

УДК 005.32:331.108.2:005.57

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V57(2026)-04

Герасименко О. О., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

ORCID: 0000-0002-1122-1189

e-mail: herasymenkomiiid@knu.ua

Самоменеджмент кар'єрного розвитку: організаційно-методичний інструментарій

Анотація. У статті висвітлено теоретико-прикладні аспекти самоменеджменту кар'єрного розвитку. Акцентовано увагу на посиленні ролі особистості в управлінні власною професійною траєкторією. Обґрунтовано значущість самоменеджменту як механізму забезпечення професійної самореалізації, конкурентоспроможності та кар'єрної резильєнтності. Систематизовано організаційно-методичний інструментарій самоменеджменту кар'єрного розвитку. Розкрито зміст організаційної складової, що передбачає визначення кар'єрних цілей, формування індивідуальної траєкторії професійного зростання, використання кар'єрної мапи та індивідуального кар'єрного плану. Визначено особливості методичної складової, яка охоплює інструменти самодіагностики, стратегічного планування, рефлексивного аналізу та професійного позиціонування. Охарактеризовано можливості застосування SWOT-аналізу та SWAN-аналізу особистості, концепції кар'єрних якорів Е. Шейна, моделі GROW, матриці Ейзенхауера, методу After Action Review та особистого бренду як інструментів усвідомленого управління професійною кар'єрою. Визначено їх прикладне значення для самодіагностики професійного потенціалу, визначення кар'єрних орієнтирів, формування індивідуальної кар'єрної стратегії, розвитку кар'єрної адаптивності, підвищення ефективності використання часу, накопичення професійного досвіду та зміцнення конкурентних позицій особистості на ринку праці. Доведено, що комплексне застосування запропонованого інструментарію сприяє об'єктивному оцінюванню професійного потенціалу, визначенню кар'єрних пріоритетів, розвитку кар'єрної адаптивності, ефективному використанню часових ресурсів і формуванню стратегічного бачення професійного майбутнього. Особливу увагу приділено особистому бренду як сучасному інструменту підвищення професійної впізнаваності, розвитку репутаційного капіталу та розширення кар'єрних можливостей особистості.

Ключові слова: кар'єра; кар'єрний розвиток; самоменеджмент; SWAN-аналіз; кар'єрні якорі; модель GROW; матриця Ейзенхауера; особистий бренд.

Herasymenko Oksana, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor Department of Innovation and Investment Management, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Self-management of Career Development: Organizational and Methodological Toolkit

Abstract. Introduction. The importance of self-management as a means of achieving professional self-fulfillment, competitiveness, and career resilience is discussed. The emphasis is on strengthening the individual's role in managing their professional trajectory.

Purpose. This article aims to provide a scientific basis for self-management in career development and to systematize the organizational and methodological tools necessary for its implementation. This will create the prerequisites for professional self-actualization, enhanced competitiveness, and career resilience.

Results. The article highlights the theoretical and practical aspects of managing one's own career development. It systematizes the organizational and methodological toolkit of career development self-management. The organizational component's content is revealed, including defining career goals, developing an individual professional growth trajectory, and using a career map and individual career plan. The features of the methodological component are also outlined, including tools for self-diagnosis, strategic planning, reflective analysis, and professional positioning. The possibilities of using SWOT and SWAN analyses of personality, the concept of career anchors by E. Schein, the GROW model, the Eisenhower matrix, the After Action Review method, and personal brand as tools for conscious management of professional careers are described. The article reveals their applied significance for self-diagnosis of professional potential, determination of career guidelines, formation of an individual career strategy, development of career adaptability, increased efficiency in the use of time resources, accumulation of professional experience, and strengthening of the individual's competitive position in the labor market. Particular attention is paid to the personal brand as a modern tool for strengthening professional recognition, developing reputational capital, and expanding career opportunities.

Conclusions. It is proven that the complex use of the organizational and methodological toolkit of self-management of career development contributes to the objective assessment of professional potential, the determination of career priorities, the development of career adaptability, the increase in the efficiency of time use, and the formation of a strategic vision of the professional future.

Keywords: career; career development; self-management; SWAN analysis; career anchors; GROW model; Eisenhower matrix; personal brand.

JEL Classification: M12; D23; J24.

¹ Стаття надійшла до редакції: 23.06.2026
Received: 23 June 2026

Постановка проблеми. В умовах динамічних соціально-економічних трансформацій, зумовлених поширенням нових форм зайнятості та цифровізацією економіки, особливої актуальності набуває самоменеджмент кар'єрного розвитку. Традиційні моделі професійного просування, у межах яких управління кар'єрою працівників організації (підприємства, компанії, установи) належало до компетенції та відповідальності роботодавця, поступаються місцем концепції самокерованої кар'єри, у якій провідну роль відіграє сам працівник. Актуальність самоменеджменту кар'єрного розвитку посилюється через необхідність гнучкої та своєчасної адаптації до швидких змін професійного середовища, постійного оновлення компетентностей, розвитку цифрових навичок і здатності ефективно реагувати на виклики глобалізованого ринку праці.

