

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Psychology. № 1(17), pp. 75-82 (2023)
УДК 159.9:331.53:004-057.212
DOI: [https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).11](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).11)

ISSN 2518-1378
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing and Polygraphic Center "Kyiv University", 2023

Ростислав ЧАЙКА, асп.
ORCID ID: 0000-0003-1979-0738
e-mail: r.m.chaika@npu.edu.ua

Український державний університет імені М. П. Драгоманова, Київ, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ПЕРЕХОДІВ УКРАЇНСЬКИХ ІТ-ПРОЄКТНИХ МЕНЕДЖЕРІВ НА ПЕРШЕ МІСЦЕ РОБОТИ

Вступ. Розроблення програмного забезпечення – дедалі більш важлива галузь української економіки, особливо в період перебалансування, викликаного війною, та перетікання людських талантів із традиційних галузей економіки в нові креативні індустрії. Кар'єрний перехід на посаду проєктного менеджера – один із найпростіших способів залучити в ІТ-індустрію персонал з інших секторів економіки. У зв'язку з цим досліджено, які соціально-психологічні чинники сприяють кар'єрним переходам проєктних менеджерів в ІТ на перше місце праці та надано рекомендації щодо заходів зі збільшення кількості ІТ-спеціалістів в Україні.

Методи. Здійснено огляд літератури з кар'єрної та організаційної психології про кар'єрні переходи, кар'єрні стадії і кар'єрний вибір. Використано аналіз та синтез для виокремлення методологічних засад цього психологічного явища. Проведено онлайн-опитування і презентовано аналіз джерел переходів на перше місце праці в ІТ проєктними менеджерами. Проаналізовано спосіб переходу на перше місце праці.

Результати. Розкрито поняття кар'єрних переходів і пов'язаних з цим поняттям термінів. Підтверджено гіпотезу про переважання бажаного психологічного портрета над потрібними знаннями під час найму проєктних менеджерів без досвіду роботи в ІТ на перше місце праці. За результатами аналізу досліджень показано, що більшість переходів (53 %) на посаду проєктного менеджера зараз відбуваються зсередини ІТ-індустрії завдяки самостійному навчанню (79 %).

Висновки. Виявлено, що серед основних чинників, які сприятимуть більшій кількості кар'єрних переходів на першу посаду проєктних менеджерів не з ІТ, є зменшення контрасту між посадою ІТ-проєктного менеджера та посадою проєктного менеджера з інших сфер бізнесу, а також мінімізація негативних сюрпризів, котрі можуть призвести до звільнення таких світчерів у разі першого працевлаштування. Зазначено доцільність введення в університетські програми більшої кількості заходів з отримання досвіду з управління проєктами, лідерства, робочого спілкування, створення і управління проєктами. Надано рекомендації для наступних дослідників та практиків проєктного менеджменту, котрі будуть працювати з темою кар'єрних переходів на перше місце праці ІТ-проєктних менеджерів в Україні.

Ключові слова: кар'єрні переходи, кар'єрна психологія, професійна поведінка, кар'єрний вибір, психологія розвитку, зміна місця праці.

Вступ. Розроблення програмного забезпечення – галузь, що швидко розвивається і стає все більш важливою для української економіки. Зокрема, за останні 6 років частка експорту комп'ютерних послуг у ВВП зросла з 1,8 % до 3,5 %, а в експорті послуг – з 13,4 % до 37,8 %. Тобто майже 40 % від усіх послуг, які експортує Україна на зовнішній ринок, це послуги ІТ.

ІТ-галузь здебільшого орієнтована на експорт. Останні 6 років обсяг експорту комп'ютерних послуг зростає у середньому на 26,8 % щороку і у 2021 р. досяг 6,9 млрд дол. США. З початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну більшість галузей, особливо експортоорієнтовані, зазнали значних збитків. ІТ є однією з провідних індустрій української економіки і стрімко зростає щороку. За підсумками десяти місяців 2022 р. ІТ-галузь принесла в економіку України 6 млрд доларів США експортної виручки та досягла 10 % зростання порівняно з попереднім роком.

Кількість ІТ-спеціалістів зараз становить 289 тис. осіб, що дорівнює 1,9 % від усіх зайнятих осіб, а через три роки може досягти 500 тис. на тлі активної популяризації індустрії та змін у кар'єрі багатьох українців. Щороку традиційна ІТ-освіта готує 16–17 тис. бакалаврів. Частка ІТ у ВВП України може зрости з 8 % у 2022 р. до 15 % у 2030 р.

Технології все більше поширюються на різні галузі, адже вони дозволяють автоматизувати виробничі процеси, підвищити продуктивність, знизити витрати та загалом збільшити ефективність бізнесу.

24 лютого 2022 року стало переламною датою для України та датою нового історичного відліку для усього світу. Війна принесла численні виклики та випробування, але в таких складних умовах ІТ-індустрія, разом з усією країною, демонструє феноменальну стійкість. Інду-

стрія залишається єдиною експортною галуззю України, яка повноцінно працює у воєнний час, тримає економічний фронт країни, активно допомагає армії та підтримує потужний волонтерський рух (Budnik et al., 2022).

Саме тому збільшення кількості ІТ-спеціалістів та допомоги в знаходженні своєї першої роботи ІТ-спеціалістами ми вважаємо невідкладним завданням для підтримки економіки України в сучасних умовах.

Українським ІТ-компаніям потрібні кваліфіковані працівники. На жаль, традиційний шлях їх підготовки у вузах не завжди спрацьовує через невідповідність навчальних програм викликам часу та відсутність практичних навичок та знань, котрі так потрібні українським компаніям. Також через перебалансування економіки звільняється багато людей у традиційних галузях економіки і зростає кількість людей з інших індустрій, котрі намагаються отримати свою першу роботу в ІТ-компанії. З'являються і інші нетрадиційні переходи в способи отримання потрібних навичок. Важливим вважається отримати інформацію, які з цих переходів варто підтримувати, щоб отримати більшу кількість ІТ-спеціалістів в економіці, і які з переходів, за належної підтримки, можуть дати максимальну кількість нових проєктних менеджерів в ІТ-компаніях.

