МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ВПЛИВ СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0533-з-1-дн
спеціальності 053– Психологія
Древай Іван Іванович
Керівник: Голованова Т.П. к.пед.н., доцент
кафедри педагогіки та психології
освітньої діяльності
Рецензент: Грандт В.В., к. психол.н., доцент
кафедри психології

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

_____Древай Івану Івановичу _____

Тема роботи Вплив ситуації невизначеності на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти

керівник роботи Голованова Т.П. к.пед.н., доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: розкрити поняття та сутність кар'єрних орієнтацій у в психологічній літературі; визначити психологічні чинників, які впливають на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти; проаналізувати ситуація невизначеності як соціально-психологічний феномен; охарактеризувати вплив ситуації невизначеності на процес професійного самовизначення здобувачів освіти; емпірично дослідити вплив ситуації невизначеності на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти; розробити психологічні рекомендації щодо підтримки здобувачів освіти у період невизначеності.

5. Перелік графічного матеріалу: 13 таблиць, 3 рисунка

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Голованова Т.П., доцент		
Розділ 1	Голованова Т.П., доцент		
Розділ 2	Голованова Т.П., доцент		
Висновки	Голованова Т.П., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень- червень 2024 р.	Виконано
5	Написання висновків	серпень-вересень 2024 р.	Виконано
6	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____ І.І. Древай

Керівник роботи _____ Т.П. Голованова

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 82 сторінки, 13 таблиць, 3 рисунока, 82 джерела.

Об’єкт дослідження – процес формування кар’єрних орієнтацій здобувачів освіти.

Предмет дослідження – вплив ситуації невизначеності на кар’єрні орієнтації здобувачів освіти.

Мета дослідження: дослідити особливості впливу ситуації невизначеності на формування кар’єрних орієнтацій здобувачів освіти та визначити чинники, що сприяють адаптації молоді до професійного самовизначення в умовах нестабільності.

Перша гіпотеза**:** існує взаємозв'язок між рівнем толерантності до невизначеності та домінуючими кар’єрними орієнтаціями. Здобувачі з високою толерантністю більше схильні до орієнтацій на мобільність і гнучкість.

Друга гіпотеза**:** студенти гуманітарного напряму демонструють вищу готовність до змін і мотивацію до досягнення успіху порівняно з технічними спеціальностями, де превалює орієнтація на стабільність.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що визначено психологічні механізми впливу ситуації невизначеності на кар’єрні орієнтації здобувачів освіти, а також розроблено психологічні рекомендації для психологів, викладачів та кар’єрних консультантів щодо підтримки здобувачів освіти у процесі прийняття кар’єрних рішень.

КАР’ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ, СТУДЕНТИ, СИТУАЦІЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ, ЗДОБУВАЧІ ОСВІТИ, ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАБІЛЬНІСТЬ.

SUMMARY

Drevay I. I. The Influence of the Situation of Uncertainty on the Career Orientations Of Stidents.

Master's qualification work: 82 pages, 13 tables, 3 figure, 82 sources.

The object of the study is the process of forming career orientations of education seekers.

The subject of the study is the influence of a situation of uncertainty on the career orientations of education seekers.

The purpose of the study: to investigate the peculiarities of the influence of a situation of uncertainty on the formation of career orientations of education seekers and to identify factors that contribute to the adaptation of young people to professional self-determination in conditions of instability.

The first hypothesis: there is a relationship between the level of tolerance for uncertainty and dominant career orientations. Applicants with high tolerance are more prone to orientations towards mobility and flexibility.

The second hypothesis: students of the humanitarian direction demonstrate a higher readiness for change and motivation to achieve success compared to technical specialties, where the orientation towards stability prevails.

To achieve and solve the tasks set, we used such methods as the method of analyzing scientific and theoretical sources, systematizing and generalizing psychological data on the selected research topic, psychodiagnostic methods, as well as methods of mathematical data processing.