У контексті інтенсивного технологічного розвитку, масштабної автоматизації та розширення сфери застосування штучного інтелекту конкурентоспроможність фахівців, професіоналів і керівників дедалі більше залежить від здатності самостійно планувати професійне майбутнє, визначати кар'єрні цілі, формувати та реалізовувати власну професійну траєкторію. Ефективний самоменеджмент сприяє формуванню кар'єрної резильєнтності, підвищенню рівня професійної самореалізації та посиленню конкурентоспроможності людських ресурсів. Самоменеджмент кар'єрного розвитку забезпечує узгодження індивідуальних цінностей, потенціалу й професійних очікувань зі стратегічними цілями організацій та вимогами ринку праці.

Підґрунтя для ефективного управління професійним та особистісним зростанням формує організаційно-методичний інструментарій самоменеджменту кар'єрного розвитку, що сприяє посиленню конкурентних переваг, професійній самореалізації та розвитку резильєнтності кар'єри в умовах турбулентного зовнішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасний науковий дискурс засвідчує зростання інтересу представників наукового середовища та фахівців-практиків до кар'єрного розвитку. Широкопланові теоретико-прикладні аспекти досліджуваної проблематики – від трактування кар'єри та визначення чинників, що впливають на її розвиток, включно з принципами ефективного планування кар'єри, моделями та траєкторіями кар'єрного зростання, до характеристики інструментів управління кар'єрою – знайшли достатньо ґрунтовне відображення у наукових працях українських та іноземних дослідників і сформували сучасний концептуальний базис кар'єрного менеджменту.

Українські дослідники акцентують увагу на різних аспектах розвитку та управління кар'єрою. Зокрема, розглядаються кар'єрне зростання як індикатор

особистісного розвитку та чинник підвищення продуктивності праці й конкурентоспроможності працівників; актуалізація навчання менеджерів щодо власного розвитку та управління розвитком співробітників (Венгер О., Венгер В., Холодулін А.) [1]; вибір професійної сфери діяльності як передумова реалізації індивідуальних здібностей і подальшого розвитку компетентностей (Курченко К. М., Грищенко Д. Г.) [2]; застосування компетентнісного підходу, формування профілів компетентностей, розвиток цифрових навичок та знання іноземних мов як чинників кар'єрного розвитку (Маслова К. І.) [3]. Окремий напрям досліджень становлять питання професійного самовизначення та самореалізації особистості у контексті стратегічного управління персоналом (Олуйко В. М., Примуш Р. Б.) [4], самоефективності як характеристики усвідомлення власного потенціалу (Євченко В. В., Тереняк Л. В.) [5], самопрезентації та формування професійного образу особистості (Подолук С. М., Іванюк І. Я., Васюра Р. В.) [6], а також використання технологій самоменеджменту та управління часом у процесі кар'єрного зростання (Світовий О. М.) [7].

Зарубіжні концепції кар'єри акцентують увагу на її динамічності, індивідуалізації та залежності від здатності особистості адаптуватися до змін професійного середовища. У цьому контексті досліджуються нові моделі кар'єри для сучасного світу, роль «м'яких» навичок та безперервного навчання працівників (Josh Bersin) [11]; трансформація організаційних підходів до кар'єри в умовах її непередбачуваності та взаємозв'язку з результатами діяльності компанії (Ans De Vos, Bart Cambré) [12]; концепція стійкої кар'єри як системної та динамічної взаємодії особистості із професійним середовищем (Ans De Vos, Beatrice I. J. M. Van der Heijden, Jos Akkermans) [13]; роль кар'єрної адаптивності у забезпеченні розвитку та утриманні працівників (Biswas M.) [14]; кар'єрні компетентності як особистісні ресурси та основа саморегуляції кар'єри (Surendra Babu Talluri, Nishant Uppal, Jos Akkermans, Alexander Newman) [15].

Отже, сучасні дослідження демонструють поступовий перехід від традиційного розуміння кар'єри як процесу організаційного просування до концепції самокерованої кар'єри, у межах якої відповідальність за визначення професійної траєкторії, розвиток компетентностей та досягнення кар'єрних цілей дедалі більше покладається на саму особистість. Це зумовлює необхідність подальшого дослідження самоменеджменту кар'єрного розвитку як системи організаційних і методичних інструментів управління професійним майбутнім.

Формулювання цілей дослідження. Метою статті є теоретичне обґрунтування самоменеджменту кар'єрного розвитку та систематизація організаційно-методичного інструментарію його застосування для

забезпечення професійної самореалізації, підвищення конкурентоспроможності та розвитку кар'єрної резильєнтності особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Одним із найбільш актуальних питань сучасного професійного середовища є формування ефективної кар'єрної траєкторії особистості. Водночас універсальних рекомендацій щодо побудови кар'єри не існує, оскільки кар'єрні шляхи визначаються індивідуальними особливостями людини, її професійними орієнтирами, компетентнісним потенціалом та умовами розвитку професійного середовища. Одні працівники протягом усього трудового життя розвиваються в межах однієї організації, послідовно підвищуючи рівень компетентностей і професійний статус, тоді як інші здійснюють професійні переходи, змінюють сфери діяльності або опановують нові професії. Це свідчить про те, що кар'єрний розвиток є багатовимірним і динамічним процесом, який формується під впливом сукупності індивідуальних характеристик особистості, організаційних умов, соціально-економічного контексту та трансформацій професійного середовища.