Мета дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних чинників, що можуть сприяти збільшенню кар'єрних переходів на перше місце праці ІТ-проєктними менеджерами в Україні. Завдяки отриманій інформації, кар'єрні консультанти зможуть трансформувати свої групові заняття та індивідуальні консультації, щоб краще задовольнити потреби своїх клієнтів. Профільні асоціації зможуть скоригувати власні зусилля зі збільшення кількості ІТ-спеціалістів в Україні. Владні структури та

донорські організації зможуть більш ефективно сприяти розвитку ІТ-галузі в Україні.

Завдання дослідження: 1) проаналізувати, звідки відбуваються наявні кар'єрні переходи на перше місце праці серед українських ІТ-спеціалістів. 2) визначити соціально-психологічні чинники, котрі впливають на кар'єрні переходи на перше місце праці проєктних менеджерів в ІТ в Україні 3) надати рекомендації щодо заходів, що можуть збільшити кількість кар'єрних переходів на перше місце праці ІТ-проєктного менеджера спеціалістів з інших індустрій, а також пришвидшити зростання у проєктні менеджери працівників зсередини ІТ-індустрії.

Методи дослідження. У процесі вивчення наукової літератури здійснено теоретичний аналіз поточних досліджень кар'єрних переходів та контекстуального впливу на їх здійснення. Аналіз та синтез надав можливість виокремити методологічні засади досліджуваного психологічного явища та систематизувати й обґрунтувати вихідні положення цього дослідження.

У ході емпіричного дослідження була використано три бліц-опитування(онлайн): перше – кого схильні наймати власники ІТ-компаній, друге – звідки відбувся перехід на першу роботу проєктного менеджера в ІТ; третє – як відбувався кар'єрний перехід на першу роботу.

Опитування містили такі запитання:

1. Якщо вам потрібен проєктний менеджер у компанії, то кого ви схильні найняти?

2. Як ви потрапили на свою першу роботу проєктного менеджера в ІТ-компанії?

3. Звідки ви потрапили на свою першу роботу проєктного менеджера в ІТ-компанії?

Вибірку першого бліц-опитування становив 31 респондент – власники ІТ-компаній, учасники профільних конференцій з управління ІТ-компанією. Вибірку другого і третього опитування становили 115 та 126 респондентів відповідно. Вибірка складалась із проєктних та продакт-менеджерів, учасників профільних конференцій з управління проєктами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Дослідник (Louis, 1980) у своїй основоположній праці визначає кар'єрний перехід як період, протягом якого особа або змінює роль (об'єктивно обіймає іншу посаду), або змінює орієнтацію до ролі, котру вже має (змінює суб'єктивний стан).

Тривалість періоду переходу значною мірою залежить від того, як різниця між старою та новою посадою (або старою та новою орієнтацією до посади) сприймається працівником. Зазвичай перехід до зовсім незнайомої працівнику ролі займає значно більше часу, ніж до певної міри знайомої. Можна також очікувати, що найчастіше чим більший ступінь об'єктивної новизни, тим більшим буде ступінь суб'єктивної новизни нової посади. Основна причина цієї кореляції – складність точного та повного передбачення власної реакції у новій ситуації та на нову ситуацію.

Усі кар'єрні переходи, за Льюїсом, мають низку спільних рис. Серед них – відмінності між новою та старою ролями. Особа, яка здійснює кар'єрний перехід, може передбачити деякі з цих відмінностей, перш ніж взяти на себе нову роль. Інші відмінності виникають лише через досвід у новій ролі та себе в новій ролі.

Загальний характер і величину ролевих відмінностей до і після переходу можна оцінити за типом здійсненого переходу. Наприклад, типовий перехід з університету на роботу, імовірно, приведе до суттєвих відмінностей між ролями студента та працівника та

налаштуваннями ролей. Навпаки, можна очікувати, що суттєвих відмінностей між ролями та налаштуваннями в програміста, котрий здійснює перехід з однієї аутсорсингової компанії в Україні в іншу, буде набагато менше.

Кілька видів відмінностей пов'язані з кар'єрними переходами. Існують відмінності в об'єктивних рисах нової посади та обстановки. Такі об'єктивні відмінності, які Льюїс називає змінами, є публічно помітними та відомими, і часто вони відомі заздалегідь (тобто в той час, коли особа, що переходить, приймає рішення щодо нової посади). Під час переходу від системного адміністратора в EPAM у Києві до програміста в SoftServe у Львові той, хто переходить, знає, наприклад, що назва посади, організаційна належність, адреса офісу, співробітники та керівник відрізнятимуться.

Інші відмінності є суб'єктивними за своєю природою, тобто вони більш помітні лише конкретній особистості, ніж суспільству загалом. Ці відмінності, які Льюїс називає контрастами, є перцептивними продуктами досвіду індивіда в новому оточенні та на новій посаді. Контрасти виникають як через об'єктивні відмінності між новими та старими налаштуваннями, включаючи об'єктивні зміни (визначені вище), так і через характеристики нового середовища – як їх сприймає той, хто здійснює кар'єрний перехід. Вони являють собою визначення або карту нової обстановки особи, що переходить, і є радше персонорієнтованими, ніж притаманними кар'єрному переходу як такому (як зміни).

