

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗМІСТОВІ ПАРАМЕТРИ КАР'ЄРНОГО  
ЗРОСТАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ**

**Кваліфікаційна робота**  
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка другого  
(магістерського) рівня  
Спеціальності: 053 Психологія

Освітньо-професійної  
(наукової) програми:

Психологія

Діана БРОМАРЕЦЬКА

Керівник: завідувачка кафедри  
психології, кандидатка  
психологічних наук, доцентка  
Олена ТАНАСІЙЧУК

Рецензент: кандидатка  
психологічних наук, доцентка

Інна ЧУГУЄВА

Івано-Франківськ – 2023

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ</b>	<b>7</b>
1.1 Теоретичний аналіз поняття «кар'єрного зростання» та його особливості	7
1.2 Психосоціальні особливості кар'єрного зростання молоді	16
1.3 Змістові параметри кар'єрного зростання молоді	20
Висновки до першого розділу	24
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ</b>	<b>26</b>
2.1 Методологічні аспекти дослідження кар'єрного зростання молоді	26
2.2 Опис вибірки та методик дослідження кар'єрного зростання молоді	27
2.3 Результати дослідження кар'єрного зростання молоді	33
2.4. Практичні рекомендації молодим фахівцям, щодо кар'єрного зростання	42
Висновки до другого розділу	44
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ</b>	<b>47</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>52</b>

## ВСТУП

**Актуальність обраної теми дослідження.** Молоді фахівці є особливо цінними на ринку праці, та разом з тим, становлять особливий інтерес для дослідників та практиків. Адже, саме ця група осіб поєднує в собі інноваційний потенціал, заснований на нових знаннях, отриманих у ЗВО, особистісні риси (ентузіазм, ініціативність, енергійність, креативність, мобільність) тощо. Більше того, молоді фахівці визначають перспективи розвитку конкретної організації та економіки в цілому, оскільки в майбутньому складуть основну частину їх трудових ресурсів. Вище описане визначає актуальність проблеми дослідження професійної успішності молодих фахівців, як ресурсу, який може бути використаний у соціумі, що потребує більш детального дослідження.

Проте, зважаючи на важливість молодих фахівців, необхідно зважати й на параметри професійної успішності за рахунок створення мінливих умов та багатовекторності ринку праці, ситуації в країні, за рахунок чого до учасників висувуються нові вимоги. Так, досить часто кар'єрне зростання асоціюється з досягненням поставленої мети, що вказує на престиж, рівень матеріального добробуту, статусні позиції, такі як імідж, рівень освіти, тощо. При цьому психологічною основою професійного зростання молодого фахівця у діяльності є свідоме планування професійної кар'єри, а можливості професійного зростання та просування лежать в основі задоволеності працею та формування позитивної професійної кар'єрної мотивації.

Тому, особливо актуальними є саме психологічних змістових параметрів кар'єрного зростання молодих фахівців у контексті формування їх професійного росту, професійної компетентності та майстерності, ціннісного ставлення до професії та соціальної активності.

Проблема психологічних параметрів кар'єрного зростання молодих фахівців активно обговорюється у західній та вітчизняній науці. Так,

наприклад, варто відзначити Н.А. Агаєв, О.М. Кокур, С.В. Алексєєва, Л. Богуш, Н.В. Васіна. І.М. Гоян, Н.А. Гура, М.М. Деліні, І.М. Коломієць, С.В. Мішина, О.В. Савицька, О.М. Шило, К.В. Яковенко, Р.А. Ное, В. Патон та інші.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє стверджувати, що тема даної роботи «Психологічні змістові параметри кар'єрного зростання молодих фахівців» є актуальною та нагальною, особливо в контексті останніх соціально-політичних та економічних змін.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Кваліфікаційна робота написана в межах тематичного плану кафедри психології, факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету «Соціально-психологічні виміри становлення та розвитку особистості» (державний реєстраційний номер 0119 U 101096).

**Метою нашого дослідження** є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження психологічних змістових параметрів кар'єрного зростання молодих фахівців.

Враховуючи мету, нам необхідно виконати такі **завдання дослідження**:

1. Теоретично проаналізувати поняття «кар'єрного зростання», описати його специфіку;
2. Теоретично визначити змістові параметри кар'єрного зростання молоді, його прояви;
3. Емпірично дослідити змістові параметри кар'єрне зростання молодих фахівців;
4. Розробити практичні рекомендації молодим фахівцям щодо успішного кар'єрного зростання.

**Об'єкт дослідження** – кар'єрне зростання.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості змістових параметрів кар'єрного зростання молодих фахівців.

Для розв'язання поставлених завдань використовувався комплекс **методів:** загальнонаукових та спеціальних, зокрема загальнонаукові (аналіз, синтез, індукція, дедукція) – для визначення сутності поняття «кар'єрне зростання», порівняльного аналізу існуючих методик, таблично-графічні – для наочного подання результатів дослідження; **емпіричних:** анкетування «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання» Д. Бромарецька – для проведення розподілу респондентів залежно від віку та статі, а також щоб дослідити їх бачення, щодо кар'єрного зростання та його значення у житті конкретної людини, опитування «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер) – для оцінки мотивації до кар'єри у співробітників, зважаючи на три ключові компоненти – кар'єрну інтуїцію, кар'єрну причетність, кар'єрну, методика «Особистісний семантичний диференціал» (Ч.Осгуд) – для вивчення і розуміння відношення людей до різних аспектів життя та для оцінки сприйняття, «Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О.М. Кокуна)» – для дослідження самопочуття, активності, настрою, працездатності, стану здоров'я, життєвої задоволеності, зацікавленості в навчанні, задоволеності від навчання, бажання навчатися, та «Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун) – для оцінки рівня професійного саморозвитку та самоздійснення особистості в контексті її кар'єрних амбіцій та досягнень.

**Наукова новизна одержаних результатів.** На основі теоретичного дослідження було обґрунтовано специфіку кар'єрного зростання, проведено емпіричне дослідження, щодо визначення психологічних змістових параметрів кар'єрного зростання молоді та розроблено рекомендації, щодо кар'єрного зростання молоді. Розроблено анкету «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання», за допомогою якої було здійснено розподіл респондентів залежно від віку та статі, а також досліджено їх бачення, щодо кар'єрного зростання та його значення.

Вперше було проаналізовано змістові параметри кар'єрного зростання молодих фахівців.

**Практична значущість дослідження** визначено тим, що на основі теоретичного аналізування та емпіричних пошуків було досліджено психологічні змістові параметри кар'єрного зростання молодих фахівців. Виокремлено особливості кар'єрного зростання саме для людей молодого віку. Матеріали кваліфікаційного дослідження можуть бути корисними і при викладанні психології в різних типах навчальних закладів, зокрема дисципліни «Психологічна корекція», «Вступ до спеціальності» та інші. Зміст теоретичної та практичної частин дослідження набуває особливого значення при проведенні тренінгово-терапевтичних груп.

**Апробація роботи.** Матеріали кваліфікаційної роботи доповідались на засіданні кафедри психології, факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету (протокол № 6 від ).

**Публікації.** За матеріалами магістерської роботи опубліковано статтю «Діагностика професійного самовизначення особистості» у збірнику: Соціально-психологічні технології розвитку особистості: Зб.наук праць за матеріалами VIII Усеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» (м. Херсон, 07 квітня 2023 р.) [Електронний ресурс] / ред.колегія: І.Р. Крупник, І.С. Попович, Н.І. Тавровецька, О.М. Танасійчук (відп. за випуск) та ін. Херсон: Херсон–Івано-Франківськ: ХДУ. 2023. С.193 – 196).

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст роботи викладений на сторінках друкованого тексту і вміщує 8 таблиць та 9 рисунків. Список використаних джерел нараховує 46 робіт класичних та сучасних дослідників.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

### 1.1 Теоретичний аналіз поняття «кар'єрного зростання» та його особливості

Перш ніж досліджувати поняття «кар'єрного зростання» доречно розглянути визначення «кар'єри». Дане поняття має багато визначень. Як зазначає К.В. Пахомова, яка аналізувала різні аспекти кар'єри у своєму дослідженні, на основі чого встановила, що поняття «кар'єра» варто розглядати і як результат, і як процес. Більшість визначень на її думку (86%) вказує на процесуальний характер кар'єри. Під час цього процесу, людина повинна подолати ряд етапів і вирішувати конкретні завдання на кожному з них. Кар'єра як результат розглядається у 17% визначень [9].

Якщо розглядати поняття «кар'єра», як науковий термін, то він має багато трактувань, які можна об'єднати в три групи, що наведені на рис. 1.1.



*Рисунок 1.1 – Трактування поняття «кар'єра»*

*Складено автором на основі [9].*

Поняття кар'єри в зарубіжній психологічній думці близьке до професійного самовизначення. Як зазначає Н.М. Прокурка, в термінології української психології в основному використовується «професійна діяльність» та «професійне становлення», адже до недавнього часу поняття «кар'єра» взагалі було рідковживаним [30].

Розглядаючи історичну ретроспективу, то варто відзначити, що теорія кар'єри має досить недовгу історію. Вона розпочинається на початку ХХ ст. і пов'язана з ім'ям Френка Парсонса – впливового американського просвітителя і реформатора. Найбільш визнані його дослідження в галузі профорієнтації стосуються таких напрямків, які розглядають кар'єру, як важливий інструмент для розвитку особистості. Разом з тим, він як автор книги «Вибір професії», яка сильно вплинула на теорію та практику кар'єри, вказав на три ключові елементи вибору професії (кар'єри):

- Чітке уявлення про себе, власні схильності, здібності, інтереси, ресурси, обмеження та інші особисті якості;
- Знання про вимоги та умови успіху в різних галузях, переваги та недоліки, компенсаційні пакети, можливості та перспективи;
- Розумне співвіднесення цих двох факторів для здійснення обґрунтованого вибору [43].

Згідно з Ф. Парсонсом, ідеальний вибір професії або кар'єри має бути заснований на врахуванні особистих якостей, таких як здібності, можливості та ресурси, а також на розгляді факторів, пов'язаних з роботою, таких як заробітна плата і умови праці, з метою досягнення оптимальних умов для професійного успіху. З часом така точка зору Ф. Парсонса лягла в основу сучасної теорії кар'єри – теорії ролей та чинників. У 1976 році, відомий дослідник Д. С'юпер надав таке визначення кар'єри: це послідовність основних ролей, які особа виконує на різних етапах свого життя, включаючи передпрофесійний,



професійний та післяпрофесійний періоди. Ці ролі можуть бути пов'язані безпосередньо з роботою, такими як студент або працівник, а також опосередковано, як сім'янин та громадянин [45, с. 143].

Д. Сюпер висловлював переконання, що кар'єра людини виявляється та розвивається лише у процесі її здійснення. Він підкреслював, що кар'єра завжди є індивідуальною для кожної окремої людини, оскільки вона формується на основі її дій та виборів протягом життя. У той же час це є динамічним процесом, що проявляється у міру її розвитку [45].

Як зазначається в наукових дослідженнях кінця ХХ століття, запропоновано визначення праці як засобу формування самооцінки, а кар'єру розглядали як форму самореалізації. Однак такий підхід отримав критику через те, що поняття «кар'єра» включало в себе вимоги вибору та привілеї. Для багатьох людей праця не є результатом свідомого вибору, вони займаються нею для забезпечення свого життя. Така праця не передбачає самореалізації та не пов'язана з особистим призначенням.

Сучасне розуміння праці та кар'єри ширше і враховує різноманітні аспекти. Вони можуть включати елементи самореалізації та задоволення від роботи, але також враховують соціальні, економічні та практичні аспекти праці. Для деяких людей праця може бути просто засобом заробітку, але для інших вона може бути джерелом задоволення та особистого розвитку [44].

З часом у концептуальному підході до визначення кар'єри відбулися зміни, особливо стосовно ролі та місця людини у кар'єрному процесі. Л. Тайлер у середині ХХ століття акцентувала увагу на самій людині, стверджуючи, що кожна людина будує свою кар'єру сама. За цим підходом, попередні етапи життя кожної людини накладають обмеження на наступні етапи. Успіх кар'єри залежить від вибору, який людина робить, від того, які засоби та можливості вона використовує, а також від

накопиченого досвіду. Таким чином, Л. Тайлер підкреслювала важливість самоорганізації та самостійності людини в її кар'єрному розвитку [46].

Відповідно до сучасних вітчизняних психологічних наукових досягнень, досить чітко розрізняють дві тенденції, пов'язані із широким або вузьким тлумаченням кар'єри. Відповідно до першого випадку кар'єру розглядають як просування, зростання відповідно від одного до іншого рівнів професіоналізму. Завдяки такому трактуванню, кар'єра ототожнюється із траєкторією руху особи до найвищих досягнень професіоналізму. Результатом кар'єри в широкому розумінні є досягнення високого рівня професіоналізму фахівця та отримання ним визнаного професійного статусу. У більш вузькому розумінні, під кар'єрою розуміється посадовий ріст, де основним фокусом є «досягнення конкретного соціального статусу та зайняття певної посади». В цьому контексті кар'єра є свідомим вибором та реалізацією шляху посадового зростання, що спрямований на отримання певного статусу (соціального, посадового та кваліфікаційного) на основі соціально визнаних стандартів у професійній сфері [34, с. 220].

