

Рідей Н.М.

Український державний університет імені Михайла Драгоманова

ОГЛЯД ТИПІВ КАР'ЄРНИХ ПЕРЕХОДІВ

Стаття присвячена огляду кар'єрних переходів як ключових елементів професійного розвитку особистості. Незмінна професійна ідентичність сьогодні втрачає свою гостроту і сенс через постійні зміни на ринку праці, зміни кар'єрних пріоритетів, цінностей і бажань людей, швидке старіння професійних знань, нові вимоги до компетенцій та навичок тощо. Кар'єра сприймається як динамічна послідовність різноманітних професійних досвідів, переходів та трансформацій. Мета статті: запропонувати оновлену класифікацію кар'єрних переходів, яка відображає сучасні тенденції ринку праці та нові форми зайнятості. Проаналізовано різноманітні типи кар'єрних переходів, їхні особливості та вплив на професійний розвиток особи. Запропоновано виокремити такі типи кар'єрних переходів: організаційні переходи, професійні переходи, географічні переходи, переходи між ролями, переходи між роботою та особистим життям, підприємницькі переходи, освітні переходи, вимушені переходи, перехід (вихід) на пенсію, переходи повернення на роботу після виходу на пенсію, перехід до поза-штатної або тимчасової роботи, кар'єрні перерви, перехід до цифрового кочівництва, секторальні переходи. З'ясовано, що кар'єрні переходи вимагають від індивідів адаптації та неперервного розвитку. Встановлено необхідність підтримки працівників в процесі кар'єрних переходів з боку організацій та соціальних мереж. Зазначено, що кар'єрні переходи мають суттєвий психологічний вплив на особистісну ідентичність та професійне самовизначення. Доведено, що гнучкість робочого місця та доступ до освіти є ключовими чинниками успішної адаптації працівників до змін. Наголошено, що організації при формуванні стратегії розвитку повинні враховувати типи кар'єрних переходів і забезпечувати індивідуальну підтримку працівників, надавати ресурси, необхідні для їх успішної кар'єрної навігації. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у поглибленому аналізі індивідуальних стратегій адаптації працівників до кар'єрних переходів з врахуванням різноманітних особистісних, соціальних та економічних факторів.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрні переходи, професійне життя, адаптація, професійна ідентичність.

Постановка проблеми. У сучасному непередбачуваному економічному та технологічному середовищі, де велике значення мають глобалізація та розвиток штучного інтелекту, змінюються традиційні уявлення про зайнятість. Кар'єрні переходи, пов'язані зі зміною професії чи навіть галузі стають більш частими та складними. Кар'єра вже не розглядається як лінійний шлях від початку професійної діяльності до виходу на пенсію, а сприймається як динамічна послідовність різноманітних професійних досвідів, переходів та трансформацій. Кар'єрні переходи, як ключові елементи професійного розвитку, привертають увагу науковців до необхідності їх глибокого вивчення [5; 7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. М. Б. Артур, Д. Т. Холл та Б. С. Лоуренс трактують кар'єру як еволюцію трудового досвіду впродовж життя. Автори розглядають її через призму часу та соціального контексту, охоплюючи не лише зміну місця роботи, але й зміну професійних

ролей та ідентичності [3]. Професійні та організаційні психологи досліджують кар'єрні переходи вже близько 100 років [6; 9], але оскільки кар'єрні зміни стають все частішими [1], дослідницький інтерес до цієї тематики зростає. Х. Гунц, М. Пайперл і Д. Цаббар дають таке визначення кар'єрних переходів: переходи через різні кордони в рамках окремих організацій, професій чи галузей або між ними. Такі переходи можуть включати не лише фізичну зміну місця роботи, але й глибокі зміни в особистісній ідентичності та професійному сприйнятті, що робить їх критично важливими для розуміння розвитку кар'єри [2].

Д. Е. Супер і П. Б. Бахрах виокремлюють чотири основні кар'єрні переходи: 1) перехід від школи до роботи; 2) становлення (працевлаштування та пошук своєї ніші); 3) підтримання (навчання та оновлення навичок); 4) відхід від роботи (завершення трудового стажу та вихід на пенсію) [8].