На додачу до змін і контрастів існують відмінності, які виникають через розбіжності між очікуваннями (неявними і явними) майбутніх ситуацій і досвіду та подальшими подіями. Відмінності між очікуваннями та переживаннями, які називаються сюрпризами, зазвичай стимулюють афективні та когнітивні реакції. Сюрпризи відрізняються від контрастів кількома ознаками. Контрасти – це суб'єктивні оцінки відмінностей між характеристиками двох об'єктивних чи зовнішніх світів, тобто старих і нових посад і навколишнього середовища. Сюрпризи, з іншого боку, – це суб'єктивні оцінки відмінностей між особисто передбачуваним світом досвіду та подальшим досвідом індивіда щодо себе в ролі та середовищі. Таким чином, контрасти та сюрпризи відрізняються як за предметом (наприклад, властивості реального світу проти очікувань досвіду), так і за джерелом (наприклад, створені зовні, але особисті спостереження проти власних). Сюрпризи можуть бути як позитивними, так і негативними. Вони можуть бути наслідком недотримання або перевищення свідомих або несвідомих очікувань щодо роботи та організації, а також щодо себе в роботі та середовищі. Традиційні погляди на входження в організацію, соціалізацію та плінність новобранців зосереджені виключно на одному типі сюрпризів (невиправдання свідомих очікувань щодо роботи; однак оцінка різновидів сюрпризів, контрастів і змін, пов'язаних із кар'єрними переходами, здається важливою для розуміння та управління процесами переходів.

З визначення кар'єрного переходу як періоду, протягом якого особа бере на себе іншу роль або змінює орієнтацію на роль, яку вже виконує, ми можемо визначити дві основні категорії переходів: мікрольові та внутрішньорольові. У першому працівник фактично отримує нову та іншу посаду; у другому отримується нова та інша орієнтація на стару посаду. Льюїс у свою типологію включає п'ять типів мікрольових переходів і чотири типи внутрішньорольових переходів. До мікрольових переходів належать: а) вхід / повторний вхід,

б) внутрішньоорганізаційний, в) міжорганізаційний, г) між-професійний, д) вихід. До внутрішньорольових переходів належать: а) внутрішньорольова адаптація, б) екстра-рольова адаптація, в) перехід між посадами / кар'єрними етапами, г) перехід між етапами життя.

Хоча існує кілька моделей етапів кар'єри, модель Супера (Super & Bachrach, 1957) вважається найвпливовішою та найбільш широко використовуваною з цих моделей. Супер припустив, що чотири основні кар'єрні переходи відбуваються у дорослому віці, коли люди виконують свої завдання з розвитку, пов'язані з кожним етапом кар'єри. Перший великий перехід, перехід від школи до роботи, відбувається, коли люди залишають стадію дослідження, яка є періодом самоперевірки та освіти і переходять на стадію становлення. Стадія становлення – це період працевлаштування та пошуку ніші. На цій стадії індивідууми зазвичай прагнуть робити кар'єрні переходи вгору або всередині організацій, або між організаціями. Далі люди переходять на етап підтримки, який є періодом навчання та оновлення навичок. На стадії підтримки індивіди можуть продовжувати свій підйом угору або можуть залишатися на плато. Для тих, хто перебуває на плато, бракує можливостей для просування вгору або для зайняття посад із підвищеною відповідальністю (Feldman & Weitz, 1988). На завершальній стадії відходу від роботи люди готуються до завершення робочого стажу та виходу на пенсію.

Незважаючи на лінійність своєї першопочаткової моделі, Супер у подальших працях визнавав, що поступове просування особи етапами своєї кар'єри може бути перервано. Супер називав такі переривання "перестворенням" і визначав їх як процес, за допомогою якого індивід повертається до завдань розвитку та проблем попереднього етапу кар'єри (D. Super et al., 1988). В одному з небагатьох досліджень "перестворення" (Sullivan et al., 2003) виявили, що перестворення зазвичай було викликане особистою кризою, виходом на плато або організаційними змінами. Для кількох осіб, яких вони опитали, перестворення було викликано розчаруванням через те, що їх неодноразово оминали в підвищенні. Ці особи пішли з роботи, щоб отримати вищу освіту та змінити професію. Для інших перестворення було спровоковано організаційними трансформаціями або відчуттям вигорання. Ці люди часто погоджувалися на різке скорочення зарплати, щоб перейти на більш змістовну або менш стресову роботу.

На відміну від моделі Супера, Мірвіс і Голл (Mirvis & Hall, 1994) запропонували модель, у якій працівники проходять серію мініетапів дослідження – випробування – оволодіння – виходу протягом своєї кар'єри. Ці мініетапи обумовлені потребою людини оволодіти новими компетенціями, коли він/вона переходить на інші функції, в інші організації та робоче середовище. Новий мініетап циклу навчання може бути викликаний зовнішніми змінами, такими як впровадження нових технологій у поточну роботу, або внутрішніми змінами, такими як прагнення особистості до саморозвитку. Таким чином, тоді як Супер зосереджувався на кар'єрних переходах, пов'язаних зі стадіями розвитку, Мірвіс і Голл досліджували зв'язок між кар'єрною мобільністю та навчанням.

Кар'єрні переходи також безпосередньо пов'язані з прийняттям рішення про зміну кар'єри. Як зазначає Салліван (Sullivan & al Ariss, 2021), є дві основні прогалини в дослідженнях щодо прийняття рішень про зміну кар'єри. По-перше, вчені, які вивчають зміну кар'єри, наприклад плинність кадрів або вихід на пенсію, часто припускають, що люди звільняються добровільно. Од-

нак особи, які здійснюють кар'єрний перехід, можуть не вважати його добровільним. Наприклад, працівники можуть відчувати себе змушеними покинути компанію через небезпеку життю в місцевості, де працюють, виснаження відключеннями електроенергії та іншими умовами праці, що погіршилися, жорстоке керівництво або переїзд їхньої сім'ї. Так само записи компанії можуть неточно повідомляти про причини звільнення співробітників. Співробітники, боячись репутаційних втрат, можуть не повідомити справжніх причин звільнення під час вихідних співбесід.

