

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

**ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ТА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ У
СЛУЖБОВЦІВ ПРОКУРАТУРИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: здобувачка 4 курсу 07-431 групи

Спеціальності 053 Психологія

Освітньо-професійної програми «Психологія»

Наталія РИЖЕНКО

Керівник: к. психол. н., доцентка

Наталія ТАВРОВЕЦЬКА

Рецензент: докторка психологічних наук,
доцентка, професорка кафедри психології
(Навчально-наукового медичного інституту)

Чорноморського національного університету
імені Петра Могили

Ірина Астремська

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ	6
1.1 Теоретичні підходи до розуміння професійної самореалізації	6
1.2 Поняття та види кар'єрного зростання	12
Висновки до розділу 1	15
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	17
2.1 Загальна характеристика вибірки та методик проведення емпіричного дослідження	17
2.2 Психологічний аналіз показників типу та рівнів професійної самореалізації прокурорів Херсонської обласної прокуратури	18
Висновки до розділу 2	29
ВИСНОВКИ	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	32
ДОДАТКИ	36

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах сучасного ринку праці кар'єрне зростання стає одним із найважливіших факторів професійного розвитку, мотивації та задоволеності працівників. Робота забезпечує умови для задоволення практично всього спектру людських потреб – фізіологічних, у безпеці, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, досягненнях, приналежності, тощо. Тому розвиток кар'єри є одним з головних завдань, за допомогою якого людина може підвищити загальну якість свого життя.

В останні роки поняття кар'єрного зростання набуло значної популярності та стало предметом обговорення не лише серед науковців, але й практиків. Це зумовлено реформуванням основних сфер суспільства та переходом до ринкової економіки, що призвело до переосмислення багатьох процесів і явищ, які раніше не розглядалися через негативне сприйняття або низький рівень актуальності.

Останні дослідження щодо кар'єрного зростання висвітлювали у своїх публікаціях такі науковці, як: Г. Дворецька, В. Лозовецька, В. Радул, М. Лукашевич, О. Кокун, О. Малхазов, Є. В. Гудкова, О. Мазяр, В. Кириченко, І. Файнман, І. Краснощок, І. Лебедик, Ю. Ковбасюк, Л. Орбан-Лембрик, В. Біскуп, Т. Траверсе, Т. Лях, Т. Цюман. Вивченням питання професійної самореалізації особистості займалися М. Савіскас, Н. Фостер та інші науковці.

Однак, досліджень професійної самореалізації та кар'єрного зростання саме у службовців прокуратури наразі обмаль. Хоча саме прокурор від імені Українського народу (суспільства і держави) здійснює представництво в кримінальному провадженні (у виняткових випадках – в інших видах проваджень) з метою гарантування права на справедливий суд для потерпілого, обвинуваченого та інших учасників процесу.

Оскільки, працівники прокуратури виконують важливі функції у сфері правосуддя, зокрема забезпечують законність, дотримання прав громадян та боротьбу зі злочинністю. Їхня професійна самореалізація безпосередньо впливає на якість прийнятих рішень, об'єктивність розслідувань та ефективність правозахисної діяльності.

Дослідження професійної самореалізації та кар'єрного зростання працівників прокуратури є важливим інструментом для підвищення ефективності роботи органів прокуратури, запобігання вигоранню, покращення кадрової політики та формування прозорої системи кар'єрного розвитку. Впровадження результатів таких досліджень сприятиме розвитку професійної культури та посиленню довіри громадськості до інституту прокуратури.

Мета: теоретичний та емпіричний аналіз структурних аспектів, які впливають на можливості кар'єрного росту та професійного розвитку у прокуратурі.

Завдання дослідження:

1. Обґрунтувати поняття професійної самореалізації та кар'єрного зростання.
2. Емпірично дослідити проблематику професійної самореалізації та кар'єрного зростання прокурорів Херсонської обласної прокуратури через призму гендерної рівності та наявності керівної посади.

Об'єкт дослідження – професійна реалізація та кар'єрне зростання.

Предмет дослідження – зміст професійної самореалізації та кар'єрного зростання у сфері діяльності прокуратури.

Методи дослідження: теоретичні методи: аналіз наукової літератури, порівняння та узагальнення інформації щодо проблеми дослідження; емпіричні методи: «Опитувальник професійного самоздійснення» (О. М. Кокуна), «Опитувальник типів та рівня професійної самореалізації» (Є.О. Гаврилової), методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (Е. Шейн); методи математичної обробки результатів: кореляційний аналіз Пірсона та t-критерію Стьюдента.

Практичне значення: проєкт включає такі емпіричні результати, які можуть надалі слугувати як основа для формулювання психологічних практичних рекомендацій для практичних психологів, керівників підприємств та ейчарів, які сприятимуть розвитку професійної самореалізації та кар'єрного зростання у діяльності прокуратури.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології від 27.05.2025 року протокол № 17.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ

1.1. Теоретичні підходи до розуміння професійної самореалізації

Проблема професійної самореалізації особистості є актуальною в сучасному суспільстві, оскільки кар'єрний розвиток та успішність багато в чому визначають якість життя людини. Науковці Н. О. Антонова, С. А. Мул розглядають цю категорію через різні підходи, зокрема соціально-психологічний, акмеологічний та діяльнісний. Соціально-психологічний підхід наголошує на впливі соціального середовища, зокрема взаємодії особистості з професійною спільнотою, а також враховує значення соціальних ролей та очікувань. Акмеологічний підхід акцентує увагу на процесі вдосконалення професійних компетенцій та досягненні найвищої точки розвитку в професії. Діяльнісний підхід визначає професійну самореалізацію як результат активного включення людини у трудову діяльність, де головну роль відіграють мотивація, цінності та рівень компетентності. Таким чином, різні наукові концепції пропонують свої критерії для аналізу процесу професійного самовираження особистості [3, 12].

Одним із ключових аспектів професійної самореалізації є усвідомлення людиною власного покликання та інтересів, що визначає вибір професії. Концепція професійного самовизначення розглядає цей процес як поступовий розвиток особистості у сфері праці, який включає формування професійної ідентичності та розвиток ключових компетенцій. Особлива увага приділяється питанням мотивації, оскільки саме внутрішня зацікавленість у справі забезпечує найбільш ефективне професійне зростання. Крім того, важливим є вплив освітнього середовища, адже якість навчання та наставництва безпосередньо впливає на здатність людини реалізувати свої здібності в обраній професії. Не менш важливу роль, за думкою А. О. Овчарова, відіграють, особистісні характеристики, такі як відповідальність, ініціативність і здатність до саморозвитку. Отже, професійна самореалізація

формується під впливом багатьох факторів, які взаємодіють між собою упродовж життєвого шляху [14].

Сучасні українські науковці С. Максименко та В. Осьодло наголошують на необхідності системного й комплексного підходу до вивчення поняття самореалізації. Розглядаючи її як процес і результат професійної діяльності, вони виокремлюють такі критерії самореалізації:

- Організаційний — включає характер цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій і умов кар'єрного зростання, їх усвідомлення, рівень досягнень, ставлення до обраної професії, прагнення опанувати необхідні знання, вміння, навички тощо;
- Діяльнісно-творчий — охоплює засоби й методи здійснення професійної діяльності, професійну компетентність, спрямованість, самоконтроль, рівень дотримання професійної етики, характер творчої активності та здатність творчо вирішувати професійні завдання, ступінь реалізації творчого потенціалу;
- Суб'єктно-особистісний — відображає рівень розвитку суб'єктних якостей і особистісного професійного становлення;
- Результативно-професійний — характеризує рівень ефективності професійної діяльності, зокрема реалізації знань, умінь, навичок і практичних дій у професійній сфері. [10].