Луї М. Р. розглядає кар'єрний перехід як період, впродовж якого людина або змінює роль, або змінює орієнтацію до ролі, яку вже має. Автор розглядає міжрольові та внутрішньорольові типи переходів. До міжрольових переходів він відносить: вхід / повторний вхід; внутрішньоорганізаційний; міжорганізаційний; міжпрофесійний; вихід. До внутрішньорольових переходів, відповідно: внутрішньорольову адаптацію; екстрарольову адаптацію; перехід між посадами / кар'єрними етапами; перехід між етапами життя [4].

На тлі цих викликів та можливостей вивчення різноманітних типів кар'єрних переходів стає не тільки актуальним, але й необхідним для вироблення ефективних стратегій кар'єрного розвитку, адаптації та підтримки осіб у їх професійному житті.

Постановка завдання. Мета статті – запропонувати оновлену класифікацію кар'єрних переходів, яка відображає сучасні тенденції ринку праці та нові форми зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Кар'єрні переходи є важливим аспектом професійного життя людини. Вони пов'язані із суттєвими змінами у просторових, часових, соціальних та організаційних обставинах функціонування працівника. Традиційна модель, втілена в ідеї «кар'єрних сходів», змінюється моделлю мінливої кар'єри, яка передбачає навчання впродовж усього життя і високу мобільність співробітників. Незмінна професійна ідентичність сьогодні втрачає свою гостроту і сенс через постійні зміни на ринку праці, зміну кар'єрних пріоритетів, цінностей і бажань, швидке старіння професійних знань, нові вимоги до компетенцій та навичок тощо.

Кар'єрні переходи можуть бути пов'язані як з втратою роботи, так і з незадоволеністю поточною роботою або прагненням до змін. Розглянемо окремі типи кар'єрних переходів.

Організаційні переходи передбачають зміни всередині організації або між окремими організаціями. Часто вони викликані реструктуризацією, звільненням працівників або пошуком ними кращих можливостей. Організаційні переходи часто асоціюються з необхідністю адаптації до нових умов праці, організаційної та корпоративної культури. Вони можуть надавати нові можливості працівникам для розвитку та зростання, але вимагають гнучкості та відкритості до змін. Успішна адаптація значною мірою залежить від доступності ресурсів для підтримання кар'єрного переходу, включаючи навчання та менторство.

Професійні переходи пов'язані із зміною кар'єри чи професії, що вимагає перепідготовки, розвитку

нових навичок або підвищення кваліфікації працівника. Ці переходи зумовлені особистими інтересами, змінами в галузі або технологічним прогресом, що змушує людей адаптувати свої навички до нових сфер діяльності. Зміна кар'єри чи професії може бути мотивована більш високою заробітною платою, більш зручним / гнучким графіком роботи, відповідністю роботи бажанням, інтересам, талантам, цінностям людини, незадоволеністю поточною діяльністю чи специфікою роботи в конкретній організації, потребою в особистісному розвитку, самореалізації, підвищенні статусу. Успішним професійним переходам сприяють освітні програми та професійний саморозвиток.

Географічні переходи зумовлені зміною людиною місця роботи всередині країни чи переїздом за кордон. Переїзд на нове місце роботи, особливо в іншу країну, вимагає особистісної та професійної адаптації. Географічні переходи відкривають нові можливості, але й ставлять перед людиною виклики, пов'язані з інтеграцією в нове середовище. Важливу роль у полегшенні географічних переходів відіграє доступ до ресурсів, які допомагають адаптуватися до нових культурних та соціальних контекстів та різноманітні мережі підтримки.

