

tors on the Formation of Personality in the Collective of Employees of the Organization in Conditions of Instability]. *Fundamentalnyye issledovaniya*. 2015. <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=37537>

Borodushko, I. V., and Lukashovich, V. V. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow: YuNITI-DANA, 2012.

Hrshnova, O. A., and Mishchuk, H. Yu. "Sotsialni innovatsii u trudovii sferi: sutnist, vydy, osoblyvosti realizatsii v Ukraini" [Social Innovations in the Labor Sphere: Essence, Types, Features of Realization in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 2 (2013): 167-178.

Krushelnyska, Ya. V. *Fiziolohiia i psykholohiia pratsi* [Physiology and Psychology of Labor]. Kyiv: KNEU, 2003.

[Legal Act of Ukraine] (2004). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-05>

[Legal Act of Ukraine] (2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12>

[Legal Act of Ukraine] (2014). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>

Makarova, I. K. *Upravleniye chelovecheskimi resursami. Uroki effektivnogo HR-menedzhmenta* [Human Resource Management. The Lessons of Effective HR Management]. Moscow: Delo, 2015.

Novikova, O. F., and Lohachova, L. M. "Formuvannia umov hidnoi pratsi pry podolanni vyrobnychkykh nebezpek u promyslovosti Ukrainy" [Formation of

Decent Work Conditions in Overcoming Industrial Hazards in Ukrainian Industry]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*. 2018. <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/130476/16-Novikova.pdf?sequence=1>

Onoprienko, M. G. *Bezopasnost zhiznedeyatelnosti. Zashchita territoriy i obektov ekonomiki v chrezvychnykh situatsiyakh* [Life Safety. Protection of Territories and Economic Facilities in Emergency Situations]. Moscow: Forum, 2014.

Pandey, P. "2017, The impact of work environment on employees' productivity : Master's Thesis". Munich, GRIN Verlag, 2017. <https://www.grin.com/document/412794>

Pashuto, V. P. *Organizatsiya, normirovaniye i oplata truda na predpriyatii* [Organization, Regulation and Remuneration at the Enterprise]. Moscow: KNORUS, 2005.

Saichuk, V. S., and Khintsynskyi, M. A. "Umovy pratsi yak aspekt yakosti trudovykh resursiv" [Working Conditions as an Aspect of the Quality of Labor Resources]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriya «Heohrafiia»*. 2011. <http://visnyk-geo.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2016/04/15-59.pdf>

Vinogradova, M. V., and Panina, Z. I. *Organizatsiya i planirovaniye deyatelnosti predpriatiya sfery servisa* [Organization and planning of the activity of an enterprise in the service sector]. Moscow: Dashkov i Ko, 2014.

УДК 331.548
JEL: J24

АНАЛІЗ ПОТРЕБИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ ДОРΟΣЛИХ В УКРАЇНІ

©2020 СТОЛЯРУК Х. С.

УДК 331.548
JEL: J24

Столярук Х. С. Аналіз потреби у професійній переорієнтації дорослих в Україні

У статті піднято актуальну проблему перевибору професії у зрілому віці. Акцентовано увагу на значущості розвитку навичок кар'єрної адаптації в динамічному професійному середовищі та важливості забезпечення безперервного процесу професійного самовизначення на різних етапах формування трудового потенціалу. Турбулентність і динамічність сучасного ринку праці зумовлює потребу постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації, розвивати не тільки професійні навички, а й кар'єрну компетентність, що включає: здатність управляти своїм професійним життям; швидко та ефективно маневрувати на ринку праці; приймати ефективні та швидкі рішення щодо кар'єрних траєкторій; адаптуватися до змін професійної сфери; діагностувати кар'єрні проблеми; володіти прийомами самокоучингу; визначати свої освітні орієнтації та мати чітко сформовану професійну «Я-концепцію». Акцентовано увагу на нормальності явища зміни професії в дорослому віці, що не обов'язково пов'язане із невдалою первинною професійною орієнтацією. Стаття висвітлює комплекс проблем, що обумовлюють необхідність приймати рішення щодо зміни професійної траєкторії. Обґрунтовано економічні, соціальні та особистісні чинники професійної переорієнтації в постійно змінюваних умовах ринку праці. Окреслено відмінності професійної переорієнтації та безробіття менеджерів. Проаналізовано ключову статистичну інформацію щодо визначення потреби дорослого населення України у професійній переорієнтації. Визначено напрями забезпечення ефективності надання відповідної кваліфікованої допомоги з професійної переорієнтації. Запропоновано модель кар'єрного коучингу при аналізі потреби у професійній переорієнтації в дорослому віці, що базується на трьох рівнях: індивідуальному, корпоративному та державному.

Ключові слова: професійна переорієнтація, зміна професії, кар'єрна компетентність, кар'єрний радник, модель кар'єрного коучингу.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-252-259>

Рис.: 2. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 14.

