

ФАКТОРИ ТА ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

v rozvytku osobystosti [The dpiritual values in the development of personality]. "Pedagogy and psychology". Vol. 1. pp. 124–129. [in Ukrainian].

2. Bekh, I. & Chorna, K. (2014). Natsionalna ideia v stanovlenni hromadianyna-patriota Ukrainy [National idea of becoming a citizen-patriot of Ukraine]. Kyiv, 48 p. [in Ukrainian].

3. Boryshevskiy, M. Y. (1999). Natsionalna samosvidomist osobystosti: sutnist ta shliakhy stanovlennia [National identity of an individual: the nature and ways of becoming]. *System of education of national consciousness of pupils of a secondary school*. Kyiv, 1999. pp. 189–219. [in Ukrainian].

4. Zharovska, O. P. (2015). Patriotyчне vykhovannia studentiv v osvitho-vykhovnomu seredovyshchi pedahohichnoho universytetu [Patriotic education of students in the educational and educational environment of the pedagogical university]. *Candidate's thesis*. Vinnytsia, 290 p. [in Ukrainian].

5. Kontseptsiiia natsionalno-patriotychnoho vykhovannia ditei ta molod [The concept of national patriotic education of children and youth]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0641729-15?lang=en> (Accessed 14 July. 2019). [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 24.07.2019

УДК 738

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2019.182053>

Валентина Лозовецька, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри теорії і методики технологічної освіти, креслення та комп'ютерної графіки Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, м. Київ

ФАКТОРИ ТА ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Стаття присвячена проблемам кар'єрного розвитку особистості в умовах сучасного ринку праці щодо врахування результатів соціально-економічних змін, побудови відкритого суспільства знань, його системного професійного саморозвитку. Акцентовується увага на тому, що кар'єрний розвиток сучасної особистості в умовах ринкової економіки засвідчив низку проблем щодо професійної активності. Це, передусім: не володіння достатнім рівнем знань про сутність ринкових відносин, ринкові цінності, сучасний ринок праці, правила поведінки на ринку праці; переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, професійну діяльність та кар'єру; відчуття невпевненості у подальшій трудовій діяльності; не готовність конкурувати і бути суб'єктом на ринку праці; незацікавленість обраною сферою діяльності; низький рівень професійної активності; відсутність конкретних і узагальнених цілей щодо реалізації особистісних і професійних планів; неузгодженість особистісних цілей з цілями організації; неадекватна самооцінка тощо.

Ключові слова: кар'єрний розвиток; кар'єра; соціально-економічні зміни; особистість; ринок праці; ринкова економіка; конкуренція.

Лім. 11.

Valentyna Lozovetska, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Professor of the Theory and Methods of Technological Education, Drawings and Computer Graphics Department Mykhaylo Drachomanov National Pedagogical University, Kyiv

FACTORS AND PROBLEMS, THAT INFLUENCE ON THE CAREER DEVELOPMENT OF MODERN PERSONALITY

The article is dedicated to problems of career development of the individual in the modern labor market conditions, with regard to consideration results of socio-economic changes, building an open-knowledge society, its systemic professional self-development. The main idea is that the career development of current personality in circumstances of economy market, has shown problems with professional activity. This is, first of all: not having a sufficient level of knowledge about the essence of market relations, market values, modern labor market, rules of behavior in the labor market; idealistic ideas about future profession, professional activity and career prevail; feeling insecure about further work; not willingness to compete and be a subject in the labor market; disinterestedness of the chosen sphere of activity; low level of professional activity; lack of specific and general goals for the implementation of personal and professional plans; inconsistency of personal goals with the goals of the organization; inadequate self-esteem, etc. Market conditions have also changed circumstances in the field of employment, now it has a temporary nature of contracts, lack of guarantees, unpredictability, self-control and self-management of their careers. In this case, the career does not begin from the moment of appointment to any position, but from the moment of choosing the sphere in which you can apply your opportunities, which requires substantiation of the relevant

ФАКТОРИ ТА ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

factors of career development of a modern personality in the market conditions. Strong rivalry, principles of economy market, professional value and socio-economic challenges determine the level of preparation of the person for modern working conditions, determine the conditions and ways how to achieve their goals in their career developments.