Переходи між ролями передбачають зміну посадових ролей у тій самій організації (в рамках одного виду діяльності або зі зміною виду діяльності), включаючи просування по службі, інші переміщення чи пониження в посаді. Зміна ролей у межах організації сприяє розвитку нових компетенцій та професійному зростанню. Ці переходи вимагають від працівників зміни установок, переоцінки своїх навичок та цілей, а також адаптації до нових вимог. Наприклад, при переході працівника на керівну посаду його установки змінюються з пасивного виконавства на активне керівництво, змінюється ступінь та міра відповідальності, відбувається оволодіння прийомами владного впливу та підтримання влади за допомогою авторитету тощо. Для забезпечення плавного переходу та інтеграції в нову роль важливою є підтримка керівництва та колег.

Перехід між роботою та особистим життям відображає зміни в організації роботи із врахуванням різних життєвих етапів або обставин особистого характеру: перехід на неповний робочий день, відпустка по догляду за дитиною або вихід на пенсію. Такий перехід підкреслює взаємодію між особистими пріоритетами працівника та його професійною ідентичністю. Баланс між роботою та особистим життям є ключовим

аспектом кар'єрних переходів, особливо при зміні робочого графіка або при переході на неповний робочий день.

Підприємницький перехід передбачає перехід від традиційної зайнятості до самозайнятості. Цей перехід характеризується невизначеністю та ризиком, вимагає від працівника високого рівня стійкості, самовпевненості та переходу до підприємницької ідентичності. Вирішальну роль у досягненні успіху на цьому шляху відіграє підтримка від інкубаторів бізнесу, менторських програм та спілки підприємців.

Освітні переходи – це повернення до формальної освіти або навчання з метою отримання нових та оновлення існуючих навичок, поглиблене вивчення та розвиток професійних навичок (підвищення кваліфікації) чи отримання нових навичок, знань і кваліфікації з метою зміни професії або галузі діяльності (перекваліфікація). Ці переходи підкреслюють важливість навчання впродовж усього життя для підтримання працездатності та адаптації до мінливого ринку праці. Повернення до навчання є важливим кроком у кар'єрному розвитку працівника чи зміні ним професійного напрямку. Освітні установи та освітні програми повинні надавати гнучкі та доступні можливості навчання для дорослих, які прагнуть розвивати свої навички та знання.

Вимушені переходи, такі як втрата роботи або звільнення, є критично важливими переходами, що впливають на фінансову стабільність, самооцінку та кар'єрну траєкторію людини. Для навігації за цими переходами використовують стратегії подолання, стійкості та переорієнтації на нові можливості. Втрата роботи є стресовим досвідом, але може й відкривати нові можливості для зміни кар'єрного напрямку. У цьому контексті особливо важливою є роль центрів кар'єри, професійних консультантів та програм перенавчання.

Перехід (вихід) на пенсію маркує важливий момент у кар'єрному шляху особи, перехід від активного професійного життя до періоду, коли робота вже не є основою повсякденного ритму життя. Цей перехід є не просто виходом із складу робочої сили, але й складним процесом, що включає психологічну адаптацію до нової ролі та особистісної ідентичності, пошук цілеспрямованої активності після виходу на пенсію.

Переходи після виходу на пенсію відбуваються, коли після виходу на пенсію людина повертається на роботу. Таке рішення пов'язане з реінтеграцією на робоче місце, оновленням навичок та пристосуванням до робочого середовища, яке змінилося.

Водночас повернення на роботу відкриває нові можливості для особистісного зростання та внеску в розвиток суспільства. Зростаюча тенденція повернення на роботу після виходу на пенсію підкреслює зміни в уявленнях про пенсійний вік та робочу активність. Ці переходи часто мотивовані не тільки фінансовою потребою людини, але й бажанням залишатися соціально активною, продовжувати професійне зростання чи реалізувати особисті та професійні інтереси.

Перехід до позаштатної або тимчасової роботи – це відхід від традиційної постійної зайнятості до більш гнучкої, проєктної чи короткострокової роботи. Цей перехід забезпечує більшу автономію, різноманітність та можливість ефективного збалансування особистого та професійного життя. Водночас він вимагає від працівника розвитку навичок самоуправління та постійного навчання для збереження конкурентоспроможності, передбачає подолання невизначеності, пов'язаної з нестабільністю доходів.