Столярук Христина Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

УДК 331.548
JEL: J24

Столярук Х. С. Анализ потребности в профессиональной переориентации взрослых в Украине

В статье поднимается актуальная проблема перевибора профессии в зрелом возрасте. Акцентировано внимание на значимости развития навыков карьерной адаптации в динамической профессиональной среде и важности обеспечения непрерывного процесса профессионального самоопределения на разных этапах формирования трудового потенциала. Турбулентность и динамичность современного рынка труда обу-

словливає необхідність постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації, розвивати не тільки професійні навички, но і кар'єрну компетентність, включаючи: здатність управляти своєю професійною життям; швидко і ефективно маневрувати на ринку праці; приймати ефективні і швидкі рішення відносно кар'єрних траєкторій; адаптуватися до змін професійної сфери; діагностувати кар'єрні проблеми; владіти прийомами самокоучинга; визначати свої освітні орієнтації і мати чітко сформульовану професійну «Я-концепцію». Акцентовано увагу на нормальності явища зміни професії у дорослому віці, що не обов'язково пов'язано з невдачею первинної професійної орієнтації. Стаття освітлює комплекс проблем, обумовлюючих необхідність приймати рішення про зміну професійної траєкторії. Обґрунтовані економічні, соціальні та особисті фактори професійної переорієнтації в постійно змінюючихся умовах ринку праці. Визначені різниці професійної переорієнтації у менеджерів та безробітних менеджерів. Проаналізована ключова статистична інформація про потреби дорослого населення України в професійній переорієнтації. Визначені напрями забезпечення ефективності надання відповідної кваліфікованої допомоги при професійній переорієнтації. Представлено модель кар'єрного коучинга при аналізі потреби в професійній переорієнтації у дорослому віці, заснована на трьох рівнях: індивідуальному, корпоративному та державному.

Ключові слова: професійна переорієнтація, зміна професії, кар'єрна компетентність, кар'єрний радник, модель кар'єрного коучинга.

Рис.: 2. Табл.: 2. Бібл.: 14.

Столярук Кристина Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

UDC 331.548

JEL: J24

Stoliaruk K. S. Analyzing the Need for Professional Reorientation of Adults in Ukraine

The article raises the actual problem of re-choice of profession in adulthood. The emphasis is placed on the importance of developing the career adaptation skills in a dynamic professional environment and the importance of ensuring a continuous process of professional self-determination at different stages of labor potential development. The turbulence and dynamism of the modern labor market necessitates a constant improvement in the level of one's own qualification, to develop not only professional skills, but also career competence, which includes: ability to manage one's own professional life; to maneuver quickly and efficiently in the labor market; to make efficient and quick decisions about the career trajectories; to adapt to changes in the professional sphere; to diagnose career problems; to be able to use the self-coaching techniques; to define one's own educational orientations, and to have a well-formed professional «self-concept». The focus is on the normality of the phenomenon of changing profession in adulthood, which is not necessarily due to an ill-fated primary professional orientation. The article highlights a complex set of problems that necessitate taking decisions on change of the professional trajectory. The economic, social and personal factors of professional re-orientation in the ever-changing labor market conditions are substantiated. Differences in professional re-orientation and unemployment of managers are defined. The key statistical information on determining the need of the adult population of Ukraine in professional re-orientation is analyzed. The directions for ensuring the efficiency of providing appropriate qualified professional reorientation assistance are identified. A model of career coaching in the analysis of the need for professional re-orientation in adulthood is proposed, based on three levels: individual, corporate and national.

Keywords: professional reorientation, change of profession, career competence, career adviser, career coaching model.

Fig.: 2. Tabl.: 2. Bibl.: 14.

Stoliaruk Khrystyna S. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

Проблеми професійної орієнтації є традиційними з точки зору їх фокусування передусім на професійному самовизначенні підлітків, які тільки-но розпочинають свій професійний шлях і здійснюють вибір навчального закладу, де здобуватимуть майбутню професію. Стратегії вдосконалення системи професійної орієнтації неможливо вважати потенційно ефективними, не заклавши в їх основу інструменти запобігання проблем професійного самовизначення молоді. Однак сучасний, надзвичайно турбулентний і динамічний, соціально-професійний простір ставить нові вимоги, пов'язані із необхідністю переорієнтації всередині професії або її зміни. Відповідно, навіть за успішної реалізації найбільш ефективної моделі професійної орієнтації в молодому віці не слід розраховувати на «пожиттєвість» її результату. З одного боку, такі професійні зміни в дорослому житті можуть бути вимушеними в ситуаціях, коли обрана професія втрачає актуальність, або відмічається занадто інтенсивний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. У таких випадках Державна

служба зайнятості відіграє важливу роль ліквідатора зазначених проблем, активно реалізуючи заходи із перенавчання та працевлаштування, а ось функція професійної орієнтації (переорієнтації) залишається радше другорядною. На запобігання подібним проблемам акцентовано увагу у змісті Стратегії державної кадрової політики України на 2012–2020 рр., зокрема на відсутності ефективної системи моніторингу потреб суспільства та держави, фахівців із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, на недосконалому механізмі формування державного замовлення на підготовку фахівців [7].

