

DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2023.2.9>

УДК 378:37.047(331.5)

Ганна Чорнойван

ORCID iD 0000-0001-8935-6000

кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник  
відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці,  
Інститут вищої освіти НАПН України,  
вул. Бастионна 9, 01014 Київ, Україна,  
[a.chornoivan@ihed.org.ua](mailto:a.chornoivan@ihed.org.ua)

## ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІДТРИМКИ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ У США

*Статтю присвячено особливостям професійного розвитку, працевлаштування та академічної кар'єри в США. Наголошено, що для успішного розвитку академічної кар'єри варто застосовувати системний підхід, зокрема враховувати особистісний розвиток, неперервне навчання та управління кар'єрою. Розглянуто практику діяльності американської Національної асоціації розвитку кар'єри, визначено передумови і ресурси для кар'єрного зростання. Представлено практичні інструменти щодо самооцінювання та діагностики кар'єрних шляхів, можливість для дослідників на різних етапах кар'єри взяти участь у програмі наставництва для розвитку лідерства, обміну досвідом, планування і досягнення цілей, підтримки неперервного кар'єрного зростання та навчання впродовж життя. У статті проаналізовано досвід щодо організації професійного розвитку і кар'єрної підтримки працівників провідних університетів США: Гарвардського університету, Стенфордського університету та Массачусетського технологічного інституту. Акцентовано увагу на спільній місії закладів, що полягає у цінності розвитку людського капіталу через всебічну реалізацію потенціалу кожної особистості, створення сприятливих умов життєдіяльності і професійного зростання, гідного матеріального забезпечення та перспектив кар'єрного зростання. Зазначено, що до основних тенденцій розвитку академічної кар'єри та працевлаштування випускників зазначених закладів США відносяться внутрішня мобільність, підвищення кваліфікації, неперервне навчання та професійний розвиток, організація і діяльність професійних мереж (спільнот), кар'єрний коучинг, менторство.*

*Ключові слова: академічна кар'єра, внутрішня мобільність, кар'єрний коучинг, працевлаштування випускників, професійний розвиток дослідників, тенденції розвитку, університети.*

### ВСТУП

Пріоритетність розвитку академічної кар'єри, посилення формування кадрового потенціалу у вітчизняних закладах вищої освіти та успішне працевлаштування випускників на ринку праці викладено в Стратегії розвитку вищої освіти України на 2022–2032 р. У стратегічній цілі 5. Привабливість закладів вищої освіти для навчання зазначено операційні цілі, що включають забезпечення професійності, авторитетності та доброчесності лідерів вищої освіти, співпраці з іншими лідерами та їх навчання; створення умов для безперервного навчання (освіта дорослих), що є важливим фактором особистого та професійного зростання; формування закладами вищої освіти людського капіталу, створення (надання) ними інтелектуальних та інноваційних продуктів (послуг) та просування етичних принципів, а також підвищення соціального статусу професора в суспільстві та перспектив професійного і кар'єрного розвитку працівників закладів вищої освіти (Стратегія, 2020).

Реалізація Стратегії потребує активного залучення освітньо-наукового середовища і експертного кола закладів вищої освіти, наукових інституцій, урядових організацій, стейкхолдерів задля подолання існуючих проблем. Насамперед виконання плану реалізації Стратегії допоможе уникнути розбіжності у навичках, що затребувані ринком праці, та тими, що сформувала вища освіта; підвищити рівень стимулів (заробітної плати) для залучення молоді в науку та розвитку їхньої академічної кар'єри; посилити взаємодію між закладами вищої освіти, науково-дослідними установами та ринком праці; удосконалити матеріально-технічну базу та дослідницьку інфраструктуру; збільшити відсоток залучення українських науковців до академічної мобільності, міжнародних наукових програм, проєктів та мереж.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наших попередніх працях ми ґрунтовно дослідили механізми і технології розвитку кар'єри дослідника, виокремили тенденції оцінювання академічної кар'єри в контексті інтеграції вищої освіти і науки до Європейського дослідницького простору. У дослідженнях наголошено на принципах неперервного навчання і досконалості досліджень, механізмах оцінювання академічної кар'єри, мобільності, грантової підтримки, здобутті наукових ступенів і вчених звань; технологіях рекрутингу, кар'єрного коучингу та персонального бренду дослідника (Чорнойван, 2020; Чорнойван, 2022).

У статті Т. Горетько (2018) наголошено на застосуванні системного підходу для професійної підготовки IT-менеджерів від бакалаврського рівня до початку кар'єри в США. Аналізуючи досвід закладів вищої освіти США, дослідниця зазначає важливість системного розвитку кар'єри, що охоплює не лише рух посадовими сходами, а й неперервне професійне самовдосконалення і реалізацію потенціалу (Горетько, 2018).