Keywords: *career; career development; socio-economic changes; personality/individual; labor market; economy market; rivalry.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин. Нами встановлено, що майбутні фахівці не достатньо мірою володіють здатністю окреслення шляхів подальшого розвитку власного професійного майбутнього, існують проблеми щодо застосування сучасних технологій професійного і посадового зростання, навичок їх реалізації у практичній діяльності. А тому особливого значення набуває необхідність формування в майбутніх фахівців уявлень про фактори та перспективи власної кар'єри в умовах ринкового середовища.

Аналіз досліджень і публікацій. Однією зі складових життєвого розвитку особистості є її професійний розвиток. Те, що раніше визначалося як професійний життєвий шлях, професійне самовизначення, професійна діяльність, тепер означає поняття професійної кар'єри особистості. Професійна кар'єра характеризується тим, що людина в своєму трудовому житті проходить різні стадії розвитку: вибір професійного шляху, навчання, прийняття на роботу, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей тощо. Умови зростаючої конкуренції сучасного ринку праці підвищують роль планування кар'єри. Кар'єрний розвиток розглядається як процес поетапного досягнення мети з урахуванням "людського фактора" (тобто з урахуванням закономірностей розвитку людини, особливостей психіки тощо). Планування професійної кар'єри потребує з'ясування ставлення людини до власного саморозвитку, загального емоційного настрою, адже те, що вкладається в поняття кар'єри, її цілі і мотиви дуже складно, а може й неможливо сприйняти. При цьому, особливого значення набуває рівень власної мотивації, який залежить від спонукання людини до виконання професійних завдань шляхом активізації її вольової сфери. Психологічними чинниками, що в конкретному мотиваційному процесі визначають прийняття рішення щодо кар'єрного зростання, можуть виступати: моральний контроль, здібності, схильності, зовнішня ситуація тощо [1, 7].

Кар'єрні досягнення людини багато в чому

залежать від рівня її особистісного професійного розвитку [2; 3; 10].

Тут мають значення такі аспекти, як:

1) кваліфікація – рівень підготовленості до якогось виду діяльності;

2) мотивація – як елемент здійснюючого керівником переконання, і керівництво до дії, і як самомотивація, що безпосередньо пов'язана з головними цінностями людини і не завжди стосується реалій підприємства;

3) соціалізація – стосується, насамперед, неформальної культури даного підприємства (неписані правила і ритуали), що може стати перешкодою для розвитку особистості. Існує ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, яка може становити загрозу становищу представників організації;

4) реалізація – безпосередньо пов'язана з аспектом соціалізації.

Задуми, що передбачають переміни, не зустрічають належної підтримки. Таким чином, підприємство визначає межі дій своїх співробітників і створює проблеми для їхнього кар'єрного росту.

Дослідження в галузі кар'єри дають змогу диференціювати три стадії розвитку кар'єри: ранню, середню і зрілу.

Рання стадія кар'єри виражається в тому, що основні завдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити свій професіоналізм, майстерність, рівень кар'єрного росту і стати фахівцем.

Середня стадія: людина прагне працювати самостійно, стати помітнішою, трудитися ефективно, максимально самоактуалізуватися в інтересах організації.

Зріла стадія: проявляється у креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості; спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати ефективніше, йти на ризик, розвиваючи творчий потенціал, для збереження свого запиту на ринку праці та професійної конкурентоздатності.

Розглянемо динаміку розвитку професійної кар'єри.

ФАКТОРИ ТА ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

У залежності від поставлених перед людиною завдань розрізняються такі фази, етапи чи стадії кар'єроорієнтованого розвитку особистості:

1-а стадія – стадія розвитку фантазії та відкриттів (від народження – до 21 року). Людина виконує ролі школяра, студента, учня на виробництві. Завдання цієї стадії зводяться до виявлення даним індивідом своїх інтересів і потреб, до перетворення фантазій у реальні уявлення про професію, набуття знань і вмінь.

2-а стадія – стадія вступу в трудове життя (16 – 25 років). Прийнята роль – кандидат на роботу. Завдання: ознайомитися з ринком праці, знайти компроміс між особистісними уявленнями про роботу і думкою роботодавця, вибрати й отримати перше робоче місце.