У сучасному професійному світі поширені *кар'єрні перерви*, тобто припинення професійної діяльності терміном від 3 місяців до 2 років. До них відносяться: відновлення після хвороби та нещасних випадків, відпустка для виховання дитини, допомога недієздатним родичам, академічні або творчі відпустки, період навчання чи підвищення кваліфікації, стажування та робота за кордоном, тощо. Кар'єрні перерви надають час для роздумів, рефлексії, особистісного зростання та розвитку навичок, попереджають професійне вигорання і перевтому працівника. Водночас вони можуть ускладнювати повторне включення до складу робочої сили і тому потребують планування для успішного повернення особи на ринок праці. Для полегшення цього процесу ключовою є підтримка з боку професійних мереж та освітніх програм.

Перехід до цифрового кочівництва. Поширення віддаленої роботи сприяло появі нової категорії професіоналів – цифрових кочівників, які здійснюють професійну діяльність дистанційно або працюють віддалено в компанії, що базується за межами їх місця проживання. Цифрові кочівники можуть займатися такими видами трудової діяльності: графічним дизайном, розробкою сайтів, системним адмініструванням, програмуванням, створенням комп'ютерних чи мобільних ігор, блогерством, репетиторством. Такий стиль життя вимагає високого рівня адаптації, самодисципліни та вміння зберігати продуктивність праці в мінливих умовах. Важливу роль у підтримці

цифрових кочівників відіграє доступ до надійних технологій та спільнот підтримки.

Секторальні переходи: перехід від одного сектору до іншого, наприклад, від приватного сектору до державного або до некомерційних організацій. Мотивацією таких переходів є бажання працівника узгодити роботу з особистими цінностями (особистим життям). Секторальні переходи не тільки відкривають перед працівником нові перспективи, але й вимагають адаптації до різних культур, цінностей і робочих процесів. Для успішної адаптації та виконання працівником нових функцій важливе розуміння міжсекторальних відмінностей та розвиток відповідних навичок.

Аналіз різних типів кар'єрних переходів дає підстави виокремити окремі їх складові.

Адаптація та розвиток. Кар'єрні переходи вимагають від індивідів здатності до адаптації та неперервного професійного розвитку. Працівники зможуть більш ефективно адаптуватися, якщо вони обізнані про зміни, володіють необхідною інформацією, на основі якої зможуть прийняти обґрунтовані рішення. Критично важливими для успішного кар'єрного переходу та інтеграції в нові умови є такі навички як гнучкість, відкритість до навчання та вміння управляти змінами.

Підтримка та ресурси. Для спрощення процесу кар'єрних переходів вирішальною є підтримка з боку організацій, професійних спільнот та соціальних мереж. Освітні програми, тренінги для розвитку навичок, менторство та консультування надають необхідні ресурси для підтримання особистісного та професійного розвитку.

Психологічний вплив. Кар'єрні переходи мають важливе психологічне значення, оскільки впливають на самооцінку, професійну ідентичність та задоволеність життям.

Гнучкість робочого місця. Зростаюча потреба у гнучкості робочого місця зумовила попит на позаштатну, тимчасову роботу та цифрове кочівництво. Організації, які пропонують гнучкі умови праці, можуть краще задовольняти потреби своїх працівників та сприяти їхньому професійному зростанню.

Літні працівники. Переходи, пов'язані з виходом на пенсію та поверненням на роботу після виходу на пенсію вимагають особливої уваги до потреб літніх працівників, включаючи адаптацію до нових ролей у професійному житті та підтримку в плануванні пенсії.

Висновки. Кар'єрні переходи є невід'ємною частиною професійного життя людини. Дослідження різноманітних типів кар'єрних переходів дало можливість виявити багатогранність та складність процесів, які впливають на професійне життя індивідів, на їх ідентичність, самооцінку та професійний розвиток. Водночас вони сприяють її адаптації та успіху на всіх етапах кар'єри.