The scientific novelty of the results obtained lies in the fact that the psychological mechanisms of the influence of a situation of uncertainty on the career orientations of education seekers have been identified, and psychological recommendations have been developed for psychologists, teachers and career consultants regarding the support of education seekers in the process of making career decisions.

Key words: career orientations, students, situation of uncertainty, education seekers, professional self-determination stability.

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ….. 10

1.1 Поняття та сутність кар'єрних орієнтацій у в психологічній літературі…... 10

1.2. Психологічні чинників, які впливають на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти …….. 31

1.3. Ситуація невизначеності як соціально-психологічний феномен……... 38

1.4 Вплив ситуації невизначеності на процес професійного самовизначення здобувачів освіти……..…... 44

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ….. 50

2.1. Методи, методика і процедура дослідження …….. 50

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація ……..…… 54

2.3. Психологічні рекомендації щодо підтримки здобувачів освіти у період невизначеності……..... 68

ВИСНОВКИ..... 71

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 76

ВСТУП

У сучасних соціально-економічних умовах, що характеризуються динамічними змінами, нестабільністю та високим рівнем невизначеності, питання формування кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти набуває особливої актуальності. Ситуація невизначеності, зумовлена глобальними кризами, технологічними змінами, військовими конфліктами та соціальною нестабільністю, значною мірою впливає на процес професійного самовизначення молоді. Здобувачі освіти опиняються перед необхідністю прийняття важливих рішень щодо майбутньої професійної діяльності в умовах непередбачуваних змін на ринку праці, що посилює психологічну напругу та ускладнює процес побудови кар'єрної траєкторії.

Актуальність дослідження обумовлена потребою в розумінні того, як ситуація невизначеності впливає на кар'єрні орієнтації молоді та які чинники можуть сприяти формуванню адаптивних стратегій у процесі професійного самовизначення. Своєчасне вивчення цих аспектів дозволить розробити ефективні рекомендації для освітніх закладів, кар'єрних консультантів та психологів щодо підтримки здобувачів освіти у період нестабільності. Проблематика дослідження полягає у визначенні механізмів впливу невизначеності на мотиваційну, ціннісну та поведінкову складові кар'єрних орієнтацій, а також у пошуку шляхів їх корекції та підтримки.

Проблема формування кар'єрних орієнтацій у контексті невизначеності привертає увагу як українських, так і зарубіжних дослідників. Серед українських науковців, які вивчали питання професійного самовизначення та кар'єрного розвитку молоді, можна виділити роботи Н.В. Чепелєвої, Л.М. Прокопенка, Т.М. Тітової та О.В. Кириленко. Їхні дослідження зосереджені на психологічних особливостях професійної орієнтації, формуванні мотивації до професійного вибору та впливі соціальних факторів на кар'єрне самовизначення. Серед зарубіжних дослідників варто зазначити праці

Д. Супера, який розробив теорію розвитку кар’єри, Д. Кріса, що досліджував типологію кар’єрних орієнтацій, а також М. Савікаса, який вивчав концепцію кар’єрної адаптованості в умовах змінного соціального середовища.

Таким чином, комплексний аналіз теоретичних підходів та емпіричних досліджень у цій сфері дозволяє поглибити розуміння впливу ситуації невизначеності на кар’єрні орієнтації здобувачів освіти. Це дослідження має практичну значущість, оскільки його результати можуть бути використані для вдосконалення системи кар’єрного консультування та підтримки молоді у процесі професійного самовизначення в умовах соціально-економічних змін.

Об’єкт дослідження – процес формування кар’єрних орієнтацій здобувачів освіти.

Предмет дослідження – вплив ситуації невизначеності на кар’єрні орієнтації здобувачів освіти.

Мета дослідження: дослідити особливості впливу ситуації невизначеності на формування кар’єрних орієнтацій здобувачів освіти та визначити чинники, що сприяють адаптації молоді до професійного самовизначення в умовах нестабільності.