3-я стадія – стадія основного курсу навчання (16 – 25 років). Роль учня. Завдання стадії: подолати перший шок від дійсності, по можливості скоріше стати повноцінним і адекватно сприймаючим членом організації.

4-а стадія – стадія початку кар'єрного шляху (17 – 30 років). Роль нового повноцінного члена організації. Завдання: вирішити, чи відповідає обрана професія й організація його (нового фахівця) запитам, накопичувати досвід як базу для кар'єрного росту.

5-а стадія – стадія початку середнього етапу кар'єри (старше 25 років). Роль повноцінного члена організації. Завдання: вибрати спеціалізацію, взяти на себе відповідальність, продовжувати навчання і підвищувати свою кваліфікацію, розвиваючи плани подальшого кар'єрного шляху.

6-а стадія – стадія кризи на середньому етапі кар'єри (35 – 45 років). Повноцінний член організації, його завдання: навчитися адекватно реагувати на розбіжність своїх надій з досягнутими результатами. Визначити роль професійної діяльності у своєму житті. Узяти на себе функції наставника.

7-а стадія – стадія кінця кар'єри співробітника, що не виконував функцію керівника. Діяльність за штабною чи лінійною схемою. Завдання: усвідомити свою функцію наставника, розширювати інтереси й уміння на базі власного досвіду.

8-а стадія – стадія кінця кар'єри співробітника, що виконував функцію керівника. Роль керівника фірми чи члена правління. Завдання: використати свої уміння і здібності на благо організації, розвивати здібності перспективних співробітників.

9-а стадія – стадія поступового припинення діяльності. Завдання: навчитися розуміти, що вплив і відповідальність зменшуються, знайти собі нову роль, характерну для ситуації зниження

компетентності і мотивації, навчитися жити, не повністю присвячуючи себе роботі.

10-а стадія – стадія виходу на пенсію. Завдання: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість [10].

Одним із факторів розвитку кар'єри є трудова мотивація. Її вивчають теорії, орієнтовані на зміст, і теорії, орієнтовані на процес. Перша група теорій науково досліджує як базові людські потреби і мотиви, так і мотиви більш високого порядку, наявність і розвиток яких, за А. Маслоу [5, 6], передбачає самоактуалізацію особистості. Процесуальні ж теорії чи теорії мотивації досягнення вивчають процес вибору лінії поведінки, пов'язаної зі сподіваннями індивідуума, і суб'єктивну оцінку наслідків своїх дій на робочому місці. Недостатньо вивчений механізм впливу певних потреб і мотивів на формування визначеної поведінки. Розробки у теорії мотивації дали змогу вченим встановити наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку, і постановкою цілей, саморегуляцією – з іншого, наприклад, модель трудової поведінки, котра поєднує мотивацію і прагнення, припускаючи нерозривність процесів вибору, реалізації наміру і прояву волі та мотивації при оцінці цілеспрямованої дії. Такий підхід може істотно вплинути на точність прогнозування задоволення людини працею чи результатами виконання роботи.

Не менш важливим фактором кар'єроорієнтованого розвитку особистості є така ознака, як задоволення роботою.

Іріс К. Баррет проведено дослідження двох груп техніків. Одну з них склали робітники, яких задовольняла робота, а іншу – ті хто не задоволені. Усі досліджувані заповнювали однаковий тест, у якому їх просили оцінити важливість виконуваної ними роботи і відповісти на запитання, що стосуються задоволення роботою та життям узагалі. Результати досліджень довели, що саме задоволення роботою є необхідною складовою повного задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність найбільш чітко прослідковувалася у працівників, які переконані у надзвичайній важливості своєї праці [11].

Отже, людину можуть задовольняти одні аспекти її роботи і не задовольняти інші. Це може стосуватися, наприклад, умов праці. Фактором же, що визначає ступінь задоволення роботою, є сподівання і потреби людини на шляху свого особистісного розвитку. Позитивні тенденції кар'єроорієнтованого розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації індивіда і його відданість справі.