У своїх дослідженнях С. Біскуп (2012) акцентує увагу як на досягненні значного рівня професіоналізму, так і на реалізації стратегій кар'єрного зростання дослідників, які знаходяться на однаково високому рівні професійної майстерності. Автор розмежовує поняття «кар'єра» та «професіоналізм», однак вказує на взаємозалежність цих процесів. У статті зазначено, що «кар'єра є немовби тією оболонкою, в межах якої відбувається вибір, становлення, розвиток життєвої лінії особистості як у горизонтальній площині (досягнення успіхів в межах своєї професійної діяльності, удосконалення своєї професійної компетентності, розширення кола спілкування тощо), так і у вертикальній (переміщення щаблями посадової ієрархії, набуття більш престижного становища у суспільстві)» (Біскуп, 2012, с. 56). При цьому кар'єрне зростання супроводжується неперервним процесом професіоналізації, розвитку професійної компетентності (Біскуп, 2012).

У праці І. Дегтярьової (2016) здійснено дослідження нормативно-правового забезпечення розвитку академічної кар'єри на національному та інституційному рівнях. Дослідниця наголошує на тому, що необхідно сформувати національне бачення стратегічного розвитку моделі академічної кар'єри в Україні на основі кращих світових практик. Автор зазначає основні проблеми розвитку академічної кар'єри та пропонує передумови для вирішення наявної ситуації: консультаційна та грантова підтримка дослідників, дієві політики професійного і кар'єрного розвитку, матеріальне заохочення і достатнє фінансове забезпечення для наукових досліджень, організація професійних мереж, експертного середовища. Особливу увагу дослідниця приділяє підготовці докторів філософії та залученню талановитої молоді до наукової діяльності (Дегтярьова, 2016).

Вплив глобальної тенденції до маркетинга та менеджменту у вищій освіті Великої Британії та Німеччини на розвиток академічної кар'єри дослідили S. Harley, M. Muller-Camen та A. Collina (2004). Автори зазначають, що університети здійснюють більший контроль за ефективністю досліджень і міжнародних публікацій своїх

працівників, оскільки ці показники впливають на фінансування та рейтинг закладу. Погоджуємося, що такий підхід посилює конкуренцію між колегами (за винагороди, ресурси та кар'єрне зростання), створюючи деяке напруження та незахищеність в колективі. Наголошено, що у Німеччині кар'єра молодих викладачів тісно пов'язана з кар'єрою їхніх професорів, а у Великій Британії індивідуальна репутація дослідників і здатність до прогресу все більше залежать від рейтингу кафедр, тобто від колективних досягнень їхніх колег.

L. Mantai та M. Marrone (2023) здійснили аналіз критеріїв, необхідних для працевлаштування (на всіх етапах академічної кар'єри), які прописані в оголошеннях, що розміщені на європейських платформах вакансій. Дослідники дійшли висновку, що основну роль у підборі академічних кадрів на кожному етапі кар'єри відіграють: науковий ступінь і досягнення, мобільність; для звання професора важливого значення набуває досконалість викладання, а для досвідчених науковців важливі навички та/або досвід пошуку джерел фінансування, розроблення освітніх програм та інформаційно-просвітницької діяльності (Mantai, Marrone, 2023).

Аналіз моделі еволюції кар'єри в академічному та корпоративному середовищі від безмежності (автономності) до багатогранності розглянули Y. Varuch, D. T. Hall (2004). Автори зазначають, що в перспективі кар'єра в академічній сфері все частіше переходить на корпоративний напрям, оскільки університети стають більш орієнтованими на клієнта та бізнес. Дослідники стверджують, що модель академічної кар'єри може слугувати основою для розроблення нових концепцій кар'єри, зокрема багатогранної, безмежної, інтелектуальної й стійкої, та впроваджуватися як в академічному, так і корпоративному (бізнес) середовищі.

M. Kwiek, D. Antonowicz (2015) у своєму дослідженні відзначають, що за останні два десятиліття моделі академічної кар'єри в європейських університетах різко змінилися внаслідок ширшої трансформації вищої освіти; окрім докторського ступеня з'явилися додаткові фактори, що впливають на вступ до академічної професії. До таких факторів автори віднесли: роль наукового керівника, який надає аспірантам інтелектуальну підтримку під час навчання і дослідницького процесу, а також якість докторської роботи, публікаційну активність, участь у конференціях, міжнародний досвід, досвід роботи в наукових колах під час виконання дисертаційного дослідження, розмір/якість мережі, створеної під час навчання в аспірантурі тощо.

Багатогранність академічної кар'єри, що передбачає процес розвитку кар'єри науковців, які працюють у дослідницькій, викладацькій та/або адміністративній сферах у контексті академічної та вищої освіти проаналізували H. Zacher, C. W. Rudolph, T. Todorovic, D. Ammann (2019). Зазначено, що вчені впродовж певних періодів часу або навіть більшої частини своєї кар'єри можуть займатися однією або декількома сферами діяльності. Тобто професор може здійснювати дослідження, викладати для студентів та займати адміністративні посади одночасно, у той же час його колеги можуть виконувати лише одну (дві) ролі. Погоджуємося, що це у першу чергу залежить від індивідуальних здібностей та мотивації, професійної компетентності та досвіду, умов праці, організаційного управління тощо.