По-друге, хоча було запропоновано моделі, які визначають, як мікро- та макрофактори можуть впливати на процес прийняття рішення про зміну кар'єри (Ng et al., 2007), дослідження рішення прийняти або відмовитися від кар'єрного переходу, як правило, зосереджуються на волі індивідуума, а не впливі навколишнього середовища. В одному з небагатьох досліджень, які вивчають взаємодію бажання індивіда з середовищем (Mueller et al., 2015) виявили, що внутрішні фактори (наприклад, задоволення від навчання та бажання кинути собі виклик) і академічні досягнення мають більший вплив на наміри студентів отримати ступінь доктора філософії, ніж зовнішні фактори (наприклад, престижна робота, отримання вищого доходу) чи контекстуальні фактори (наприклад, знайомство з вимогами отримання докторського ступеня, умови праці).

Починаючи з 1920-х років, учені досліджували, чому працівники вирішують піти з компанії. Наприклад, процесуальна модель плинності кадрів (Mobley, 1977) детально описує, як індивідууми використовують раціональний підхід до прийняття рішень для оцінювання очікуваної користі від пошуку роботи, вартості звільнення та порівняння альтернативних робіт із поточною роботою. Подібним чином огляд літератури (Beehr, 2014) показав, як у дослідженнях рішення про вихід на пенсію домінували раціонально-економічні теорії, причому основними чинниками були фінансова спроможність і погане здоров'я. Незважаючи на те, що раціональний підхід до прийняття рішень усе ще використовується, останні дослідження інтегрували випадкові події (Kindsiko & Baruch, 2019) та емоції в процес прийняття рішень (Singh & Greenhaus, 2004). Ученими було досліджено випадкові події, як позитивні (як несподівана пропозиція роботи), так і негативні (як банкрутство компанії) (Forrier et al., 2009; Hirschi, 2010; Peake & McDowall, 2012). Наприклад, багато солдатів-інвалідів і морських піхотинців, яких вивчали (Haynie & Shepherd, 2011), перейшло до самозайнятості через шок від травматичного ушкодження.

На додаток до вивчення випадкових подій, учені розглядали, як емоції впливають на рішення брати участь у різних кар'єрних переходах. Наприклад, дослідники виявили, що деякі люди, які залишають роботу, діють імпульсивно, кидають роботу без альтернативної посади (Maertz & Campion, 2004). Ці працівники могли пережити емоційно насичену ситуацію, таку як взаємодія з жорстоким керівником, що спровокувала їхнє звільнення. Порівнюючи раціональні дії, емоційні та такі, що базуються на відносинах стратегії прийняття рішень, учені виявили, що люди, які поєднують дві або більше стратегії, зазвичай приймають більш ефективні рішення (Singh & Greenhaus, 2004). Ті, хто використовував більш ніж одну стратегію прийняття рішень, були більш ефективними, оскільки вони генерували різні ідеї та мали підвищену самосвідомість та екологічну обізнаність.

Більшість досліджень просування кар'єрними сходами зосереджуються на висхідних кар'єрних переходах (Benschop et al., 2013; Eby et al., 2003; Ng et al., 2005; Verbruggen, 2012) і на перешкодах, котрі заважають просуванню, такі як скляна стеля та дискримінація (Fouad et al., 2016; Powell & Butterfield, 2015). Однак набагато менше уваги дослідників приділено іншим типам мобільності, окрім просування. Наприклад, учені давно рекомендують використовувати бічні переходи, щоб забезпечити співробітників безперервним навчанням і викликами (Hall, 1996), а також використовувати пониження у посаді, щоб дозволити людям досягти кращого балансу між роботою та особистим життям або зменшити стрес (Baruch, 2004; McKee-Ryan & Harvey, 2011; Sargent, 2003).

Доволі мало досліджень, проте, було зроблено щодо до бічних або низхідних кар'єрних переходів. Деякі вчені досліджували, наприклад, вплив шести заходів із розвитку особистості, включаючи бічні переходи, на здатність до працевлаштування (Nelissen et al., 2017). Усупереч очікуванням, бічні переходи не були пов'язані ані з внутрішньою, ані із зовнішньою здатністю до працевлаштування. Автори припустили, що тим часом як деякі бічні переходи покращують навчання та приводять до майбутніх кар'єрних можливостей, інші бічні кроки можуть вказувати на плато кар'єри. Вольф виявив, що деякі люди обирають кар'єрні переходи вниз, тому що такі переходи узгоджуються з їхніми цінностями та дозволяють їм набути нових навичок в інших контекстах (Wolf, 2019). Ці люди часто розглядали ці переходи вниз як тимчасові жертви, необхідні для досягнення своїх кар'єрних цілей. Потрібні подальші дослідження щодо коротко- та довгострокових впливів бічних і низхідних кар'єрних переходів на кар'єрні результати, а також того, чи більш імовірно, що ці типи переходів відбудуться на певному етапі кар'єри.

Інша сфера для майбутнього вивчення – ставлення до роботи та поведінка літніх працівників. Хоча було проведено багато досліджень щодо переходу від роботи до пенсії, лише нещодавно вчені почали досліджувати перехід від пенсії до роботи. Більшість цих досліджень зазвичай зосереджені на тому, як структурні (наприклад, державні пенсії та трудова політика) або фінансові фактори впливають на повернення пенсіонерів до роботи. На нашу думку, науковцям слід розглянути можливість використання призми кар'єри, щоб дослідити, як нефінансові фактори спонукають людей брати участь у роботі після виходу на пенсію (наприклад, потреба в автентичності, збалансованості та викликах), а також стратегії заохочення високозатребуваних знань або професійних працівників (наприклад, інженерів) до виходу на роботу.

Крім того, одним із постійних зауважень щодо парадигми кар'єрних етапів є те, що вона наголошує на домінуванні індивідуальної волі над структурними факторами (Tomlinson et al., 2018). Майбутні дослідження з використанням перспективи кар'єрних етапів принесуть користь, якщо вийти за межі фокусування на особистості та визнати, що структурні фактори (наприклад, ринок праці, організаційна політика та практика, державне законодавство, освітні системи) можуть мати потужний вплив на те, як люди беруть участь у кар'єрних переходах.