ФАКТОРИ ТА ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Суттєвим чином на кар'єрне зростання особистості впливає період професійної зрілості. Найважчим періодом професійного становлення є ранній період особистісної зрілості. Саме в цей період, і відбувається формування фахівця. Можна виділити традиційні рівні професійної зрілості:

- ранній – пов'язаний з вибором професії;
- середній – пов'язаний із професійною кар'єрою і формуванням професійної конкурентоздатності;
- пізній рівень характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю.

У професійному сценарії всіх типів і рівнів професійного зростання особистості в умовах ринкової економіки відбувається не тільки успіх у кар'єрному рості, але й особистісні кризи, пов'язані з пониженням рівня конкурентоздатності спеціаліста. У середині життя часто відбувається процес самоаналізу, пов'язаний з переоцінкою професійного вибору і просуванням вперед, що може привести людину до зміни напрямку своєї кар'єри. Причиною часто служать невдоволення результатами чи характером своєї професійної діяльності, що призводить до певних особистісних переживань, пов'язаних із кризою даного віку. Вченими встановлено допустимі зміни цінностей і цілей.

На думку багатьох дослідників у даній галузі, дорослим особистостям при систематичній самооцінці власних здібностей та якості здійснюваного професійного становища легше пережити цей період. Проте, кількість фахівців середнього віку, які різко змінюють напрям своєї професійної діяльності, є невеликою. Як правило, це або ті, яких не влаштовує реалізація їхніх здібностей на роботі, або ті, хто вважає, що здатні на більше, однак нинішня трудова діяльність цього не може дати [7; 9; 10].

Треба зазначити, що процес переоцінювання життєвого укладу, включаючи роботу, більш властивий людям саме середнього віку, оскільки у старшому віці люди або на пенсії, або характер трудової діяльності їх влаштовує, їм складніше змінювати свій спосіб життя. Люди ж молодого віку ще недостатньо визначилися зі своїм професійним вибором, у них ще мало досвіду, щоб його переоцінювати. Загалом, ситуація, коли неможливо досягти бажаних результатів у професійній діяльності (кар'єрі), небезпечна підвищенням рівня тривожності та порушенням душевної рівноваги, що аж ніяк не сприяє особистісному та професійному росту людини. При цьому, рівень кар'єрного розвитку має відповідати певному віку працівника.

Крім того, вчені отримані дані, які свідчать про гендерну відмінність у виборі шляхів кар'єрного розвитку. Так у чоловіків більше виражена спрямованість на менеджмент, підприємництво, сучасні виклики, а в жінок – на професійну компетентність, автономію, стабільність, відданість справі та інтеграцію стилів життя [7, 10].

У цьому напрямі американський дослідник Д. Сьюпер один з перших запропонував психологічну класифікацію кар'єри. У ній виділено чоловічі і жіночі типи кар'єрного розвитку, залежно від чергування професійних проб і періодів стабільної роботи.

Чоловічі:

1) стабільна, коли суб'єкт відразу після навчання займається професійною діяльністю і незмінно йде обраним шляхом;

2) звичайна, коли після навчання відбувається серія професійних проб, які закінчуються стабільною службою;

3) нестабільна, з чергуванням професійних проб і періодів стабільної роботи;

4) кар'єра з множиною проб, коли людина часто змінює вид зайнятості, не маючи стабільної роботи.

Жіночі:

1) кар'єра домогосподарки;

2) звичайна кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками;

3) стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя;

4) дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою;

5) переривчаста кар'єра – робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу;

6) нестабільна кар'єра – чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки;

7) кар'єра з множинними пробами – послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [10].

Основною умовою успішної професійної кар'єри є правильний вибір професії. Вирішення цієї проблеми ґрунтується на аналізі декількох факторів.

Фактор 1: потрібно добре знати світ професій і вимог, що пред'являються до людини, яка виконує ту чи іншу роботу. Уточнити для себе формулу обраної професії, з урахуванням можливих запасних варіантів вибору.

Фактор 2: потрібно правильно визначити свої

ФАКТОРИ ТА ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

інтереси і схильності, оцінити свої можливості, стан здоров'я, здібності і відповідність вимогам обраній професії.

Фактор 3: потрібно вивчити стан ринку праці, його потреби і регіональні особливості.