Дослідження досвіду ЄС щодо працевлаштування випускників вищої освіти, а також вивчення питання працевлаштування випускників гуманітарного профілю в Україні здійснено Н. Моспан (2016; 2017). Дослідниця наголошує на тому, що в середньому період працевлаштування після завершення закладу вищої освіти становить 3–6 місяців, що свідчить на попит фахівців освітньої, педагогічної галузі. Важливим результатом дослідження Н. Моспан вважаємо те, що за фахом працевлаштовуються близько 71 % випускників, інша частина випускників знаходять своє перше місце роботи у сфері послуг, бізнесу та туризму.

Ґрунтовне порівняльне дослідження моделей професійного розвитку дослідників здійснила О. Бульвінська (2022). Дослідниця зосередила увагу на європейському досвіді та відзначила, що велике значення для інституційної політики відіграє автономія закладів, що дає можливість університетам концентруватися на власних потребах і можливостях. Аналізуючи різні моделі професійного розвитку, автор робить висновок, що найкращим практичним варіантом є впровадження трансформаційної моделі безперервного професійного розвитку дослідників, яка інтегрує в собі діапазон різних моделей. Погоджуємося з О. Бульвінською (2022) у твердженні, що автономія закладів вищої освіти дозволяє здійснювати ефективну кадрову політику, що спрямована на неперервний професійний розвиток дослідників та стимулює їх до кар'єрного зростання.

Історичну ретроспективу визначень термінів «професійний розвиток», «розвиток кар'єри» як опису факторів і процесів, що впливають на особисту кар'єрну поведінку розглянули у своїй праці Е. Л. Негг (2011). У статті розглянуто окремі теоретичні та практичні питання, які, ймовірно, будуть визначними у практиці розвитку кар'єри в найближчі десятиліття. Зазначено, що з плином часу змінюються форма та зміст кар'єрних орієнтацій, здібностей та процесу розвитку кар'єри (Негг, 2011).

Проте вважаємо недостатнім в українському науковому й освітньому дискурсі вивчення політики провідних університетів світу, зокрема США, щодо кар'єрного зростання і професійного розвитку дослідників, що відкриває нові можливості для впровадження кращих практик вітчизняними закладами вищої освіти.

**Метою** статті є визначення тенденцій розвитку академічної кар'єри та особливостей працевлаштування випускників в університетах США в контексті інституційних політик провідних університетів.

## МЕТОДОЛОГІЯ

У дослідженні застосовано системний підхід до розвитку кар'єри дослідників, враховуючи її етапність, зокрема від початку працевлаштування до тривалої професійної діяльності в університеті. Використання методів аналізу, синтезу, систематизації і порівняння інформації з інтернет-сайтів обраних університетів США дозволило узагальнити опрацьовану інформацію щодо основних місій і політик університетів у формуванні й розвитку академічної кар'єри, підтримці і мотивації кар'єрного зростання, навчання впродовж життя та процедурі працевлаштування випускників.

Вибір для дослідження американських університетів (Harvard University, Stanford University та Massachusetts Institute of Technology) обумовлений їхніми лідерськими позиціями в Шанхайському рейтингу 2022 року (2022 Academic Ranking of World Universities), де вони посідають перші позиції.

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Ключову роль на національному рівні в методичному забезпеченні профорієнтаційної роботи та кар'єрного розвитку відіграє Національна асоціація розвитку кар'єри (National Career Development Association (NCDA)). На сайті організації наявний зручний інструмент для керування кар'єрою, а саме рамковий документ «Рекомендації національного кар'єрного розвитку» (National Career Development Guidelines). Документ містить три домени:

- Особистий соціальний розвиток (Personal Social Development);

- Освітні досягнення та навчання впродовж життя (Educational Achievement and Lifelong Learning);
- Управління кар'єрою (Career Management).

Вважаємо, що такий інструмент є зручним у користуванні і дозволяє всебічно розглядати розвиток кар'єри на різних її етапах, оскільки кожний домен містить конкретні цілі та індикатори їх досягнення. Наприклад, 4 ціль домену «Управління кар'єрою» зазначена як володіння академічними, професійними та загальними навичками працевлаштування для отримання, збереження та/або вдосконалення своєї роботи. Відповідно для досягнення цієї цілі застосовано сім шляхів, кожний з яких описано через індикатори: здобуття знань, застосування та рефлексія (knowledge acquisition, application and reflection). Зазначимо перший індикатор – здобуття знань – для досягнення цієї цілі:

- опишіть академічні, професійні та загальні навички для успішного працевлаштування;
- визначте навички для пошуку роботи, такі, як уміння скласти резюме та супровідний лист, заповнювати анкету, готуватися до співбесіди, а також підбирати потенційних роботодавців;
- визнайте, що різні загальні навички працевлаштування та особисті якості (наприклад, критичне мислення, вирішення проблем, управління ресурсами, інформацією та технологіями, навички міжособистісного спілкування, чесність і надійність) є важливими для успіху на робочому місці та при працевлаштуванні;
- визнайте, що багато навичок можна перенести з однієї професії на іншу;
- визнайте, що поточне місце розташування впливає на працевлаштування;
- зазначте переваги та проблеми самозайнятості;
- визначте способи проактивності для самомаркетингу.

Відповідно наступними кроками є опис застосування здобутих знань та проведення рефлексії кожної позиції.