На основі аналізу, проведеного В.В. Кузьмінім, поняття «кар'єра» в концептуальному аспекті може бути розглянуто в двох різних контекстах. Перший підхід ґрунтується на визначеннях, запропонованих класиками, і розглядає «кар'єру» як процес професійного росту, який передбачає постійну потребу в саморозвитку та самовдосконаленні. З іншого боку, він вказує, що саме є кар'єрою, це безперервний рух у певному напрямку, що включає в себе професійний і особистісний розвиток [22].

«Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще; від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування зі службової, суспільної, наукової та іншої діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності» [33, с. 314]. Або ж «кар'єра (від франц. *carrière*) – це професійний шлях до успіху службовими сходами до престижного

соціального статусу і положення у суспільстві». У сфері соціальної психології та психології професійної діяльності, поняття «кар'єра» розглядається як складний процес соціальної динаміки, який охоплює розвиток особистості та її поведінкові прояви, пов'язані з досвідом та активною діяльністю в сфері праці протягом усього життя людини.

Як і будь-який інший об'єкт, кар'єра піддається впливу різних факторів, які мають прямий або непрямий вплив. Сучасні основні фактори, які мають вплив на розвиток кар'єри, наведені на рисунку 1.2. У цьому дослідженні основним фактором, що досліджується, взято фактор освіти.



Рисунок 1.2 – Сучасні фактори, що впливають на кар'єрне зростання

Складено автором на основі [8].

Висловлена Н. Ортіковою класифікація чинників кар'єрного зростання розрізняє зовнішні та внутрішні фактори. Зовнішні чинники включають соціально-професійне оточення, тип професійної організації, організаційно-управлінські процеси, життєві обставини, кар'єрні норми, організаційні цінності та систему стимулювання досягнень. У свою чергу, внутрішніми чинниками, які впливають на кар'єрне зростання, є індивідуально-психологічні особливості суб'єкта. Серед таких особливостей можна відзначити мотивацію кар'єрного зростання, когнітивні здібності, емоційно-вольові характеристики, інтелектуальні здібності та інші. До них також відносяться комунікативні й організаторські здібності, прагнення до статусного зростання, висока професійна відповідальність, самоусвідомлення, організаційно-ділові якості, стиль діяльності, стиль роботи в команді, індивідуальний стиль кар'єри та інші психологічні аспекти. Дана класифікація охоплює різноманітні фактори, які впливають на кар'єрне зростання, і підкреслює важливість як зовнішнього оточення, так і внутрішніх особистісних ресурсів у досягненні успіху в кар'єрі [29, с. 250].

Функціонуючи в рамках теорії Ф. Парсонса, можна визначити, що кар'єрне зростання представляє собою важливий процес, в якому працівник проймає всі етапи розвитку, включаючи «навчання, вступ на ринок праці, професійний розвиток, підтримку та розкриття індивідуальних професійних здібностей та перехід на пенсію». Важливо відзначити, що ці стадії розвиваються послідовно, і цей процес кар'єрного зростання може бути як спеціалізованим, так і неспеціалізованим, залежно від конкретних умов та вибору працівника [43].

Так, на думку науковця М. Деліна, успішна кар'єра, а також кар'єрне зростання, безперечно, обумовлені професійною «Я-концепцією» і способом, яким особа бачить себе в професійному контексті. Це відображається в її індивідуальних мотивах щодо професійного росту відповідно до її фахового напрямку [14, с.95-96]. Науковець дійшов

висновку, а саме об'єктивним показником успішності кар'єри вважає саме кар'єрне зростання фахівця, що супроводжується отриманням кращої зарплатні, нового статусу, визнанням і повагою в професійній спільноті й організаційному середовищі.

Українська дослідниця Н. Гура висловила іншу точку зору щодо впливу «Я-концепції» на кар'єрне зростання. Вона стверджувала, що індивідуально-психологічні фактори не є ключовими на початковому етапі кар'єри, коли молодий фахівець лише входить у професійне середовище. З часом, вона вважала, фахівець краще розуміє розбіжності між своїми власними уявленнями, здібностями, можливостями та вимогами, що ставляться до нього середовищем організації та професійною спільнотою. Згідно з поглядами Н. Гури, кар'єрне зростання більше залежить від взаємодії з професійним середовищем, викликів, які воно ставить, та відповідності вимогам та очікуванням, ніж від індивідуальних психологічних чинників [11]. Це означає, що саме розуміння та адаптація до вимог та очікувань середовища є важливими для успіху у кар'єрі.

Цей підхід акцентує увагу на соціальних та контекстуальних аспектах кар'єрного розвитку, відзначаючи, що самоусвідомлення та адаптація до зовнішнього середовища є критичними елементами у формуванні кар'єрного шляху [40].

Відповідно до сучасного погляду С.В. Алексєєва, позитивні кар'єрні орієнтації є важливою складовою розвитку особистості в контексті професійної діяльності. Вони формуються під час соціалізації особи, особливо на початковому етапі кар'єрного розвитку, і можуть залишатися стійкими на тривалий період. Кар'єрні орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, заохоченнями, мотиваціями і цінностями, які надихають особу при виборі своєї кар'єри.

Кар'єрні орієнтації особистості відображають власні вимоги, які вона ставить перед собою щодо своєї професійної діяльності. Ці

орієнтації в значній мірі визначаються інтересами та нахилами особистості до певного типу професій. Врахування цих факторів значно підвищує ймовірність того, що особистість зробить вибір на користь кар'єри, яка принесе їй найбільше моральне задоволення та дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал [2].

Крім цього, можна виокремити різні види такого зростання (див табл.1.1)

Таблиця 1.1

### Види кар'єрного зростання

Назва	Характеристика
Кар'єрне зростання внутрішньо організаційне	«У межах однієї організації конкретний працівник пройде всі стадії свого професійного розвитку, включаючи навчання, вступ на ринок праці, професійний ріст, підтримку та розвиток власних професійних здібностей і, в кінцевому підсумку, вихід на пенсію» [43].
Кар'єрне зростання в різних організаціях	«Конкретний фахівець, в процесі своєї професійної діяльності, переживає всі етапи особистого та професійного розвитку, включаючи навчання, вступ на ринок праці, професійний ріст, підтримку та розвиток власних професійних здібностей, і, кінець-кінцем, перехід на пенсію. Важливо відзначити, що ці етапи фахівець пройде послідовно в різних організаціях, що робить його професійний шлях багатограним та насиченим досвідом» [41].
Кар'єрне зростання спеціалізоване	«Конкретний співробітник, переживає різні стадії розвитку: навчання, вступ на ринок праці, професійне зростання, підтримку власних індивідуальних професійних здібностей та, нарешті, перехід на пенсію. Ці етапи можуть пройти як в одній, так і в різних організаціях, зберігаючи в рамках спеціалізації та області діяльності, в якій співробітник спеціалізується. Такий професійний шлях надає йому різноманітний та багатограний досвід.» [44].
Кар'єрне зростання неспеціалізоване	«Керівник має бути обізнаним, виконувати завдання на будь-якій ділянці компанії, а не обмежуватись однією окремою функцією. Просуваючись кар'єрними сходами, людина повинна мати можливість поглянути на компанію з різних боків, не затримуючись на одній посаді більш ніж на 3 роки» [41].

*Продовження табл.1.1*

Кар'єрне зростання вертикальне	«Підняття на вищий рівень ієрархії організації (професійне зростання, що супроводжується збільшенням заробітної плати)».
Кар'єрне зростання горизонтальне	«Горизонтальна кар'єра включає в себе можливість переміщення в іншу функціональну область діяльності або виконання службових обов'язків на рівні, який не обов'язково має жорстко визначене місце в організаційній структурі (наприклад, тимчасове керівництво цільовою групою або програмою і т. д.)»
Кар'єрне зростання приховане	«Запрошення працівника на ексклюзивні зустрічі та наради, які недоступні іншим співробітникам, відкритий доступ до неформальних джерел інформації, можливість спілкування відкрито і отримання важливих завдань від керівництва – це всі складові привілеї, що вказують на високий статус і вплив працівника в організації» [31].
Кар'єрне зростання ступінчасте	«Тип кар'єрного зростання об'єднує в собі елементи як горизонтального, так і вертикального руху. Просування працівника може відбуватися шляхом чергування вертикального та горизонтального росту, що дозволяє досягти значного позитивного впливу»

*Складено автором на основі [31, 41, 43, 44].*

Так, на думку Лозовецької В.Т. ступінь розвитку особистості безпосередньо впливає на її кар'єрні досягнення. Велику роль у цьому відіграють такі аспекти:

- кваліфікація – рівень підготовки до певного виду діяльності;
- мотивація – як керівництво до дій, і як самомотивація, яка безпосередньо пов'язана з ключовими цінностями особи і не завжди стосується дійсних реалій організації;
- соціалізація – пов'язана передусім з неформальною культурою організації (неофіційними ритуалами і правилами), яка може стати своєрідним бар'єром для особистісного розвитку працівника;
- реалізація професійного потенціалу безпосередньо пов'язана з процесом соціалізації, включаючи сприйняття неформальної корпоративної культури та взаємодію в колективі. Ця сукупність аспектів відіграє ключову роль у кар'єрному зростанні і може бути як фактором опору, так і стимулом для стрімкого професійного просування [25].

Отже, розглянувши різні точки зору, щодо визначення поняття «кар'єра», на основі чого було розглянуто значення поняття «кар'єрне зростання». Узагальнивши різні точки зору, варто відзначити, що кар'єрне зростання є послідовна зміна професійної позиції, у процесі своєї діяльності конкретним працівником. Було також зосереджено увагу на різних видах кар'єрного зростання.

## **1.2 Психосоціальні особливості кар'єрного зростання молоді**

Про професійну кар'єру, що склалася, можна говорити лише через роки після початку трудового шляху людини. Тим не менш, основи успішної кар'єри, активного професійного зростання закладаються вже в молодому віці, під час навчання або на самому початку професійно-трудової діяльності. Саме тому важливо зрозуміти на якому саме етапі закладається той фундамент успішності у трудовій сфері, який надалі переросте у професіоналізм та досягнення кар'єрного успіху, за методикою, запропонованою Грін Хаусом та Міртіном Каллананом.

Найважливішими для молоді, як показує практика, є перший «попередній» та другий «становлення» етапи. Саме на цих двох етапах розвитку кар'єри молоде покоління найчастіше стикається з проблемами, які зрештою стають непереборними, і не дають можливість розвиватися у професійній сфері.

У період першого етапу молода людина проходить процес навчання, формує уявлення про себе як про працівника, оцінює свої знання, навички та вміння та зіставляє їх із різними професіями. Часто на цьому етапі виникають складнощі, адже не завжди молоді люди, закінчуючи школу, навчаючись у ВНЗ, уявляють собі подальшу професійну діяльність [21, с. 145].

Також варто зазначити, що на вибір майбутньої професії можуть впливати і випадкові фактори, такі як дотримання сімейних трудових



традицій, підпорядкування волі родичів, слідування за друзями, через відсутність фінансових можливостей навчання там, де пройшов на бюджетне місце, сам факт отримання вищої освіти, будь-якого. Подібні підходи свідчать про неусвідомлений вибір майбутньої професії, і як наслідок, призводить до того, що часто після закінчення ВНЗ випускники не бачать себе в даній професії і не хочуть працювати у цих областях. У цій ситуації на допомогу можуть прийти тести, створені задля виявлення профорієнтації. Також проблемою у процесі вибору може стати отримання недостовірної інформації, щодо професії. Молодь часто «ведеться» на гарні та модні назви спеціальностей, не маючи належного них розуміння.

На другому етапі відбувається становлення майбутнього кваліфікованого спеціаліста. Після закінчення ВНЗ випускник знаходить відповідну роботу, що відповідає його освіті, вимогам, уявленням про професію та починає кар'єрний шлях вгору. Часто виявляється, що очікування молодого фахівця розходяться із реальністю.

Проблеми працевлаштування недавніх випускників пов'язані з різними причинами. Насамперед це: відсутність досвіду роботи зі спеціальності. Найчастіше молоді відмовляють у працевлаштуванні саме через відсутності трудового стажу, оскільки у молодого фахівця ще не вироблено навичок робочої поведінки, стратегії спілкування з керівництвом та колективом, він не може повністю усвідомлювати свої обов'язки та нести покладену нею відповідальність. Чимало роботодавців не мають бажання формувати такі якості у молодих претендентів, тому їм вигідніше взяти на роботу досвідченішого співробітника. Крім відсутності досвіду, випускник може відчувати труднощі в отриманні бажаної посади через нестачу вакантних місць або через низький рівень попиту на ринку праці відповідну професію.