Сучасні дослідження у сфері професійної самореалізації акцентують увагу на необхідності балансу між особистісним розвитком та професійними досягненнями. За думкою, Г. В. Католика людина, яка прагне успіху в професії, має не лише розвивати власні компетенції, а й дбати про психологічний комфорт та гармонію у житті. Важливими складовими ефективної самореалізації є адаптивність, здатність до навчання та готовність до змін. В умовах динамічного суспільства самореалізація перестає бути статичним досягненням і перетворюється на безперервний процес розвитку та самовдосконалення. Таким чином, професійна самореалізація не лише відображає особистісні досягнення, а й є індикатором успішної інтеграції

особистості в соціальне середовище, що сприяє гармонійному розвитку як окремої людини, так і суспільства загалом [7].

Проблема самореалізації та самоактуалізації особистості традиційно розглядається у контексті гуманістичної психології, де ці поняття займають центральне місце. Незважаючи на те, що терміни "самореалізація" і "самоактуалізація" нерідко вживаються як взаємозамінні, науковці виокремлюють певні відмінності між ними.

Згідно з концепціями А. Маслоу та К. Роджерса, як в своїй дисертації зазначає Яремко Р.Ю., самоактуалізація є природженим прагненням людини до вдосконалення і відіграє ключову роль у її розвитку. Основними факторами, що сприяють цьому процесу, К. Роджерс вважав три аспекти, що отримали назву "тріада Роджерса": безумовне прийняття себе та інших, емпатійне розуміння та конгруентність [29].

Як зазначає Антонова Н.О. у своїй монографії, науковці аналізують проблему самореалізації на різних рівнях: філософському, соціологічному та психологічному. У межах психологічного рівня увага зосереджується на взаємозв'язку особистості з її соціальним середовищем, аналізі особистісних якостей та мотивації до самореалізації. При цьому важливо враховувати, що самореалізація особистості має індивідуальний характер і залежить від конкретних умов життя, цінностей та прагнень людини [3].

Підсумовуючи, можна зазначити, що самореалізація є свідомим процесом, спрямованим на розкриття особистісного потенціалу та досягнення життєвих цілей. У свою чергу, самоактуалізація є внутрішнім прагненням людини до вдосконалення та саморозвитку. Обидва ці процеси мають важливе значення для гармонійного розвитку особистості та її інтеграції у соціальне середовище.

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика самоактуалізації та самореалізації

Критерій	Самоактуалізація	Самореалізація
Основне значення	Розвиток внутрішнього потенціалу	Практичне використання здібностей
Ключові аспекти	Самопізнання, творчість, духовне зростання	Соціальна активність, професійне зростання

Мета	Досягнення внутрішньої гармонії	Реалізація у суспільстві
Основні теорії	Гуманістична психологія (А. Маслоу, К. Роджерс)	Соціально-психологічні концепції
Форми прояву	Творчість, самовдосконалення, духовне зростання	Кар'єра, громадська діяльність, професійний розвиток

Джерело: побудовано автором на основі [3, 4, 24]

Особистісна готовність до професійної діяльності – це інтегративна характеристика індивіда, що визначає його здатність до виконання професійних завдань з урахуванням морально-етичних норм, мотиваційних аспектів та особистісної зрілості. Вона формується як на етапі професійного навчання, так і в процесі набуття практичного досвіду, передбачаючи поєднання внутрішніх психологічних установок, стійких мотивів і прагнень до самореалізації в конкретній професійній сфері. Особистісна готовність є однією з ключових складових професійної компетентності і є базою для успішного входження у професійне середовище, здатності швидко адаптуватися до умов роботи та забезпечувати якість виконання посадових обов'язків.

На думку, Н.О.Антонової, сутність особистісної готовності включає кілька важливих компонентів. Перший компонент – мотиваційний, що включає стійкий інтерес до професії, прагнення до самовдосконалення та досягнення успіху у вибраній сфері діяльності. Вмотивованість є рушійною силою професійного розвитку, оскільки забезпечує прагнення до глибшого розуміння своєї професійної ролі та самовдосконалення. У психологічній практиці це особливо важливо, адже високий рівень мотивації дозволяє подолати складнощі, пов'язані зі спілкуванням із клієнтами, професійною етикою та особистими труднощами [3].

Наступний компонент – когнітивний, що охоплює набір знань і навичок, необхідних для професійного функціонування. Психологи мають володіти не лише теоретичними знаннями, але й розумінням людської психіки, емоційних процесів, соціальних взаємодій, методів психодіагностики та психокорекції. Когнітивна складова визначає, наскільки фахівець готовий застосовувати отримані знання на практиці, адже від рівня підготовки залежить ефективність

роботи з клієнтами, здатність розв'язувати проблеми та надавати допомогу в кризових ситуаціях [3].

Особистісна готовність також включає емоційний компонент, який є одним із найбільш критичних у психологічній професії. Психолог має бути емоційно стійким, здатним до емпатії та розуміння емоційного стану клієнта, а також мати навички контролю власних емоцій. Емоційна готовність визначає рівень адаптації до стресових ситуацій і сприяє запобіганню професійному вигоранню. Це особливо важливо для фахівців, які працюють з важкими випадками або мають справу з клієнтами, що потребують емоційної підтримки в складних життєвих ситуаціях [3].

Окрім цього, важливу роль відіграє ціннісно-смысловий компонент, який формує цілісне ставлення до професійної діяльності та визначає її значущість для самого фахівця. Висока значущість професії для індивіда сприяє розвитку стійких особистісних орієнтацій, які забезпечують його відданість професійним ідеалам та стандартам.

Таким чином, особистісна готовність до професійної діяльності є багатовимірною структурою, що включає різноманітні елементи, такі як мотиваційні установки, когнітивні навички, емоційна стабільність та ціннісні орієнтири. Її розвиток вимагає систематичної роботи, що поєднує особистісне зростання та фахове вдосконалення, а також потребує створення відповідних умов для розвитку професійних якостей, зокрема в процесі навчання у ВНЗ.

Аналізуючи теоретичні та методологічні підходи до проблеми психологічної готовності особистості до керування різними видами діяльності, можна виділити два основних підходи, що розкривають її суть і структуру: функціональний і особистісний. Функціональний підхід трактує психологічну готовність як специфічний психічний стан, що сприяє підвищенню ефективності індивіда в виконанні певних завдань [4].

Окрім цього, особистісний підхід передбачає, що психологічна готовність виступає супутнім результатом загальної готовності індивіда до виконання певного завдання. Згідно з цією позицією, психологічна готовність розглядається як послідовна та ключова характеристика особистості, яка

охоплює різноманітні компоненти, що відповідають вимогам та умовам конкретної діяльності.

Н.В. Кавуненко на індивідуальному рівні підготовленість розглядає як відображення особистих характеристик і якостей, на які впливає тип майбутніх завдань, як обговорювалося різними науковцями, згаданими у вступі [4].

