільності: синергетичний аспект / Н. Сургунд // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2016. – № 4. – С. 109-119.
13. Толстая А. Н. Управление карьерой в организации / А. Н. Толстая // Психология управления. – Л. : ЛГТУ, 1991. – С. 49-62.
14. Hall D.T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond / D.T. Hall, P.H. Mirvis // J. Of Vocational Behavior. – 1995. – Vol. 35. – P. 64-75.
15. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research / D. E. Super et al. – N.Y. 1957. – 391 p.