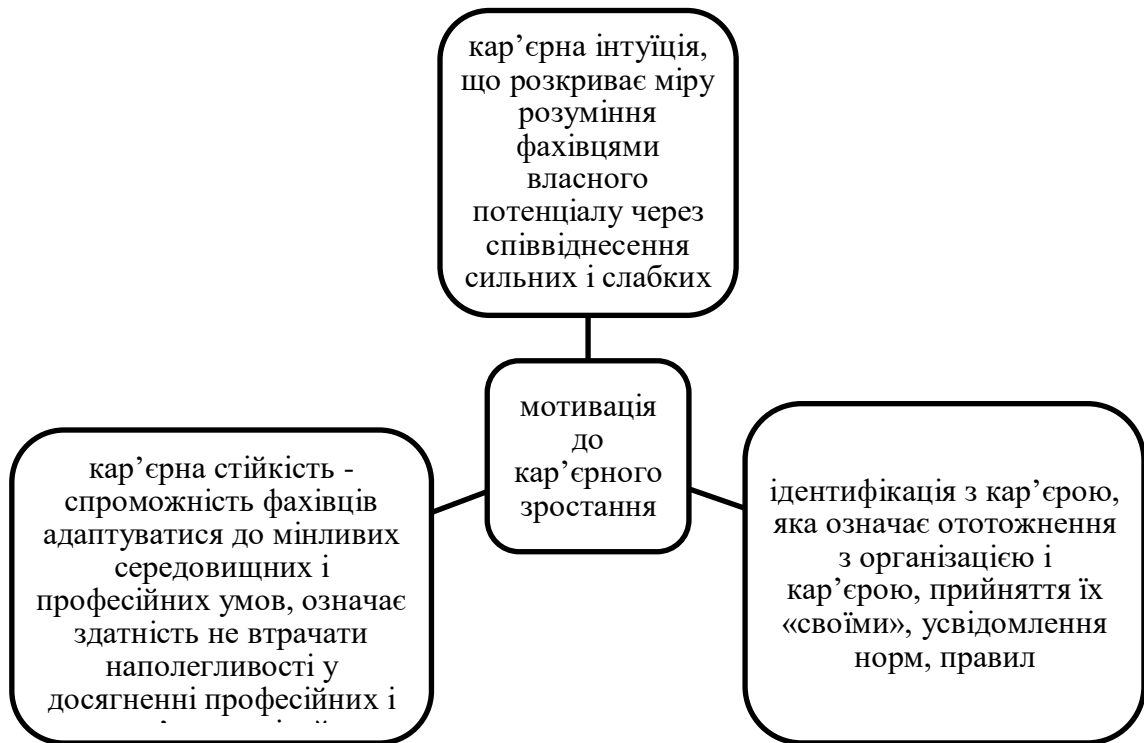
Проблеми, що виникають на цих первісних двох етапах, є основними і можуть бути бар'єром для молоді в побудові кар'єри.

Зіткнувшись із різними труднощами на етапах становлення, більшість молодих людей втрачають віру у можливість професійного зростання і як наслідок задовольняються меншим: працюють не за спеціальністю, втрачають ініціативність, часто змінюють місце роботи, погоджуються на невідповідні посади та низьку зарплату.

Як зазначала Н. Гончарова, сучасний розвиток фахівців включає в себе здатність до самореалізації його кар'єрного потенціалу і здатність до конкурентоздатності на сучасному ринку праці. Планування кар'єри в умовах постійної зміни соціально-економічного середовища є однією з ключових умов досягнення професійного та особистого успіху [8, с. 54].

На думку І.М. Гоян, молодий спеціаліст має зробити вибір, щодо життєвої стратегії, щоб в майбутньому реалізуватися професійно та створити успішну кар'єру. Проте, перш за все необхідно визначити власні пріоритети та цінності. Індивідуальний стиль професійної кар'єри особистості – це процес розвитку індивідуальної професійної ідентичності та унікальності, де професіонал стає унікальним, неповторним фахівцем в своїй галузі. Важливою частиною цього процесу є здатність адаптуватися до особливостей професійної діяльності в умовах глобалізації та цифрової трансформації, а також ефективно використання особистого потенціалу для розв'язання як простих, так і складних професійних завдань. Успішна самореалізація в професійній сфері можлива лише тоді, коли особа здатна ефективно виконувати професійні завдання і адекватно реагувати на зміни, що відбуваються у її галузі [10].

Окремо, варто розглянути вплив на кар'єрне зростання такого чинника, як мотивація до кар'єрного зростання. У публікаціях зарубіжних дослідників Д. Бахубера, А. Ное, Р. Ное та ін. було виділено й пояснено 3 основні складові-аспекти мотивації фахівця у кар'єрі (див. рис. 1.3) [42, с. 345].



*Рисунок 1.3 – 3 основні складові-аспекти мотивації молодого фахівця у кар'єрі*

*Складено автором на основі [21].*

Враховуючи надконкурентне середовище, що склалося на ринку праці сучасна молодь виробляє свої професійні стратегії щодо побудови кар'єри. Виділяються три моделі кар'єрної стратегії:

- Статусна модель кар'єрної стратегії характеризується лінійною залежністю з малим відхиленням лінії від вертикалі просування кар'єрними сходами, домінуванням при виборі кар'єрного шляху професійного статусу по відношенню до розміру зарплати.
- Матеріальна модель кар'єрної стратегії репрезентує кар'єрне переміщення, в основі якого лежить економічний прибуток (зарплата, наявність соціального пакета). У цьому типі моделі люди часто не замислюються над моральною стороною стратегії та тактики у процесі реалізації кар'єри.
- Модель кар'єрної стратегії зорієнтована на досягненні характеризується наявністю яскраво виражених амбіцій, активністю,

відповідальністю, прагненням популярності у професійній сфері. У цій моделі головне не високі посади, не зарплата, а досягнення та виграші найчастіше у ризикованих проектах.

Дані моделі стратегій є традиційними, але не виключають альтернативних їм варіантів. Це зумовлено тим фактом, що на сьогоднішній день за умови сформованих загальносвітових тенденцій розвитку ринкової економіки та суспільства в цілому, розширюється саме сприйняття кар'єри, а також межі можливостей професійного розвитку, що надаються молодим спеціалістам.

Таким чином, розглянуто особливості побудови кар'єрного зростання для молоді, відповідно до сучасних реалій. Також було розглянуто основні складові-аспекти мотивації молодого фахівця у кар'єрі. Крім цього зосереджено увагу на моделях, відповідно до яких сучасна молодь виробляє свої професійні стратегії щодо побудови кар'єри.

### **1.3 Змістові параметри кар'єрного зростання молоді**

Параметри професійного розвитку – це аспекти, що характеризують важливі особливості процесу розвитку в професійній сфері людини. Складовими елементами для кар'єрного зростання, можна поділити залежно від психофізіологічних складових, а саме:

- Вікові властивості;
- Статеві відмінності;
- Стан здоров'я;
- Працездатність і витривалість;
- Задатки і здібності;

- Властивості нервової системи: сила, швидкість, рухливість, стійкість нервових процесів;
- Психоемоційна стабільність;
- Спосіб життя (наявність шкідливих звичок, ставлення до власного здоров'я, режим відпочинку та роботи і т.д.).

У процесі становлення та розвитку особистості молодих людей виникають значні виклики та перешкоди. Тому важливо оцінити готовність молоді до подолання таких перешкод і визначити, наскільки їх підготували до цього на попередніх етапах життя (сім'я, школа, вищий навчальний заклад). Також виокремлюють Індивідуально-особистісну складову, що представлена на рис.1.4.

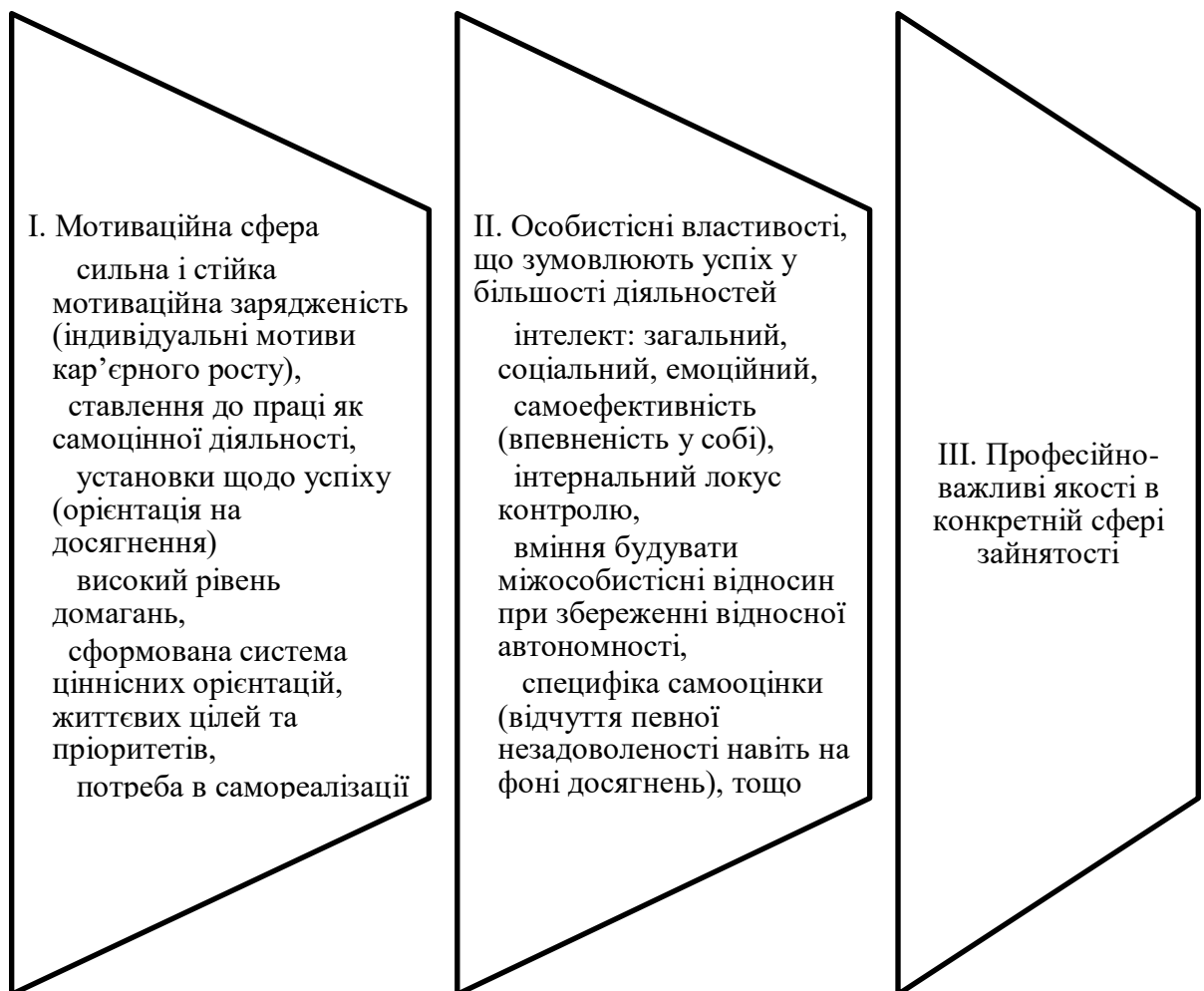


Рисунок 1.4 – Індивідуально-особистісна складова

*Створено автором на основі [32].*

Щодо кваліфікаційної складової, то можна виокремити такі особливості:

- спрямованість на певний тип професії;
- індивідуальний стиль діяльності;
- уявлення про професію та власне місце в ній;
- професійна мобільність;
- кар'єрні орієнтації;
- рівень освіти, обсяг спеціальних знань, умінь тощо.

Дослідження кар'єрного розвитку включає аналіз як суб'єктивних, так і об'єктивних критеріїв успіху. Об'єктивний критерій оцінюється на основі зовнішніх показників, таких як просування по службових сходах, зростання рівня посади, отримання підвищення заробітної плати тощо. Внутрішній рух усередині організації може включати переведення на більш відповідальну посаду, отримання нових проектів або завдань, участь у розробці стратегії організації та інші показники, що вказують на професійне зростання в контексті конкретної організації.

Суб'єктивний критерій успіху кар'єри відображає особисту оцінку і задоволеність самою людиною щодо свого кар'єрного розвитку. Це може включати відчуття задоволення від роботи, досягнення поставлених цілей, особистий розвиток, рівень задоволеності заробітною платою, баланс між роботою та особистим життям, вплив на оточуючих та інші аспекти, які визначають особисту задоволеність кар'єрою [40].

Обидва критерії, суб'єктивний і об'єктивний, важливі для повного розуміння кар'єрного розвитку та оцінки його успішності. Комбінація цих критеріїв дозволяє отримати більш повне уявлення про прогрес і задоволеність у кар'єрі людини.

Згідно з проведеним аналізом, можна виокремити, що змістові параметри кар'єрного зростання молоді включають:

- Професійний розвиток, що проявляється розширенням знань, навичок та компетенцій у конкретній професійній галузі, через набуття нових навичок, отримання додаткової освіти, участь у професійних тренінгах і семінарах, тощо;
- Можливість кар'єрний росту, завдяки чому з'являється можливість отримання вищих посад або більш відповідальних ролей;
- Професійна видимість і репутація, що проявляється за рахунок отримання визнання та довіри в професійному співтоваристві, що проявляється за рахунок нефінансової мотивації: отримання нагород, публікації, презентації на конференціях, рівень впливу та авторитету.
- Баланс між роботою та особистим життям є досить важливим зважаючи на сучасні реалії. Вимірюється через рівень задоволеності з балансу між роботою та особистим життям, використання відпусток та відпочинку.