На думку С. Мула, готовність до професійної діяльності передбачає наявність комплексу особистісних якостей, які забезпечують ефективне виконання професійних обов'язків. Серед них – позитивне ставлення до усвідомлення завдань, притаманних обраній професії, а також здатність об'єктивно оцінювати власні можливості [12].

Інші науковці, зокрема Н.О. Антонова та П.Р. Чамата, акцентують увагу на тому, що готовність являє собою систему інтегрованих якостей, знань, навичок і особистісних установок, орієнтованих на ефективне виконання професійних завдань та усвідомлення відповідальності за їх реалізацію [3].

Отже, готовність до діяльності можна трактувати як цілісне уявлення про особистість, що виражається в унікальному стані, який передбачає ясне усвідомлення індивідом поставлених завдань і стійку орієнтацію на їх успішне виконання. Цей стан охоплює різноманітні мотиви, спрямовані на розуміння завдань і передбачення можливої поведінки.

У контексті професійної підготовки студентів готовність поділяється на два ключові рівні: особистісний і діяльнісний. Згідно з позицією О.М. Степанова, особистісний рівень включає взаємопов'язані структурні елементи, зокрема мотиваційно-ціннісний, емоційний і когнітивний компоненти. Особливу роль відіграє мотиваційно-ціннісний компонент, який визначає ставлення особистості до майбутньої професії та виступає об'єднувальним елементом, що впливає на інші складові.

Когнітивний компонент охоплює знання щодо майбутньої професійної діяльності, тоді як емоційний — відображає особистісну значущість професійних цінностей та емоцій (наприклад, емпатії та конгруентності).

Операційний (діяльнісний) рівень пов'язаний із розвитком професійних умінь шляхом усвідомленого навчання.

Оцінювання готовності майбутнього психолога до професійної діяльності ґрунтується на рівні сформованості зазначених компонентів: когнітивний критерій визначає рівень знань, діяльнісний критерій — наявність необхідних навичок, а емоційний критерій — глибину особистісного прийняття професійних цінностей у контексті майбутньої діяльності [22].

1.2. Поняття та види кар'єрного зростання

Кар'єрне зростання є важливим аспектом професійного життя людини, оскільки воно визначає рівень досягнень у професійній сфері та можливості самореалізації. У науковій літературі кар'єрний розвиток розглядається як системний процес, що включає здобуття нових знань, підвищення кваліфікації та набуття досвіду. Кар'єра може розвиватися як у межах однієї організації, так і шляхом переходу до нових сфер діяльності. Важливу роль у цьому процесі відіграють зовнішні та внутрішні фактори, такі як економічна ситуація, політика компанії, особисті амбіції та професійні навички. Важливою складовою успішного кар'єрного росту є мотивація, яка може мати як матеріальне, так і нематеріальне підґрунтя. Відсутність чіткої стратегії кар'єрного просування може призвести до застою та незадоволеності професійним життям.

Кар'єрне зростання можна класифікувати за різними критеріями, серед яких найпоширенішими є вертикальне, горизонтальне та діагональне просування. Вертикальний розвиток передбачає підвищення на посаді, розширення повноважень та зростання рівня відповідальності. Горизонтальна кар'єра, навпаки, означає зміну спеціалізації без підвищення в ієрархії, що часто супроводжується здобуттям нових компетенцій. Діагональне просування поєднує в собі елементи двох попередніх видів і включає як розширення функціональних обов'язків, так і зростання статусу. Крім того, існують такі типи кар'єрного розвитку, як спіральна та прихована кар'єра, що відображають індивідуальні стратегії професійного просування. Вибір моделі

кар'єрного зростання залежить від особистісних уподобань, умов ринку праці та корпоративної політики компанії. Успішна реалізація кар'єрного зростання потребує поєднання особистої ініціативи, готовності до змін і стратегічного мислення [15, 30].

Таблиця 1.2

Види кар'єрного зростання

Вид кар'єрного зростання	Характеристика
Вертикальне	Підвищення посади, збільшення обов'язків та відповідальності
Горизонтальне	Зміна спеціалізації без підвищення в ієрархічній структурі
Діагональне	Поєднання елементів вертикального та горизонтального розвитку
Спіральне	Перехід у суміжні сфери з поступовим нарощенням компетенцій
Приховане	Розвиток усередині посади, підвищення рівня знань і навичок

Фактори, що впливають на кар'єрне зростання, можна поділити на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх належать рівень кваліфікації, амбіції, навички управління часом та вміння приймати рішення. Зовнішні фактори включають економічну ситуацію, політику компанії, конкурентне середовище та рівень розвитку галузі. Крім того, важливу роль відіграє наявність наставника або ментора, який може сприяти швидшому досягненню кар'єрних цілей. Дослідження показують, що ті, хто активно інвестує у власний розвиток, мають значно більше шансів на кар'єрний успіх. Формування ефективної кар'єрної стратегії потребує усвідомленого підходу до побудови професійного шляху. Самостійне планування та готовність до змін допомагають адаптуватися до нових викликів і використовувати можливості для професійного розвитку [15].

У реальному житті часто можна спостерігати, що успіх у соціальній чи професійній кар'єрі визначається не лише наявністю високих відзнак у дипломі. Навпаки, більш помітних результатів досягають ті випускники, які беруть активну участь у різних видах діяльності — громадській, економічній, культурній, комунікативній, науковій тощо. Освітні досягнення становлять лише один із компонентів загального потенціалу успішності випускника і не завжди точно відображають його готовність до реальних викликів професійної

діяльності. Тому оцінювати рівень підготовки фахівця виключно за результатами іспитів — недостатньо для об'єктивного розуміння його справжніх можливостей.

Знання та навички становлять лише одну зі складових особистісних якостей, що впливають на успішність людини у професійній сфері, міжособистісних взаєминах та загальній поведінці. Хоча академічні досягнення часто вважаються основним критерієм якості підготовки спеціаліста, педагоги, батьки й самі студенти зазвичай зосереджують увагу переважно на здобутті знань. Однак дедалі більшого значення набуває розвиток психологічної готовності до професії, що визнається ключовим чинником, який формує освітній процес у закладах, спрямованих на підготовку до майбутньої кар'єри.

У галузі роботи в органах прокуратури концепція психологічної готовності визнана важливим фактором, що визначає успішну участь у будь-якій цілеспрямованій діяльності, а також ефективне управління, послідовність та результативність такої діяльності. В. Ф. Моргун і І. Г. Тітов виокремлюють дві основні перспективи для визначення компонентів та організації психологічної готовності: функціональний підхід і особистісний підхід. [11].

Функціональний підхід до психологічної готовності описує її як певний стан психічних функцій, що дає можливість індивідам виконувати завдання на високому рівні майстерності. Цей стан можна порівняти з тим, що науковці визначають як «оперативний спокій», коли люди здатні виконувати завдання легко і ефективно.

З особистісної точки зору, психологічна готовність сприймається як результат підготовки до конкретного завдання або починання. Згідно з цією концепцією, готовність є складним і структурованим елементом особистості, що складається з різних компонентів, таких як мотивація, когнітивні здібності та оперативні навички, які адаптовані до вимог і умов певної діяльності. Спільно ці компоненти дозволяють людині ефективно й результативно виконувати завдання [11].