З іншого боку, зміна професії в дорослому віці може бути добровільною, що ґрунтується на переоцінці своїх побажань, потреб, життєвих і кар'єрних орієнтацій. У цьому аспекті актуальною може бути допомога кар'єрних радників у центрах зайнятості, які виступають так званими кураторами безробітних. Проте ключовою їх функцією є допомога в пошуку роботи і, враховуючи, що Інститут кар'єрного радника є «молодим» (розпочав свою роботу у 2019 р.), ще

поки зарано і важко робити висновки щодо можливої ролі таких фахівців саме у сприянні професійної переорієнтації.

У будь-якому випадку, щоб відповідати динамічним соціальним запитам, сучасна людина має постійно вигадувати та творити сама себе. Все це приводить до розширення вікових меж професійного самовтілення, визнання циклічності та нескінченості цього процесу. Процес вибору життєвого шляху та прийняття рішень щодо альтернативних варіантів розвитку в дорослому віці є більш складним і відповідальним, включає більшу кількість зовнішніх та внутрішніх факторів [2].

Учені-економісти присвячують свої праці дослідженню безробіття, співвідношення попиту та пропозиції, діагностиці збалансованості ринків праці та освітніх послуг з метою визначення найбільш пріоритетних завдань вітчизняної системи професійної орієнтації та забезпечення її ефективності. Так, зокрема, у працях Лібанової Е. М., Маршавіна Ю. М., Лісогор Л. С., Лутай Л. А., Авдеева Л. Г., Ортікової Н. В. та інших науковців розкрито проблеми молодіжного ринку праці та підготовки конкурентоспроможних фахівців системою вищої освіти, визначено критерії оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи Державної служби зайнятості, означено напрями розвитку системи професійної орієнтації, розкрито проблеми професійної орієнтації безробітних громадян, проаналізовано її економічну сутність та вплив на молодіжне безробіття.

Однак зосередження посиленої уваги потребують не тільки питання ефективної первинної професійної орієнтації молоді, а й переорієнтації осіб у зрілому віці. Ці аспекти у своїх працях розкривають радше вчені в галузі психології та педагогіки, окреслюючи, відповідно, особистісні засади прийняття людиною рішення про зміну професії, зокрема: Бочелюк В. Й. і Панов М. С. [2] (розглядають професійну переорієнтацію як вихід із криз розвитку дорослого віку), Тичина І. М. [12] (спирається на аналіз ціннісних детермінант і рефлексії здібностей у процесі професійної переорієнтації), Руденко О. О. [10] (вивчає психологічні особливості фахової переорієнтації дорослої людини), Ревть А. Б. (акцентує увагу на різноманітті освітніх орієнтацій дорослої людини), Мітіна О. В. (аналізує роль мотиваційних чинників у професійній переорієнтації дорослих), Гура Н. А. [3] (акцентує увагу на поведінковому патерні переривання кар'єри) та ін.

Попри таку бібліографію, присвячену питанням професійної орієнтації, та суттєвий доробок вчених, які досліджують психологічні аспекти фахової переорієнтації дорослих, не достатньо розкритими залишаються питання комбінації різних груп факторів, що зумовлюють потребу в зміні професії та її вчасне усвідомлення людиною. Є нагальна необхідність здійснення комплексного

аналізу потреби у професійній переорієнтації дорослого населення України та вибору сучасних інструментів такого аналізу, а також формулювання напрямків надання кваліфікованої допомоги громадянам, що її потребують.

Основна змістова канва статті спрямована на вибір актуальних методів аналізу потреби у професійній переорієнтації дорослого населення України, зокрема шляхом визначення та дослідження ринкових, соціальних і психологічних чинників, що її обумовлюють, і застосування інструментарію кар'єрного коучингу на індивідуальному, корпоративному та держаному рівнях.

Асиметрії сучасного ринку праці, зумовлені, в тому числі неефективною професійною орієнтацією, демонструють недостатню узгодженість попиту та пропозиції робочої сили за багатьма професіями. Більше того, як зазначає Ю. М. Маршавін, передбачити в сучасних умовах ситуацію на довготривалій період неможливо, оскільки розвиток бізнесу залежить від багатьох чинників економічного, політичного, соціального характеру [6]. У таких умовах дуже важливою є ефективна первинна професійна орієнтація молоді, однак вона є не єдиним інструментом механізму забезпечення професійного успіху на ринку праці та не гарантує прогнозу щодо його потреб на майбутнє. І хоча дослідження свідчать про проблеми, зумовлені тим, що практично кожен третій випускник середнього загальноосвітнього навчального закладу обирає собі майбутню професію стихійно, без корекції своїх фахових уподобань із довготривалими тенденціями кон'юнктури професій [1], вибір фаху за всіма правилами не гарантуватиме позитивного професійного успіху.