Кожен із зазначених параметрів, може бути вимірний за допомогою кількісних (наприклад, кількість отриманих нагород або кількість нових навичок) або якісних (наприклад, оцінка рівня задоволеності або впливу) показників. Вимірювання може здійснюватись шляхом анкетування, спостережень, інтерв'ювання та інших дослідницьких методів, які доречно розглянути далі [39].

Крім цього, важливо розглянути теорії, щодо змісту професійного зростання. Так, можна виокремити:

- Теорію кар'єрного розвитку Дональда Супера, відповідно до якої, кар'єра розвивається впродовж життя і має кілька етапів, таких як експлорація, встановлення цілей, установка кар'єрних пріоритетів та стабілізація.

- Теорія розвитку професійних компетенцій Річарда Бояца та Лінди Холл: Вони висувають тезу, що професійний розвиток залежить від набуття конкретних навичок та компетенцій, які виникають з досвіду та навчання.

- Теорія розширення знань та навичок Річарда Флойда та Пітера Лоу, які стверджують, що розвиток кар'єри полягає в постійному пошуку нових можливостей для набуття знань та навичок, що дозволяють розширювати сферу впливу та виконувати більш складні завдання.

Окрім теорій, можна також звернути увагу на основні концепції. Так, наприклад:

- концепція самокерованого навчання: Ця концепція підкреслює важливість особистої мотивації та ініціативи для професійного зростання. Людина самостійно приймає рішення щодо власного навчання та розвитку, визначає свої цілі та шляхи досягнення їх;

- концепція «життєвого циклу кар'єри»: Вона вказує, що кар'єра змінюється протягом життя людини і може включати періоди росту, стабільності, спаду та переорієнтації.

Завдяки цим теоріям та концепціям можна легше розуміти процес професійного зростання і надають основу для планування та керування кар'єрним розвитком. Вони враховують різні фактори, такі як особистість, навчання, досвід роботи та зміни в професійному середовищі [38].

Таким чином, було досліджено складові елементи професійного становлення та реалізації серед молоді. Встановлено, що виділяють два критерії успішної кар'єри: суб'єктивний і об'єктивний, охарактеризовано їх специфіку.

**Висновки до першого розділу.** Отже, було проведено аналіз, щодо визначення поняття «кар'єра», її специфіку та особливості зміни



трактування у процесі розвитку суспільства. На основі цього було визначено поняття «кар'єрне зростання». Було встановлено, що кар'єрне зростання є послідовна зміна професійної позиції, у процесі своєї діяльності конкретним працівником. Крім цього розглянуто особливості різних видах кар'єрного зростання.

Відповідно до сучасних реалій, було доречно розглянуто особливості побудови кар'єрного зростання для молоді. Крім цього, звернено увагу на основні складові-аспекти мотивації молодого фахівця у кар'єрі.

У останньому пункту було розглянуто складові елементи професійного становлення та реалізації серед молоді, критерії успішного кар'єрного зростання та визначено ключові параметри, відповідно до яких доречно проводити подальше оцінювання.

## РОЗДІЛ 2.

### ЕМПІРИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

#### 2.1 Методологічні аспекти дослідження кар'єрного зростання молоді

В загальному контексті розвитку змістових параметрів та професійних компетенцій існує безліч теорій та підходів в галузі психології, освіти, розвитку кадрів і кар'єри. Ці теорії можуть включати в себе концепції навчання, розвитку навичок, ролі практики, самоорганізації та інші аспекти, пов'язані з розвитком компетенцій для професійного успіху. Тому перш за все необхідно розглянути теорії та концепції, які б вивчали питання кар'єрного росту. Так, наприклад, відповідно до теорії кар'єрного розвитку Дональда Супера. Його теорія базується на ідеї, що кар'єра розвивається протягом життя людини, і вона може бути розглянута як послідовність ролей та етапів. На думку автора, кар'єрні сходи складаються з таких етапів, як експлорація, встановлення цілей, установка кар'єрних пріоритетів та стабілізація. Теорія кар'єрного розвитку Дональда Супера допомагає краще розуміти етапи кар'єрного розвитку людини та вплив різних факторів на цей процес. Вона була однією з перших та залишається актуальною в сучасних дослідженнях у галузі психології кар'єри. Щодо молоді, то науковець стверджував, що на цьому етапі виникає активна кар'єрна діяльність, вибір професії та кар'єрні рішення тощо.

Також варто взяти до уваги теорію розвитку професійних компетенцій Річарда Бояца та Лінди Холл. Автори у своїх дослідженнях дійшли висновку, що професійний розвиток залежить від набуття конкретних навичок та компетенцій, які виникають з досвіду та навчання.

Частково з цим можна погодитись, але не можна стверджувати, що дані компоненти є вирішальними.

Щодо аналізу теорії розширення знань та навичок Річарда Флойда та Пітера Лоу, то варто відзначити, що згідно з даною теорією в основі кар'єрного зростання лежить постійний пошук нових можливостей для набуття знань та навичок, що дозволяють розширювати сферу впливу та виконувати більш складні завдання. Ця теорія є найбільш близькою до обраного вектора дослідження, тому доречно надалі базуватись на її парадигмах також. Хоча, варто відзначити, що відповідно до даної теми було розроблено чимало теорій та різних точок зору, проте жоден із зазначених авторів не провів аналіз та не було враховано аспекти кар'єрного зростання у розрізі психологічних змістових параметрів кар'єрного зростання молодих фахівців. Тому саме на дослідження цих особливостей і буде присвячене подальше дослідження. Аналіз літератури показує, що на кар'єрне зростання впливає велика кількість психологічних чинників, пов'язаних між собою та із факторами, що мають на них вплив. Метою емпіричного дослідження було проведення дослідження впливу змістових параметрів кар'єрного зростання молоді на розвиток особистості професіонала. Ґрунтуючись на проведені теоретичне дослідження, можна сформулювати емпіричні завдання етапу дослідження наступним чином:

1. Проведення аналізу та побудова методології дослідження;
2. Відбір та розробка методик для проведення емпіричного аналізу;
3. Збір емпіричних даних, відповідно до обраних методик;
4. Психодіагностична оцінка параметрів кар'єрного зростання молоді і розкриття особливості взаємозв'язку впливу змістових параметрів кар'єрного зростання молоді на кар'єрний розвиток.

Відповідно, різні емпіричні задачі дослідження визначили і різні етапи його проведення, тому важливо звернути увагу на це більш детально.

На першому етапі було проведено аналіз основних теорій, щодо аналізу кар'єрного зростання в цілому та серед молоді у тому числі.

На другому етапі, було обрано та розроблено методики для подальшого дослідження. На цьому етапі було обрано наступні психодіагностичні методи та методики: анкетування «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання» (Д. Бромарецька) (Додаток Б), опитування «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер), методика «Особистісний семантичний диференціал» (Ч.Осгуд), «Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О.М. Кокуна)», та «Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун).

Саме ці методики дозволяють оцінити наступні кар'єрні параметри: професійний розвиток, можливість та прагнення до кар'єрного росту, професійна видимість і репутація, баланс між роботою та особистим життям тощо.

Обробка методик полягала в наступному: За допомогою google-форми кожному респонденту надаються завдання, які він має виконати індивідуально та вказати максимально точні відповіді, які йому характерні. По кожній з методик підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній методиці. Таким чином визначається характерні риси, поточний стан та перспективи кар'єрного розвитку кожної окремої особи.

Надалі було проведено збір емпіричних даних. Вибірку дослідження склало 28 осіб (9 чоловіків, 19 жінок) віковий діапазон яких становив від 19 років до 35 років. Даний віковий етап був обраний, як найбільш оптимальний, що підтверджують й результати дослідження Дональда Супера. Люди молодшого віку не мають достатньої компетенції

та психологічної зрілості, щоб приймати важливі життєві рішення, у кар'єрному плані також. Базуючись на законодавстві України, молоддю визначаються саме особи до 35 років, тому саме це було обрано верхніми критерієм розподілу.

Наступний етап дослідження має відображати психодіагностичну оцінку параметрів кар'єрного зростання молоді, зважаючи на отримані дані від дослідження.

## **2.2 Опис вибірки та методик дослідження кар'єрного зростання молоді**

Перш за все було розроблено анкету «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання» Д. Бромарецька, яка має 12 запитань, кожне з яких містить кілька варіантів тверджень. Мета даної анкети – здійснити розподіл респондентів залежно від віку та статті, а також дослідити їх бачення, щодо кар'єрного зростання та його значення у житті конкретної людини. Анкета відображає оцінку змістових параметрів кар'єрного зростання, куди можна віднести вікові властивості, статеві відмінності, працездатність і витривалість, задатки і здібності тощо.

Згідно з темою дослідження для аналізу було обрано саме молодь, тому вікові групи розподілені від 19 до 25 років, від 26 до 29 років, від 30 до 35 років. Такий розподіл вважається найбільш оптимальним.

Наступним є опитувальник «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер). Кар'єрні можливості завжди обмежені, адже наприклад, не завжди можна знайти вакансії, що відповідають нашим очікуванням. Тому для раціонального використання цього обмеженого ресурсу необхідно провести додатковий аналіз мотивації працівників щодо їх кар'єрного росту. Згідно з методологією А. Ное, Р. Ное та Д. Баххубера в адаптації Е. А. Могільовкіна, мотивація працівників у сфері кар'єри

включає три ключові складові: кар'єрну інтуїцію, кар'єрну причетність і кар'єрну стійкість.

Кар'єрна інтуїція – відповідність самооцінки співробітника його професійним здібностям у реальному контексті. Вона може виявлятися на різних рівнях:

- Високий рівень кар'єрної інтуїції виявляється усвідомленням співробітником своїх сильних і слабких сторін для досягнення своїх кар'єрних амбіцій, здатністю ставити реальні цілі і послідовно досягати їх.

- Низький рівень кар'єрної інтуїції виявляється у постановці неадекватних кар'єрних цілей, обмеженому використанні особистих ресурсів для кар'єрного зростання та неготовності вивчати нові методи роботи, які можуть сприяти кар'єрному просуванню.

Кар'єрна причетність, або відданість підприємству, визначається готовністю співробітника працювати для досягнення мети організації. Це може виявлятися на різних рівнях:

- Високий рівень кар'єрної причетності проявляється в тому, що співробітник відчуває мети організації як свої власні, бере на себе відповідальність за їх досягнення та готовий вкладати максимум зусиль, включаючи власний час і зусилля, для їх реалізації, навіть без додаткової оплати.

- Низький рівень кар'єрної причетності характеризується відсутністю інтересу співробітника до мет цілей організації. У цьому випадку співробітник спрямовує максимальні зусилля і мотивацію поза своєю роботою, а свої особисті цілі в кар'єрі ставить на перше місце, не враховуючи при цьому цілі організації.

Кар'єрна стійкість визначається здатністю подолати труднощі і пристосовуватися до змін:

- Високий рівень кар'єрної стійкості проявляється у спроможності співробітника бути наполегливим у досягненні своїх кар'єрних амбіцій, подоланні різноманітних труднощів і розв'язанні виникаючих проблем, а також у гнучкості адаптації до змінливих обставин.

- Низький рівень кар'єрної стійкості характеризується недостатньою наполегливістю, відсутністю гнучкості і труднощами у подоланні змін та вирішенні проблем, що виникають, а також неспроможністю адаптуватися до нових обставин і відсутністю необхідної інформації.

Для діагностики пропонується 20 питань, відповіді яких розподіляються від 1 до 5. Після цього сума балів визначається за такими нормативними значеннями (див. Додаток Ж).

Наступна методика, а саме Особистісний семантичний диференціал від Ч. Осгуда, допомагає визначити рівень самоповаги через фактор оцінки (О). Високі значення цього фактора вказують на те, що респондент сприймає себе як особистість, здатну усвідомлювати себе як носія позитивних та соціально бажаних характеристик і, в певному розумінні, відчуває задоволення від власної особистості.

Знижені показники фактора (О) вказують на критичне ставлення людини до себе, її незадоволеність власною поведінкою, досягненнями, особистісними особливостями та низький рівень самоприйняття.

Особливо низькі значення цього фактора у самооцінці можуть свідчити про можливі невротичні або інші проблеми, пов'язані з почуттям власної низької цінності.

При використанні методики для вимірювання взаємних оцінок фактор (О) інтерпретується як свідчення про рівень привабливості, яким володіє одна людина в сприйнятті іншої. При цьому позитивні (+)

значення цього фактору відповідають перевазі, яка надається об'єкту оцінки, негативні (-) – його відкиданню.

Фактор сили (С) в самооцінках свідчить про розвиток вольових сторін особистості, як вони усвідомлюються самим респондентом. Його високі значення говорять про упевненість в собі, незалежність, схильність розраховувати на власні сили у складних ситуаціях.

Низькі значення свідчать про недостатній самоконтроль, нездатність дотримуватись прийнятої лінії поведінки, залежність від зовнішніх обставин і оцінок. Особливо низькі оцінки свідчать і указують на астенизацію і тривожність.