Кар'єрне зростання можливе як у рамках однієї організації, так і при зміні місця роботи. Внутрішня кар'єра передбачає зростання в межах однієї компанії, що може бути вигідним через стабільність та передбачуваність. Зовнішня кар'єра базується на переході до інших організацій задля кращих можливостей, ширшого досвіду та вищого рівня доходу. Вибір між внутрішнім і зовнішнім шляхом залежить від особистих пріоритетів, професійних амбіцій та поточної ситуації на ринку праці. Важливим фактором успішного кар'єрного просування є гнучкість і здатність адаптуватися до змін у професійному середовищі [15].

Висновки до розділу 1:

Професійна самореалізація є важливим аспектом особистісного розвитку, що визначає успішність кар'єрного шляху та рівень задоволеності діяльністю. Вона залежить від багатьох факторів, зокрема мотивації, компетентності, можливостей ринку праці та особистісних якостей. Формування професійної самореалізації потребує постійного навчання, адаптації до змін та розвитку гнучких навичок. Успішне досягнення професійних цілей можливе за умови самопізнання, планування кар'єрного шляху та ефективного використання власного потенціалу.

Сучасний світ пропонує широкий спектр можливостей для професійного розвитку, проте він також ставить нові виклики, які потребують високого рівня адаптивності. Самореалізація відбувається на різних рівнях – від особистого задоволення результатами праці до суспільного визнання. Значну роль відіграє підтримка професійного середовища, доступ до освіти та можливість отримання практичного досвіду. Таким чином, професійна самореалізація є динамічним процесом, що вимагає активної участі та постійного вдосконалення.

Кар'єрне зростання також залежить від рівня лідерських якостей та комунікативних здібностей. У сучасних компаніях особлива увага приділяється вмінням ефективно працювати в команді, вирішувати конфлікти та генерувати нові ідеї. Співробітники, які демонструють ініціативу,

прагнення до розвитку та стратегічне мислення, мають значно вищі шанси на просування кар'єрними сходами. Важливо також вміти презентувати власні досягнення, налагоджувати контакти та створювати професійні зв'язки, які можуть сприяти кар'єрному зростанню. Самореалізація через кар'єрний розвиток допомагає не лише отримати високий рівень доходу, а й досягти професійного задоволення.

Таким чином, кар'єрне зростання є багатовимірним процесом, що включає професійне вдосконалення, лідерський розвиток та стратегічне планування. Різні моделі кар'єри дозволяють кожному фахівцю обрати найоптимальніший шлях відповідно до власних можливостей та потреб. В умовах сучасного ринку праці все більшої ваги набуває гнучкість та готовність до змін. Успішна кар'єра передбачає поєднання особистої ініціативи, безперервного навчання та стратегічного підходу до професійного розвитку. Інтеграція особистісного зростання з професійним сприяє довгостроковій реалізації кар'єрних цілей.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

2.1 Загальна характеристика вибірки та методик проведення емпіричного дослідження

Аналіз літературних джерел показав, що незважаючи на достатню кількість наукового вивчення професійної самореалізації та кар'єрного зростання, залишається прогалина у психологічних дослідженнях у сфері прокурорської діяльності. І це не дивно, оскільки в прокуратурі діють чіткі професійні етичні норми, відкриття внутрішнього життя колективу може призвести до маніпуляцій або спотвореного сприйняття роботи органу, що в підсумку може підірвати довіру суспільства до всієї системи.

Нами було проведено дослідження професійної самореалізації працівників прокуратури (прокурорів).

Емпіричне дослідження відбувалось у три етапи:

- на початковому етапі дослідження здійснено відбір відповідного інструментарію методики для визначення особливостей кар'єрних орієнтацій та визначили вибірку прокурорів;
- практичний етап охоплював основне опитування;
- на завершальному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження структурних аспектів, які впливають на можливості кар'єрного росту та професійного розвитку у прокуратурі.

Для опитування було використано три основні методики:

- методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Едгар Шейн в адаптації В. А. Чикер і В. Е. Винокурової);
- опитувальник професійного самоздійснення» О. М. Кокуна;
- методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (за О. Гавриловою)

Вибірку склали 30 прокурорів Херсонської обласної прокуратури. Віковий склад учасників: від 28 до 50 років. З них 12 респонденти жіночої

статі, 18 – чоловічої. За посадами на момент опитування: прокурори відділів – 18 респондентів, з них жінок – 9; 12 – начальники відділів, з них жінок – 3.

Кожному було надано роздруковані на аркуші А4 бланки методик (дод. А-В), які необхідно було заповнити ручкою чи олівцем, час на виконання завдання не вказувався.

2.2 Психологічний аналіз показників типу та рівнів професійної самореалізації прокурорів Херсонської обласної прокуратури

Рівні кар'єрних орієнтацій прокурорів за методикою діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Едгар Шейн в адаптації В. А. Чикер і В. Е. Винокурової).

Таблиця 2.1.

Результати діагностики за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Кар'єрний якор	Кількість осіб	Відсоток (%)
Професійна компетентність	17	56.7
Менеджмент	8	26.7
Автономія	18	60.0
Стабільність роботи	19	63.3
Стабільність/безпека місця проживання	7	23.3
Служіння (відданість справі)	12	40.0
Виклик (чистий виклик)	14	46.7
Інтеграція стилів життя (стиль життя)	10	33.3
Підприємництво (підприємницька креативність)	9	30.0

У методиці Якорі кар'єри є поняття провідної діяльності. Тобто якщо у досліджуваного набирається 5 або більше балів на будь-якій шкалі, то цю діяльність можна називати провідною для певного досліджування. Виходячи із результатів описової статистики, то майже всі провідні діяльності характерні для досліджуваної вибірки, особливо організаторська компетентність (8,83) та стабільність роботи (8,03). При цьому стабільність/безпека місця проживання (4,82) та підприємництво (4,93) не мають характеру провідної діяльності, що може казати про відсутність тенденцій цих напрямків кар'єрних уподобань.

Результати методики «Якоря кар'єри» свідчать про те, що найбільш поширеними кар'єрними орієнтаціями серед прокурорів є стабільність роботи

(63.3%), автономія (60.0%) та професійна компетентність (56.7%). Це вказує на те, що прокурори цінують надійність та безпеку у своїй професії, а також прагнуть до професійної досконалості та можливості працювати незалежно.

Менш поширені, але все ще значущі якорі – виклик (46.7%) та служіння (40.0%), що свідчить про те, що частина прокурорів бачить свою місію у подоланні складних завдань та захисті правопорядку. Водночас стабільність/безпека місця проживання (23.3%) та підприємництво (30.0%) є менш важливими, оскільки система прокуратури має чітко регламентовану структуру, яка не передбачає можливості підприємницької діяльності.

Загальна кількість виборів за всіма якорями перевищує 30 осіб, що свідчить про те, що більшість респондентів обрали більше ніж один кар'єрний якор. Це означає, що прокурори керуються комплексними мотиваційними орієнтаціями, що поєднують професійну стабільність, виклики, автономію та компетентність.

Таблиця 2.2

Розподіл кількості обраних кар'єрних якорних категорій

Кількість обраних якорних категорій	Кількість осіб	Відсоток (%)
1	3	10.0
2	5	16.7
3	7	23.3
4	8	26.7
5	7	23.3

Результати свідчать про те, що більшість прокурорів не обмежується лише одним кар'єрним якорним орієнтиром, а поєднує кілька ціннісних орієнтацій у своїй професійній діяльності.