Перша гіпотеза**:** існує взаємозв'язок між рівнем толерантності до невизначеності та домінуючими кар’єрними орієнтаціями. Здобувачі з високою толерантністю більше схильні до орієнтацій на мобільність і гнучкість.

Друга гіпотеза**:** студенти гуманітарного напряму демонструють вищу готовність до змін і мотивацію до досягнення успіху порівняно з технічними спеціальностями, де превалює орієнтація на стабільність.

Завданнями роботи є:

1. Розкрити поняття та сутність кар’єрних орієнтацій у в психологічній літературі.

2. Визначити психологічні чинників, які впливають на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти.

3. Проаналізувати ситуація невизначеності як соціально-психологічний феномен.

4. Охарактеризувати вплив ситуації невизначеності на процес професійного самовизначення здобувачів освіти.

5. Емпірично дослідити вплив ситуації невизначеності на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти.

6. Розробити психологічні рекомендації щодо підтримки здобувачів освіти у період невизначеності.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що визначено психологічні механізми впливу ситуації невизначеності на кар'єрні орієнтації здобувачів освіти, а також розроблено психологічні рекомендації для психологів, викладачів та кар'єрних консультантів щодо підтримки здобувачів освіти у процесі прийняття кар'єрних рішень.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що отримані результати роботи можуть бути використані батьками, психологами, викладачами та кар'єрними консультантами в процесі підвищення ефективності роботи зі здобувачами освіти в контексті їхнього професійного самовизначення.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

1.1 Поняття та сутність кар'єрних орієнтацій у в психологічній літературі

Наукове визначення проблеми кар'єрних орієнтацій було започатковане представниками американської психології ще у 60-70-х роках минулого століття. Дослідження цієї проблематики проводилося як у теоретичному (Х.Дж. Кауфман, Д.Е. Сьюпер, Д.С. Фельдман), так і в практичному (Д.Т. Халл, Дж. Голланд, Е.Х. Шейн) напрямках. Кар'єрні орієнтації слід розглядати через призму особливостей професійної кар'єри [9, 53].

Теоретико-методологічні основи дослідження професійної кар'єри в психології були закладені роботами таких вчених, як О.Г. Молл, В.Г. Почебут, Е.М. Толстая, В.О. Чикер, виконаними в 80-90-х роках. Серед українських науковців, які досліджували професійну кар'єру, варто відзначити О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушку, М.С. Лукашевич, О.П. Щотку [24, 160].

Аналіз літератури показав, що проблема вивчення професійної кар'єри є міждисциплінарною та багатовекторною. Це зумовлено тим, що представники багатьох наукових напрямів займаються означеною проблемою. Виділено три основні підходи до вивчення професійної кар'єри в українській психології: соціально-економічний, управлінський та організаційно-психологічний [43, 78].

Розглянемо особливості дослідження кар'єрих орієнтацій в межах кожного з цих напрямів. Почнемо із соціально-економічного підходу, який трактує професійну кар'єру як динаміку розвитку економічних показників

(рівня освіти, кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових переміщень), а також як індивідуально визначену позицію та поведінку, пов'язані з накопиченням та використанням людського капіталу протягом трудового життя [7, 225]. У цьому підході професійна кар'єра виступає показником економічного потенціалу особистості, просування по кар'єрних "сходах" і розглядається як можливість економічної стимуляції та забезпечення економічного благополуччя індивіда [9, 55].

На думку представників управлінського підходу, професійна кар'єра – це посада, яку займає працівник на даний момент часу ("фактична професійна кар'єра") або яку він може займати у майбутньому ("майбутня професійна кар'єра") [24, 162]. Представники цього підходу, а саме Лозовецька В.Т. та Семенов О.В. розглядають професійну кар'єру як ланку, що поєднує прагнення особистості та вимоги соціуму щодо неї. Крім того, управлінська кар'єра визначається через два рівні досягнень: по-перше, це просування за рівнями ієрархії системи управління (розширення впливу), а по-друге, особистісний управлінський розвиток [43, 81].