Через посилення глобалізації, швидкий технічний прогрес і зміни в тому, як люди бачать свою кар'єру, природа кар'єрних переходів кардинально змінилася після публікації основоположної статті (Louis, 1980). Очікується, що кількість змін у кар'єрі продовжуватиме

збільшуватися. Дедалі більше людей беруть участь у відносно нових формах кар'єрних переходів, включаючи перехід на тимчасову роботу з аутсорсингу до клієнтів і ділових партнерів роботодавця, а також гіг-контракти через віртуальні платформи (Boudreau et al., 2015).

Організації постійно реагують на мінливий ринок талантів, нестачу висококваліфікованих кадрів та різноманітні альтернативи кар'єрного зростання, котрі доступні зараз для працівників. Компанії розробляють програми кар'єрних шляхів, щоб завжди мати доступний резерв кваліфікованих працівників і збільшити продуктивність праці, допомагаючи працівникам перейти в спеціальності, котрі їм найкраще підходять (Bejian & Salomone, 1995).

Розроблення кар'єрних шляхів передбачає розроблення та впровадження бізнес-процесів і виділення ресурсів, призначених для того, щоб постійно допомагати працівникам робити свій найбільш значущий внесок у роботу компанії протягом своєї кар'єри в організації.

Майбутні дослідження повинні зосередитися на розробленні ефективних методів покращення навчання та розвитку навичок працівників, щоб люди могли залишатися працездатними на глобальному ринку праці, що швидко розвивається (Sullivan & al Ariss, 2021). За оцінками, до 2030 року нові технології витіснять від 10 до 375 мільйонів працівників (Manyika et al., 2017). Ці люди потребуватимуть перекваліфікації, щоб перейти до нової професії. Навіть ті працівники, яких не витіснили технології, повинні будуть здобути нові навички. Крім нових робочих місць, які створюють нові технології, прогнозується, що до кінця 2023 року 35 % людей працюватимуть із тими чи іншими формами штучного інтелекту. Працівникам потрібно буде навчитися тренувати штучний інтелект і контролювати його (Malone, 2018). Багатьом іншим доведеться навчитися, коли і як поєднувати свої людські навички з навичками штучного інтелекту, наприклад лікарям, які використовують хірургічні методи за допомогою роботів, або промисловим працівникам, які носять роботизовані екзоскелети, щоб збільшити свою силу (James Wilson & Daugherty, 2018).

Потрібне дослідження того, як у вищій освіті можна найкращим чином використовувати технології, щоб підготувати студентів до різноманітних кар'єрних переходів, яких вони, ймовірно, зазнають протягом свого життя. Навчальні заклади вже використовують алгоритми для вдосконалення розкладу, включають корпоративне онлайн і дистанційне навчання у навчальний план і використовують штучний інтелект, щоб зробити освіту більш доступною для студентів з обмеженими можливостями. Багато викладачів регулярно використовують комп'ютерне оцінювання, щоб дозволити студентам проходити тести або відпрацьовувати навички, поки вони не досягнуть кваліфікації. Такі заклади, як Ботлтонський коледж і Стаффордширський університет, запроваджують чат-боти, щоб відповідати на запитання студентів і нагадувати їм про дедлайни. Тестуються репетитори на основі штучного інтелекту, які можуть аналізувати помилки студентів, визначати, що студенти не розуміють, і давати індивідуальні практичні завдання.

Однак потрібно ще багато досліджень щодо ефективного використання технологій у вищій освіті та того, чи готують університети студентів з навичками, необхідними для керування штучним інтелектом та співпраці з ним. Передбачається, що для досягнення успіху на робочому місці з використанням штучного інтелекту, людині потрібно буде бути висококreatивним, мати навички прийняття етичних рішень, високий культурний

інтелект, володіти чудовими навичками міжособистісного спілкування та мати здатність інтегрувати знання з різних джерел (Radziwill, 2018). Більший наголос у дослідженнях має бути зосереджений на розробленні педагогічних інструментів для вдосконалення навичок, які знадобляться учням, щоб бути успішними на робочому місці, яке стає дедалі складнішим.

Для того щоб підготувати студентів до глобального робочого середовища на базі штучного інтелекту, знадобляться серйозні реформи у вищій освіті. Однією з основних реформ у вищій освіті є більш широке використання передових технологій. Наприклад, медичні школи досягли великого успіху з використанням віртуальної та змішаної реальності (VR/MR) для покращення підготовки лікарів і медсестер. Дослідження щодо розроблення та використання систем навчання VR/MR для інших спеціалізацій (наприклад, бізнес, інженерія, соці-

альна робота) стане важливим кроком до революції в університетських системах. Ще одна необхідна реформа полягає в тому, щоб зробити вищу освіту доступною для більшої кількості людей, включаючи студентів, які бажають отримати ступінь, а також працівників, які потребують перекваліфікації та підвищення кваліфікації.

Однак такі зміни у вищій освіті вимагатимуть більшої співпраці між науковцями та практиками, більшого суспільного визнання цінності безперервного навчання та більшого державного фінансування.

Результати та дискусії. У ході емпіричного дослідження нами було проведено три бліц-опитування учасників профільних конференцій.

Для того щоб зрозуміти поточне робоче середовище і вподобання під час наймання проєктних менеджерів ІТ-компаніями, ми провели перше опитування, у якому взяли участь 31 респондент, власники українських ІТ-компаній.