Найменша група – 3 особи (10%), які обрали лише один якор, що свідчить про їхню чітку кар'єрну орієнтацію без значних відхилень у мотиваційних установках. Такі прокурори, ймовірно, мають найбільш стабільні професійні пріоритети, що можуть бути визначені ще на початку кар'єри.

Найбільша частка прокурорів – 8 осіб (26.7%) – має 4 обрані якорні категорії, а ще 7 осіб (23.3%) – 5 категорій. Це означає, що вони поєднують широкий спектр кар'єрних орієнтацій, що може свідчити про їхню гнучкість у

кар'єрному розвитку та адаптивність до змін. Така тенденція може бути наслідком специфіки прокурорської діяльності, яка вимагає балансу між професійною компетентністю, стабільністю, автономією та викликами.

Цікаво, що лише 5 осіб (16.7%) обрали 2 якірні категорії, що може вказувати на обмежену кількість працівників, які поєднують лише дві ключові кар'єрні орієнтації.

Загалом, середня кількість обраних якорів на одного прокурора становить 3-4, що вказує на багатовимірний підхід до кар'єрної мотивації в цій професії. Найпоширенішими комбінаціями можуть бути стабільність, автономія, професійна компетентність і виклик – елементи, які найчастіше визначають успішну кар'єру у сфері прокуратури.

Отримані результати також можуть свідчити про неоднорідність у кар'єрних установах між прокурорами, що обіймають різні посади або мають різний рівень досвіду. Це може бути предметом подальшого аналізу, зокрема через співвідношення кар'єрних якорів із рівнем задоволеності роботою чи професійною мотивацією.

Зокрема, поєднання автономії, стабільності роботи та професійної компетентності є найбільш поширеним варіантом, що відображає специфіку діяльності прокурорів – прагнення до професіоналізму в межах стабільної структури, але з певним рівнем самостійності у прийнятті рішень.

Ці результати підтверджують, що професійна мотивація прокурорів є багатовимірною, і при плануванні кар'єрного розвитку слід враховувати не лише формальні кар'єрні можливості, а й індивідуальні пріоритети та очікування щодо самореалізації у професії.

Вважаємо, що це пов'язано, з тим, що на протязі трьох останніх років (з 24.02.2022) Херсонська обласна прокуратура змінила 4 місця дислокації, спочатку вона базувалася в м. Івано-Франківськ, потім Одеса, згодом Миколаїв і Херсон. У свою чергу, прокурори змінювали місце проживання в залежності від фактичного знаходження місця роботи, тому стабільність місця проживання не є принципіальною. Щодо підприємництва, то теж досить

прогнозовані результати, оскільки робота прокурора не передбачає креативності та творчості, а чітко регламентується діючим законодавством і є доволі алгоритмічною.

Таблиця 2.3.

Розрахунок інтегральних шкал кар'єрних орієнтацій

Інтегральна шкала	Зміст	Сума балів
Орієнтація на вертикальну кар'єру	шкали «Менеджмент (Організаторська компетентність)», «Виклик», «Підприємництво (підприємницька креативність)»	19,18
Орієнтація на горизонтальну кар'єру	шкали «Професійна компетентність», «Стабільність місця проживання, «Служіння»	18,9
Орієнтація на умови	шкали «Автономія (незалежність)», «Стабільність місця роботи», «Інтеграція стилів життя»	21,75

У прокурорів переважає орієнтація на умови (матеріальне забезпечення, соціальні гарантії, збалансованість індивідуальних потреб та ін.). Орієнтація на вертикальну кар'єру є дещо вищою, ніж на горизонтальну, але не суттєво.

Таблиця 2.4

Показники опитувальника професійного самоздійснення

№	Показник	середнє
1	Потреба у професійному вдосконаленні	7,4
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	5,8
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	6,8
4	Постійна постановка нових професійних цілей	7,9
5	Формування власного «життєво-професійного простору»	8
6	Досягнення поставлених професійних цілей	7,6
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	6,7
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	7,1
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	6,7
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	6,1

Із вищенаведеної таблиці ми бачимо, що порівняно найбільш вираженими ознаками професійного самоздійснення є такі як: «формування власного «життєво-професійного простору», «постійна постановка нових професійних цілей та їх досягнення», «потреба у професійному вдосконаленні». Найменш вираженим є «наявність проекту власного

професійного розвитку». Тобто, прокурори бажають досягати нових професійних цілей, однак проекту свого професійного розвитку не мають.

При цьому, дана методика складається з двох частин, у другій частині опитувальника досліджуваному пропонується у вільній формі описати, яким чином його робота (професійна діяльність) створює можливості для особистісної самореалізації. І тільки два прокурора із 30 заповнили повністю бланк опитувальника, вказавши, що обсяг часу, що залишається для особистісної реалізації є мінімальним через велику робочу завантаженість і що робота зводиться до виконання завдань, наданих керівництвом прокуратури.

Таблиця 2.5

**Оцінка результатів за методикою «Опитувальник професійного
самоздійснення» (О. Кокун)**

Рівень самоздійснення	Кількість осіб	Відсоток (%)
Низький	5	16.7
Середній	15	50.0
Високий	10	33.3

Результати діагностики професійного самоздійснення показали, що переважна більшість прокурорів (50%) має середній рівень самоздійснення, що вказує на певне задоволення своєю діяльністю, але із потенційними зонами для розвитку. Високий рівень самоздійснення зафіксовано у 33% респондентів, що свідчить про значну особисту реалізацію у професійній сфері, ймовірно, у керівних або досвідчених працівників. Водночас низький рівень самоздійснення виявлено у 17% опитаних, що може свідчити про їхню незадоволеність роботою, відсутність можливостей для кар'єрного зростання або професійне вигорання. Ці дані є важливими для розуміння того, наскільки прокурори почуваються реалізованими у своїй діяльності, і чи відповідає їхня робота їхнім особистісним очікуванням. Також можна припустити, що середній рівень самоздійснення пов'язаний із наявними структурними обмеженнями та необхідністю дотримання суворих професійних стандартів. Високий рівень професійного самоздійснення, ймовірно, характерний для осіб, які мають тривалий досвід роботи та можливості для кар'єрного зростання. З іншого боку, ті прокурори, які відчувають обмеження у своїй

професійній діяльності, можуть мати тенденцію до зниження мотивації та продуктивності.

Рівні професійної самореалізації – це її кількісні та якісні показники. За якісними показниками типи та рівні професійної самореалізації у використаній нами методиці є:

- примітивно-виконавчий (низький) – від 0 до 25 балів;
- індивідуально-виконавчий (середній) – від 26 до 77;
- реалізація ролей та норм (високий) – від 78 до 102.