Представники організаційно-психологічного підходу, такі як Яковенко Л.П. та Гончарова Н.О. визначають професійну кар'єру як послідовність професійних занять протягом життя, просування людини в організаційній ієрархії, досягнення бажаного статусу та рівня життя, а також отримання визнання та професійної реалізації [9, 54; 79, 47]. Відповідно до основних положень цього підходу, створення можливостей для розвитку професійної кар'єри є одним з показників ефективного розвитку організаційної структури [7, 228; 48, 130].

Слід підкреслити, що на відміну від соціально-економічного підходу, який головним критерієм успішності професійної кар'єри вважає економічне стимулювання, та управлінського підходу, який акцентує увагу на реалізації управлінських функцій, організаційно-психологічний підхід розглядає професійну кар'єру з точки зору можливостей для реалізації психологічного ресурсу в діяльності організації [24, 165; 60, 214]. Цей підхід дозволяє

визначити "психологічне наповнення" професійної кар'єри особистості, тобто ті психологічні чинники, які формують особистісний потенціал професійного розвитку [43, 83; 68, 59].

Базуючись на основних ідеях організаційно-психологічного підходу, професійну кар'єру особистості можна визначити як успішне проходження нею основних стадій професійної діяльності в організації, що зумовлене досягненням високих показників у професійній сфері. Це, у свою чергу, сприяє самореалізації, самовираженню та забезпечує ефективну діяльність організації [24, 162; 48, 127].

Важливо зазначити, що проблему професійної кар'єри слід також вважати багатовекторною, оскільки її наукові дослідження охоплюють кілька ключових аспектів. По-перше, це розробка типології професійної кар'єри [46, 96]. По-друге, це детальний аналіз етапів проходження професійної кар'єри [9, 55]. По-третє, це класифікація великої кількості психологічних чинників, що впливають на процес здійснення кар'єри [43, 83; 68, 60].

Таким чином, Яковенко Л.П. визначає поняття «кар'єра» - як успішне просування в певній сфері діяльності – суспільній, службовій, науковій чи іншій – а також як процес професійного становлення особистості [79, 47].

Як зазначає Петренко М.С.: Чи може людина спланувати своє життя? Чи сама вона його формує, чи події відбуваються незалежно від неї? Який вплив має початок професійного шляху на його завершення? Ці питання поєднують особисті та суспільні інтереси [60, 216].

А.К. Маркова виділяє два основні критерії успішного життя – об'єктивний і суб'єктивний [47, 151-153]:

— Суб'єктивний – це задоволеність життєвою ситуацією, тобто те, як людина сприймає свою кар'єру, якій образ професійного життя та власної ролі в ньому вона формує.

— Об'єктивний – це соціальний успіх, який відображається у послідовності займаних професійних позицій, рівні доходу та суспільному статусі.

Кожна людина має власну концепцію розвитку, таланти, установки, мотиви та цінності, якими вона керується при виборі кар'єрного шляху. В американській психології цьому поняттю відповідає термін "кар'єрні орієнтації", тобто ті цілі, які людина хоче реалізувати у своїй професійній діяльності [7, 230].

Поняття успішної кар'єри передусім пов'язане з професійним самовизначенням. Цю теорію розробив американський психолог Д. Сьюпер. В одному з положень його теорії зазначено: «Задоволеність роботою (а загалом і життям) залежить від того, наскільки людина знаходить можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів і особистісних якостей у професійній ситуації, що значною мірою визначається можливістю виконувати ту роль, яку вона вважала для себе підхожою на етапі професійного розвитку» [19, 82].

У теорії Д. С'юпера стверджується, що найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уява про власну особистість – так звана «професійна Я-концепція», яку людина втілює у серію кар'єрних рішень [22, 92].