На сайті Національної асоціації розвитку кар'єри представлено різноманітні ресурси для професійного розвитку, кар'єрного зростання, працевлаштування для різних категорій осіб, зокрема дослідників, аспірантів, студентів, радників і консультантів у сфері вищої освіти, спеціалістів з питань кар'єри та інших (конференції, курси, семінари, практична підготовка, стажування, презентації та інші можливості навчання). Особливої уваги заслуговує пілотна Програма наставництва (Mentoring Program), призначена для дослідників на різних етапах кар'єри. Метою програми є мультикультурна можливість розвитку лідерства, обмін досвідом, планування і досягнення цілей, підтримка неперервного розвитку кар'єри та навчання впродовж життя (Mentoring Program NCDA).

Додатково розглянемо інституційні політики топ-3 університетів США за Шанхайським рейтингом 2022 року (2022 Academic Ranking of World Universities).

**Інституційні політики Harvard University в розвитку академічної кар'єри.** Першу позицію в світовому рейтингу займає Гарвардський університет (Гарвард) (Harvard University), університет зі славною історією і традиціями. Розвиток кар'єри в університеті спрямований на розвиток лідерів, які здатні покращувати світ. Філософія розвитку кар'єри Harvard University полягає в тому, що «розвиток кар'єри – це процес, у якому співробітники стратегічно досліджують, планують і творчо прагнуть до бажаної посади за допомогою зворотного зв'язку та порад своїх менеджерів, а також інформації та ресурсів університету» (Career development. Harvard University). Для підтримки кар'єрного зростання співробітникам запропоновано, наприклад, компенсація за навчання для отримання наукового ступеня, ресурси для підготовки до іншої посади, тренування навичок, консультаційна підтримка.

Окремий розділ – «Інформація для працівників Гарварду» (Harvard Information for Employees) – присвячений питанням пошуку роботи; винагородам; навчанню та розвитку; поєднанню роботи і особистого життя; особливостям внутрішньої інформаційної політики, інструкціям та контрактам. Створення окремої рубрики на сайті з усією необхідною інформацією для працівників є практичним і достатньо ефективним підходом університетської політики. Комплексна підтримка з різноманітних питань професійного і особистого життя працівників відображена в підрубриках сайту (Harvard Information for Employees. Harvard University):

1. *Вакансії (Job)*. Через функцію Harvard Careers кожен претендент на працевлаштування в Harvard University зможе:

- переглянути всі вакансії, здійснюючи пошук за певними критеріями, щоб знайти роботу, яка цікавить;
- налаштувати пошукового агента, який сповіщатиме, коли будуть опубліковані вакансії, які відповідають вашій кваліфікації;
- створити особистий профіль, щоб бути видимим для спеціалістів із кадрових служб і рекрутерів у всіх освітніх закладах, підрозділах і департаментах Harvard University, не подаючись на конкретну вакансію.

Також інформація поділена окремо для зовнішніх і внутрішніх кандидатів. Діючі працівники Harvard University мають 10-денну перевагу для перегляду оголошень про роботу, перш ніж вони стануть доступними для зовнішніх кандидатів. Перелік курсів і ресурсів для вдосконалення заявки та оптимізації пошуку роботи доступні на сторінках «Ресурси для внутрішніх кандидатів / Resources for Internal Candidates», «Розвиток кар'єри / Career Development».

Варто відзначити, що в університеті активно розвивається внутрішня мобільність, що свідчить про свідому політику закладу щодо заохочення співробітників професійно розвиватися та зростати кар'єрними щаблями. Наразі внутрішня мобільність найму становить приблизно 33%, що означає, що з усіх розміщених вакансій приблизно третина з них була зайнята внутрішніми кандидатами.

2. *Винагороди (Total Rewards)*. Harvard University пропонує конкурентоспроможні зарплати, які розроблені для залучення, утримання та винагороди за продуктивність талановитих працівників. Обговорення індивідуальної винагороди починається під час найму, однак впродовж поточної перевірки роботи може щорічно підвищуватися залежно від результативності та ефективності діяльності.

Важливо підкреслити, що відділ заробітної плати Harvard University для ефективної конкуренції із зовнішнім ринком праці регулярно збирає та аналізує ринкові дані про заробітні плати працівників інших закладів вищої освіти і галузевої сфери (місцеві та національні ринки, а також спеціалізовані ринки, такі, як біотехнології, інформаційні технології, музеї тощо), а також переглядає та коригує діапазон університетських зарплат.

Harvard University надає комплексні програми медичної допомоги та страхування, які підтримують співробітників та їхні родини: це субсидоване медичне страхування, стоматологічне обслуговування, безкоштовне базове страхування життя та короткострокова непрацездатність, комплексна програма виходу на пенсію, допомога в оплаті за навчання, програма компенсації проїзду в транспорті, оплачувана відпустка, інші знижки та заохочувальні бонуси.

3. *Навчання та розвиток (Learning & Development)*. The Center for Workplace Development пропонує широкий спектр курсів, семінарів, онлайн-навчання під керівництвом інструкторів, спрямованих на розвиток практичних навичок для підтримки довгострокового розвитку кар'єри. Одним з ресурсів професійного розвитку

є освітня програма для дорослих «Міст» (Bridge), яка надає курси, послуги та ресурси, необхідні для досягнення успіху та досягнення цілей у поточній діяльності.