Соціально-економічні трансформації, що відбулися протягом останнього десятиліття, зумовили суттєві зміни в різних сферах суспільного життя. Кардинальної модифікації зазнав, зокрема, ринок праці, який став значно динамічнішим і диференційованішим. Для соціально активної частини населення України це спричинило необхідність постійного підвищення власної професійної кваліфікації, активізувало потребу не лише формування нових умінь та навичок, а й здобуття нового фаху шляхом перепідготовки та перенавчання, зміни спектра діяльності [10]. Саме тому під прицілом уваги системи професійної орієнтації України має бути не тільки молодь, а й, не меншою мірою, доросле населення.

Згідно із теорією Д. Сьюпера (*D. Super*) у процесі прийняття рішення щодо вибору професії є декілька вікових стадій, серед яких так звані «пробна» стадія (25–30 років) та «стабільна» (після 30 років) [14]. Це ті стадії, які людина якщо не проходить «рівно», є відправними точками до зародження ідеї зміни професії. Зокрема, як зазначає І. М. Тичина, здобуття нового фаху дорослою людиною може відбуватися

за різних обставин: одразу після завершення першої освіти; після того, як людина деякий час пропрацювала, але за умов вимушеного безробіття змушена здобувати нову спеціальність; у ситуації хронічного безробіття, коли людина вже має спеціальність, але за якихось причин ніколи не працювала тощо [12].

Таким чином, аналіз потреби у професійній переорієнтації дорослих неможливо здійснювати без урахування ринкових факторів, зокрема оцінки стану та причин безробіття. Так, порівняльна характеристика причин незайнятості населення в Україні за період 2014–2019 рр. свідчить про зростання чисельності звільнених з економічних причин, що свідчить швидше про вимушене безробіття. Однак частка тих українців, які звільняються за власним бажанням, є практично сталою (якщо не враховувати стрибок у 2015 р.), що демонструє факт можливого мотиву змінити не тільки місце роботи, а й професію (рис. 1).

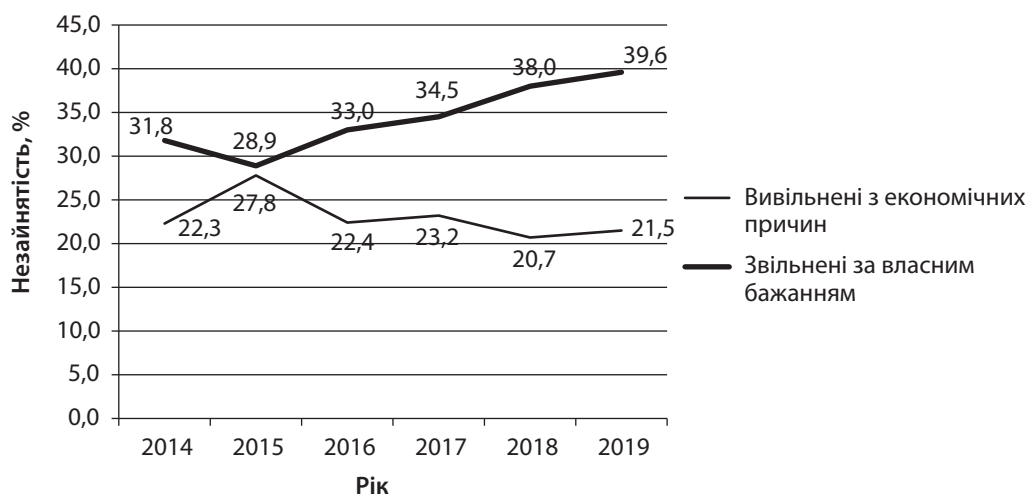


Рис. 1. Порівняльна характеристика причин незайнятості населення в Україні за період 2014–2019 рр., %

Джерело: складено за даними [9].

Одним із найбільш оптимальних показників визначення потреби у професійній переорієнтації є питома вага осіб, що пройшли перенавчання від загальної кількості офіційно зареєстрованих безробітних. Аналіз даних Державної служби статистики щодо надання послуг Державною службою зайнятості з перенавчання безробітних демонструє таку динаміку: у 2017 р. перенавчання пройшло 163 тис. осіб, що складає 14,31% питомої ваги від 1138,4 тис. зареєстрованих безробітних; у 2018 р. – 147,3 тис. осіб, що складає 13,84% питомої ваги від 1064,2 тис. зареєстрованих безробітних; у 2019 р. – 138,6 тис. осіб, що складає 13,52% питомої ваги від 1024,4 тис. зареєстрованих безробітних [9].