З результатів опитування помітно, що зараз власники компаній більше схильні наймати готових проєктних менеджерів з досвідом в ІТ. Варто також зазначити, що ринок праці в українській ІТ-галузі з липня 2022 року перетворився на ринок роботодавця (кандидатів набагато більше, ніж вакансій для них) і ІТ-компанії зараз мають можливість вибирати та наймати передусім спеціалістів, для яких час адаптації до нової роботи мінімальний. До цього часу впродовж останніх кількох років ринок праці був ринком кандидата (вакансій було набагато більш, ніж кандидатів). Наприклад, минулого року на Djinni (провідному укра-

їнському порталі з пошуку роботи в ІТ) зареєстрували та активували свої облікові записи майже 59 тисяч нових кандидатів, це на 32 % більше, ніж у 2021-му. Найбільше зростання відзначено серед кандидатів без досвіду – +45 %. Кількість заявок від кандидатів без досвіду роботи збільшилось з 12 заявок на вакансію на початку року до 43 – наприкінці. Кількість вакансій впродовж 2022 року зменшилась в 2 рази (Djinni, 2023).

Для того щоб порівняти поточні дані від роботодавців з історичними даними від кандидатів ми провели друге дослідження про джерело переходу на першу посаду проєктного менеджера в ІТ.

Таблиця 1

Джерело переходу на першу посаду ІТ РМа, 115 респондентів, січень 2023	
Джерело переходу	Частка
з програміста	14 %
з QA в ІТ-компанії	9 %
з BA в ІТ-компанії	6 %
з іншої посади в ІТ компанії	24 %
з РМ-а звичайної компанії	15 %
з іншої посади компанії з інших сфер бізнесу	17 %
зі студента	8 %
інший тип переходу	7 %

Як видно з результатів дослідження, майже 53 % проєктних менеджерів в ІТ-компаніях до свого кар'єрного переходу на першу посаду проєктного менеджера працювали в ІТ-компанії на іншій посаді. Це пояснює-

ся, з одного боку, тим, що перехід із програміста, QA (менеджера з якості) чи BA (бізнес-аналітика), що разом становить 29 % переходів, – це логічний наступний кар'єрний крок для ІТ-спеціаліста в розвитку його кар'єри,

якщо він відчуває бажання більше працювати з людьми і контролювати проєкт. З другого боку, дуже часто ІТ-компанії схильні просувати на посаду менеджерів проєктів людей, з якими вони вже знайомі, котрі знайомі з проєктом і добре вписуються у корпоративну культуру компанії. Часто це відбувається через сімейну корпоративну культуру в компанії і бажання забезпечити всім працівникам хороші кар'єрні перспективи всередині організації. Також корпоративні культури, бізнес-процеси та програмні комплекси, що використовуються, дуже схожі, якщо не тотожні, у багатьох ІТ-компаніях України. І це спрощує перехід на посаду ІТ-проєктного менеджера нової компанії з програміста, тімліда, QA чи BA попередньої компанії через зменшення різниці та контрастів в термінах Льюїс (1980). Водночас близько 32 % кар'єрних переходів – це входження нових людей в ІТ з інших індустрій. Перехід на посаду ІТ-проєктного менеджера, поряд з переходом на посаду QA, BA чи HR вважається в Україні набагато легшим способом входження в ІТ порівняно з посадою програміста для більшості спеціалістів без профільної ІТ-освіти. Меншу

кількість переходів з не ІТ-компаній порівняно з тими ж з ІТ-компаній можна пояснити більшою різницею та контрастами в термінах Льюїс (1980) між корпоративними культурами, бізнес-процесами, програмними комплексами, країною розташування клієнтів та цінностями людей, з якими доведеться працювати, а також типом роботи, який доведеться виконувати, для ІТ та не ІТ-компаній в Україні. Це, очевидно, може викликати більше сюрпризів у термінах Льюїс (1980) для світчерів, котрі бажають здійснити такий перехід. Цікаво, що безпосередньо зі студентської лави переходить в ІТ-проєктні менеджери тільки кожен п'ятнадцятий проєктний менеджер (8 %). Це пояснюється тим, що для того, щоб управляти проєктом в ІТ-компанії, потрібна певна зрілість у вмінні спілкуватися та керувати людьми, лідерські якості та досвід в індустрії, які не обов'язково мають випускники українських вишів.

Для того щоб зрозуміти, як саме потрапляють на свою першу роботу ІТ-проєктного менеджера, ми провели дослідження, де дослідили спосіб переходу.

Таблиця 2

Спосіб переходу на перше місце роботи, 126 респондентів, січень 2023

Спосіб переходу	Частка
курси в ІТ-школі	13 %
курси при ІТ-компанії, стажування	6 %
перехід з подібної посади і навчання у процесі роботи	45 %
ріст від програміста і навчання у процесі роботи	19 %
Онлайн-курси із сертифікатом (Coursera, etc.)	2 %
Самонавчання (книжки, відео, конференції, безкоштовні відеокурси, статті, аудіокурси тощо)	15 %

Як бачимо, переконалив більшість проєктних менеджерів в ІТ потрапила на свою першу посаду завдяки самостійному навчанню (7 %). При цьому більшість (64 %) навіть не використовує формалізованих навчальних матеріалів, а донавчається у процесі роботи неформально чи формально, наприклад із наставником. Це пояснюється тим, що якщо більшість переходів здійснюється з тієї самої, або інших ІТ-компаній, то для багатьох спеціалістів уже знайомі програмні комплекси, бізнес-процеси, методології та підходи, що використовуються в управлінні проєктами в певній компанії. І донавчання можливе за допомогою формального чи неформального особистого передання інформації та досвіду керівниками та наставниками. Вагому частку (19 %) також займають курси в ІТ-школі чи всередині компанії. Перші курси при українських ІТ-компаніях почали з'являтися в 2006–2007 рр., відкриті курси з підготовки ІТ-спеціалістів – у 2010 році, перші відкриті комерційні курси з підготовки нових ІТ-проєктних менеджерів з'явилися в Україні в 2014–2015 рр. Відповідно, за цей час у країні з'явилась ціла індустрія комерційного навчання нових ІТ-спеціалістів загальною чи ІТ-проєктних менеджерів зокрема, яка може готувати в порівняно великих кількостях нові кадри для ІТ-індустрії країни. Наприклад, на пілотний навчальний потік ІТ-Generation – програму безкоштовного навчання для світчерів від міністерства цифрової трансформації України – у 2022 році відібрали 2200 студентів, яких навчатимуть 22 школи-партнери. Разом на конкурс подавалися 117 шкіл, що навчають ІТ-спеціалістів (Forbes, 2022).