У взаємних оцінках фактор (С) виявляє відносини домінування-підкорення, як вони сприймаються суб'єктом оцінки.

Фактор активності (А) в самооцінках інтерпретується як свідчення екстравертованості особистості. Позитивні (+) значення указують на високу активність, товариськість, імпульсивність; негативні (-) – на інтровертованість, певну пасивність, спокійні емоційні реакції.

У взаємних оцінках відображається сприйняття людьми особистісних особливостей один одного.

Надалі було проведено дослідження за допомогою опитування «Шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О.М. Кокуна). Методика шкалової самооцінки на зорово-аналогових шкалах є ефективним інструментом для швидкої та точної оцінки різних аспектів особистісно-психологічного функціонування (ПФС) респондентів. Ця методика відзначається рядом значущих переваг:

- Зручність – проста у використанні і зрозуміла для респондентів.
- Універсальність – методика може застосовуватися для оцінки різних аспектів ПФС.



- Інформативність – вона надає детальну інформацію про стан особистості.
- Надійність – результати методики досить стійкі і можуть бути використані для порівняння в різні моменти часу.
- Експрес-характер – методика дозволяє отримати швидкий результат.
- Можливість класифікації та зіставлення показників – це дозволяє проводити аналіз і порівняння отриманих даних.
- Вираженість різних аспектів ПФС – методика дозволяє оцінити не тільки «звичайні» стани самопочуття, активності і настрою, але і інші аспекти, такі як емоційний стан, мотивація та інші компоненти, які визначають специфічний ПФС людини в різних ситуаціях і діяльностях.

Отримані результати, відповідно до шкали від 1 до 100.

Інтерпретація результатів:

- Від 1 до 20 –низький показник;
- від 21 до 40 –нижче середнього;
- від 41 до 60 –середній;
- від 61 до 80 –вище середнього;
- від 81 до 100 –високий.

Наступною була методика «Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун). Опитування розділене на 2 частини. Перша – складається із 30 питань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам,

четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам) які відповідають за рівень професійного самоздійснення. Дані другої частини опитувальника опрацьовуються й узагальнюються на основі контент-аналізу висловлювань досліджуваних.

Для опрацювання відповідей пропонуються ключі, які дорівнюють сумі окремих ознак. В кінцевому результаті варто порівняти результати із нормативними значеннями (див. Додаток 3).

Таким чином, на основі обраних методик, для дослідження психологічні змістові параметри кар'єрного зростання молодих фахівців, варто надалі проаналізувати отримані відповіді.

### 2.3 Результати дослідження кар'єрного зростання молоді

Отже, провівши опитування респондентів з використанням анкети «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання» (Д. Бромарецька), варто відобразити деякі більш значимі отримані результати графічним шляхом (рис. 2.1).

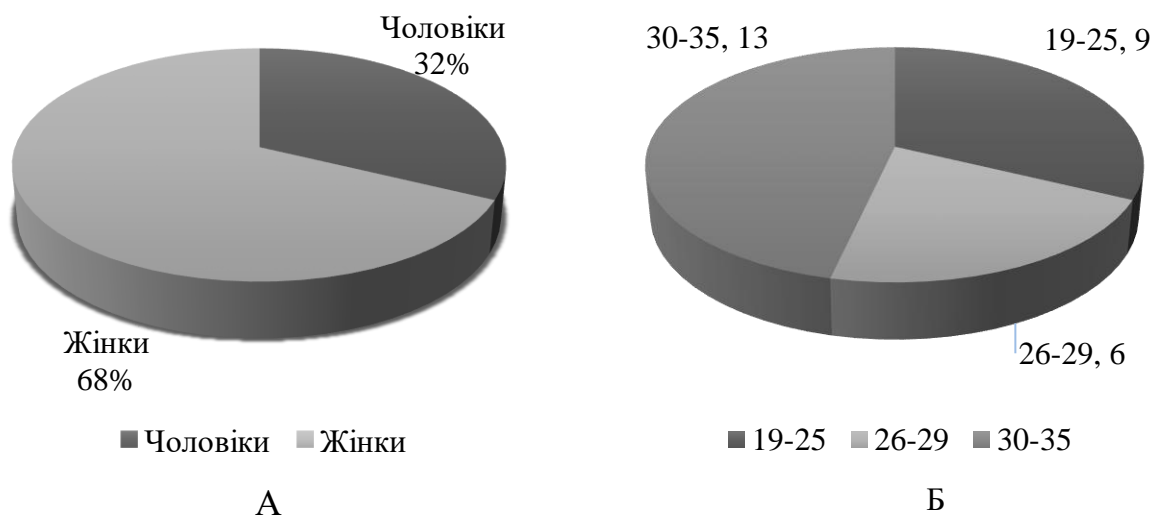
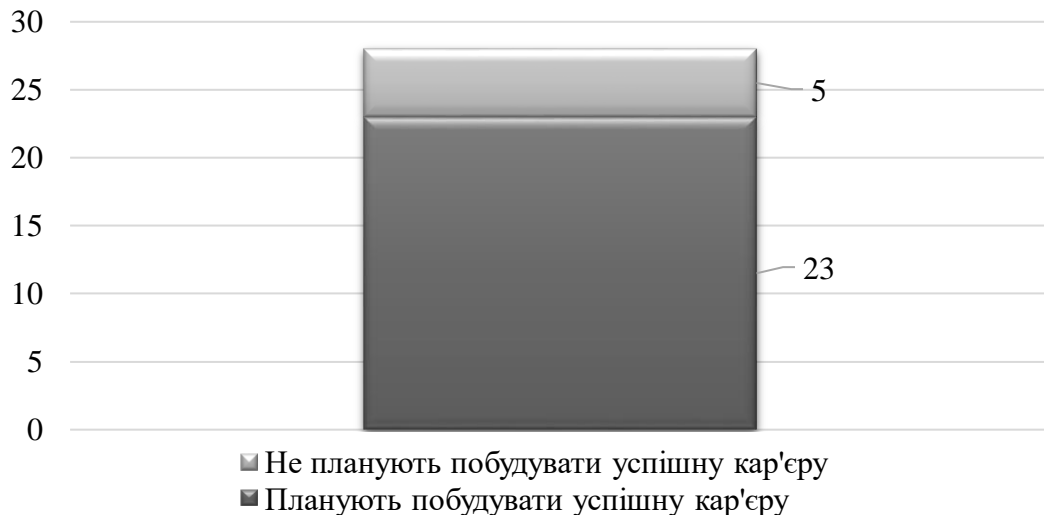


Рисунок 2.1 – Розподіл респондентів відповідно до анкети за статтю (А) та віком (Б)

Складено автором.

У дослідженні більш охоче брали участь жінки, тому їх загальна частка становила – 68% (19 осіб) та чоловіків – 32% (9 осіб). Щодо вікового розподілу, то найбільшою групою є група 30-35 років, що складає 13 осіб, наступною – 19-25 років, до якої відносяться 9 осіб та група 26-29 років – 6 осіб. Наступний критерій – плани, щодо подальшої побудови кар'єри (див. рис. 2.2)



*Рисунок 2.2 – Плани, щодо подальшої побудови кар'єри*

*Складено автором.*

За питанням анкети «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання» (Д. Бромарецька) було встановлено, що абсолютно всі респонденти відзначили важливість балансу між роботою та особистим життям. Варто відзначити, що працівники, які досягають балансу між роботою та особистим життям є більш продуктивніші, мотивованіші, здоровіші та мають більшу лояльність до роботодавця.

Отриманні дані вказують на те, що більшість надає перевагу саме фінансовій мотивації (89,3%), у порівняно з нефінансовими видами(10,7%). Серед причин таких результатів можна виокремити, те, що саме фінансова мотивація є більш відчутною та видимою, також є бажання приносити певні блага в своє життя, тощо.

Щодо важливості кар'єрного зростання в житті респондентів, то результати опитування представлені на рис. 2.3.



Рисунок 2.3 – Розподіл відповідей за статтю, щодо важливості кар'єрного зростання в їх житті

Складено автором.

Зважаючи на отримані відповіді, варто відзначити, що 33% всіх опитаних чоловіків вважають, що кар'єрне зростання є важливим, натомість лише 26% опитаних жінок погоджуються з цим. У той час 68% жінок погоджуються, що необхідно поєднувати різні сфери життя, тому кар'єрне зростання лише частково важливе. Натомість таку думку підтримало всього 44%. Не підтримують кар'єрне зростання 11% респондентів, з яких 1 жінка та 2 чоловіки. Таким чином, можна стверджувати, що для більшості жінок важливим є розвивати різні сфери життя, а також поєднувати їх, це можна

пояснити значним впливом стереотипного мислення, яке досить поширене у нашому суспільстві.

Для дослідження було обрано різні методики, першою з них є Опитувальник «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер). Всіх респондентів було розподілено залежно від службового становища співробітника. Так, всього було обрано 2 особи, яких можна віднести до Керівників середньої управлінського рівня та 26 респондентів – спеціалістів. Узагальнені результати розподілу за ступенем розвитку кар'єрних інтуїції, кар'єрних причетностей та кар'єрних стійкостей наведені у табл. 2.1.

*Таблиця 2.1*

### **Результати опитування «Мотивація до кар'єри»**

**(А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер)**

#### **Ступінь розвитку кар'єрних інтуїцій**

Назва	Кількість		
	Низька	Середня	Висока
Керівник середньої управлінського рівня		2	
Спеціаліст	4	17	5

#### **Ступінь розвитку кар'єрних причетностей**

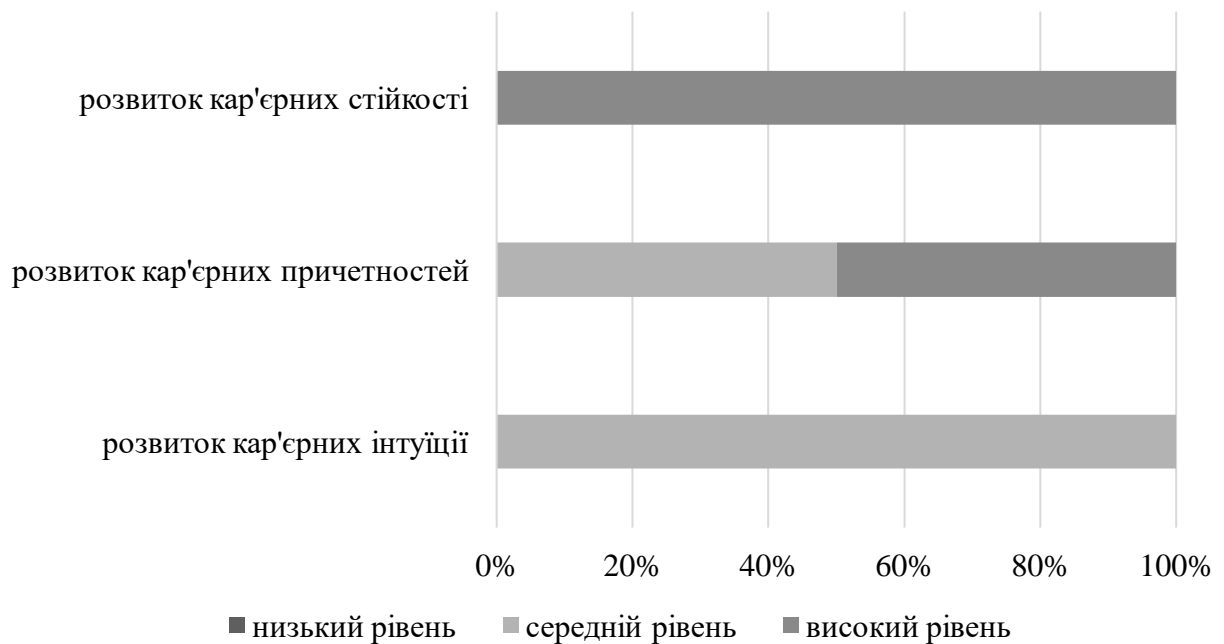
Назва	Кількість		
	Низька	Середня	Висока
Керівник середньої управлінського рівня		1	1
Спеціаліст	5	18	3

#### **Ступінь розвитку кар'єрних стійкості**

Назва	Кількість		
	Низька	Середня	Висока
Керівник середньої управлінського рівня			2
Спеціаліст	6	16	4

*Складено автором.*

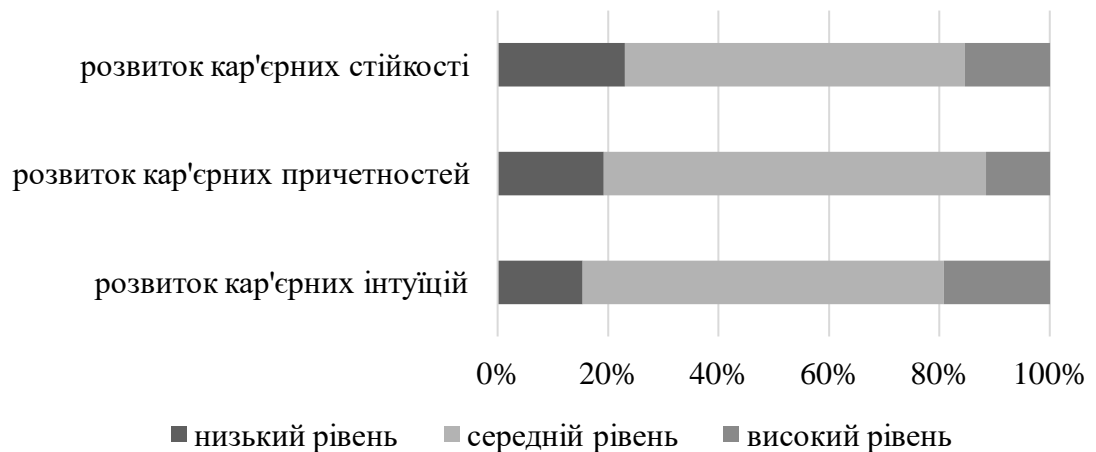
Для більш детального аналізу можна відобразити отримані дані графічним шляхом (див. рис. 2.4 та рис. 2.5). Таким чином, керівники середньої управлінського рівня не отримали низький результат відповідно до жодної із шкал. Це можна пояснити тим, що вони мають дещо інші погляди на життя та життєвий досвід.