Фактор 4: Потрібно виходити з реальних можливостей отримання освіти, перенавчання та підвищення кваліфікації. Зробивши все це, можна відібрати для себе кілька потрібних професій, і серед них – обрати свою, єдину, намітити свій професійний маршрут і вибрати індивідуальний шлях у досягненні поставленої мети [8, 9].

Таким чином, досліджуючи вікові періоди професійної діяльності, аналізуючи джерела наукової літератури щодо проблеми кар'єри індивіда, можна дійти висновку, що кар'єра і кар'єрні орієнтації особистості у здійсненні професійної діяльності в умовах ринку ще недостатньо вивчені. Істотні зміни на ринку праці сприяли формуванню нових уявлень про кар'єру, що сприймається як професійний розвиток особистості, реальне використання своїх можливостей з огляду на власний професійний досвід і конкурентоздатність.

Варто наголосити, що ринкові умови праці вкрай змінили також обставини у сфері професійної зайнятості. Якщо раніше вона відрізнялася стабільністю, гарантованістю, довготривалістю, то тепер їй притаманний тимчасовий характер контрактів, відсутність стабільних гарантій, непередбачуваність, самоконтроль і самостійне управління своєю кар'єрою. Професійна кар'єра характеризується тим, що людина в своєму трудовому житті проходить різні стадії розвитку: вибір професійного шляху, навчання, прийняття на роботу, професійний ріст, підтримка індивідуальних професійних здібностей тощо. При цьому, кар'єра починається не з моменту призначення на будь-яку посаду, а з моменту вибору сфери, в якій можна застосувати свої можливості, що, в свою чергу, потребує більш детального обґрунтування основних факторів кар'єрного розвитку сучасної особистості в умовах ринку.

Мета статті: обґрунтування основних факторів кар'єрного розвитку сучасної особистості.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи вищезазначене можна стверджувати, що в кар'єрному розвитку сучасної особистості важливим є окреслення конкретних факторів, які впливають на кар'єрні установки й наміри людини у професійній діяльності. Це корисно як для організації, зацікавленої у плануванні ефективної стратегії управління кар'єрою і професійним

розвитком своїх працівників, так і для особистості, яка розвивається. Іншими словами, необхідна регуляція відносин організації і співробітників з метою задоволення інтересів усіх учасників ділових відносин. Розглядаючи професійну кар'єру як процес поетапного досягнення мети з урахуванням "людського фактора", перш ніж планувати професійну кар'єру, необхідно з'ясувати ставлення людини до кар'єри, її загальний емоційний настрій, цілі та мету, визначити рівень мотивації до професійного зростання, який залежить від спонукання людини до виконання трудових завдань шляхом активізації вольової сфери. Психологічними чинниками, що в конкретному мотиваційному процесі визначають прийняття відповідного рішення, можуть виступати: моральний контроль, здібності, схильності, зовнішня ситуація тощо. Варто враховувати те, що кар'єра починається не з моменту призначення на будь-яку посаду, а з моменту професійного вибору сфери, в якій можна застосувати свої здатності і можливості. А тому важливим у цьому є правильний професійний вибір, здатність до системного вдосконалення професійних компетенцій у тій чи іншій галузі діяльності.

Слід зазначити, що до потенційного кандидата на роботу більшість міжнародних компаній визначають такі компетенції:

- відкритість на зміни;
- відповідальність у виконанні професійних завдань;
- здатність налагодження та встановлення міжособистісних контактів та ефективної професійної співпраці;
- ініціативність, вміння ставити та досягати цілей;
- аналітичні та прогностичні здатності щодо планування розвитку організації;
- готовність до розв'язання професійних ситуацій і проблем, самостійного прийняття рішень.