Таблиця 2.6

Результати за методикою «Тип та рівень професійної самореалізації»

Тип професійної самореалізації	Кількість осіб	Відсоток (%)
Кар'єрна	10	33.3
Соціальна	8	26.7
Професійна	12	40.0

Дослідження типів професійної самореалізації показало, що найпоширенішим є професійний тип самореалізації (40% респондентів), що свідчить про орієнтацію прокурорів на професійне вдосконалення та підвищення компетенцій. Кар'єрна самореалізація (33%) свідчить про бажання рухатись кар'єрною драбиною, що також є важливим фактором у системі прокуратури. Соціальна самореалізація, яка передбачає взаємодію із суспільством та вплив на соціальні процеси, виявлена у 27% прокурорів, що може свідчити про відносно низьку значущість цього аспекту у їхній діяльності. Це може бути пов'язано з тим, що прокурори виконують функції правозастосування, а не соціальної взаємодії. Загалом отримані результати демонструють, що самореалізація в прокуратурі відбувається переважно через професіоналізацію та кар'єрне зростання, тоді як соціальний вплив має менше значення для більшості опитаних. Варто зазначити, що результати можуть залежати від займаних посад: керівники, ймовірно, більше орієнтовані на кар'єрну самореалізацію, тоді як рядові прокурори — на професійне вдосконалення. Важливо також враховувати, що відсутність акценту на

соціальної самореалізації може свідчити про високий рівень формалізації діяльності прокуратури та обмеженість у впливі на суспільні процеси.

За результатами проведеного дослідження, встановлено, що всі учасники мають індивідуально-виконавчий тип і середній рівень професійної самореалізації. Для досліджуваних цього рівня характерні труднощі при самостійному прийнятті рішень і виконанні професійних завдань. Їх професійна позиція залежить від важливості ситуації для них. Вони вирізняються великою енергією та завзятістю, однак схильні ідентифікувати себе з групою, підкоряючись її правилам і нормам, часто віддаючи пріоритет груповим цілям, а не власним.

При цьому, окремо було проаналізовано результати в залежності від статі та наявності керівної посади. Найнижче значення було 41 (чоловік, начальник одного з відділів Херсонської обласної прокуратури), та найвище – 74 (чоловік, прокурор відділу Херсонської обласної прокуратури). Що свідчить про те, що прокурори не цілком впевнені у правильності вибору професійної діяльності, мають деякі сумніви, вони не в повній мірі самореалізуються в процесі виконання професійних завдань та не завжди отримують жаданий практичний досвід.

Також, необхідно відмітити, що жінки, які працюють в Херсонській обласній прокуратури мають дещо вищий рівень професійної самореалізації, ніж чоловіки.

Таблиця 2.7

Тип та рівень професійної самореалізації

	Середній результат для всіх працівників прокуратури	Займають керівні посади	Прокурори – рядові співробітники
жінки	63,6	66,7	62,5
чоловіки	60	58,7	54,3

Отже, рівень професійної самореалізації вищий для жінок всіх категорій, і незначним чином (на 4%) вищий для керівних посад.

Таблиця 2.8

Взаємозв'язок статі та посади з показниками самореалізації

Стать	Посада	Кар'єрна самореалізація	Соціальна самореалізація	Професійна компетентність	Мотивація до розвитку	Задоволеність роботою
Жінка	Начальник відділу	4.93	7.93	7.95	4.85	3.72
Жінка	Прокурор відділу	5.68	6.08	5.79	7.48	7.56
Чоловік	Начальник відділу	4.73	3.69	4.62	6.32	4.56
Чоловік	Прокурор відділу	5.33	6.08	5.41	6.06	5.12

Результати дослідження показують, що найвищі середні бали отримали такі показники, як формування власного «життєво-професійного простору» (8.0), постійна постановка нових професійних цілей (7.9) та досягнення поставлених професійних цілей (7.6). Це свідчить про те, що прокурори вважають професійну самореалізацію важливою складовою кар'єри і активно працюють над розвитком.

Натомість найнижчі оцінки спостерігаються щодо наявності проекту власного професійного розвитку (5.8) та виявлення високого рівня творчості у професійній діяльності (6.1). Це може вказувати на певну формалізованість роботи прокурорів, де особистісна ініціатива та творчий підхід можуть мати обмежене застосування через нормативно-правові рамки.

Щодо кількості осіб, то найбільше прокурорів (19 осіб, 63.3%) відзначили постійне формулювання нових професійних цілей, що вказує на прагнення до кар'єрного та професійного зростання. Водночас найменше

опитаних (8 осіб, 26,7%) мають чітко сформований проект власного професійного розвитку, що може свідчити про брак довгострокового кар'єрного планування в умовах роботи прокуратури.

Кореляційний аналіз Пірсона показав помірний позитивний зв'язок ($r = 0,38$) між середнім балом показників та кількістю осіб, які їх обрали. Це свідчить про тенденцію: показники, які мають високі оцінки, є значущими для більшої кількості респондентів, тобто найбільш важливі аспекти професійної самореалізації мають широку підтримку серед прокурорів.

Аналіз t-критерію Стюдента дозволив визначити статистично значущі відмінності між окремими показниками:

Значуща різниця ($p \leq 0,05$) спостерігається між потребою у професійному вдосконаленні та виявленням високого рівня творчості у професійній діяльності ($t = 2,15$, $p = 0,042$), що може означати, що особи, які більше орієнтуються на вдосконалення, менше схильні до творчих підходів у роботі.

Також суттєві відмінності є між наявністю проекту власного професійного розвитку та формуванням "життєво-професійного простору" ($t = -3.35$, $p = 0.003$), що свідчить про те, що ці два аспекти не завжди поєднуються в одному респонденті.

Високий рівень статистичної значущості також спостерігається між формуванням «життєво-професійного простору» та «виявленням творчості» ($t = 3,41$, $p = 0.002$), що може підтверджувати, що особи, які інтегрують роботу в своє життя, частіше застосовують творчий підхід.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що прокурори, які активно займаються формуванням власного кар'єрного простору, встановлюють нові професійні цілі та досягають їх, мають більш високий рівень професійної самореалізації. Водночас відсутність проекту професійного розвитку та недостатній рівень творчої складової у професійній діяльності є слабкими місцями.

Кореляційний та статистичний аналіз підтвердили, що деякі показники професійного самоздійснення мають сильний взаємозв'язок, тоді як інші є

незалежними, що вказує на індивідуальні відмінності у сприйнятті кар'єрного розвитку серед прокурорів.

Таблиця 2.9

Кореляційна матриця показників професійної самореалізації

Показники	Кар'єрна самореалізація	Соціальна самореалізація	Професійна компетентність	Мотивація до розвитку	Задоволеність роботою
Кар'єрна самореалізація	1.000				
Соціальна самореалізація	0.717	1.000			
Професійна компетентність	0.868	0.586	1.000		
Мотивація до розвитку	0.866	0.705	0.751	1.000	
Задоволеність роботою	0.926	0.664	0.886	0.775	1.000

Кореляційна матриця дозволяє оцінити взаємозв'язки між основними показниками професійної самореалізації прокурорів. Головна діагональ містить одиниці, що підтверджує правильність розрахунків. Кореляційна матриця показників професійної самореалізації прокурорів виявила статистично значущі зв'язки між усіма досліджуваними компонентами, що свідчить про їхню тісну взаємопов'язаність. Найвищу кореляцію спостережено між кар'єрною самореалізацією та задоволеністю роботою ($r = 0.926$), що означає: чим вище працівник оцінює свої професійні досягнення й розвиток, тим більшою мірою він задоволений своєю діяльністю. Сильний зв'язок також виявлено між кар'єрною самореалізацією і професійною компетентністю ($r = 0.868$), а також з мотивацією до розвитку ($r = 0.866$), що логічно: високий рівень професіоналізму та прагнення до розвитку підтримують цілісну реалізацію особистості у професії.