*Рисунок 2.4 – Результати дослідження для керівників середньої ланки за опитувальником «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер)*

*Складено автором.*

Так, дані респонденти відповідають посередньому рівню розвитку кар'єрних інтуїції, 1 особа відповідає високому рівню розвитку кар'єрних причетностей та 1 особа – середньому рівню розвитку кар'єрних причетностей. Щодо розвитку кар'єрних стійкості, то всі керівники середньої управлінського рівня показали високий результат.



*Рисунок 2.5 – Результати дослідження для спеціалістів за опитувальником «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер)*

*Складено автором.*

Щодо спеціалістів, то варто відзначити, що більшість відповідала середньому значенню, проте, щодо ступеню розвитку кар'єрних інтуїцій, 15% спеціалістів отримали низький результат, 65% – середній та 20% – високий. Щодо ступеню розвитку кар'єрних причетностей: 19% отримали низький результат, 69% – посередній та 12% – високий. Щодо ступеню розвитку кар'єрної стійкості, то 23% – низький рівень, 62% – середній рівень та 15% – високий. Так, більшість все ж таки отримала посередні результати, меншість відповідає критеріям високого рівня, що є й не дивним, адже кожен з респондентів на даний момент знаходяться на різних шаблях власної кар'єри, дехто вже досяг певних висот, у той час як інший лише починає її будувати. Для досягнення кар'єрних успіхів важливим є постійний розвиток, певний світогляд тощо. Більшість людей не можуть одразу мати такий набір якостей, для цього потрібен час.

Наступна методика «Особистісний семантичний диференціал» (Ч.Осгуд). Відповідно до проведеного опитування, всі результати були розділені відповідно до факторів оцінки (див. табл. 2.2).

**Результати опитування за методикою «Особистісний семантичний диференціал» (Ч.Осгуд)**

Фактор	Рівні		
	Високий	Середній	Низький
Фактор оцінки	1	18	9
Фактор сили	0	7	21
Фактор активності	0	13	15

*Складено автором.*

Таким чином, відповідно отриманих даних для аналізу фактору оцінки, лише 1 респондент отримав високий результат, що свідчить про те, що респондент сприймає себе як особистість, схильну усвідомлювати себе як носія позитивних, соціально бажаних характеристик, в певному значенні задоволений собою. Найбільша кількість опитаних осіб відповідала саме середньому рівню, натомість 9 осіб мали низький рівень, що свідчить про критичне відношення людини до себе, її незадоволеність власною поведінкою, рівнем досягнень, особливостями особистості, на недостатній рівень прийняття самої себе.

Щодо фактору сили, жоден респондент не отримав високих балів, проте абсолютна більшість отримала низькі результати, що свідчить про недостатній самоконтроль, нездатність дотримуватись прийнятої лінії поведінки, залежність від зовнішніх обставин і оцінок. 32% опитаних (9 осіб) отримали особливо низькі оцінки, які свідчать і указують на астенизацію і тривожність.

Фактор активності дозволив встановити, що 2 респонденти мають від'ємні значення, що вказує на інтровертованість, певну пасивність, спокійні емоційні реакції. Натомість більшість все ж таки отримала низький рівень, та 46% – середній рівень.

Наступною методикою є методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану О.М. Кокуна. Після опрацювання відповідей



кожного респондента можна їх узагальнити, відповідно результати наведені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Результати діагностики за методикою шкалою самооцінки  
психофізіологічного стану О.М. Кокуна**

Критерії	Результати				
	низький	нижче середнього	середній	вище середнього	високий
Самопочуття	0	5	7	12	4
Активність	1	6	7	10	4
Настрій	2	2	9	12	3
Працездатність	2	4	4	14	4
Зацікавленість у навчанні	0	3	7	11	7
Задоволеність від навчання	0	3	11	9	5

*Складено автором.*

Таким чином, після проведеного опитування, більшість респондентів все ж мають значення вище середнього. Проте, близько 14 – 20% мали завищені результати. Деякі з них отримали й нижчі показники. Однак, варто відзначити, що жоден респондент не отримав низького результату за шкалою самопочуття, зацікавленість у навчанні та задоволеність від навчання, що все ж таки свідчить про те, що молодь полюбляє навчатись та прагне розвитку, що безумовно є позитивним моментом. Саме завдяки навчанню, внутрішньої мотивації, бажанню росту та самовдосконаленню, призводить до позитивних змін та як результат побудові успішної кар'єри.

Останньою для аналізу була обрана методика «Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун). Відповідно до методики кожен респондент мав надати відповіді на питання. Після цього відбувалося групування отриманих результатів (див. Додаток І) та виведення середнього арифметичного по кожному показнику рівня внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення (значення  $M$ ). Після цього було знайдено відхилення ( $\sigma$ ). Відповідно її результати представлені у Додатку Е.

Так, було встановлено, що найбільш вираженими ознаками професійного самоздійснення є такі як: «потреба в професійному вдосконаленні», «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», «постійна постановка нових професійних цілей», «досягнення поставлених професійних цілей», «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством». Узагальнені результати та розподіл за рівнями наведені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

### Дані показників професійного самоздійснення Кокун О.М.

#### Опитувальник професійного самоздійснення

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний	Внутрішньо-професійного	Зовнішньо-професійного
1	Низький	0	0	0
2	Нижчий за середній	10	7	12
3	Середній	11	16	8
4	Вищий за середній	6	4	6
5	Високий	1	1	2

*Складено автором.*

Таким чином, для жодного з респондентів не характерний низький рівень професійної самоздійсненості, натомість все ж для більшості характерний середній рівень, та для 1-2 осіб – високий рівень.

Об'єднавши всі отримані результати, можна декілька профілів професійного зростання (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

#### Профілі професійного зростання

Група критеріїв	1 рівень	2 рівень
анкета «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання» Д. Бромарецька	Планування побудови успішної кар'єри, усвідомлення важливості кар'єрного зростання є важливим	Частково погоджуються, щодо важливості кар'єрного зростання. Здійснюють планування побудови успішної кар'єри
опитування «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер)	Високий рівень розвитку кар'єрної інтуїції, причетності та стійкості	Середній рівень розвитку кар'єрної інтуїції, причетності та стійкості

*Продовження табл. 2.5*

методика «Особистісний семантичний диференціал» (Ч.Осгуд)	Фактор оцінки – Високий рівень Фактор сили – Середній рівень Фактор активності – Середній рівень	Фактор оцінки – Середній рівень Фактор сили – Середній рівень Фактор активності – Середній рівень
«Методика шкалованої самооцінки психофізіологічного стану (О.М. Кокуна)»	Високий рівень розвитку кар'єрної стійкості, кар'єрних причетностей кар'єрних інтуїцій.	Середній рівень розвитку кар'єрної стійкості, кар'єрних причетностей кар'єрних інтуїцій.
«Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун)	Високий рівень внутрішньо професійного самоздійснення, зовнішньопрофесійного самоздійснення	Середній рівень внутрішньо професійного самоздійснення, зовнішньопрофесійного самоздійснення

*Складено автором.*

Таким чином, після проведеного дослідження відповідно до 5 методик. Встановлено, що більшість респондентів все ж таки має бачення та бажання, щодо кар'єрного зростання, подальшого навчання у певній сфері тощо. Проте, звичайно все ж таки існують різні фактори впливу, тому не можна стверджувати що абсолютно всі мають таке бажання.

#### **2.4. Практичні рекомендації молодим фахівцям, щодо кар'єрного зростання**

Кар'єрне зростання для молодих фахівців може мати складність, однак з відповідними стратегіями та методами воно може бути досяжним. Ось деякі конкретні практичні поради.:

1. Перш за все необхідно визначити свої цілі та пріоритети. Для цього той хто буде кар'єру має виділити час на самоаналіз, щодо подальшого напрямку розвитку. Для цього можна поставити питання, щодо того, що дійсно подобається робити і в якій галузі хотіли б спеціалізуватися.

Освоєння нових навичок та сфер є дуже важливим для тих, хто намагається знайти свою сферу для розвитку. Постійно розвивати свої навички і знання, які стосуються обраної сфери – це дуже важливо. Це може включати

в себе проходження курсів, участь в семінарах, самостійне вивчення нових технологій та методів.

2. Найважливішим об'єктом у житті має бути власний рівень професійного розвитку. Саме це є фундаментом у кар'єрному просуванні. Багато хто вважає, що для просування у кар'єрі важливіше мати інші якості, не пов'язані безпосередньо з професійною діяльністю, такі як техніки маніпулювання інформацією, прийоми маніпулювання людьми, володіння навичками самопрезентації, формування іміджу тощо. Проте, у першу чергу важливий саме професійний розвиток. Важливо не лише постійно підвищувати рівень професіоналізму, а в той же час мати сміливість та брати на себе відповідальність проявити себе та заявити про себе. Не варто чекати, поки хтось вас помітить, так можна чекати цілу вічність. Варто заявляти про себе, шукати вигідну для себе роботу, в якій можна проявити свої найкращі якості, досвід та здібності. Чим більше ділової активності проявлятиметься, тим більше особа набиратиметься досвіду. Ті, хто вміють швидко набувати та «засвоювати» отриманий досвід, розвиваються набагато швидше, ніж інертні, надмірно обережні люди, які уникають відповідальності, прагнуть спокою і стабільності.

Також не варто чекати на нехайні та швидкі нагороди, постійний професійний ріст – підвищує авторитет, імідж. Кар'єрне зростання відбувається стрибкоподібно. Стрибок відбувається в момент, коли дозріла певна ситуація, на яку ви практично ніяк не могли вплинути і до цього моменту ви повинні бути готові.

3. Важливим моментом є обрати правильну організацію, в якій можна будувати кар'єру або просуватись у професійному плані. В такій організації має бути найбільш сприятливий ґрунт для вирощування здібностей та найбільш сприятливе середовище для реалізації можливостей. Перше, на що потрібно звернути увагу, на порядки, правила, закони, норми поведінки, традиції компанії.

4. У сучасному світі особливо важливими є комунікаційні навички: Навички спілкування та вміння працювати в команді надзвичайно важливі для кар'єрного зростання. Тому для побудови успішної кар'єри, швидше за все такі навички будуть необхідними. Як методами їх розвитку можна розглядати такі – вивчайте як говорити перед публікою, слухати та взаємодіяти з колегами тощо.

5. Планування є також важливим, але варто враховувати, що реалії сьогодення не дозволяють виконувати все чітко за планом. Тому можна створити загальний план розвитку кар'єри з короткостроковими та довгостроковими цілями. Варто розділити план на конкретні кроки та дедлайни. Слід намагатися дотримуватись цих кроків, але їх недотримання не має бути критичним.

6. Важливо також бути проактивним. Пропонувати нові ідеї та вирішення проблем, брати на себе відповідальність та покращуйте процеси в вашій роботі.

7. Співпраця з іншими та розвиток своїх навичок: розуміння та співпраця з колегами і керівництвом можуть допомогти вам зростати в кар'єрі. Будьте командним гравцем і робіть акцент на спільній роботі.

8. При виборі конкретного шляху для кар'єрного розвитку, важливо знайти ментора або наставника: вони допоможуть розвиватися та давати поради.

9. Важливо зберігати баланс між роботою і особистим життям: Для кар'єрного успіху важливо піклуватися про своє фізичне та психічне здоров'я. Варто забезпечити собі достатньо часу для відпочинку та відновлення енергії. Дотримуватись здорового способу життя, включаючи фізичну активність та збалансовану дієту.

10. Слід бути готовим до змін, адже кар'єрний шлях може бути нелінійним. Тому слід вміти адаптуватися до нових обставин і можливостей. Використовуйте ризики та невдачі як можливості для зростання і вдосконалення.

Отже, було проведено аналіз на основі якого розроблено ряд рекомендацій для покращення кар'єрного зростання молодих фахівців відповідно до отриманих результатів.