Професійний шлях у межах Harvard University охоплює навчальні курси (ділове письмо, ІКТ, фінансова грамотність, англійська для не носіїв мови тощо), стажування та програму розвитку кар'єри для зміни посади в університеті. Зважаючи на те, що саме безперервний професійний розвиток є рушієм успішної кар'єри, університет створює ресурси і умови внутрішнього кар'єрного зростання. Успішна кар'єра в університеті – це:

- оновлення та актуальність набутих знань та навичок;
- підтримка позитивної репутації;
- розвиток та підтримка професійних відносин;
- планування проактивних кар'єрних цілей;
- інтерес до сучасних тенденцій діяльності та подій у Harvard University.

Для успішного пошуку нової посади претенденту необхідні три фактори: надійне резюме, добре складений супровідний лист і відповідний досвід. Водночас фахівці з найму університету перед подачею заявки на нову посаду радять здійснити поточний самоаналіз, відповівши на такі чотири запитання:

- чи достатньо довго я був на посаді, щоб розвиватися далі свої здібності?
- наскільки високою є моя ефективність?
- які мої сильні сторони, професійні здобутки та вподобання?
- наскільки якісними й актуальними є моє резюме, супровідний лист та рекомендації?

Для більш ґрунтовного аналізу претенденту запропоновано скористатися додатковими питаннями зі списку для підготовки внутрішніх працівників *Preparing as an Internal Candidate Checklist*.

Запропонований інструмент є ефективним засобом для постійного моніторингу набутого досвіду, розвинених навичок і компетентностей, розкриває нові можливості для розвитку і вдосконалення, підвищує віру у власні сили та мотивує рухатися вгору кар'єрними сходами. Визначення сильних і слабких сторін, можливостей та ризиків варто здійснювати періодично впродовж кар'єрного шляху. Такий підхід допомагає забезпечувати постійний професійний розвиток, використовувати увесь потенціал для прогнозування і вирішення проблемних аспектів, відчувати себе впевнено і щасливо (*Preparing as an Internal Candidate Checklist*. Harvard University).

Після всіх підготовчих етапів щодо зміни кар'єрної траєкторії працівник надсилає резюме на обрану посаду або ж звертається до Harvard Careers для консультацій та підтримки.

Досвід Harvard University свідчить про невід'ємну підтримку та наявність безлічі ресурсів для професійного розвитку та кар'єри через внутрішню мобільність, а також працевлаштування випускників (ознайомлення з базами даних щодо потенційних роботодавців). Створення мережі з спільними цілями та цінностями є одним з головних пріоритетів університету.

**Інституційні політики Stanford University в розвитку академічної кар'єри.** Другу сходинку у Шанхайському рейтингу 2022 р. займає Стенфордський університет (Stanford University). Місія університету полягає у підготовці студентів-лідерів, які здійснюють цілеспрямований внесок в життя і світ, поглибленні фундаментальних знань та креативності, досконалості у викладанні і дослідженнях. Професійним розвитком і можливостями кар'єрного зростання займається Стенфордський центр професійного розвитку (The Stanford Center for Professional Development). На сайті центру розміщено інформацію щодо можливостей професійного розвитку працівників через отримання ресурсів для створення високоякісних навчальних програм онлайн,

офлайн та змішаного типу. Викладачам надано безкоштовний доступ до технологічних інструментів і обладнання для запису лекцій та створення власних курсів у професійних студіях, а також підтримку IT – фахівців для завантаження матеріалів на навчальні платформи.

Гарною практикою Stanford University є кар'єрний коучинг для працівників і студентів університету. Найкращим форматом зустрічі з тренером є 30-хвилинна зустріч в ZOOM. Основна мета кар'єрного коучингу полягає у підтримці особистості в пошуку/зміні роботи, розвитку кар'єрних навичок, плануванні успішної кар'єри, підготовці резюме та допомозі з іншими потребами претендентів.

Ефективним механізмом розвитку кар'єри, особливо на початковому етапі, зазначено нетворкінг, що охоплює групу вчених для обміну думками і ресурсами з конкретної сфери діяльності. Комунікація в мережі дозволяє розширювати коло потенційних співробітників, розвивати навички публічних виступів і критичного мислення, що сприятиме успішній кар'єрі. Спільноти вчених мають можливість організовувати різні формати зустрічей: круглі столи, симпозиуми, конференції для представлення своїх дослідницьких результатів, обмін методиками досконалого викладання, обговорення і вирішення нагальних проблем в конкретній галузі.

Практика кар'єрного розвитку дослідників у Stanford University зосереджена в першу чергу для підтримки студентів, докторів філософії та постдокторів. На сайті представлено достатньо інформації та ресурсів для підтримки і розвитку кар'єри на різних її етапах, надано можливість користуватися кар'єрним коучингом та долучатися до спільнот відповідно до сфери діяльності. Перелік вакансій розміщена на окремій сторінці (Jobs at Stanford).