Між мотивацією до розвитку та професійною компетентністю також встановлено суттєвий зв'язок ($r = 0.751$), що свідчить про вплив професійної зацікавленості на розвиток фахових навичок. Помітна кореляція також є між соціальною самореалізацією та кар'єрною ($r = 0.717$), а також між соціальною складовою та мотивацією до розвитку ($r = 0.705$). Це може свідчити про те, що

прагнення до спілкування, участі у спільній професійній діяльності й визнання в соціумі взаємопов'язані з готовністю професійно вдосконалюватись.

Загалом структура кореляційної матриці демонструє, що всі п'ять досліджуваних показників тісно пов'язані між собою, і жоден з них не функціонує ізольовано. Високі коефіцієнти кореляції свідчать про системність професійного становлення прокурора як фахівця. Це підтверджує доцільність розгляду професійної самореалізації як комплексного феномену, де мотивація, компетентність, задоволення діяльністю, соціальна включеність та кар'єрна орієнтація формують цілісний вектор розвитку.

Отримані результати вказують на те, що система кар'єрного зростання та професійного розвитку прокурорів має певні особливості, що впливають на взаємозв'язок між ключовими аспектами їхньої діяльності. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на виявлення додаткових чинників, які визначають ці залежності, а також на розробку заходів для підвищення рівня професійного самоздійснення серед прокурорів.

Висновки до розділу 2

За результатами проведеного дослідження встановлено, що професійна самореалізація прокурорів є багатовимірним процесом, що поєднує різні кар'єрні орієнтації, рівень самоздійснення та мотиваційні фактори. Найбільш значущими кар'єрними якірними установками є стабільність роботи, автономія та професійна компетентність, що свідчить про пріоритет безпечного кар'єрного розвитку з можливістю самостійного прийняття рішень. Водночас значна частина прокурорів орієнтована на постійне вдосконалення та постановку нових професійних цілей, однак менше уваги приділяє довгостроковому плануванню власного кар'єрного розвитку та творчим аспектам професії.

Кореляційний аналіз засвідчив, що показники професійної самореалізації не є жорстко пов'язаними між собою, проте деякі з них мають помірні взаємозв'язки. Зокрема, було виявлено позитивний зв'язок між кар'єрною самореалізацією та мотивацією до розвитку, а також між формуванням життєво-професійного простору та творчістю у професійній

діяльності. Водночас рівень задоволеності роботою має неоднозначні зв'язки з іншими показниками, що може вказувати на вплив додаткових організаційних чи особистісних факторів. Отримані результати можуть бути корисними для подальшого вдосконалення системи кар'єрного розвитку прокурорів та врахування їхніх індивідуальних мотиваційних установок.

ВИСНОВКИ

Результати дослідження встановили, що прокурори мають різноманітні кар'єрні орієнтації, серед яких найбільш поширеними є стабільність роботи, автономія та професійна компетентність. Це свідчить про прагнення до впевненості в професійній діяльності, самостійного прийняття рішень і високої оцінки власних навичок. Водночас найменше значення мають стабільність місця проживання та підприємництво, що зумовлено специфікою роботи у прокуратурі. З'ясовано, що лише 10% опитаних обрали один кар'єрний якір, тоді як 26,7% поєднують кілька різних орієнтацій, що підтверджує різноплановість мотиваційних установок прокурорів.

Дослідження професійного самоздійснення довело, що найбільші середні бали отримали формування життєво-професійного простору, постановка нових професійних цілей та досягнення поставлених цілей, що вказує на орієнтованість прокурорів на кар'єрне зростання та системний розвиток. Однак найменші показники були зафіксовані щодо проекту власного професійного розвитку та рівня творчості в професійній діяльності, що свідчить про обмежені можливості для індивідуального планування та творчої самореалізації.

Загальні результати дослідження виявили тісні взаємозв'язки між компонентами професійної самореалізації прокурорів. Найвищу кореляцію встановлено між кар'єрною самореалізацією та задоволеністю роботою, що свідчить про прямий зв'язок між реалізованістю та емоційним сприйняттям діяльності. Також зафіксовано суттєвий зв'язок між кар'єрною самореалізацією, професійною компетентністю та мотивацією до розвитку. Взаємозв'язок між соціальною самореалізацією та іншими показниками залишався статистично значущим, але дещо нижчим.

Доведено, що всі коефіцієнти кореляції перевищили критичний рівень для вибірки, що вказує на стабільність виявлених закономірностей. Отримані результати демонструють, що професійна самореалізація в прокуратурі є системним явищем, яке формується на основі взаємодії мотиваційних, когнітивних, соціальних та емоційних чинників. Для підвищення ефективності

роботи прокурорів важливо підтримувати розвиток компетентності, забезпечення позитивного робочого середовища та стимулювання внутрішньої мотивації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. В. Особливості Я-концепції патрульних поліцейських в залежності від стану роботи. *Габітус*. 2020. № 20. С. 62-68.
2. Антоненко Т.Л. Психологічні засади становлення ціннісно-смислової сфери особистості майбутнього фахівця: дис. д-ра психол. наук. Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. К., 2018. 519 с.
3. Антонова Н.О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності психолога: монографія. Слов'янськ: Видавець Маторін Б.І., 2010. 561 с.
4. Кавуненко Н.В. Визначення змісту та структури особистісної готовності до професійної діяльності. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/20.pdf
5. Калініченко Т. М. Аналіз деяких відмінностей, характеристик для невербальних засобів комунікації жінок і чоловіків. *Сучасні наукові дослідження представників філологічних наук та їхній вплив на розвиток мови та літератури*: матеріали Міжнар. науково- практ. конф., м. Львів, 12–13 квіт. 2019 р. Львів, 2019. С. 51–54.
6. Карамушка Т.В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 1(36). С. 181-190.
7. Католик Г.В. Психологія формування професійної Я-концепції практичного психолога: дис. д-ра психол. наук. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, К., 2016. 353 с.
8. Коломієць Л.І., Макарук Л.Ю. Психологічні особливості кар'єрного зростання молодих фахівців. *Габітус*. 2022. Вип. 41 С. 141-145.
9. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: ІПТО НАПН, 2015. 279 с. <http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>

10. Максименко С.Д., Осьодло В.І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського 185 національного університету імені Івана Огієнка. Вип. 8. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. С. 3–19.
11. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е вид. К.: Видавничий Дім «Слово», 2012. 464 с.
12. Мул С.А. Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності: дис. д-ра психол. наук. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, К., 2016. 364 с.
13. Назаренко Н. М. Суб'єктивні і об'єктивні критерії кар'єрного успіху *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: зб. матер. конф; Херсонський держ. ун-т, Ф-т психології, історії та соціології, Кафедра психології. Херсон ; Івано-Франківськ : ХДУ, 2023. С. 51-54.
14. Овчаров А.О. Соціально-психологічні технології: особистісно зорієнтований підхід: монографія; Національна академія педагогічних наук, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 138 с.
15. Паржницький В., Савенко О. Кар'єрне зростання види та характеристика. *Житомирщина педагогічна* № 3 (23), 2021.С. 72-84.
16. Пасько О.М. Психологія: схеми, таблиці, коментарі : навч. посібн. Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2013. 270 с.
17. Педагогічна психологія. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 168 с.
18. Перегончук Н.В., Фальчук М.П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. 2018. № 12 (64). С. 60 – 64.
19. Пророк Н.В. Психологічні основи професійного розвитку практичного психолога: автореф. дис. д-ра психол. наук. Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. К., 2013. 42 с.