### **Висновки до другого розділу.**

Таким чином, для емпіричного дослідження було обрано 28 осіб (9 чоловіків, 19 жінок) віковий діапазон яких становив від 19 років до 35 років. Згідно з темою дослідження для аналізу було обрано саме молодь. Такий розподіл вважається найбільш оптимальним. Серед методик було обрано 5, які найбільш точно допомагають роз'яснити деталі обраної теми. А саме власне розроблене анкетування, опитувальник «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер), особистісний семантичний диференціал" (Ч.Осгуд), методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану О.М. Кокуна, та опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун).

За результатами дослідження можна стверджувати, що дані респонденти відповідають посередньому рівню розвитку кар'єрних інтуїції. Лише декілька з них показали високий рівень.

Щодо аналізу фактору оцінки, лише 1 респондент отримав високий результат, у той час як найбільша кількість опитаних осіб відповідала саме середньому рівню, натомість 9 осіб мали низький рівень, що свідчить про критичне відношення людини до себе, її незадоволеність власною поведінкою, рівнем досягнень, особливостями особистості, на недостатній рівень прийняття самої себе. Щодо фактору сили, жоден респондент не отримав високих балів, проте 32% опитаних (9 осіб) отримали особливо низькі оцінки, які свідчать і указують на астенизацію і тривожність. Фактор активності дозволив встановити, що 2 респонденти мають від'ємні значення, що вказує на інтровертованість, певну пасивність, спокійні емоційні реакції. Натомість більшість все ж таки отримала низький рівень, та 46% – середній рівень.

Зважаючи на результати дослідження самооцінки психофізіологічного стану, то жоден респондент не отримав низького результату за шкалою

самопочуття, зацікавленість у навчанні та задоволеність від навчання, що все ж таки свідчить про те, що молодь полюбляє навчатись та прагне розвитку, що безумовно є позитивним моментом. Близько 14 – 20% мали завищені результати. Деякі з них отримали й нижчі показники.

Проаналізувавши рівень професійної самоздійсненості варто відзначити, що для жодного з респондентів не характерний низький рівень професійної самоздійсненості, натомість все ж для більшості характерний середній рівень, та для 1-2 осіб – високий рівень.

Так після отриманих результатів, було розроблено рекомендації, щодо покращення кар'єрного зростання та полегшення цього шляху. Використання даних рекомендацій дозволить пришвидшити кар'єрне зростання та уникати негативного впливу зовнішніх факторів.

## ВИСНОВКИ

Отримані результати кваліфікаційного дослідження надають змогу зробити наступні висновки теоретико-практичного характеру та запропонувати такі рекомендації для молодих фахівців, а саме:

1. Проаналізовано поняття «кар'єрного зростання», на основі узагальнення різних поглядів, описано його специфіку. Встановлено, що дане поняття можна визначити, як процес послідовної зміни професійної позиції конкретним працівником у ході своєї кар'єри. Крім того, варто відзначити, що були розглянуті різні аспекти процесу кар'єрного зростання. Розглянуто особливості створення шляху професійного росту для молодих осіб відповідно до сучасних умов, а також були проаналізовані. Також розглянуто основні аспекти мотивації молодих фахівців у контексті їхньої кар'єри. Крім цього, приділено увагу моделям, які визначають, як сучасна молодь розробляє свої професійні стратегії для досягнення кар'єрних цілей.

2. Визначено змістові параметри кар'єрного зростання серед молоді, а також його прояви. Проведені дослідження компонентів професійного розвитку та досягнень серед молоді. Виявлено, що існують два аспекти, які визначають успішну кар'єру: суб'єктивний та об'єктивний, із наданням характеристики їх особливостям. Розглянуті різні теорії та концепції у розрізі даної проблеми дослідження. Розроблено методологію подальшого дослідження.

3. Емпірично досліджено змістові параметри кар'єрного зростання молодих фахівців. Для цього було розроблено та обрано наступні психодіагностичні методи та методики: анкетування «Оцінка змістових параметрів кар'єрного зростання» (Д. Бромарецька), опитування «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер), методика «Особистісний семантичний диференціал» (Ч.Осгуд), «Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О.М. Кокуна)», та «Опитувальник професійного самоздійснення» (О.М. Кокун). Завдяки даним методикам можна оцінити такі



кар'єрні параметри як професійний розвиток, можливість та прагнення до кар'єрного росту, професійна видимість і репутація, баланс між роботою та особистим життям тощо. Опитування проходило онлайн, з використанням google-форми. Відповідно до кожної з методик підраховується кількість балів та визначаються результати. Вибірку дослідження склало 28 осіб (9 чоловіків, 19 жінок) віковий діапазон яких становив від 19 років до 35 років.

Відповідно до результатів дослідження, аналіз фактору оцінки, показав, що лише 1 респондент отримав високий результат, у той час як найбільша кількість опитаних осіб відповідала саме середньому рівню, натомість 9 осіб мали низький рівень, що свідчить про критичне відношення людини до себе, її незадоволеність власною поведінкою, рівнем досягнень, особливостями особистості, на недостатній рівень прийняття самої себе. Щодо фактору сили, жоден респондент не отримав високих балів. Фактор активності дозволив встановити, що 2 респонденти мають від'ємні значення, що вказує на інтровертованість, певну пасивність, спокійні емоційні реакції. Крім того, в контексті результатів дослідження самооцінки психофізіологічного стану, слід зауважити, що жоден із учасників не отримав низьких балів на шкалах, які вимірюють самопочуття, інтерес до навчання та задоволеність навчанням. Це свідчить про те, що молодь виявляє позитивне ставлення до навчання, демонструє інтерес до нього та прагне до особистого розвитку, що неможливо не вважати за позитивний аспект.

Після проведеного дослідження, отримані результати вказують на те, що респонденти відповідають посередньому рівню розвитку кар'єрних очікувань щодо росту. Лише декілька з них показали високий рівень.

4. Розроблено практичні рекомендації молодим фахівцям щодо успішного кар'єрного зростання. Серед таких рекомендацій можна виокремити: визначення власних цілей та пріоритетів. Максимальне фокусування уваги має бути на власному рівні професійного розвитку. Саме це є основою у кар'єрному просуванні. Наступний крок має базуватися на виборі організації, в якій можна будувати успішну кар'єру або просуватись у

професійному плані. У процесі побудови кар'єри важливе місце посідає постійне покращення та вдосконалення навичок та знань, які мають відповідати запитам. Слід зауважити, що важливим є знайти для себе ментора чи тренера, який би допомагав розвиватися та вдосконалювати свої знання. Варто побудувати чіткий план побудови кар'єри, проте варто враховувати, що реалії сьогодення не дозволяють виконувати все чітко за планом. Як показують результати дослідження, важливим є збереження балансу між роботою і особистим життям, що перешкоджатиме передчасному вигоранню.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Агаєв Н.А., Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Остапчук В.В., Ткаченко В.В. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.
2. Алексеева С.В. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки URL: [https://lib.iitta.gov.ua/5563/1/BAK\\_Вінниця\\_Наукові\\_теорії\\_розвитку\\_професійної\\_кар'єри\\_Документ\\_Microsoft\\_Word.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/5563/1/BAK_Вінниця_Наукові_теорії_розвитку_професійної_кар'єри_Документ_Microsoft_Word.pdf)
3. Богуш Л. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*. 2018. № 2 (157). С. 117–122.
4. Божок М.О. Кар'єрне зростання майбутніх фахівців як психологічна проблема. *Міжнародні наукові дослідження: інтеграція науки та практики: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. 2018. С.72 – 75.
5. Бойко В.А. Феномен кар'єри в контексті сучасної соціокультурної ситуації: фактори детермінації та тренди прояву. «Epistemological studies in Philosophy, Social and Political Sciences». 2023. №6 (1). С. 69 – 77.
6. Болотова В.О. Кар'єрні орієнтації сучасного студентства. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2017. №76. С. 130 – 137.
7. Васіна, Н.В. Психологічне сприяння кар'єрному зростанню суб'єкта праці у процесі професійного становлення. *Людський капітал*. 2014. №11(71). С.79-81.
8. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді. *Молодий вчений. Психологічні науки*. 2018. №11 (63). С. 52-55.

9. Горенко М.В. Теоретичний аналіз сутності професійної кар'єри: психологічний аспект. URL: [https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6769/1/TEORETICHNIJ\\_ANALIZ\\_SUTNOSTI\\_PROFESIINOI\\_KAR%27ERI\\_PSIHOLOGICHNIJ\\_ASPEKT.pdf](https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6769/1/TEORETICHNIJ_ANALIZ_SUTNOSTI_PROFESIINOI_KAR%27ERI_PSIHOLOGICHNIJ_ASPEKT.pdf)
10. Гоян І.М. Психологічні особливості кар'єрного успіху особистості. *Журнал «Перспективи та інновації науки» (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2023. № 9(27). С. 507 – 516.
11. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «Крок». Київ, 2019. 239 с.
12. Денг Хуї Проблема професійного зростання у структурі кар'єрного розвитку фахівця. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. 2022. №66. С.23 – 37.
13. Деліні М. М. Теоретичні аспекти дослідження впливу психологічних чинників професійної «Я-концепції» на формування успішної кар'єри. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2016. № 3 (41). С. 105-114.
14. Деліні М.М. Професійна «Я-концепція» як умова успішної кар'єри: емпіричний вимір. *Нова парадигма*. 2019. № 134. С. 94-108. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/26528/Dielini>
15. Доценко Т.А. Наукові підходи до визначення сутності поняття «кар'єра». *International scientific and practical conference*. 2020. №27. С. 52 – 58.
16. Дроботова Л.О. Еволюційні аспекти особистості в ракурсі кар'єрного зростання. *Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції*. 2021. С. 55 – 57.
17. Клименко Ю.О. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2022. №1 (22). С. 100 – 115.
18. Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : Монографія. Київ, 2012. 200 с.

19. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35 - 39.
20. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
21. Коломієць І.М. Психологічні особливості кар'єрного зростання молодих фахівців. *Психологія особистості*. 2022. №41. С. 141 – 146.
22. Кузьмін В.В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних і вітчизняних соціологів. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Соціологія*. 2021. №1 (48). С.207 – 222.
23. Курченко К.М. Фактори і проблеми, що впливають на розвиток ділової кар'єри сучасної особистості. *Економіка, менеджмент і маркетинг*. 2020. №26. С.130 – 137.
24. Ларіна Н.Б. Професіоналізація та професійно-кар'єрне зростання публічних службовців: виклики та перспективи. *Public Administration and Regional Development*. 2023. №19. С.239 – 258.
25. Лозовецька, В. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України: Професійна педагогіка*. 2014. №8, С. 21–28.
26. Методика «Мотивація до кар'єри» розроблена А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер, адаптована Е.А. Могілевкіним. URL: [https://stud.com.ua/41256/menedzhment/motivatsiya\\_karyeri](https://stud.com.ua/41256/menedzhment/motivatsiya_karyeri)
27. Мішина С. В., Мішин Ю. О. Економічна сутність поняття «кар'єра». *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 47. С. 155 – 159.
28. Огнева А.В. Професійна траєкторія розвитку молодого фахівця покоління Z. *Наукові перспективи*. 2021. №11(17). С.305 – 314.

29. Ортікова Н. В. Чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію їх дослідження. *Науковий журнал «Габітус»*. 2020. С. 249-255.

30. Охрименко З.О. Кар'єрне становлення здобувачів освіти: сучасні профорієнтаційні технології і інструменти. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*. 2023. №48. С.176 – 182.

31. Паржницький В.Н. Кар'єрне зростання: види та характеристика. *Шлях до успіху. Житомирщина педагогічна*. 2021. №3. С. 72 – 84.

32. Савицька О.В. Кар'єрне консультування як психологічний супровід професійного становлення майбутнього фахівця. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. №5. С. 105 – 108.

33. Словник іншомовних слів. К. : Голов. ред. УРЕ, 1974. 776 с.

34. Спіцина Л.В. Моделі і стратегії кар'єрного становлення молоді: соціально-психологічні аспекти. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2021. №44. С.213 – 223.

35. Стешенко О.В. Професійна самореалізація як передумова успішної кар'єри. 2022. *Scientific Collection «InterConf»*. №124. С. 60–66.

36. Чорнойван Г.П. Кар'єрне зростання дослідників у контексті сучасних викликів. *Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття*. 2022. №35. С. 226 – 227.

37. Шевкошитна А.О. Кар'єризм в структурі життєвих стратегій студентської молоді. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2018. №20. С. 22 – 24.

38. Шило О.А. Кар'єра – основна мотивація для персоналу. *Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах неоіндустріального суспільства*. 2020. №23. С. 743 – 745.

39. Штифурак В.Є. Психологічне сприяння зорієнтованості студентів на кар'єрне зростання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. №2. С.119 – 124.

40. Яковенко К.В. Види кар'єри.

