2. Моисеев А. Стержневые технологии нового времени / А. Моисеев // Управление персоналом. – 2007. – № 17(171). – С. 8–24.

3. Писаревська Г.І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г.І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227–231.

4. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24(4). – С. 389–396.

5. Технологии подбора персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.training.com.ua/live/release/tehnologii_podbora_personala.

6. Creating People Advantage 2013. Lifting HR Practices to the Next Level / Rainer Strack, Jean-Michel Caye, Carsten von der Linden, Pieter Haen, Filippo Abramo. // October 30, 2013. — [Електронний ресурс].— Режим доступу: https://www.bcgperspectives.com/Images/Creating_People_Advantage_Oct_2013_tcm80-147615.pdf

7. Global Talent 2021. How the new geography of talent will transform human resource strategies. — Oxford Economics. — Report, 2012 — [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent-2021.pdf

UDC 331.108.4

Tetiana Shkoda,
PhD, Associate Professor,
Anna Antonenko,
MSc candidate,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

POSTMODERN APPROACH IN CAREER DEVELOPMENT

Abstract. In recent years, the practice of personnel management is shifting from traditional approach to postmodern approach in career development. The purpose of this study is to justify the peculiarities of the postmodern approach. A career management system is defined as the main tool for projecting an employee's career in accordance with this approach.

Анотація. Останніми роками в практиці управління персоналом відбувається перехід від традиційного підходу до постсучасного підходу в розвитку трудової кар'єри. Метою цього дослідження є обґрунтування особливостей постсучасного підходу. Система управління трудовою кар'єрою визначена як основний інструмент проектування трудової кар'єри працівника згідно цього підходу.

Аннотация. В последние годы в практике управления персоналом осуществляется переход от традиционного подхода к постсовременному подходу в развитии трудовой карьеры. Целью этого исследования является обоснование особенностей постсовременного подхода. Система управления трудовой карьерой определена как основной инструмент проектирования трудовой карьеры работника согласного этого подхода.

Keywords: Career development, employee, changes, postmodern approach, traditional approach.

Successfully planned and constructed career for each employee is a guarantee of the company's development and growth. Career development is a good influence on the motivation of employees, has a direct impact on the organization financial performance, and provides a favourable climate in the team and succession in management.

Well-built career management systems provide an opportunity for organizations to raise people who can generate, create and implement new ideas at the highest levels of management hierarchy [7, p. 124]. And it will help organizations to adapt to a rapidly changing environment.

In order to determine at what level of self-realization and self-affirmation is an employee, scientists traditionally distinguish the following main stages of career [2; 3]: preliminary stage (up to 25 years), stage of formation (from 25 to 30 years), promotion stage (from 30 to 45 years), preservation stage (from 45 to 60 years), completion stage (from 60 to 65 years), retirement stage. Some Western researchers [8] write that each career has a life cycle consisting of four consecutive stages: exploration (up to 18 years of age), growth (18-35 years), maintenance (35-45 years) and decline (45-65 years).

In this case, an employee goes through each stage on the basis of a well-grounded personal growth plan. In parallel with the development of structuring and staging a career for a particular situation, the management of the organization creates a carefully thought-out and strictly differentiated system of motivation for professional and career growth of the employee.

However, the current realities of the development of the employees' careers indicate the blurring of clear boundaries between the stages within traditional approach.

J.H. Greenhaus, exploring the career dynamics, proposed to assess it not by chronological age and stage of life, but by long-life learning and the ability to respond to changes [6, c. 185]. Employees who concentrate on career self-management are more flexible to changes more proactive in comparison with those people who do not take action on their own career management. Proactive behaviours of employees support both individual and organizational success [5; 9].

Postmodern approach in career development implies a consistent change in the stages of development. That is, the stages of career development can be repeated in the employee life in case of changes in careers at different ages.

Necessary elements of a successful employee's career within postmodern approach in particularly every field of activity are the ability to think economically, to work in creative teams, solid general and broad professional training, the ability to adapt quickly to changes, as well as awareness of economic, social and cultural aspects of the introduction of new technologies. In addition, according to Volkova N.I., a modern employee needs so-called "extra-functional" characteristics [1, p. 23]: discipline, initiative, sense of responsibility, communicability, devotion and creative attitude to business - which are united by the term of "social qualification" [4, p. 12].

Consequently, the character feature of postmodern approach in career development is the refusal of the predetermined roles of the employee at each stage of the career and transferring the main focus to the project of self-development. Under such conditions, organizations through active career management systems are actively involved in the development of an employee's career.

References

1. Волкова Н.І. Інноваційні тенденції в системі формування компетентнісно-орієнтованої моделі освіти. / Н.І. Волкова // Збірник тез ІІІ міжнародної науково-практичної конференції «Управління інноваційним розвитком на макро-, мезо-, та мікрорівнях», 7-8 червня 2017 року, м. Одеса. - С. 22-24. – Режим доступу: http://economics.opu.ua/files/science/innov_roz/2017/22.pdf
2. Савченко В.А. Розвиток персоналу**:** підручник / В. А. Савченко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2015. – 505, [7] с.
3. Управління персоналом: підручник / В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін./ за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. — 666 с.
4. Швець Є.А., Швець Д.Є. Формування концепції безперервної освіти «Новому століттю – нову освіту» в умовах європейської інтеграції вищої освіти / Є.А. Швець, Д.Є. Швець // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2013. – № 55. – С. 5-18.
5. Bjorklund, T., Bhatli, D. & Laakso, M. *Understanding idea advancement efforts in innovation through proactive behavior*, Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, 2013, 15 (2), 124-142.
6. Greenhaus J. H. *Career Dynamics.* In: W. C. Bornman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). Handbook of psychology volume twelve: Industrial and organisational psychology, (pp. 519-535). Hoboken (USA): John Wiley & Sons, 2003.
7. Raksnys A.D., Valickas A., Pilkauskaite Valickiene R. *Transformation of career concept and its effect on career management in organizations*, Human Resources Management & Ergonomics, 2015, Vol. IX, No. 2, Pp. 117-128. Available at: https://frcatel.fri.uniza.sk/-hrme/files/2015/2015_2_09.pdf
8. Stevens P. *Career transitions: The Australian perspective.* Sydney: CWC, 1990.
9. Wesarat P.-O., Sharif M.Y., Majid A.H. *A Review of Organizational and Individual Career Management: A Dual Perspective*, International Journal of Human Resource Studies, 2014, Vol. 4, No. 1, Pp. 101-113. Available at: http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/5331/4271.
10. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2017 – 500 с.