Втім, ці цифри не демонструють точну чисельність дорослого населення, яке потребує послуг професійної переорієнтації. Тому важливою є повна картина безробіття населення України за віковими

групами. У даному дослідженні ми зробили акцент на дорослому населенні, яке за своїми віковими періодами є більш схильним до професійних криз. Відповідно до методології МОП під цей критерій потраплять три вікові групи: 30–34 років, 35–39 років та 40–49 років. Зокрема, аналіз показав, що хоча кількість безробітного населення віком від 15 до 70 років зменшується за період 2017 р. (1698,0 тис. осіб) – 2018 р. (1578,6 тис. осіб) – 2019 р. (1487,7 тис. осіб), питома частка в ньому осіб віком 30–49 років залишається стабільною та навіть помірно зростає (2017 р. – 51,3%, 2018 р. – 53,3%, 2019 р. – 52,7%). Такі показники також можуть свідчити про потребу професійної переорієнтації через стан безробіття [9].

Соціальні чинники, що зумовлюють зміну людиною професії, закладено, власне, у соціальному змісті кожної професії. На сьогоднішній день мало обирати професію тільки за набором певних людських якостей, вимоги до яких вона висуває. Зокре-

ма, для багатьох людей важливе комерційне значення професії, ставлення інших людей до її змісту, норми поведінки, які вона висуває, та якою буде соціальна роль, якщо її обрати, наскільки вона є цікавою, суспільно-корисною.

Так, згідно із результатами національних щорічних моніторингових опитувань Інститутом соціології НАН України (вибіркова сукупність кожного опитування в середньому становить 1800 осіб і репрезентує доросле населення України віком понад 18 років), українці оцінили важливість цікавої роботи як «дуже важливо» – 43,4% у 2012 р., 46,9% у 2014 р., 49,1% у 2016 р., 46,8% у 2018 р., та як «скоріше важливо» – 34,1% у 2012 р., 31,6% у 2014 р., 34,1% у 2016 р., 32,8% у 2018 р. [8].

Критеріями «цікавості» роботи та професії в цілому в сучасних умовах служать такі професійні тен-

денції, як: рівень технологічного розвитку професії; автоматизація трудових операцій (їх уніфікація); мінімізація догм, заборон, норм, простір для творчості та прийняття самостійних рішень; перебудова ціннісних орієнтацій професії; можливості повсякчас підвищувати свій професіоналізм, достатньо висока планка.

Саме комбінація різних соціальних аспектів із особистісними якостями та здібностями людини актуалізує потребу переорієнтуватись, оскільки дає більше шансів для самореалізації й очікувань щодо нових професійних успіхів. Те, наскільки професія відповідає уявленням людини про ідеальну роботу та кар'єру, демонструє показник задоволеності роботою.

Якщо аналізувати ступінь задоволеності українців своєю поточною роботою, то в цілому можна сказати, що частка критично незадоволених за період 2010–2018 рр. невелика, однак тих, хто має сумнів та кому важко відповісти, доволі багато (табл. 1).

Ще однією причиною прийняття рішення змінити професію є факт того, що більшості опитаних українців важко знайти роботу за кваліфікацією, причому як із достатнім заробітком (2010 р. – 80,3% респондентів; 2012 р. – 82,9%; 2014 р. – 85,1%; 2018 р. – 73,8%), так і не високооплачувану (2010 р. – 60,9%; 2012 р. – 65,4%; 2014 р. – 67,7%; 2018 р. – 55,6%) [8].

Оцінюючи відповідність характеру поточної роботи здобутому професійно-освітньому рівню, ве-

лика частка українців зазначають, що наразі не працюють (табл. 2).

Турбулентність сучасного ринку праці схиляє все більшу частину українців до бажання створити власний бізнес, приватне підприємство чи зайнятися фермерством, що також є ознакою потреби у професійній переорієнтації. Так, за період 2012–2018 рр. чисельність респондентів, для яких «дуже важливою» є можливість підприємницької ініціативи, зростає з 15,1% до 28,4%; тих, для яких «скоріше не важливо», – знизилася з 14,1% до 11,2%, а тих, хто раніше вагався з відповіддю, стало менше майже на 12% [8].

За даними дослідження кар'єрних переміщень українських спеціалістів, вагоме місце серед причин добровільного звільнення з роботи займають суб'єктивні фактори: з одного боку, люди вказують на бажання «йти вперед», «шукати себе», відкривати нові перспективи і т. д.; з іншого – на розчарування, відчуття «застою» і непотрібності. У ряді випадків фахівці погоджуються на нижчу посаду й оплату, щоб займатися цікавою та корисною працею. Отже, відчуття власної реалізованості та потрібності є дефіцитарним мотивом, що приводить до потреби у професійній переорієнтації [2; 3].