Які ж саме чинники впливають на формування кар'єри, а також на зміну її кар'єрних орієнтацій? Українські дослідники виокремлюють дві групи чинників, що визначають формування кар'єри [22, 215]:

1. Чинники, безпосередньо пов'язані з особистістю – здібності та інтереси людини, мотивація, прийняття рішень про зміну професійних ролей і статусу.

2. Чинники соціальної взаємодії – вплив інших людей та організацій на професійну кар'єру особистості.

О.І. Бондарчук, узагальнюючи дані вітчизняних і зарубіжних досліджень, визначає інваріанти професіоналізму, які впливають на кар'єрний успіх [5, 200]:

— освіченість;

— системне та аналітичне мислення, прогнозування ситуацій, стратегічне бачення;

— комунікативні навички, ефективна міжособистісна взаємодія, інтуїція, уміння впливати на інших;

— високий рівень саморегуляції: контроль емоційного стану, стресостійкість;

— схильність до ухвалення рішень, здатність вирішувати нестандартні задачі, прагнення до самовдосконалення;

— чітка «Я-концепція», реалістичне усвідомлення власних здібностей і потенціалу, адекватна самооцінка.

У процесі професійної діяльності людина проходить певні стадії розвитку кар'єри. Вони визначаються як періоди, позначені специфічними завданнями розвитку та кар'єрними інтересами. Ці етапи мають різний зміст залежно від специфіки професійної сфери та індивідуальних особливостей особистості [44, 178].

М.С. Лукашевич виділяє дев'ять основних етапів еволюції індивідуальної кар'єри [44, 182]:

1. Обдумування майбутнього професійного шляху – початкове уявлення про кар'єру, що формується на основі соціальних стереотипів. Особистість лише готується до навчання у вибраній сфері.

2. Освіта та професійне тренування – стадія професійної підготовки, що залежить від вимог обраної професії.

3. Входження у світ професії – адаптація до професійного середовища, подолання «шоку реальності». На цьому етапі формується професійний «Я-концепт» через усвідомлення власних можливостей у конкретній сфері діяльності.

4. Професійне навчання та подальша спеціалізація в умовах конкретної організації. Тривалість цього етапу залежить від професії, особливостей організації, складності роботи тощо.

5. Досягнення членства в організації. Особистість усвідомлює себе як частину організації та професійної спільноти. Відбувається усвідомлення особистих мотивів, цінностей, сильних і слабких сторін, з’являється почуття власного професійного потенціалу.

6. Прийняття рішення щодо продовження чи зміни членства в організації. Якщо особа відчуває незадоволення поточною роботою або бачить більше можливостей для професійного зростання в іншій організації, може прийняти рішення про зміну місця праці. Найчастіше це трапляється протягом перших 5–10 років кар’єри.

7. Криза середини кар’єри. Більшість професіоналів у цей період переживають переоцінку своїх досягнень та професійного вибору, навіть якщо їхня кар’єра загалом складається вдало. Виникають запитання щодо правильності першого професійного вибору, перспектив подальшого розвитку та кар’єрного зростання. Ця криза створює основу для ухвалення важливих рішень про майбутнє.

8. Зниження зацікавленості у професійній діяльності та підготовка до виходу на пенсію.

9. Вихід на пенсію. На цьому етапі відбувається трансформація професійного «Я-образу», адже людина втрачає свою професійну роль і змінює стиль життя [21, 21].

Тривалість кожного етапу є індивідуальною і не завжди пов’язана з віком чи конкретною професією. Кар’єрні орієнтації можуть змінюватися під впливом об’єктивних (просування по кар’єрній драбині, зміни у професійній сфері) та суб’єктивних чинників (відчуття успішності, референтні групи, рівень доходу, престиж, соціальне визнання) [28, 10].

Д. Осгуд виводить сім етапів трансформації кар'єрних орієнтацій і установок [81]:

1. Ідеалізація дійсності – великі надії, ентузіазм, оптимістичні очікування.

2. Крах надій – усвідомлення розриву між очікуваннями та реальністю.

3. Виклик і непокора – протест, прихований або явний супротив обставинам.