Рівень освіти, професійні компетентності, ціннісні орієнтації, життєві пріоритети, готовність до змін і здатність до навчання впродовж життя визначають унікальність кожної кар'єрної траєкторії. В умовах зростання динамічності ринку праці та ускладнення управлінських викликів традиційні моделі кар'єри поступово трансформуються, поступаючись місцем більш гнучким і багатоваріантним моделям професійного розвитку.

Сучасне розуміння кар'єри дедалі менше пов'язується виключно з вертикальним просуванням у межах організаційної структури та дедалі більше розглядається як процес розширення професійних можливостей, розвитку компетентностей до експертного рівня, поєднання горизонтальної мобільності та професійної самореалізації. За таких умов кар'єрний розвиток перестає бути виключно результатом організаційної політики та індивідуальних професійних намірів, а набуває ознак цілеспрямованого самоменеджменту особистості у взаємодії із системою управління людськими ресурсами організації.

Отже, кар'єрний розвиток працівників організацій поєднує два взаємопов'язані вектори: з одного боку, індивідуальні професійні цілі, очікування та потреби працівника, а з іншого – стратегічний управлінський вплив, інтегрований у систему HR-менеджменту.

Як свідчать результати теоретичних досліджень та практика управління персоналом, основою

формування комплексу інструментів ефективного управління кар'єрним розвитком в організації може виступати етапізація трудового життя людини з визначенням кар'єрних цілей і пріоритетних потреб, що забезпечує структуризацію життєвого циклу кар'єри (табл. 1).

Грунтовніше уявлення про пріоритети та доміанти трудового життя працівників організацій можна отримати шляхом проведення мотиваційного моніторингу, результати якого формують уявлення про індивідуальний комплекс мотиваційних чинників. Такі чинники не лише активізують кар'єрний розвиток, а й слугують основою для формування індивідуальної кар'єрної траєкторії, що передбачає поєднання різних напрямів професійного розвитку, адаптацію традиційних моделей кар'єри та гнучке застосування управлінського інструментарію.

Одним із бар'єрів у досягненні нових кар'єрних цілей та водночас невід'ємним етапом професійного шляху може виступати кар'єрне плато – стадія професійного розвитку, на якій фахівець, професіонал чи керівник відчуває стабілізацію або уповільнення кар'єрного зростання. Такий стан може характеризуватися обмеженістю можливостей професійного розвитку, зниженням мотивації, переоцінкою професійних пріоритетів або зміною співвідношення між роботою та особистим життям. Причинами виникнення кар'єрного плато можуть бути задоволення досягнутим рівнем професійного статусу, відсутність можливостей розвитку в межах поточної організації, втрата мотивації, особисті обставини або недостатня відповідність між професійними очікуваннями та реальними можливостями.

Цілеспрямоване, системне та безперервне управління власною професійною траєкторією забезпечується використанням організаційно-методичного інструментарію самоменеджменту кар'єрного розвитку, що сприяє переходу від ситуативного прийняття кар'єрних рішень до усвідомленого планування професійного майбутнього.

Організаційна компонента такого інструментарію спрямована на структурування процесу кар'єрного розвитку через визначення кар'єрних цілей, формування індивідуальної траєкторії професійного зростання, планування етапів її реалізації, ефективне управління часовими ресурсами та визначення критеріїв досягнення запланованих результатів. Це забезпечує послідовність кар'єрних дій, узгодженість короткострокових і довгострокових професійних пріоритетів та підвищує ефективність використання людського потенціалу.

Таблиця 1 Життєвий цикл кар'єри

Стадія життєвого циклу	Віковий діапазон	Цілі кар'єрного розвитку	Психологічні та моральні потреби	Матеріальні потреби та потреби безпеки
Попередня	до 25	Навчання у школі, вибір професії, підготовка у закладі професійної чи вищої освіти, первинна професійна адаптація	Потреба у належності та причетності, формування початкового професійного самоствердження	Забезпечення базового рівня безпеки
Становлення	25-30	Завершення адаптаційного періоду, формування професійної кваліфікації, досягнення перших професійних результатів	Посилення самоствердження, набуття професійної незалежності	Забезпечення стабільності, формування прийняттого рівня доходу
Просування	30-45	Розвиток професійних компетентностей, професійно-кваліфікаційне просування, накопичення професійного досвіду, переоцінка цінностей	Посилення професійної самостійності, самовираження, визнання професійних досягнень	Збереження та зміцнення здоров'я, підвищення рівня матеріального забезпечення
Збереження	45-60	Досягнення високого рівня професійної майстерності, посадового статусу й авторитету в організації, наставництво молодих працівників, переоцінка цінностей для запобігання кар'єрній стагнації	Зміцнення професійної незалежності, поглиблення особистісного самовираження, визнання та повага колег	Підвищення якості трудового життя, збереження стабільного рівня доходу, розвиток альтернативних джерел доходу
Завершення	60-65	Поступове скорочення трудової активності, підготовка наступника, наставництво молодих працівників, передача професійного досвіду	Закріплення досягнутих кар'єрних позицій, самовираження, зміцнення авторитету та професійної репутації	Збереження рівня матеріального забезпечення, якості трудового життя та можливостей додаткового доходу