Висновки. Для того щоб збільшити кількість переходів в ІТ-проєктні менеджери з інших секторів української економіки, потрібно створити позитивний імідж, а також провести роз'яснювальну компанію, щоб зменшити контраст між ІТ-посадою проєктного менеджера та посадою проєктного менеджера в компанії з інших сфер

бізнесу, як її сприймає більшість індивідів. А також мінімізувати кількість негативних сюрпризів, котрі можуть призвести до звільнень таких світчерів під час першого працевлаштування. Позитивний ефект може надати введення в університетські програми більше досвіду з управління проєктами, досвід лідерства і робочого спілкування, створення і управління проєктами зі студентської лави. Для швидшого кар'єрного зростання у проєктні менеджери всередині ІТ-індустрії можна рекомендувати ширше запровадження програм наставництва та кар'єрних груп для тих, хто має схильність до управління людьми, а також поширювати методи визначення таких типів працівників.

Перспективи подальших досліджень убачаємо в дослідженні психологічного портретів ІТ-спеціалістів, котрим допоможе формальне навчання під час кар'єрного переходу на першу посаду ІТ-проєктного менеджера, а також психологічних профілів ІТ-спеціалістів, яким варто спочатку зосередитись на отриманні фактичного досвіду проєктного менеджера в ІТ. Також було б корисно дослідити, працівники з якими профілями персональних особливостей більш схильні до управління проєктами в ІТ.

Список використаних джерел

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1). <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Beehr, T. A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8). <https://doi.org/10.1002/job.1965>
- Bejian, D. v., & Salomone, P. R. (1995). Understanding Midlife Career Renewal: Implications for Counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(1). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00528.x>
- Benschop, Y., van den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *Human Relations*, 66(5). <https://doi.org/10.1177/0018726712466574>
- Boudreau, J., Jesuthasan, R., & Creelman, D. (2015). Lead the Work: Navigating a World Beyond Employment. In *Lead the Work: Navigating a World Beyond Employment*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119176282>

- Do IT like Ukraine (2022). IT Ukraine Association. <https://itukraine.org.ua/files/reports/2022/DoITLikeUkraine2022.pdf>
- Djinni Analytics. (2023, January 13). *Year in review: Ukrainian tech job market in 2022*. <https://djinni.substack.com/p/year-in-review-ukrainian-tech-job>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6). <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career Plateaus Reconsidered. *Journal of Management*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/014920638801400107>
- Forbes. (2022, December 21). *Куди працевлаштовуються сотні випускників українських ІТ шкіл*. <https://Forbes.Ua/Innovations/Ukrainian-IT-Shkoli-Za-Rik-Navchili-Sotni-Svitcheriv-Teper-u-Nikh-Nova-Problema-Znayti-Robotu-Dlya-Vipusknikiv-21122022-10650>
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4). <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W. hsin, & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4). <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Haynie, J. M., & Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 501–524. <https://doi.org/10.1037/A0021450>
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2010.02.002>
- Wilson, James H., & Daugherty, P. R. (2018, July–August). Collaborative intelligence: Humans and AI are joining forces. *Harvard Business Review*, 114–123.
- Kindsiko, E., & Baruch, Y. (2019). Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of Vocational Behavior*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010>
- Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3). <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288836>
- Maertz, C. P., & Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47(4). <https://doi.org/10.2307/20159602>
- Malone, T. W. (2018). How human-computer "superminds" are redefining the future of work. *MIT Sloan Management Review*, 59(4). <https://doi.org/10.7551/mitpress/12450.003.0010>
- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., & Dewhurst, M. (2017). A future that works: AI, automation, employment, and productivity. *Tech. Rep.*, 60, 1–135.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4). <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4). <https://doi.org/10.1002/job.4030150406>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mueller, E. F., Flickinger, M., & Dörner, V. (2015). Knowledge junkies or careerbuilders? A mixed-methods approach to exploring the determinants of students' intention to earn a PhD. *Journal of Vocational Behavior*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.001>
- Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12136>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3). <https://doi.org/10.1348/096317906X130582>
- Peake, S., & McDowall, A. (2012). Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4). <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.704350>
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(4). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0032>
- Radziwill, N. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Klaus Schwab. 2016. *World Economic Forum, Geneva, Switzerland*, 25(2), 108–109. doi:10.1080/10686967.2018.143635.
- Sargent, L. D. (2003). Effects of a Downward Status Transition on Perceptions of Career Success, Role Performance and Job Identification. *Australian Journal of Psychology*, 55(2). <https://doi.org/10.1080/00049530412331312974>
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1). [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00034-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00034-4)
- Sullivan, S. E., & al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
- Sullivan, S. E., Martin, D. F., Carden, W. A., & Mainiero, L. A. (2003). The Road Less Traveled: How to Manage the Recycling Career Stage. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/107179190301000204>
- Super, D. E., & Bachrach, P. B. (1957). *Scientific careers and vocational development theory: A review, a critique and some recommendations*. Columbia University
- Super, D., Thompson, A., & Lindeman, R. (1988). *Adult career concerns inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Consulting Psychologists Press.
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1). <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the "New" career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289–297. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2011.10.010>
- Wolf, C. (2019). Not lost in translation: Managerial career narratives and the construction of protean identities. *Human Relations*, 72(3). <https://doi.org/10.1177/0018726718778094>