**Інституційні політики Massachusetts Institute of Technology в розвитку академічної кар'єри.** Третє місце в Шанхайському рейтингу 2022 р. серед університетів США займає Массачусетський технологічний інститут (Massachusetts Institute of Technology). Місією університету є зробити світ кращим за допомогою освіти, досліджень та інновацій. У рубриці Professional & Executive Learning представлено курси для навчання і підвищення кваліфікації з бізнесу, інженерії, дизайну і виробництву, інновацій та технологій, машинного навчання та штучного інтелекту тощо. Більшість курсів можна опанувати в онлайн-режимі в зручний час для працівників. Всі програми, що представлені на курсах, є сертифікованими. Особлива увага в кар'єрному зростанні належить підвищенню кваліфікації працівників відповідно до провідних тенденцій розвитку конкретної галузі (Professional & Executive Learning. Massachusetts Institute of Technology):

- управління і лідерство (вдосконалення лідерських навичок для ведення переговорів в діловому динамічному світі, розуміння особливостей штучного інтелекту та аналітики);
- стратегія та інновації (використання сучасних концепцій для пошуку джерел прибутку та реалізації амбітних ідей, трансформації підприємств, представлення на ринку нової продукції, цифровізації ключових процесів);
- управління технологіями (оволодіння практичними підходами до управління складними продуктами, процесами та організаціями).

Для співробітників Massachusetts Institute of Technology представлені послуги для розвитку кар'єри та продуктивності:

- індивідуальні консультації (кар'єрне консультування включає вивчення загальних потреб і прагнень у розвитку кар'єри, оцінки навичок і досвіду, ознайомлення з дослідницькими пропозиціями та навчанням, проектування плану та розроблення стратегій розвитку, створення професійних мереж);



- кар'єрні зв'язки співробітників Slack Workspace (обмін інформацією щодо сфери діяльності та особливостей посади, отримання ресурсів для нових ідей, ознайомлення з трендами та передовим досвідом, статтями, подкастами, семінарами та іншими заходами, що пов'язані з працевлаштування та кар'єрним зростанням);
- майстер-класи (віртуальні майстерні на різну тематику для підтримки професійного і кар'єрного розвитку) (Career Planning and Development for Employees. Massachusetts Institute of Technology).

Окрім зазначеного вище, університет покриває витрати на навчання для продовження кар'єри на курсах, що потребують поглибленого і тривалого вивчення дисциплін. У Massachusetts Institute of Technology запроваджена політика досконального викладання і досліджень, що вимагає від викладачів безперервного навчання і кар'єрного розвитку, що повною мірою забезпечується необхідними ресурсами і різними заходами.

## ВИСНОВКИ

Національна політика університетів США з розвитку кар'єри та працевлаштування передбачає умови та ресурси для ефективної професійної підготовки та атестації, програми кар'єрного розвитку та консультування, менторської підтримки, сертифікації та постійного професійного розвитку через конференції, курси, семінари, практику, стажування, презентації та інші можливості навчання.

Аналіз інституційних політик університетів США, зокрема Harvard University, Stanford University та Massachusetts Institute of Technology дають змогу зазначити, що до основних тенденцій професійного і кар'єрного розвитку відноситься внутрішня мобільність, підвищення кваліфікації, неперервне онлайн-навчання, організація і діяльність професійних мереж (спільнот), кар'єрний коучинг, менторство, консультаційна підтримка. Студенти та випускники університетів США мають можливість ще під час навчання, а також вже після його завершення користуватися послугами консультантів з кар'єри та працевлаштування, базами даних щодо потенційних роботодавців, входити до експертних спільнот університету.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у дослідженні механізмів взаємодії університетів і ринку праці, розробленні методичного інструментарію для впровадження вітчизняними закладами вищої освіти кращих практик та політик провідних європейських університетів та США.

## Список використаної літератури

1. Біскуп В. С. Кар'єра vs професіоналізм: технології просування на противагу професіоналізації. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2012. № 993. С. 53–57.
2. Бульвінська О. Професійний розвиток викладачів в умовах кадрової автономії університетів: європейський досвід. *Освітологічний дискурс*. 2022. № 1 (36). С. 161–184. DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2022.19>
3. Горетько Т. В. Системний підхід до професійної підготовки ІТ-менеджерів у закладах вищої освіти США. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2018. Вип. 1 (14). С. 124–131. URL: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/42/29> (дата звернення: 1.06.2023).
4. Дегтярьова І. О. Нормативно-правове забезпечення та інституційні умови розвитку академічної кар'єри в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2016. № 5. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=969> (дата звернення: 1.06.2023).
5. Мосьпан Н. Від освіти до ринку праці. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2016. № 1–2. С. 50–55. DOI: [https://doi.org/10.28925/1609-8595.2016\(1-2\)5055](https://doi.org/10.28925/1609-8595.2016(1-2)5055)