Джерело: складено авторкою за наявним науковим доробком

Організаційним форматом самоменеджменту кар'єрного розвитку може слугувати кар'єрна мапа як інструмент, що сприяє здійсненню горизонтальних кар'єрних переміщень та просуванню працівників за ієрархічною вертикаллю організаційної структури. Вона виступає своєрідним орієнтиром, який визначає можливі напрями кар'єрного руху, етапи та умови переходу на наступні професійні позиції. Кар'єрна мапа являє собою візуалізацію потенційного професійного шляху працівника в організації, представлену у табличному форматі. Її формування здійснюється в межах моделі партнерської взаємодії працівників організації, лінійних менеджерів та HR-департаменту. Водночас визначальним контекстом її використання є самоменеджмент, оскільки ефективні траєкторії кар'єрного розвитку визначаються не лише можливостями вертикального просування чи горизонтального професійного розвитку до рівня

експертності, а й особистими професійними цілями, цінностями, мотивацією та потенціалом працівника.

Методична компонента самоменеджменту кар'єрного розвитку охоплює сукупність взаємопов'язаних методів, моделей, технологій і практичних інструментів, спрямованих на забезпечення самодіагностики, прийняття обґрунтованих кар'єрних рішень та формування індивідуальної кар'єрної стратегії відповідно до професійних цілей, мотиваційних орієнтирів, особистісного потенціалу та можливостей зовнішнього середовища.

Базовим інструментом методичної компоненти, на думку авторки, є індивідуальний кар'єрний план, який виконує функцію навігатора професійного розвитку. Його розроблення забезпечує визначення бажаних кар'єрних орієнтирів, конкретизацію цілей, оцінювання наявних ресурсів і формування послідовності дій для їх досягнення. Кар'єрний план

сприяє узгодженню короткострокових і довгострокових професійних цілей, раціональному розподілу часу та концентрації зусиль на пріоритетних напрямках професійного й особистісного розвитку.

Важливе місце серед методичних інструментів кар'єрного розвитку займають методи самодіагностики та самооцінювання, серед яких – SWOT-аналіз особистості, що дає змогу комплексно оцінити сильні та слабкі сторони фахівця (професіонала, керівника), а також визначити можливості та загрози зовнішнього професійного середовища. Використання цього інструменту спрямоване на формування реалістичного бачення власного професійного потенціалу працівника та створює основу для вибору перспективних напрямів кар'єрного розвитку. Модифікацією SWOT-аналізу в кадровому менеджменті є SWAN-аналіз, який

акцентує увагу на сильних сторонах особистості, її амбіціях, потребах і напрямках розвитку [16]. Концептуальний підхід SWAN-аналізу створює передумови для глибшого усвідомлення внутрішніх мотивів професійного зростання та узгодження кар'єрних прагнень з індивідуальними цінностями й очікуваннями. На відміну від SWOT-аналізу, який поєднує внутрішні та зовнішні чинники (сильні та слабкі сторони, можливості та загрози), SWAN-аналіз зосереджується переважно на внутрішньому потенціалі особистості та перспективах її розвитку. Методика SWAN-аналізу спрямована на виявлення не лише наявних переваг і напрямів удосконалення, а й стратегічних прагнень та ресурсних потреб, необхідних для їх реалізації, що представлено в таблиці 2.

Таблиця 2 SWAN-аналіз особистості

Strengths (сильні сторони) ✓ У чому полягають Ваші сильні сторони? ✓ Що Вас відрізняє від інших? ✓ У чому Ви компетентні? ✓ У чому Ваш талант? ✓ Що Вам у професійній сфері вдається найкраще?	Ambitions (амбіції) ✓ Яких висот Вам хотілося б досягти у своїй кар'єрі та в особистому житті? ✓ Які цілі та завдання Ви ставите на довгострокову перспективу? ✓ Які цілі та завдання Ви ставите на короткострокову перспективу?
Weaknesses (слабкі сторони) ✓ Які Ваші слабкі сторони? ✓ Що Ви робите не дуже добре? ✓ Що Вам не подобається робити й чого Ви уникаєте?	Needs (потреби) ✓ Яку допомогу Ви хотіли б отримувати від керівника, від колег, щоб реалізувати свої амбіції та стати цінним для компанії? ✓ Чого Ви очікуєте від роботи? ✓ Чого Ви очікуєте від себе?

Джерело: складено авторкою за наявним науковим доробком

У межах самоменеджменту кар'єрного розвитку використання SWAN-аналізу є доцільним для оцінювання професійного потенціалу особистості. Зокрема, він дає змогу виявити наявні компетентності та конкурентні переваги, визначити напрями розвитку професійних знань і навичок, сформулювати кар'єрні орієнтири та окреслити необхідні ресурси для їх досягнення (навчання, наставництво, коучинг, професійні контакти, цифрові компетентності).