References

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1). <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Beehr, T. A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8). <https://doi.org/10.1002/job.1965>
- Bejian, D. V., & Salomone, P. R. (1995). Understanding Midlife Career Renewal: Implications for Counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(1). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00528.x>
- Benschop, Y., van den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *Human Relations*, 66(5). <https://doi.org/10.1177/0018726712466574>
- Boudreau, J., Jesuthasan, R., & Creelman, D. (2015). Lead the Work: Navigating a World Beyond Employment. In *Lead the Work: Navigating a World Beyond Employment*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119176282>
- Do IT like Ukraine (2022). IT Ukraine Association. <https://itukraine.org.ua/files/reports/2022/DoITLikeUkraine2022.pdf>
- Djinni Analytics. (2023, January 13). *Year in review: Ukrainian tech job market in 2022*. <https://djinni.substack.com/p/year-in-review-ukrainian-tech-job>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6). <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career Plateaus Reconsidered. *Journal of Management*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/014920638801400107>
- Forbes. (2022, December 21). *Куди працевлаштовуються сотні випускників українських ІТ шкіл*. <https://Forbes.Ua/Innovations/Ukrainian-IT-Shkoli-Za-Rik-Navchili-Sotni-Svitcheriv-Teper-u-Nikh-Nova-Problema-Znayti-Robotu-Dlya-Vipusknikiv-21122022-10650>
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4). <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W. hsin, & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4). <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Haynie, J. M., & Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 501–524. <https://doi.org/10.1037/A0021450>
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2010.02.002>
- Wilson, James H., & Daugherty, P. R. (2018, July–August). Collaborative intelligence: Humans and AI are joining forces. *Harvard Business Review*, 114–123.
- Kindsiko, E., & Baruch, Y. (2019). Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of Vocational Behavior*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010>
- Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3). <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288836>
- Maertz, C. P., & Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47(4). <https://doi.org/10.2307/20159602>
- Malone, T. W. (2018). How human-computer "superminds" are redefining the future of work. *MIT Sloan Management Review*, 59(4). <https://doi.org/10.7551/mitpress/12450.003.0010>

- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., & Dewhurst, M. (2017). A future that works: AI, automation, employment, and productivity. *Tech. Rep.*, 60, 1–135. McKinsey Global Institute Research.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37, (4). <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4). <https://doi.org/10.1002/job.4030150406>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mueller, E. F., Flickinger, M., & Dörner, V. (2015). Knowledge junkies or careerbuilders? A mixed-methods approach to exploring the determinants of students' intention to earn a PhD. *Journal of Vocational Behavior*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.001>
- Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12136>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3). <https://doi.org/10.1348/096317906X130582>
- Peake, S., & McDowall, A. (2012). Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4). <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.704350>
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(4). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0032>
- Radziwill, N. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Klaus Schwab. 2016. *World Economic Forum*, 25(2), 108–109. doi:10.1080/10686967.2018.143635
- Sargent, L. D. (2003). Effects of a Downward Status Transition on Perceptions of Career Success, Role Performance and Job Identification. *Australian Journal of Psychology*, 55(2). <https://doi.org/10.1080/00049530412331312974>
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1). [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00034-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00034-4)
- Sullivan, S. E., & al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
- Sullivan, S. E., Martin, D. F., Carden, W. A., & Mainiero, L. A. (2003). The Road Less Traveled: How to Manage the Recycling Career Stage. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/107179190301000204>
- Super, D. E., & Bachrach, P. B. (1957). *Scientific careers and vocational development theory: A review, a critique and some recommendations*. Columbia University
- Super, D., Thompson, A., & Lindeman, R. (1988). *Adult career concerns inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Consulting Psychologists Press.
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1). <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the "New" career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289–297. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2011.10.010>
- Wolf, C. (2019). Not lost in translation: Managerial career narratives and the construction of protean identities. *Human Relations*, 72(3). <https://doi.org/10.1177/0018726718778094>

Отримано редакцією журналу / Received: 06.02.2023

Прорецензовано / Revised: 10.02.2023

Схвалено до друку / Accepted: 20.04.2023

Rostyslav CHAYKA, PhD Student
 ORCID ID: 0000-0003-1979-0738
 e-mail: r.m.chaika@npu.edu.ua
 Mykhailo Dragomanov Ukrainian State University, Kyiv, Ukraine

UKRAINIAN IT PROJECT MANAGER'S CAREER TRANSITIONS TO THE FIRST JOB

The article is devoted to the analysis of career transitions to the first place of work among Ukrainian IT project managers.

Background. Software development is an increasingly important branch of the Ukrainian economy, especially in the period of rebalancing caused by the war and the flow of human talent from traditional economy sectors to new creative industries. Career transition to the project manager position is one of the easiest ways to attract personnel from other sectors of the economy to the IT industry. In this regard, it seems important to determine which socio-psychological factors contribute to the career transition of project managers in IT to the first place of work and to provide recommendations regarding measures to increase the number of IT specialists in Ukraine.

Methods. A career and organizational psychology literature review was carried out on career transitions, career stages, and career choice. Analysis and synthesis were used to identify the methodological foundations of this psychological phenomenon. An online survey was conducted and an analysis of the sources of transitions to the first place of work in IT by project managers was presented. The method of transition to the first place of work is analyzed.

Results. The concept of career transitions and related terms are revealed. The hypothesis about the predominance of the desired psychological portrait over the necessary knowledge when hiring project managers without experience in IT for the first place of work was confirmed. Based on the results of the research analysis, it is shown that the majority of transitions (53 %) to the position of the project manager are now taking place from within the IT industry due to self-study (79 %).

Conclusion. The main factors that will contribute to a greater number of career transitions to the first position of non-IT project managers are determined to decrease the contrast between the position of an IT project manager and the position of a project manager from other areas of business. And also the minimization of negative surprises that can lead to the dismissal of such sweaters during the first employment. The expediency of introducing a greater number of activities to gain experience in project management, leadership, working communication, and creating and managing projects in university programs is indicated. Recommendations are provided for the following researchers and practitioners of project management who will work with the topic of career transitions to the first place of work of IT project managers in Ukraine.

Keywords: career transitions, career psychology, vocational behavior, career decision-making, developmental psychology, job change

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішеннях про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses, or interpretation of data; in the writing of the manuscript; or in the decision to publish the results.