На думку О. В. Симончук, під час переміщення від однієї професії до іншої відбувається трансформація (тобто попередня руйнація) соціально-професійної ідентичності працівника. Якщо криза профе-

Таблиця 1

Оцінка ступеня задоволеності українців роботою

Відповіді респондентів	Рік						
	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2018
Зовсім не задоволений	6,9	8,3	10,5	7,3	4,9	5,6	3,6
Скоріше не задоволений	22,2	23,7	26,1	18,8	13,2	22,7	18,6
Важко сказати, задоволений чи ні	27,9	27,7	23,0	25,3	11,5	20,7	20,9
Скоріше задоволений	35,7	33,1	34,7	39,3	23,7	39,4	45,8
Цілком задоволений	6,8	5,1	5,0	9,2	4,6	11,4	11,1
Не відповіли	0,5	2,1	0,7	0,1	0,3	0,2	0,0

Джерело: складено за [8].

Таблиця 2

Оцінка українцями відповідності характеру роботи здобутому професійно-освітньому рівню

Відповіді респондентів	Рік					
	2010	2013	2014	2015	2016	2018
Так	26,8	28,2	28,2	30,8	38,5	30,8
Ні	16,4	26,7	22,8	21,4	24,8	22,9
Важко відповісти	7,9	9,0	6,8	5,5	7,2	6,2
Зараз не працюю	48,7	35,4	42,0	41,8	28,5	40,1
Не відповіли	0,1	0,7	0,2	0,6	1,0	0,0

Джерело: складено за [8].

сійної ідентичності завершується руйнацією, розпочинається процес міжпрофесійної мобільності: формування мотивації і прийняття рішення про зміну професії. Запускається механізм вибору та засвоєння нових цінностей, установок, соціальних норм, ідеалів та форм поведінки. Людина відшукує нову привабливу професійну групу і вступає до неї [11].

Усвідомивши потребу у професійній переорієнтації, або задля професійної допомоги у прийнятті рішення про зміну професії, людина може звернутися до Державної служби зайнятості. Однак на цьому етапі необхідно враховувати фактор її кваліфікації та можливостей служби зайнятості, оскільки професії, що вона пропонує, можуть не повною мірою відповідати бажанням людини, оскільки їх перелік визначається відповідно до потреб та вимог ринку праці. Часто це робітничі або низькокваліфіковані професії. Тому фахівці, які обіймали менеджерські посади, переживають стан безробіття як безвихідь і переважно самостійно опікуються своєю подальшою долею або звертаються до приватних кар'єрних консультантів.

Як зауважують В. М. Івкін та Л. В. Галаган, особливістю безробітних менеджерів є й те, що зазвичай вони не повертаються до перших етапів професійного розвитку, у них немає необхідності проходити тривалий, складний і суперечливий процес переходу від однієї професії до іншої. А професійна орієнтація та професійна освіта є додатковим чинником, що впливає на їхній психологічний стан у зв'язку з тим, що безробітні менеджери – це переважно дорослі люди [5].

Не можна розглядати переорієнтацію в дорослому віці як наслідок неправильного вибору професії або помилки юнацького самовизначення. Так, у 2018 р. було проведено пілотажне дослідження на базі Національного університету «Запорізька політехніка» та Комунального закладу вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради, у якому взяли участь студенти, котрі проходять професійне перенавчання. 64,6% дорослих респондентів демонструють зрілу ідентичність: відчуття цінності власної особистості, впевненість у собі при високій внутрішній напруженості й енергетиці, усвідомленні власних труднощів та переваг, бажанні відповідати певному ідеальному уявленню про себе; визначеність та завантаженість життя, товариськість й орієнтація на інших. У групі студентів, що здійснили професійну переорієнтацію, стан мораторію ідентичності (переживання життєвої кризи) має якісні відмінності – він стосується передусім особистісної ідентифікації, потім професійної та, в останню чергу, – соціальної. Найменше піддається кризовим впливам соціальна ідентичність (що забезпечене існуванням людини у відносно чисельних і стабільних соціальних групах: родині, колі друзів, певному соціальному класі тощо. Тому зміна профе-

сійного середовища не чинить руйнівного впливу на ідентичність (або ж вона найшвидше відновлюється шляхом включення людини в нову соціальну спільноту студентів). Найбільш рухливою є особистісна ідентичність, яка зазнає найбільшої трансформації під час професійної переорієнтації. Професійна ідентичність постає ніби «з'єднувальною ланкою» в процесах формування особистісної та соціальної ідентичностей [2].