Актуальним інструментом методичного забезпечення самоменеджменту є визначення кар'єрних орієнтацій із використанням концепції «кар'єрних якорів» Е. Шейна [17], яка є дієвим засобом виявлення домінуючих мотиваційних чинників професійного розвитку особистості. Відповідно до цієї концепції особистість може орієнтуватися на професійну компетентність, управлінську компетентність, автономію та незалежність, стабільність і безпеку, служіння та відданість певній справі, підприємницьку креативність, виклики та інтеграцію стилю життя. Визначення провідного кар'єрного якоря створює можливість для більш усвідомленого вибору сфери професійної діяльності, позиції в організаційній

структурі, професійного статусу та ролей у командній взаємодії.

З огляду на відмінності у компетентностях, мотиваційній сфері та системі цінностей особистості виокремлюють вісім кар'єрних якорів:

Професійна компетентність. За такого якоря особистість отримує задоволення від професійної діяльності, коли має можливість постійно навчатися, вирішувати складні завдання, набувати авторитету та визнання колег. Тому фахівець (професіонал, керівник), який демонструє високий рівень професійної залученості, орієнтований на професійну самореалізацію та активну інтеграцію до професійної спільноти.

Менеджмент. Це якор особистостей, які мотивовані можливістю вертикального кар'єрного зростання. Для них важливими є управління іншими, високий професійний статус та конкурентоспроможна винагорода за працю.

Незалежність. Це якор фахівців (професіоналів, керівників), які надають перевагу самостійності у виборі методів і режиму роботи. Такі особистості можуть відчувати дискомфорт, постійно працюючи в команді та у межах традиційної

корпоративної ієрархії, тому важливими умовами професійної самореалізації для них можуть бути високий рівень автономії, мінімізація зовнішнього контролю, персональна відповідальність за виконання поставлених завдань, гнучкий графік роботи або віддалений режим зайнятості.

Безпека та стабільність. У сучасному VUCA-світі частина працівників успішно адаптується до безперервних змін, тоді як інші орієнтуються на пошук і збереження стабільності у професійній сфері та передбачуваність кар'єрної траєкторії. Формуванню професійної впевненості таких працівників сприяє робота у великих організаціях, участь у довгострокових проєктах із низьким рівнем невизначеності та ризиків.

Підприємництво. Для осіб із цим якорем характерна схильність до підприємницької діяльності та започаткування власної справи як засобу реалізації професійних амбіцій, творчого потенціалу та прагнення до незалежності. Якщо такі люди працюють у команді, вони все одно шукають можливості для реалізації творчих ідей та інноваційних ініціатив, а отже, високий рівень залученості та лояльності демонструють у тих компаніях, де створено відповідні умови, зокрема на етапах запуску нових проєктів та відкриття філій.

Прагнення приносити користь. Якщо професійна діяльність безпосередньо не передбачає можливостей для надання допомоги іншим та реалізації соціально орієнтованих цінностей, їх досягнення може забезпечуватися через працевлаштування в компаніях, які впроваджують програми корпоративного соціального розвитку (наприклад, участь у благодійних проєктах).

Виклик. Це якір для людей із високим рівнем внутрішньої мотивації, які постійно орієнтовані на досягнення амбітних цілей, що зумовлює потребу у виконанні складніших завдань і постійному розвитку компетентностей. Такі працівники є надзвичайно цінними під час реалізації складних, різноманітних та проєктів із високим рівнем ризику, проте можуть бути менш ефективними під час виконання стандартних завдань.

Стиль життя. Для людей із цим кар'єрним якорем важливо підтримувати життєвий баланс, гармонійно поєднувати професійну діяльність з іншими життєвими пріоритетами, тому компанію варто обирати таку, яка підтримує концепцію work-life balance та надає працівникам відповідні можливості для його забезпечення.

За умов постійних трансформацій зовнішнього середовища особливого значення набувають інструменти стратегічного планування кар'єри. Одним із найбільш ефективних підходів є

модель GROW, яка передбачає послідовне визначення цілей (Goal), оцінювання поточної ситуації (Reality), пошук можливих варіантів дій (Options) та формування конкретного плану реалізації намірів (Will) [18]. Застосування цієї моделі сприяє розвитку навичок критичного мислення, посиленню відповідальності за власні рішення, підвищенню рівня усвідомленості професійної позиції та власної поведінки за такими блоками:

1) G – Goal (мета): постановка цілі, що передбачає визначення бажаного результату, його пріоритетності та особистісної значущості; оцінювання впливу досягнення поставленої мети на інші сфери життя. Конкретне формулювання мети дає змогу не лише чітко визначити кінцевий результат, а й сформулювати обґрунтовану траєкторію його досягнення.

2) R (Reality) (реальність): аналіз поточної ситуації та об'єктивне оцінювання вихідних умов, у яких перебуває особистість на шляху до досягнення мети. На цьому етапі доцільно з'ясувати фактичний стан справ, власний прогрес щодо бажаного результату, усвідомити емоційні аспекти, які впливають на ситуацію, проаналізувати наявні ресурси, обмеження та можливості, визначити роль інших осіб і зовнішніх чинників у досягненні мети.

3) O (Options) (варіанти): генерування та аналіз можливих способів досягнення поставленої мети; виявлення альтернативних підходів, оцінювання потенційних ресурсів і джерел підтримки, розроблення альтернативних варіантів та сценаріїв подальших дій. На цьому етапі важливо розглядати нестандартні та інноваційні підходи, які розширюють спектр можливостей для досягнення поставленої мети.