Нами виявлено істотні проблеми щодо розвитку кар'єри майбутніх фахівців, передусім, *низький рівень професійної активності*, зокрема [4]:

- не володіння достатнім рівнем знань про сутність ринкових відносин, ринкові цінності, сучасний ринок праці, правила поведінки на ринку праці в умовах ринкового середовища;
- при первинному виході на ринок праці переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, професійну діяльність та кар'єру, які з перших кроків на ринку праці руйнуються і призводять до виникнення складних соціально-

ФАКТОРИ ТА ПРОБЛЕМИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

психічних станів (тривога, стан депресії), що негативно впливає на комунікативну сферу діяльності і зумовлює появу відчуття невпевненості у подальшій трудовій діяльності;

- не готовність конкурувати і бути суб'єктом на ринку праці;

- незацікавленість обраною сферою діяльності, розмитість перспектив професійного майбутнього;

- низький рівень професійної активності щодо здійснення професійних дій і функцій;

- відсутність конкретних і узагальнених цілей щодо реалізації перспективних особистісних і професійних планів;

- неузгодженість особистісних цілей з цілями організації;

- неадекватна самооцінка власних здатностей і можливостей щодо здійснення професійної діяльності на тій чи іншій посаді.

Найбільш характерні результати опитування засвідчили слабку уяву фахівців про можливості власного кар'єрного розвитку, реалізацію особистісного і професійного потенціалу та умови побудови успішної професійної кар'єри в ринкових умовах (42,3%). 35,10 % вважають, що їм бракує додаткових компетенцій щодо конкурентних переваг на ринку праці, 22,60% виявили боязливе ставлення щодо можливості ефективної самостійної діяльності за фахом та подальший кар'єрний розвиток.

Варто наголосити, що професійний розвиток особистості в умовах сучасного ринку праці передбачає врахування результатів соціально-економічних змін і викликів, побудову відкритого суспільства знань, потребу його системного професійного саморозвитку. Сильна конкуренція на сучасному ринку праці зумовила потребу в працівниках з високим рівнем професійної активності щодо розробки стратегій і програм у забезпеченні конкурентоспроможності продукту та послуг. Механізми ринкової економіки, відповідні професійні цінності та соціально-економічні виклики, саме вони зумовлюють рівень підготовки особистості до сучасних умов праці, визначають умови окреслення та способи досягнення поставлених цілей. Важливим у цьому є усвідомлення необхідності системного професійного саморозвитку за умови підвищення кваліфікації або перекваліфікації, оволодіння новими соціально-економічними ролями і функціями та додатковими компетенціями [4].

Висновки. Аналізуючи вищезазначене можна дійти висновку, що зміни на ринку праці відбуваються дуже швидко, і це вимагає відповідної підготовки особистості до діяльності

в умовах ринкового середовища. Кар'єрний розвиток сучасної особистості в умовах ринкової економіки засвідчив низку проблем щодо професійної активності, що, в свою чергу, передбачає системне вдосконалення набутих знань і умінь, оволодіння додатковими компетенціями та функціями. Важливим є здатність до професійного аналізу результатів праці. Особливого значення набуває формування уявлень про сучасні умови особистісного і професійного розвитку особистості, зокрема, формування менеджерських та підприємницьких якостей з огляду на перспективи власної кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. Спб. Питер., 2003. 400 с.
2. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1969. 278 с.
3. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск. Изд-во "Принтер", 1993. 57 с.
4. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах праці: монографія. Київ, 2015. 244 с.
5. Маслоу А. Новые рубежи человечества. Москва, 1999. 424 с.
6. Маслоу А. Психология бытия. пер. с англ. Москва, Киев, 1997. С. 43–172.
7. Поляков В.А. Технология карьеры. Москва, 1995. 128 с.
8. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация: учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологи. Москва, 2005. 496 с.
9. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Издательство НПО "Модэк", 2002. 392 с.
10. Сьюпер Д.Е. Развитие карьеры: теория представления о самом себе. Приемная комиссия Колледжа Принстон. 1963. 35 с.
11. Iris K.Barret. Some Relations between Job and Life Satisfaction and Job Importance. Journal of Applied Psychology, 1972, Vol. 56, P. 301 – 304.

REFERENCES

1. Kabaczenko, T.S. (2003). *Psychologia w управленii cheloveczeskimi resursami* [Psychology in Human Resource Management]. Spb.Pitier, 400 p. [in Russian].
2. Klimov, E.A. (1969). *Individualnyy stil diejatelnosti w zavisimosti ot tipologicheskikh svojstv nierwnoy sisteemy* [Individual style of activity of activity depending on the typological

**ПЕРСПЕКТИВИ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАННЯ У 21 СТОЛІТТІ
ЗА ДОПОМОГОЮ ЗАСТОСУВАННЯ МОБІЛЬНИХ ДЕВАЙСІВ**

properties of the nervous system]. Kazan, 278 p. [in Russian].