6. Мосьпан Н. В. Попит і пропозиція фахівців з вищою освітою на ринку праці в Європейському Союзі. *Освітологія*. 2017. Вип. VI. С. 176–181. DOI: <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2017.6.176180>
7. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. Київ: МОН України, 2020. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> (дата звернення: 1.06.2023).
8. Чорнойван Г. Механізми і особливості розвитку академічної кар'єри в університетах. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. 2022. № 13. С. 130–140. DOI: <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2022-13-130-140>
9. Чорнойван Г. П. Теоретичні основи і технології кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: монографія* / О.Г. Ярошенко (ред.). Київ: Прінтеко, 2020. С. 159–205.
10. Academic Ranking of World Universities 2022. URL: <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022> (дата звернення: 1.06.2023).
11. Varuch Y., Hall D. T. The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*. 2004. № 64 (2). P. 241–262. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.11.002>
12. Career development. *Harvard University*. URL: <https://hr.harvard.edu/career-development> (дата звернення: 30.05.2023).
13. Career Planning and Development for Employees Massachusetts Institute of Technology. URL: <https://hr.mit.edu/careers/current-employees/development> (дата звернення: 30.05.2023).
14. Harley S., Muller-Camen M., Collina A. From academic communities to managed organisations: the implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*. 2004. № 64. P. 329–345. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.09.003>
15. Harvard Information for Employees. URL: <https://hr.harvard.edu/> (дата звернення: 30.05.2023).
16. Herr E. L. Career Development and Its Practice: A Historical Perspective. *The Career Development Quarterly*. 2011. Vol. 49. Issue 3. P. 196–211. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>
17. Jobs at Stanford. URL: <https://careerssearch.stanford.edu/jobs/search/10760684> (дата звернення: 1.06.2023).
18. Kwiek M., Antonowicz D. The changing paths in academic careers in European universities: Minor steps and major milestones. *Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives* / T. Fumasoli, G. Goastellec, B. M. Kehm (Eds.). Cham, Heidelberg: Springer, 2015. P. 41–68. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2>
19. Mantai L., Marrone M. Academic career progression from early career researcher to professor: what can we learn from job ads. *Studies in higher education*. 2023. Vol. 48. № 6. 797–812. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2167974>
20. Massachusetts Institute of Technology. URL: <https://web.mit.edu/> (дата звернення: 28.05.2023).
21. Mentoring Program. The National Career Development Guidelines. URL: [https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/mentoring\\_program](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/mentoring_program) (дата звернення: 1.06.2023).
22. National Career Development Association. URL: <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/about> (дата звернення: 30.05.2023).
23. National Career Development Guidelines (NCDG) Framework. URL: [https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3384?ver=7802067](https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=7802067) (дата звернення: 1.06.2023).
24. Preparing as an Internal Candidate Checklist. *Harvard University*. URL: [https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/preparing\\_as\\_an\\_internal\\_candidate.pdf](https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/preparing_as_an_internal_candidate.pdf) (дата звернення: 30.05.2023).
25. Professional & Executive Learning. *Massachusetts Institute of Technology*. URL: <https://prolearn.mit.edu/certificates-offered-department> (дата звернення: 1.06.2023).
26. Stanford University. URL: <https://www.stanford.edu/about/> (дата звернення: 1.06.2023).
27. The Stanford Center for Professional Development (SCPD). URL: <https://scpd.stanford.edu/custom-executive-programs> (дата звернення: 31.05.2023).
28. Wilkins S., Hazzam J., Lean J. Doctoral publishing as professional development for an academic career in higher education. *International Journal of Management in Education*. 2021. № 19 (1). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100459>
29. Zacher H., Rudolph C. W., Todorovic T., Ammann D. Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 2019. № 110. P. 357–373. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>