4) W (Will) (буду): трансформація намірів у конкретні дії; розроблення дорожньої карти та формування особистої готовності до реалізації планів; визначення часових орієнтирів, ресурсного забезпечення та інструментарію моніторингу результатів. Концептуальною основою цього етапу є орієнтація на особисту відповідальність за досягнення результату. Ключове слово «буду» виражає готовність особистості перейти від задуму до практичного втілення, демонструючи рішучість, відповідальність та налаштованість на досягнення поставленої мети.

Важливим завданням самоменеджменту є ефективне управління професійними пріоритетами та раціональне використання часу. Для його реалізації доцільним є застосування матриці Ейзенхауера, яка дає змогу диференціювати завдання за критеріями важливості та терміновості (рис. 1).

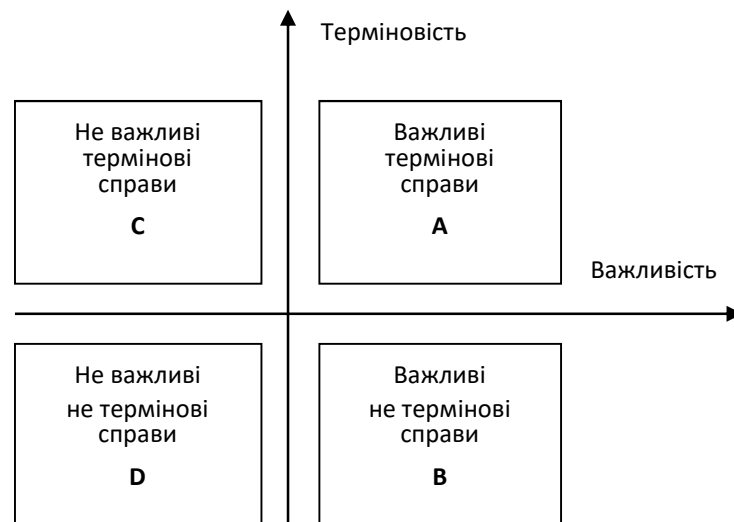


Рисунок 1 – Комбінаторика матриці Ейзенхауера

Джерело: складено авторкою за наявним науковим доробком.

Застосування цього інструменту дає змогу зосередити увагу на діяльності, яка безпосередньо впливає на досягнення поставлених кар'єрних цілей, оптимізувати витрати часу та підвищити результативність професійного розвитку. Особливу практичну цінність становить концентрація на важливих завданнях, які потребують різного рівня пріоритетності та часових витрат.

Важливі та термінові завдання (квадрант А) потребують негайного вирішення, оскільки їх невиконання може негативно вплинути на професійні результати або кар'єрні перспективи. До таких завдань можуть належати пошук роботи, підготовка до відбіркової співбесіди або виконання важливого проекту.

Важливі, але не термінові завдання (квадрант В) не потребують негайного виконання, однак мають стратегічне значення для професійного розвитку та кар'єрного зростання. До них належать навчання новим навичкам, участь у професійних спільнотах, пошук ментора, формування та уточнення кар'єрних цілей.

Термінові, але не важливі завдання (квадрант С) потребують швидкого реагування, проте не сприяють досягненню ключових кар'єрних цілей. До них можуть належати надмірне споживання інформації, участь у зустрічах, які не мають безпосереднього зв'язку з професійними пріоритетами, надмірне використання соціальних мереж тощо.

Не важливі та не термінові завдання (квадрант D) не мають суттєвого впливу на досягнення професійних цілей і не сприяють кар'єрному розвитку. До них можуть належати окремі види дозвілля або діяльності, що не пов'язані з професійними пріоритетами.

Важливою складовою методичного інструментарію є засоби рефлексивного аналізу професійного досвіду, зокрема метод After Action Review («Розбір польотів»), який передбачає систематичний аналіз результатів виконаної діяльності шляхом зіставлення запланованих і фактичних результатів, виявлення причин відхилень та формування висновків для подальшого вдосконалення професійної поведінки [18]. Такий підхід сприяє розвитку критичного осмислення досвіду, здатності до самонавчання та безперервного професійного вдосконалення.

У сучасних умовах особливого значення набуває розвиток особистого бренду як інструменту посилення професійної конкурентоспроможності [19]. Особистий бренд формується через поєднання професійних ролей, соціальної активності, особистісних характеристик і комунікаційної діяльності та ґрунтується на професійних компетентностях, цінностях, досвіді, досягненнях, репутації й особливостях поведінки, які вирізняють особистість серед інших учасників професійного середовища.

Участь у професійних заходах, підготовка експертних матеріалів, розвиток професійних спільнот, ведення профільних сторінок у соціальних мережах сприяють підвищенню впізнаваності фахівця та розширенню його кар'єрних можливостей. Особистий бренд відображає сприйняття людини колегами, роботодавцями, партнерами, клієнтами та іншими заінтересованими сторонами, формуючи уявлення про її професійний потенціал і унікальну цінність.