У більш ранніх зарубіжних працях, зокрема В. Сінгер (*V. Singer*), відмічається також, що підготовка безробітних менеджерів – процес більше циклічний, ніж лінійний, який може повторюватися кілька разів. Завершенням процесу підготовки може стати не лише знаходження нового робочого місця, але й подальша перепідготовка (навчання). Досвід роботи з безробітними, які проходили перепідготовку з основ управлінської діяльності, дозволив В. Сінгер з'ясувати, що дорослі мають певні очікування стосовно нового для них етапу навчання, які були сформовані в минулому: наприклад, що викладач – це експерт, який розповість їм, що необхідно вивчити і як щось потрібно робити. В. Сінгер підкреслює, що створення підтримуючого середовища за допомогою методології навчання дорослих є одним із ключових елементів процесу перепідготовки безробітних [13].

Слід сказати, що українці, в цілому, задоволені рівнем своєї освіти. Так, за період 2010–2018 рр. зростає частка респондентів, які «скоріше задоволені» рівнем своєї освіти? з 28,4% до 42,9%, а тих, хто «повністю задоволений», стало більше майже на 8%. Поряд із цим, українці вважають «дуже важливим» підвищення свого освітнього рівня (інтелектуальний розвиток) – кількість таких респондентів зросла з 27,3% до 35,7% за період 2012–2018 рр. [8].

Вищезазначене підтверджує той факт, що домінуючими факторами, які зумовлюють потребу змінювати професію в дорослому віці, доволі часто виступають саме психологічні. Саме тому напрями забезпечення ефективності процесу професійної переорієнтації мають ґрунтуватися на інструментах, які б максимально враховували цю суттєву відмінність дорослих при прийнятті рішення про вибір професії від молоді, що вперше обирає фах. На нашу думку, роль такого інструменту може відігравати кар'єрний коучинг. А оскільки в переважній більшості дорослого населення процес формування трудового потенціалу проходить багато різних стадій, слід розмежувати рівні кар'єрного коучингу за ознакою способів надання кваліфікованої допомоги щодо фахової переорієнтації. Відповідно до цього узагальнено модель кар'єрного коучингу в процесі професійної переорієнтації може мати такий вигляд (рис. 2).

Таким чином, кар'єрний коучинг може бути ключовим інструментом у процесі професійної переорієнтації дорослих, якщо враховуватимуться всі



Рис. 2. Модель кар'єрного коучингу в процесі професійної переорієнтації дорослих

умови відповідно до рівня та суб'єкта реалізації цих послуг. Слід зазначити також, що такий підхід дозволяє як аналізувати потребу у професійній переорієнтації, так і надавати допомогу в процесі зміни професії, обираючи нову сферу діяльності.

ВИСНОВКИ

Сьогодення диктує нові динамічні умови професійного життя, і з року в рік кількість прийнятих українцями рішень щодо професійної переорієнтації зростає. Деякі дослідники розглядають чи не єдиною основною причиною зміни професії в дорослому віці неадекватний початковий професійний вибір, нівелюючи роль комбінації різних ринкових, соціальних і психологічних факторів, які не обмежуються лише помилковим вибором професії в підлітковому віці. Через таке упереджене ставлення суспільства до процесу професійного самовизначення індивід, який через різні внутрішні та зовнішні обставини незадоволений своїм професійним життям, може увійти у кризу, жалкуючи про неправильний, як йому здається, вибір професії. Тому вкрай важливо в сучасних умовах розвивати кар'єрну компетентність, яка передбачає розуміння людиною змісту процесів побудови та маневрування в кар'єрі, зміни професійної траєкторії та її адаптивність до таких змін, а також усвідомлення того, що вибір професії може бути не на все життя, що розвиток свого трудового потенціалу є безкінечним процесом.

Саме професійна орієнтація має стати тим відповідним пунктом, який має перетворитися з простого статистичного показника в системну діяльність і має здійснюватися на всіх етапах формування людського капіталу [4].

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є всебічний огляд можливих напрямів та інструментів формування кар'єрної компетентності. Цей процес має відбуватися паралельно із процесом професійного самовизначення та розпочинатися не пізніше за етап первинного професійного вибору.

Таким чином, здійснюючи вибір професії в підлітковому віці, людина має бути готовою до можливої її зміни на будь-якому життєвому та професійному етапі, оскільки питання професійного вибору може виникати протягом усього трудового життя. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Авдєєв Л. Г., Ортікова Н. В. Професійна орієнтація безробітних громадян та молоді : навч.-метод. розробка. Київ : ІПК ДСЗУ, 2013. 55 с.
2. Бочелюк В. Й., Панов М. С. Професійна переорієнтація та перенавчання як імпліцитний вихід із криз розвитку дорослого віку. *Психологія і особистість*. 2020. № 1. С. 21–42. URL: <http://psychpersonality.rnp.u.edu.ua/article/view/195227/196239>
3. Гура Н. А. Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. № 30. С. 207–217. URL: <http://lbku.krok.edu.ua/index.php/krok-university-law-journal/article/view/73/67>
4. Зглат-Лозинська Л. Удосконалення професійної орієнтації на основі прогнозування тенденцій ринків праці та освітніх послуг. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 9. С. 313–323.
5. Івкін В. М., Галаган Л. В. Сутність та структура розвитку конкурентоздатності безробітних менеджерів. *Актуальні проблеми психології*. 2017. Т. 1. Вип. 47. С. 64–70. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i47/14.pdf>
6. Маршавін Ю. М. Шляхи забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці: методологічні та прикладні аспекти. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 3. С. 13–18.
7. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» від 1.02.2012 р. № 45/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
8. Результати національних щорічних моніторингових опитувань 1994–2018 років / Інститут соціології НАН України. URL: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/dodatki2018.pdf>

9. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці. 2017–2019 рр. // Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm
10. Руденко О. Психологічні особливості фахової переорієнтації дорослої людини. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2008. № 1. С. 190–197.
11. Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.03. Київ, 2000. 17 с.
12. Тичина І. М. Аналіз ціннісних детермінант професійної переорієнтації студентів із різним досвідом роботи. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки*. 2005. С. 253–262.
13. Singer V. *Entrepreneurial Training for the Unemployed: Lessons from the Field*. Garland Publishing, 1999. 132 p.
14. Super D. E. *The psychology of career*. New York : Harper, 1957. 362 p.

REFERENCES

- Avdieiev, L. H., and Ortikova, N. V. *Profesiina oriiantatsiia bezrobotnykh hromadian ta molodi* [Professional Orientation of Unemployed Citizens and Youth]. Kyiv: IPK DSZU, 2013.
- Bocheliuk, V. I., and Panov, M. S. "Profesiina pereoriiantatsiia ta perenavchannia yak implitsytnyi vykhid iz kryz rozvytku dorosloho viku" [Professional Reorientation and Retraining as an Implicit Recourse from the Development Crises of the Adult Age]. *Psykhohihiia i osobystist*. 2020. <http://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/195227/196239>
- "Demografichna ta sotsialna statystyka / Rynok pratsi. 2017-2019 rr." [Demographic and Social Statistics / Labor Market. 2017-2019]. *Derzhavna sluzhba statystyky*. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm
- Hura, N. A. "Pereryvannia kariery: povedinkovy patern u strukturi profesiinoi mobilnosti osobystosti" [Carrier Interruption: Behavioural Pattern in the Structure of Personal Professional Mobility]. *Pravnychiy visnyk Universytetu «KROK»*. 2018. <http://lbku.krok.edu.ua/index.php/krok-university-law-journal/article/view/73/67>
- Ivkin, V. M., and Halahan, L. V. "Sutnist ta struktura rozvytku konkurentozdatnosti bezrobotnykh menedzheriv" [The Essence and Structure of Unemployed Managers' Competitiveness Development]. *Aktualni problemy psykhohihiia*. 2017. <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i47/14.pdf>
- [Legal Act of Ukraine] (2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
- Marshavin, Yu. M. "Shliakhy zabezpechennia uzgodzhennosti pidhotovky fakhivtsiv u navchalnykh zakladakh Ukrainy z potrebamy rynku pratsi: metodolohichni ta prykladni aspekty" [Ways to Ensure the Consistency of Training in Educational Institutions of Ukraine with the Needs of the Labor Market: Methodological and Applied Aspects]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 3 (2014): 13-18.
- "Rezultaty natsionalnykh shchorichnykh monitorynhovykh opytuvan 1994-2018 rokiv" [Results of National Annual Monitoring Surveys 1994–2018]. *Institut sotsiolohii NAN Ukrainy*. <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/dodatki2018.pdf>
- Rudenko, O. "Psykhohichni osoblyvosti fakhovoi pereoriiantatsii dorosloi liudyny" [Psychological Features of Professional Reorientation of an Adult]. *Neperervna profesiina osvita: teoriia i praktyka*, no. 1 (2008): 190-197.
- Singer, V. *Entrepreneurial Training for the Unemployed: Lessons from the Field*. Garland Publishing, 1999.
- Super, D. E. *The psychology of career*. New York: Harper, 1957.
- Symonchuk, O. V. "Mizhprofesiina mobilnist ta zmina sotsialnoi identychnosti" [Interprofessional Mobility and Change of Social Identity]: *avtoref. dys. ... kand. sotsiol. nauk*, 2000.
- Tychyna, I. M. "Analiz tsinnisnykh determinant profesiinoi pereoriiantatsii studentiv iz riznym dosvidom roboty" [Analysis of Value Determinants of Professional Reorientation of Students with Different Work Experience]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriiia no. 12. Psykhohichni nauky* (2005): 253-262.
- Zhalat-Lozynska, L. "Udoskonalennia profesiinoi oriiantatsii na osnovi prohnozuvannia tendentsii rynkiv pratsi ta osvitykh posluh" [Career Guidance Improvement Based on Forecasted Trends at Labour and Education Markets]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 9 (2015): 313-323.