## References

- Biskup, V. (2012). Kar'jera vs profesionalizm: tehnologiyi prosvannya na protivagu profesionalizaciji [Career vs Professionalism: Technology of Advancement as Opposed to Professionalization]. *The Journal of V. N. Karazin Kharkiv National University*, 993 (29), 53–57.
- Bulvinska, O. (2022). Profesijnij rozvitok vikladachiv v umovah kadrovoyi avtonomiyi universitetiv: yevropejskij dosvid [Teachers' professional development in the conditions of staffing autonomy of universities: European experience]. *Educological Discourse*, 1 (36), 161–184. <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2022.19>
- Goretko, T. (2018). Sistemnij pidhid do profesijnoyi pidgotovki IT-menedzheriv u zakladah vishoyi osviti SShA [Systems approach to it managers' professional training of in the USA higher educational institutions]. *Adult Education: Theory, Experience, Prospects*, 1 (14), 124–131. <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/42/29>
- Degtyareva, I. O. (2016). Normativno-pravove zabezpechennya ta institucijni umovi rozvitku akademichnoyi kar'jeri v Ukraini [Regulatory Framework and Institutional Conditions of Academic Career in Ukraine]. *Derzhavne upravlinnya: udoskonalennya ta rozvytok*, 5. <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=969>
- Mospan, N. (2016). Vid osviti do rinku pratsi [From Education to Labour Market]. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*, 1–2, 50–55. [https://doi.org/10.28925/1609-8595.2016\(1-2\)5055](https://doi.org/10.28925/1609-8595.2016(1-2)5055)
- Mospan, N. (2017). Popit i propoziciya fahivciv z vishoyu osvitoju na rinku praci v Yevropejskomu Soyuzi [Skills Demand and Supply in the European Union]. *Osvitohiya*, 6, 176–180. <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2017.6.176180>
- Strategiya rozvitku vishoyi osviti v Ukraini na 2021–2031 roki [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031] (2020). *Ministry of education and science of Ukraine*. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
- Chornoivan, H. (2022). Mehanizmi i osoblivosti rozvitku akademichnoyi kar'jeri v universitetah [Mechanisms and Features of Academic Career Development in Universities]. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, 13, 130–140. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2022-13-130-140>
- Chornoivan, H. P. (2020). Teoretichni osnovi i tehnologiyi kar'yernogo rozvitku naukovo-pedagogichnih pracivnikiv u konteksti integraciji vikladackoyi i doslidnickoyi diyalnosti. In O. G. Yaroshenko (Ed.), *Teoretichni osnovi i tehnologiya profesijnogo rozvitku naukovo-pedagogichnih pracivnikiv universitetiv v umovah integraciji vishoyi osviti i nauki: monografiya* (pp. 159–205). Printeko.
- Academic Ranking of World Universities 2022*. <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022>
- Baruch, Y., Hall, D. T. (2004). The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64 (2), 241–262. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.11.002>
- Career development. *Harvard University*. <https://hr.harvard.edu/career-development>
- Career Planning and Development for Employees Massachusetts Institute of Technology*. <https://hr.mit.edu/careers/current-employees/development>
- Harley, S., Muller-Camen, M., Collina, A. (2004). From academic communities to managed organisations: the implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 329–345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.09.003>
- Harvard Information for Employees*. <https://hr.harvard.edu/>
- Herr E. L. (2011). Career Development and Its Practice: A Historical Perspective. *The Career Development Quarterly*, 49 (3), 196–211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>
- Jobs at Stanford*. <https://careerssearch.stanford.edu/jobs/search/10760684>
- Kwiek, M., Antonowicz, D. (2015). The changing paths in academic careers in European universities: Minor steps and major milestones. In T. Fumasoli, G. Goastellec, B. M. Kehm (Eds.), *Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives* (pp. 41–68). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2>
- Mantai, L., Marrone, M. (2023). Academic career progression from early career researcher to professor: what can we learn from job ads. *Studies in higher education*, 48 (6), 797–812. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2167974>
- Massachusetts Institute of Technology*. <https://web.mit.edu/>
- Mentoring Program. *The National Career Development Guidelines*. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/mentoring\\_program](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/mentoring_program)
- National Career Development Association*. <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/about>
- National Career Development Guidelines (NCDG) Framework*. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3384?ver=7802067](https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=7802067)

- Preparing as an Internal Candidate Checklist. *Harvard University*. [https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/preparing\\_as\\_an\\_internal\\_candidate.pdf](https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/preparing_as_an_internal_candidate.pdf)
- Professional & Executive Learning. *Massachusetts Institute of Technology*. <https://prolearn.mit.edu/certificates-offered-department>
- Stanford University*. <https://www.stanford.edu/about/>
- The Stanford Center for Professional Development (SCPD)*. <https://scpd.stanford.edu/custom-executive-programs>
- Wilkins, S., Hazzam, J., Lean, J. (2021). Doctoral publishing as professional development for an academic career in higher education. *International Journal of Management in Education*, 19 (1). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100459>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>

Стаття надійшла до редакції 01.06.2023

Прийнято до друку 22.06.2023

## FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF ACADEMIC CAREER SUPPORT AND GRADUATES' EMPLOYMENT IN THE USA

**Hanna Chornoivan**

ORCID iD 0000-0001-8935-6000

PhD in Education Sciences,

Senior Researcher of Department for Interaction

of Higher Education and Labor Market,

Institute of Higher Education of the NAES of Ukraine,

9 Bastionna Str., 01014 Kyiv, Ukraine,

[a.chornoivan@ihed.org.ua](mailto:a.chornoivan@ihed.org.ua)

*The article is devoted to the peculiarities of professional development, employment and academic career in the USA. It is emphasized that for the successful development of an academic career, it is necessary to apply a systematic approach, in particular, to take into account personal development, continuous learning and career management. The practice of the American National Association for Career Development is considered, the prerequisites and resources for career growth are determined. Presented are practical tools for self-assessment and diagnosis of career paths, an opportunity for researchers at various career stages to participate in a mentoring program for leadership development, sharing experiences, planning and achieving goals, supporting continuous career growth and lifelong learning. The article analyzes the experience of organizing professional development and of support for career of employees in leading USA universities: Harvard University, Stanford University, and the Massachusetts Institute of Technology. Attention is focused on the joint mission of the institutions, which consists in the value for human capital development through the comprehensive realization of the potential of each individual, the creation of favourable conditions for life and professional growth, decent financial support and career growth prospects. It is noted that the main trends in the development of the academic career and employment of graduates of the mentioned institutions in the USA include internal mobility, professional development, continuous training and professional development, organization and activity of professional networks, career coaching, mentoring program.*

**Keywords:** *academic career, career coaching, development trends, employment of graduates, internal mobility, professional development of researchers, universities.*