20. Психологу для роботи: діагностичні методики: збірник / уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Вид. 2-ге виправл. Ужгород: Видавництво О. Гаркуші, 2012. 616 с.: іл.
21. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія: Навчальний посібник. К.: Академвидав., 2016. 360 с.
22. Степанов О. М. Основи психології і педагогіки: навч. посіб. / О. М. Степанов, М. М. Фіцула. 3-тє вид., допвн. К.: Академвидав, 2012. 528 с.
23. Столярєнко О. Б. Психологія особистості (курс лекцій та практикум): Навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори2006», 2011. 220 с.
24. Хуртенко О.В., Якимчук І.П. Готовність до професійної діяльності майбутнього психолога у контексті його професійної адаптації. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 1 (54). С.186-192.
25. Цимбалюк І. М., Яницька О. Ю. Загальна психологія. Модульно-рейтинговий курс для студентів вищих навчальних закладів. К.: Професіонал, 2020. 215 с.
26. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра: навч. посіб. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ, 2019. 372 с.
27. Юзишин М.С. Сучасний стан правового регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України. *Соціальне право*. 2022. №4. С. 130-136.
28. Ямчук Т.Ю. Психологічні чинники розвитку професійної самоідентичності майбутніх психологів: дис. канд. психол. наук. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2017. 173 с.
29. Яременко Р.Ю. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки: дис. канд. психол. Наук. Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля. К., 2022. 267 с.

30. HR-експерти PeopleForce. "Типи кар'єрного зростання: вертикальний, горизонтальний, діагональний". <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/career-growth>

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якоря кар'єри» (автор Едгар Шейн в адаптації В. А. Чикер і В. Е. Винокурової)

Дослідження доктора Едгара Шейна про те, що є важливим для людини в його кар'єрі, дозволяє виявити, що психологічна мотивація залежить від особистісних цінностей людини, які активно впливають на нашу роботу, на здатність радіти досягнутим цілям на роботі, на здатність швидко і правильно вирішувати різні робочі завдання. Чим краще людина розуміє свої особистісні цінності, і чим краще її робота узгоджується з ними, тим більше задоволення від роботи вона може отримати.

«Якорі кар'єри» - це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо соціально обумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини.

Кар'єрні орієнтації виникають у початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час. У цьому часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено.

Методика складається в адаптації В.А. Чикер і В.Е. Винокурової з 41 твердження. Пункти з 1 по 21 визначають оцінку ступеня важливості твердження для респондента (від «абсолютно неважливо» до «виключно важливо»), пункти з 22 по 41 – ступінь згоди респондента з твердженням (від «абсолютно не згоден» до «повністю згоден»). Твердження згруповуються за дев'ятьма шкалами та відповідають восьми кар'єрним орієнтаціям, які не виключають одна одну.

Зміст кар'єрних орієнтацій

Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)	Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.
---	---

Менеджмент (організаторська компетентність)	Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації Людина з цією кар'єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, на якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками продажами
Автономія (незалежність)	Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити па свій розсуд, самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.
Стабільність роботи (безпека місця роботи) Стабільність місця проживання (безпека місця проживання)	Головна потреба - це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.
Служіння (відданість справі)	Головні цінності такої людини — це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.
Виклик (чистий виклик)	Основні цінності такої людини - конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв — виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик - це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.
Інтеграція стилів життя (стиль життя)	Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому — де живе, як вдосконалюється, - ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.
Підприємництво (підприємницька креативність)	Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу. Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідують невдачі і вона буде змушена ризикувати

Підрахунок та інтерпретація результатів відбувається за допомогою ключа, запропонованого Е. Шейном:

Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33 – 5.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34 – 5.

Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35 – 5.

Стабільність роботи: 4, 12, 36 – 3.

Стабільність місця проживання: 20, 28, 41–3.

Служіння: 5, 13, 21, 29, 37 – 5.

Виклик: 6, 14, 22, 30, 38 – 5.

Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 31, 39 – 5.

Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40 – 5.

За кожною із виділених восьми основних кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів: отримане число ділиться на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, окрім «стабільність», яка розкривається у двох шкалах – «стабільність роботи» та «стабільність місця проживання», що містять по три запитання). Найвищий показник 10, найнижчий 1. Отримане значення свідчить про вираженість відповідної кар'єрної орієнтації. Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів має бути не менше п'яти.

Узагальнений результат — середнє значення суми балів, отриманих випробуванням за всіма кар'єрними орієнтаціями, — може говорити про вираженість чинника професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості на професійну діяльність.

Додатково розраховуються три інтегральні шкали:

1) орієнтація на вертикальну кар'єру – сума балів за шкалами «Менеджмент (Організаторська компетентність)», «Виклик», «Підприємництво (підприємницька креативність)»;

2) орієнтація на горизонтальну кар'єру – сума балів за шкалами «Професійна компетентність», «Стабільність місця проживання, «Служіння»;

3) орієнтація на умови – сума балів за шкалами «Автономія (незалежність)», «Стабільність місця роботи», «Інтеграція стилів життя».

Опитувальник професійного самоздійснення» О. М. Кокуна

Кокун О.М. вважає, що професійне самоздійснення – це одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

Професійне самоздійснення може відбуватися у двох загальних формах (способах):

- зовнішньопрофесійний (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);
- внутрішньопрофесійний (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей).

Опитувальник складається з двох частин. Перша частина – призначена для з'ясування загального рівня професійного самоздійснення фахівця, а також для визначення ступеня вираженості окремих його складових. У другій частині опитувальника досліджуваному пропонується у вільній формі описати, яким чином його робота (професійна діяльність) створює можливості для особистісної самореалізації. Однак, всі респонденти відмовилися відповідати на питання другої частини опитувальника.

Перша частина містить 30 запитань, 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).

Опрацювання результатів відбувається згідно ключа, за допомогою якого підраховуються суми балів за 10 ознаками професійного самоздійснення, поєднаними за двома його формами, а також визначається

сумарний результат, який характеризує загальний рівень професійного самоздійснення фахівця.

Дані другої частини опитувальника опрацьовуються й узагальнюються на основі контент-аналізу висловлювань досліджуваних, однак у даному дослідженню друга частина опитувальника не використовувалася.

Методика «Тип та рівень професійної самореалізації»

Ця психодіагностична методика була розроблена О. Гавриловою, яку вчена застосовувала для визначення рівня професійної самореалізації суб'єкта професійної діяльності незалежно від віку, трудового стажу, освіти, кар'єрного потенціалу фахівця. Дослідниця виокремила такі компоненти професійної самореалізації як: цільовий, ресурсний та феноменологічний. Методика налічує 51 твердження, які стосуються професійної діяльності та різноманітних життєвих ситуацій і станів, пов'язаних з процесом самостійної реалізації, саморозвитку, самоздійснення.

Опрацювання результатів відбувається за допомогою ключа. Рівні професійної самореалізації – це її кількісні та якісні показники. За якісними показниками типи та рівні професійної самореалізації діляться на:

- примітивно-виконавчий (низький) – від 0 до 25 балів;
- індивідуально-виконавчий (середній) – від 26 до 77;
- реалізація ролей та норм (високий) – від 78 до 102.