Згідно з результатами систематичного огляду досліджень, особистий бренд є стратегічним процесом створення, підтримки та комунікації

професійної ідентичності з метою досягнення кар'єрних і професійних цілей. У сучасних умовах він набуває значення нематеріального активу, який сприяє створенню додаткових можливостей для професійного та кар'єрного зростання через посилення професійної впізнаваності, зміцнення ділової репутації, розширення мережі професійних контактів і формування довіри.

Формування особистого бренду відбувається під впливом сукупності взаємопов'язаних елементів, таких як: професійна компетентність (знання, навички, досвід і результати діяльності); професійна репутація (рівень довіри та авторитету серед професійної спільноти); особистісні цінності (переконання, принципи та етичні орієнтири особистості); професійна ідентичність (усвідомлення власної ролі та позиції у професійному середовищі); унікальна ціннісна пропозиція (сукупність характеристик, що вирізняють фахівця серед інших); комунікаційний образ (спосіб взаємодії з професійною спільнотою та цільовою аудиторією); цифрова присутність (представлення професійних досягнень у цифровому просторі).

Таким чином, методична компонента самоменеджменту кар'єрного розвитку формує комплекс інструментів, що забезпечує усвідомлене управління професійною кар'єрою протягом усього циклу її реалізації.

Висновки. В умовах динамічних соціально-економічних змін, цифровізації економіки, поширення нових форм зайнятості та трансформації моделей професійної діяльності самоменеджмент кар'єрного розвитку набуває значення дієвого механізму забезпечення професійної самореалізації, підвищення конкурентоспроможності та формування кар'єрної стійкості особистості. Перехід від традиційних моделей управління кар'єрою до

концепції самокерованої кар'єри актуалізує необхідність усвідомленого та цілеспрямованого управління власною професійною траєкторією.

Ефективність самоменеджменту кар'єрного розвитку значною мірою залежить від використання організаційно-методичного інструментарію, який забезпечує системність, послідовність та результативність кар'єрних рішень. Організаційна компонента самоменеджменту кар'єрного розвитку спрямована на впорядкування процесу професійного зростання через визначення кар'єрних цілей, формування індивідуальної траєкторії розвитку, розроблення кар'єрних мап та планування етапів досягнення бажаних результатів. Водночас методична компонента формує комплекс взаємопов'язаних інструментів самодіагностики, стратегічного планування, розвитку компетентностей, рефлексії та професійного позиціонування.

Комплексне застосування інструментів самоменеджменту кар'єрного розвитку – індивідуального кар'єрного плану, SWOT-аналізу та SWAN-аналізу особистості, концепції кар'єрних якорів Е. Шейна, моделі GROW, матриці Ейзенхауера, методу After Action Review та особистого бренду – сприяє об'єктивному оцінюванню професійного потенціалу, визначенню кар'єрних пріоритетів, розвитку кар'єрної адаптивності та формуванню стратегічного бачення професійного майбутнього.

Подальші наукові розвідки авторки спрямовані на дослідження інтегрованих моделей самоменеджменту кар'єрного розвитку в умовах цифрової трансформації ринку праці, управлінських технологій оцінювання впливу штучного інтелекту на управління кар'єрою, а також формування адаптивних механізмів розвитку кар'єрної резильєнтності в умовах невизначеності та турбулентності зовнішнього середовища.

Література:

1. Венгер О., Венгер В., Холодунін А. Методи кар'єрного розвитку співробітників у системі управління персоналом на промисловому підприємстві в умовах сучасних викликів. *Humanities Studies*. 2024. Вип. 21. С. 202-212. DOI: <https://doi.org/10.32782/hst-2024-21-98-24>.
2. Курченко К. М., Грищенко Д. Г. Фактори і проблеми, що впливають на розвиток ділової кар'єри сучасної особистості. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2020. Т. 26, № 3. С. 130-136. DOI: <https://doi.org/10.24263/2225-2924-2020-26-3-15>.
3. Маслова К. І. Планування та розвиток успішної кар'єри. *Академічні студії. Серія: Педагогіка*. 2021. Вип. 4(2). С. 171-175. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.25>.
4. Олуйко В. М., Примуш Р. Б. Менеджмент персоналу в процесі кар'єрного зростання особистості. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 2(2). С. 75-79.
5. Євченко В. В., Тереняк Л. В. Професійна кар'єра: роль самоефективності та самоактуалізації у кар'єрному просуванні. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2025. № 89. С. 270-276. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.89.330748>.
6. Подолук С. М., Іванюк І. Я., Васюра Р. В. Ефективний спічрайтинг у кар'єрному зростанні: підготовка й створення самопрезентації, яка приваблює. *Академічні студії. Серія: Педагогіка*. 2023. Вип. 4. С. 86-90. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.4.12>.
7. Світовий О. М. Самоменеджмент як ефективний інструмент кар'єрного зростання управлінця. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2021. № 2(2). С. 54-60. DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2021-2-2-8>.
8. Стойчик Т. І. Технологія планування професійного розвитку кар'єри як основа у формуванні фахівця. *Наукові записки Малої академії наук України*. 2024. № 3. С. 114-122. DOI: <https://doi.org/10.51707/2618-0529-2024-31-13>.
9. Столярчук Х. С. Кар'єрний консалтинг: становлення та розвиток в Україні. *Бізнес Інформ*. 2020. № 2. С. 428-436. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-2-428-436>.