Підсумовуючи розгляд різних типів кар'єрних переходів і їх складових, вважаємо, що розробляючи стратегію розвитку, організації повинні враховувати типи кар'єрних переходів і забезпечувати індивідуальну підтримку працівників, надавати ресурси, необхідні для їхньої успішної кар'єрної навігації. Ключовими елементами таких програм мають стати гнучкість, доступ до навчання та розвитку, психологічна підтримка та врахування індивідуальних потреб працівників у різних життєвих ситуаціях.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у поглибленому аналізі індивідуальних стратегій адаптації працівників до кар'єрних переходів, враховуючи різноманітність особистісних, соціальних та економічних факторів.

Список літератури:

1. Chudzikowski K. Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 81(2). P. 298–306. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.10.005 (date of access: 19.02.2024).
2. Gunz H., Peiperl M., Tzabbar D. Boundaries in the study of career. *Handbook of career studies*. 2007. P. 471–494. DOI: 10.4135/9781412976107.n24 (date of access: 19.02.2024).
3. Handbook of career theory / ed. by M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. Cambridge University Press, 1989. 549 p.
4. Louis M. R. Career transitions: varieties and commonalities. *Academy of Management Review*. 1980. Vol. 5(3). DOI: 10.5465/amr.1980.4288836 (date of access: 16.02.2024).
5. McPherson R. Low-qualified laborers' job mobility, boundary crossing, and career success: a cross-industry HRM perspective. *Journal of Organizational Psychology*. 2018. Vol. 18(1). P. 116–129. DOI: https://doi.org/10.33423/jop.v18i1.1321 (date of access: 16.02.2024).
6. One hundred years of employee turnover theory and research / P. W. Hom, T. W. Lee, Shaw J. D., J. P. Hausknecht. *Journal of Applied Psychology*. 2017. Vol. 102 (3), P. 530–545. DOI: 10.1037/apl0000103 (date of access: 19.02.2024).

7. Sullivan S. E., Baruch Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*. 2009. Vol. 35(6), P. 1542–1571. DOI: 10.1177/0149206309350082 (date of access: 16.02.2024).

8. Super D. E., Bachrach P. B. Scientific careers and vocational development theory: a review, a critique and some recommendations. New York: Teachers College, Columbia University, 1957. 135 p.

9. Wang M., Wanberg C. R. 100 years of applied psychology research on individual careers: from career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*. 2017. Vol. 102(3). P. 549–568. DOI: 10.1037/apl0000143 (date of access: 16.02.2024).

Ridei N.M. CAREER TRANSITION TYPES REVIEW

The article is devoted to an overview of career transitions as key elements of the professional development of a person. The unchanging professional identity is losing its sharpness and meaning today due to constant changes in the labor market, changes in career priorities, values and desires, rapid aging of professional knowledge, new requirements for competencies and skills. The purpose of the article: to propose an updated classification of career transitions, reflecting modern trends in the labor market and new forms of employment. Various types of career transitions, their features and influence on the professional development of a person are analyzed. It is proposed to distinguish the following types of career transitions: organizational transitions, professional transitions, geographical transitions, transitions between roles, transitions between work and personal life, entrepreneurial transitions, educational transitions, forced transitions, transition to retirement, transitions to return to work after retirement, transition to freelance or temporary work, career breaks, transition to digital nomadism, sectoral transitions. It has been established that career transitions require adaptation and continuous development from individuals. The necessity of supporting employees in the process of career transitions on the part of organizations and social networks has been established. It is noted that career transitions have a significant psychological impact on personal identity and professional self-determination. It has been proven that the flexibility of the workplace and access to education are key factors in the successful adaptation of employees to changes. It is noted that when forming a development strategy, organizations should take into account the types of career transitions and provide individual support to employees, provide the resources necessary for successful career navigation. Prospects for further research can be seen in the in-depth analysis of individual employee adaptation strategies to career transitions, taking into account a variety of personal, social and economic factors.

Key words: *career, career transitions, professional life, adaptation, professional identity.*