3. Klimov, E.A. (1993). *Razvivajusziysia chelovek w mirie profesii* [A developing person in the world of professions]. Obninsk, 57p. [in Russian].

4. Lozovetska, V.T. (2015). *Provesiyna kariera osobystosti w suchasnykh umowach praci: monografia* [Professional career of the individual in modern working conditions: a monograph]. Kyiv, 244 p. [in Ukrainian].

5. Maslou, A. (1999). *Novyje rubiezy chelovechestva* [New frontiers of mankind]. Moscow, 424 p. [in Russian].

6. Maslou, A. (1997). *Psichologia bytia* [The psychology of being]. Translation from English. Moscow, Kyiv, pp. 43–172. [in Russian].

7. Polakov, V.A. (1995). *Technologia kariery* [Career technology]. Moscow, 1995. 128 p. [in Russian].

8. Praznikova, E.J. & Praznikov, N.S. (2005). *Provorientacia: uchebnoe posobie dla wuzov po napravleniu i specialnosciam psichologii* [Career guidance: textbook for universities in the direction and specialties of psychologists]. Moscow, 496 p. [in Russian].

9. Praznikov, N.S. (2002). *Metody aktivizacii profesionalnogo i lichnostnogo samoopredielenia* [Methods of activating professional and personal self-determination]. 392 p. [in Russian].

10. Super, D.E. (1963). *Razvitie karery: teoriya predstavleniya o samom sebe* [Career development: a theory of self-image]. *Princeton College Admissions*. 35p. [in Russian].

11. Iris K. Barret. Some Relations between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, 1972, Vol. 56, pp. 301 – 304. [in English].

Стаття надійшла до редакції 26.07.2019

УДК 37.091:378

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2019.182054>

Людмила Дибкова, доктор педагогічних наук, професор кафедри інформатики та системології Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

**ПЕРСПЕКТИВИ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАННЯ У 21 СТОЛІТТІ
ЗА ДОПОМОГОЮ ЗАСТОСУВАННЯ МОБІЛЬНИХ ДЕВАЙСІВ**

Мобільні пристрої представили нове покоління освітніх інструментів, які надають змогу творчо використовувати миттєвий доступ до багатства Інтернет-ресурсів. Ці пристрої є відносно новим інструментом у педагогічному арсеналі викладачів, які мають великий потенціал можливостей для розширення дистанційного навчання. З одного боку, викладачі та студенти дуже позитивно ставляться до цих пристроїв, з іншого боку, є кілька перешкод. Упровадження мобільних пристроїв у процес навчання все ще знаходиться на початковому етапі, важливо підкреслити проблеми, що перешкоджають системним змінам. У цій статті розглядаються переваги, проблеми та можливий потенціал упровадження мобільних пристроїв у навчальний процес.

Ключові слова: мобільне навчання; мобільні пристрої; Інтернет технології; дистанційна освіта; навчальний процес.

Рис. 1. Літ. 10.

Lyudmyla Dybkova, Doctor of Sciences (Pedagogy),
Professor of the Informatics and Systemology Department
Kyiv Vadym Hetman National Economic University

**PROSPECTS OF E-LEARNING
IN THE 21ST CENTURY THROUGH THE USE OF MOBILE DEVICES**

Education with the use of information technology and computer mobile technology is becoming important in the lives of young people. Today students cannot imagine their lives without a mobile phone and the Internet. They are the first generation who need to grow up with the surrounding of high technologies. Mobile devices have introduced a new generation of educational tools that allow you to creatively use instant access to the riches of the Internet and media resources. These devices are relatively new tools in the pedagogical arsenal that have the ability to expand distance learning and increase the effectiveness of training of future professionals. On the one hand, teachers and students are very positive about these devices, on the other hand, there are obstacles that require their consideration and elimination. The introduction of mobile devices in the learning process of students is still at an early stage and requires the diagnosis of a set of problems that prevent systemic changes in their implementation. This article discusses the benefits and challenges and potential for the introduction of mobile devices in the learning