10. Фридель В. І. Методичні аспекти побудови системи кар'єрного планування на прикладі підприємств ІТ-сектора. *Бізнес Інформ*. 2024. № 5. С. 189-200. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-189-200>.
11. Bersin J. Catch the wave: The 21st-century career. *Deloitte Review*. 2017. Iss. 21. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-21/changing-nature-of-careers-in-21st-century.html>.
12. De Vos A., Cambré B. Career management in high-performing organizations: A set-theoretic approach. *Human Resource Management*. 2017. Vol. 56(3). P. 501-518. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.21786>.
13. De Vos A., Van der Heijden B. I. J. M., Akkermans J. Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 117. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
14. Biswas M. Organizational career development and employee retention: Role of career adaptability. *International Journal for Multidisciplinary Research*. 2025. Vol. 7, Iss. 2. URL: <https://www.ijfmr.com/papers/2025/2/41981.pdf>.
15. Talluri S. B., Uppal N., Akkermans J., Newman A. Towards a self-regulation model of career competencies: A systematic review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 2024. Vol. 149. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103969>.
16. Бондаренко Є. Успішний керівник. 50 перевірених методик на кожен день. Дніпро: «Баланс Бізнес Букс», 2020. 248 с.
17. Schein E. H. Career Anchors: Discovering Your Real Values. San Diego: Pfeiffer, 1990.
18. Маєвська К. Направо підеш – успіх знайдеш: 5 інструментів для усвідомленої побудови кар'єри. *Budni*. 2019. URL: <https://budni.robota.ua/ua/career/5-instrumentiv-dlya-usvidomlenoyi-pobudovy-karyery>.
19. Gorbатов S., Khapova S. N. & Lysova E. I. Personal Branding: Interdisciplinary Systematic Review and Research Agenda. *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9. Article 2238. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02238>.

References:

1. Venger, O., Venger, V., & Kholodulin, A. (2024). Methods of employee career development in the personnel management system of an industrial enterprise under modern challenges. *Humanities Studies*, 21, 202-212. <https://doi.org/10.32782/hst-2024-21-98-24>.
2. Kurchenko, K. M., & Hryshchenko, D. H. (2020). Factors and problems affecting the development of a modern individual's business career. *Scientific Works of National University of Food Technologies*, 26(3), 130-136. <https://doi.org/10.24263/2225-2924-2020-26-3-15>.
3. Maslova, K. I. (2021). Planning and development of a successful career. *Academic Studies. Series «Pedagogy»*, 4(2), 171-175. <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.25>.
4. Oluiko, V. M., & Prymush, R. B. (2017). Personnel management in the process of individual career growth. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*, 2(2), 75-79.
5. Yevchenko, V. V., & Tereniak, L. V. (2025). Professional career: The role of self-efficacy and self-actualization in career advancement. *The bulletin of transport and industry economics*, 89, 270-276. <https://doi.org/10.18664/btie.89.330748>.
6. Podoliuk, S. M., Ivaniuk, I. Ya., & Vasiura, R. V. (2023). Effective speechwriting in career growth: Preparing and creating an attractive self-presentation. *Academic Studies. Series «Pedagogy»*, 4, 86-90. <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.4.12>.
7. Svitovyi, O. M. (2021). Self-management as an effective tool for managerial career growth. *Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. Series «Economic Sciences»*, 2(2), 54-60. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2021-2-2-8>.
8. Stoichyk, T. I. (2024). Technology of planning professional career development as a basis for specialist formation. *Scientific notes of junior academy of science of Ukraine*, 3, 114-122. <https://doi.org/10.51707/2618-0529-2024-31-13>.
9. Stoliariuk, H. S. (2020). Career consulting: Formation and development in Ukraine] *Business Inform*, 2, 428-436. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-2-428-436>.
10. Frydel, V. I. (2024). Methodological aspects of building a career planning system on the example of IT-sector enterprises. *Business Inform*, 5, 189-200. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-189-200>.
11. Bersin, J. (2017). Catch the wave: The 21st-century career. *Deloitte Review*, 21. <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/changing-nature-of-careers-in-21st-century.html>.
12. De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career management in high-performing organizations: A set-theoretic approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501-518. <https://doi.org/10.1002/hrm.21786>.
13. De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
14. Biswas, M. (2025). Organizational career development and employee retention: Role of career adaptability. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 7(2). <https://www.ijfmr.com/papers/2025/2/41981.pdf>.
15. Talluri, S. B., Uppal, N., Akkermans, J., & Newman, A. (2024). Towards a self-regulation model of career competencies: A systematic review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 149, 103969. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103969>.
16. Bondarenko, Ye. (2020). *Uspishnyi kerivnyk. 50 perevirenykh metodykh na kozhen den*. Balans Biznes Bucs.
17. Schein, E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. Pfeiffer.
18. Maievska, K. (2019, December 3). 5 tools for conscious career building. *Budni*. <https://budni.robota.ua/ua/career/5-instrumentiv-dlya-usvidomlenoyi-pobudovy-karyery>.
19. Gorbатов, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2018). Personal branding: Interdisciplinary systematic review and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 9, 2238. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02238>.



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License