URL:<https://eprints.kname.edu.ua/1685/1/К.В.ЯКОВЕНКО.pdf>

41. Arthur M. B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of career theory. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press / M. B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, 2009. 154p.
42. Noe R.A., Noe A.W., Bahhuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 1990. Vol. 37. № 3. P. 340–356.
43. Parsons F. Choosing a vocation. URL: <https://archive.org/stream/>
44. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory. URL: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systemstheory.pdf>
45. Super D.E. Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 1976. 184p.
46. Tyler Leona E. Toward a workable psychology of individuality. URL: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-03597-001>

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Додаток І

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Грошарська Діана Олександрівна,  
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна  
добročесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАЯВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

- дотримуватися:
  - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
  - принципів та правил академічної доброчесності;
  - нульової толерантності до академічного плагіату;
  - моральних норм та правил етичної поведінки;
  - толерантного ставлення до інших;
  - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
  - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
  - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
  - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
  - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
  - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
  - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
    - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
    - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
    - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
    - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
    - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
    - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
    - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
    - не підроблювати документи;
    - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
    - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
    - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
    - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
    - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символики університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
    - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
    - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

15.10.2022  
(дата)

Діана  
(підпис)

Діана Грошарська  
(ім'я, прізвище)



## Анкета

1. Ваше ім'я
2. Стать
  - а) Ч
  - б) Ж
3. Ваш вік
  - а. 19– 25 років;
  - б. 26 – 29 років;
  - в. 30 – 35 років.
4. Чи плануєте Ви побудувати успішну кар'єру?
  - а. Так;
  - б. Ні.
5. Чи важливе для Вас на Вашому місці роботи набуття нових навичок, отримання додаткової освіти, участь у професійних тренінгах і семінарах?
  - а. Так;
  - б. Ні.
6. Під час виконання робочих завдань для Вас важливими є отримання нагород, публікації, презентації на конференціях, рівень впливу та авторитету?
  - а. Так;
  - б. Ні.
7. Яка мотивація є більш важливою для Вас?
  - а. фінансова (премії, бонуси, тощо);
  - Б. нефінансова (нагороди, подарунки, корпоративи, тощо).
8. Чи важливо для Вас мати баланс між особистим життям та роботою?
  - а. Так;
  - б. Ні.
9. Якщо для Вашого кар'єрного зростання необхідно відмовитись від відпусток та відпочинку, чи погодитесь Ви на такі умови?
  - а. Так;

б. Ні

10. Чи задоволені Ви своєю діяльністю, чи плануєте продовжувати працювати у даній сфері наступні 5 років?

а. Так, цілком задоволений, планую працювати досить довго та розвиватись в цій сфері;

б. Так, цілком задоволений, але наразі проходжу навчання, тому швидше за все зміню сфер діяльності;

в. Наразі працюю, але хотів би змінити;

г. Безробітний / ще не визначився.

11. Чи задоволені Ви своїм місцем роботи, чи плануєте продовжувати там працювати наступні 5 років?

а. Так, цілком задоволений, збираюсь працювати досить довго та розвиватись в цій організації (установі, тощо);

б. Так, цілком задоволений, але наразі проходжу навчання, тому швидше за все зміню місце роботи, але працюватиму в цій сфері;

в. Наразі працюю, але хотів би змінити;

г. Безробітний / ще не визначився.

12. Чи погоджуєтесь Ви з твердженням, що кар'єрного зростання є важливим для Вашого життя?

а. так;

б. ні;

в. частково.

Методика «Мотивація до кар'єри» розроблена А. Ное, Р. Ное, Д.

Баххубер

№	Твердження	Шкала оцінювання
1	У вас є конкретна мета кар'єри	1 2 3 4 5
2	Ви плануєте свою кар'єру	1 2 3 4 5
3	Ви усвідомлюєте свої сильні і слабкі професійні якості	1 2 3 4 5
4	Вас цікавить думка значущих для вас колег	1 2 3 4 5
5	Ви змінюєте або переглядаєте мети своєї кар'єри на підставі нової інформації щодо вас або вашої ситуації	1 2 3 4 5
6	Ви прагнете до виконання такої роботи, яка спрямована на досягнення мети вашої кар'єри	1 2 3 4 5
7	Ви часто працюєте понаднормово	1 2 3 4 5
8	Ви часто думаєте про свою роботу у вільний час	1 2 3 4 5
9	Для вас важливі ваше посадове становище, статус	1 2 3 4 5
10	Ви підвищуєте свою професійну кваліфікацію на спеціалізованих курсах	1 2 3 4 5
11	Ви в курсі стану справ вашої організації в цілому	1 2 3 4 5
12	Ви безпосередньо берете участь у визначенні основних напрямів вашої роботи	1 2 3 4 5
13	Ви присвячені в стратегічні плани керівництва вашої організації	1 2 3 4 5
14	Ви заохочуєте самі себе по закінченні конкретного робочого завдання	1 2 3 4 5
15	Ви ставите перед собою складні, але досяжні цілі в роботі, безпосередньо пов'язаної з кар'єрою	1 2 3 4 5
16	Ви беретеся за виконання завдань, за якими у вас відсутній або не вистачає інформації	1 2 3 4 5
17	Ви шукаєте можливості для взаємодії з впливовими особами вашої організації	1 2 3 4 5
18	Ви допомагаєте вашим колегам але роботі	1 2 3 4 5
19	Ви встановлюєте дружні взаємини з колегами з інших підрозділів вашої організації	1 2 3 4 5
20	Ви можете виконати свою роботу за відсутності вашого безпосереднього керівника	1 2 3 4 5

## Методика «Особистісний семантичний диференціал» (Ч. Осгуд)

Привабливий	3 2 1 0 1 2 3 -	Непривабливий
Слабий	3 2 1 0 1 2 3 +	Сильний
Говіркий	3 2 1 0 1 2 3 -	Мовчазний
Безвідповідальний	3 2 1 0 1 2 3 +	Добросовісний
Упертий	3 2 1 0 1 2 3 -	Поступливий
Замкнутий	3 2 1 0 1 2 3 +	Відкритий
Добрий	3 2 1 0 1 2 3 -	Егоїстичний
Залежний	3 2 1 0 1 2 3 +	Незалежний
Діяльний	3 2 1 0 1 2 3 -	Пасивний
Черствий	3 2 1 0 1 2 3 +	Чуйний
Рішучий	3 2 1 0 1 2 3 -	Нерішучий
Млявий	3 2 1 0 1 2 3 +	Енергійний
Справедливий	3 2 1 0 1 2 3 -	Несправедливий
Розслаблений	3 2 1 0 1 2 3 +	Напружений
Метушливий	3 2 1 0 1 2 3 -	Спокійний
О - 16 Ворожий	3 2 1 0 1 2 3 +	Доброзичливий
С + 17 Упевнений	3 2 1 0 1 2 3 -	Невпевнений
А - 18 Нелюдимий	3 2 1 0 1 2 3 +	Товариський
О + 19 Чесний	3 2 1 0 1 2 3 -	Нещирий
С - 20 Несамостійний	3 2 1 0 1 2 3 +	Самостійний
А + 21 Дратівливий	3 2 1 0 1 2 3 -	Незворушний

## Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану

О.М. Кокуна

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) \_\_\_\_\_ Дата  
 обстеження \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_  
 Посада \_\_\_\_\_  
 Спеціальність \_\_\_\_\_

Інструкція:» «За допомогою нижченаведених шкал, будь ласка, оцініть різні показники свого стану на даний момент, поставивши вертикальну риску у відповідному місці, враховуючи те, що ліва сторона шкали означає найгірший можливий для Вас показник стану, а права –найкращий”.

найгірше \_\_\_\_\_ найкраще

## САМОПОЧУТТЯ

найнижча \_\_\_\_\_ найвища

## АКТИВНІСТЬ

найгірший \_\_\_\_\_ найкращий

## НАСТРІЙ

найнижча \_\_\_\_\_ найвища

## ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ

найнижча \_\_\_\_\_ найвища

## ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ У НАВЧАННІ

найнижча \_\_\_\_\_ найвища

## ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ВІД НАВЧАННЯ

## Опитувальник професійного самоздійснення О.Кокун

## І ЧАСТИНА

№	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не працюю	іноді	періодично	часто	постійно
1	Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня	взагалі не працюю	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку	не маю плану	практично не маю	у загальних рисах	в головному маю	маю чіткий план
3	Чи задоволені Ви власною професійною кар'єрою	не задоволений (а)	скоріше незадоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
4	Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну	не ставлю взагалі	через тривалий час	через певний час	досить швидко	практично відразу
5	Наскільки гармонійно Вам вдається поєднувати професійну діяльність з позафаховим життям	зовсім не вдається	більше не вдається	частково вдається	вдається майже постійно	завжди вдається
6	Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей	тривалий час	досить повільно	через певний час	досить швидко	дуже швидко
7	Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень	низький	невисокий	середній	досить високий	високий
8	Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям	практично ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
9	Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися у роботі	зовсім не можу	незначною мірою	частково	істотно	практично повністю
10	Наскільки творчо Ви намагаєтесь виконувати Вашу роботу	не намагаюсь	іноді дію творчо	частково дію творчо	здебільшого дію творчо	постійна творчість
11	Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня	повністю відсутній	невисокий	середній	досить виражений	дуже високий

12	Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє	ніяк не уявляю	практично не уявляю	у загальних рисах	в головному уявляю	чітко уявляю
13	Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
14	Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
15	Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством	низький	невисокий	середній	досить високий	високий
16	Наскільки часто Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже рідко	рідко	періодично	часто	практично завжди
17	Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки Ваші колеги	низькі	не високі	середні	досить високі	високі
18	Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
19	Наскільки повно можуть розкритися у професійній діяльності Ваші здібності	зовсім не можуть	незначною мірою	частково	істотно	практично повністю
20	Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності	зовсім не гнучкий	майже негнучкий	іноді гнучкий	досить гнучкий	дуже гнучкий
21	Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності	зовсім ні	практично ні	певне задоволення	достатнє задоволення	дуже велике задоволення
22	Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності	ніяк не проектую	практично ні	у загальних рисах	намагаюсь проектувати	чітко проектую
23	Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений

24	Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться досягти ще кращого	взагалі не хочеться	через тривалий час	невдовзі	швидко	практично відразу
25	Наскільки чітко сформувалася у Вас власна професійна позиція	ще відсутня	недостатньо сформована	частково сформована	майже повністю	повністю
26	Якою мірою Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже малою	невеликою мірою	частково	досягаю значною мірою	повністю
27	Як оцінює керівництво Ваші професійні здобутки	низькі	невисокі	середні	досить високі	високі
28	Якою мірою Ви передасте свої професійні знання і досвід, навчаючи інших	не передаю	незначною мірою	частково	досить повно	повністю
29	Які можливості створює Вам професійна діяльність для самовдосконалення	дуже малі	незначні	часткові	великі	дуже великі
30	Чи багато нового Ви привнесли у свою професію	дуже мало	небагато	посередньо	багато	дуже багато

## II ЧАСТИНА

Інструкція:.. Нижче опишіть, будь ласка, довільно, в якій формі й як Ваша професійна діяльність створює Вам можливості для особистісної самореалізації (розкриття здібностей, особистісний розвиток, навчання інших, допомога іншим тощо). Якщо можна, розкрийте це питання конкретніше.



## Нормативні значення опитування «Мотивація до кар'єри»

(А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер)

### Ступінь розвитку кар'єрних інтуїцій

Назва	Кількість		
	Низька	Середня	Висока
Керівник вищого управлінського рівня	До 24	24 – 27	28 – 30
Керівник середньої управлінського рівня	До 20	20 – 26	27 – 30
Спеціаліст	До 17	17 – 24	25 – 30

### Ступінь розвитку кар'єрних причетностей

Назва	Кількість		
	Низька	Середня	Висока
Керівник вищого управлінського рівня	До 29	29 – 32	33 – 35
Керівник середньої управлінського рівня	До 23	23 – 30	31 – 35
Спеціаліст	До 21	21 – 29	30 – 35

### Ступінь розвитку кар'єрних стійкості

Назва	Кількість		
	Низька	Середня	Висока
Керівник вищого управлінського рівня	До 25	25 – 30	31 – 35
Керівник середньої управлінського рівня	До 23	23 – 30	31 – 35
Спеціаліст	До 22	22 – 29	30 – 35

Нормативні дані показників професійного самоздійснення (у балах)

Коkun O.M. Опитувальник професійного самоздійснення

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний	Внутрішньо-професійного	Зовнішньо-професійного
1	Низький	$\geq 45$	$\geq 21$	$\geq 19$
2	Нижчий за середній	46 – 63	22 – 32	20 – 30
3	Середній	64 – 81	33 – 42	31 – 40
4	Вищий за середній	82 – 99	43 – 51	41 – 49
5	Високий	$\leq 100$	$\leq 52$	$\leq 50$

Показники стандартизації  
 Опитувальника професійного самоздійснення (Кокун О.М.  
 Опитувальник професійного самоздійснення)

Показники	М	σ
1. Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	36,57	6,85
1.1. Потреба у професійному вдосконаленні	7,43	1,64
1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку	6,86	1,77
1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	7,64	1,63
1.4. Постійна постановка нових професійних цілей	7,71	2,08
1.5. Формування власного «життєво-професійного простору»	6,93	1,19
2. Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	34,36	7,66
2.1. Досягнення поставлених професійних цілей	7,32	1,71
2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	7,11	1,61
2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	6,46	2,01
2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	6,86	1,98
2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	6,61	2,01
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	70,93	13,79