4. Відхід від активних дій – почуття безсилля перед обставинами.

5. Усвідомлення – розуміння власної відповідальності, бажання змін.

6. Рішучість – внутрішня готовність до активних дій.

7. Упевненість – стійке прагнення до покращення професійної ситуації.

Ці етапи не завжди проходять однаково для всіх – деякі з них можуть бути пропущені, інші – повторюватися. (Osgood, 2001, p. 207).

Розвиток кар'єри супроводжується формуванням професійної "Я-концепції", яка досягає зрілості завдяки накопиченню досвіду. Одним із ключових елементів цієї концепції є "якір кар'єри" – стійка система професійних цінностей та потреб, що визначає вибір професійного шляху. Ця установка формується у перші роки кар'єри та залишається стабільною тривалий час [46]. У науковій психології аналогом цього поняття є особистісна диспозиція (настанова) вищого рівня.

Серед західних дослідників, які вивчали кар'єрний розвиток, особливе місце займає Д. С'юпер. Він розробив типологію кар'єрних моделей на основі показника стабільності професійної кар'єри. За його класифікацією, існує чотири основні типи кар'єрних шляхів, які визначаються особистісними характеристиками, стилем життя та професійними цінностями [22, 65].

1. «Стабільна кар'єра» – цей тип кар'єри передбачає поступове просування в професійній діяльності без значних змін або порушень професійного шляху. Людина може пройти через навчання і тренування, але її діяльність залишається в межах однієї професії без значних відхилень від курсу.

2. «Звичайна кар'єра» – найбільш поширений тип, що відповідає нормативним етапам життєвого шляху людини. Вона проходить через типові етапи розвитку, включаючи кризи, які зазвичай виникають на різних етапах професійного розвитку.

3. «Нестабільна кар'єра» – характеризується тим, що людина змінює професію або роботу двічі або більше разів. Така кар'єра не є лінійною, а періодичні зміни можуть бути викликані різними факторами, такими як переосмислення особистих цінностей чи зовнішні обставини.

4. «Кар'єра з численними спробами» – тут зміна професійних орієнтацій і напрямків кар'єри відбувається протягом усього життя. Особистість шукає нові можливості, розвиває різні інтереси та часто змінює напрямки діяльності на основі нового досвіду чи змін у життєвих обставинах.

Ця типологія підкреслює, що кар'єра кожної людини унікальна і може розвиватися по-різному в залежності від індивідуальних потреб, життєвих ситуацій і кар'єрних орієнтацій, що змінюються з часом.

Згідно з С. Драйвером, ефективний розвиток кар'єрних орієнтацій визначається стратегіями, які людина обирає для здійснення своєї професійної кар'єри. Драйвер пропонує чотири основні типи професійних кар'єр [25, 242]:

1. «Стабільна кар’єра» – вибір професійної кар'єри відбувається рано і залишається постійним. Зміни професії або кар'єрного напрямку не є бажаними, і людина прагне стабільності у своїй професійній діяльності.

2. «Кар'єра, що змінюється» – вибір професії не є остаточним. Основною тенденцією є постійний рух, зміни професії або кар'єрного напрямку, оскільки людина відкрита до нових можливостей та розвитку.

3. «Спіральна кар'єра» –передбачає зміну професійних напрямків через певні періоди, зазвичай кожні 5-7 років. Це тип кар'єри, де людина постійно шукає нові можливості для розвитку.

4. «Лінійна кар'єра» – вибір професії відбувається дуже рано і основна увага акцентується на просуванні вгору, кар'єрних сходах, з метою досягнення високих позицій в обраній професії.

Що стосується класифікації типів професійної кар'єри за критерієм «характер змін, що відбуваються з працівником, який її здійснює», то представники управлінського напрямку виділяють кілька типів [80, 105]:

— «Ситуативна кар'єра» – кар'єра залежить від ситуації та випадку, без чіткого планування. Професійний шлях працівника може змінюватися залежно від зовнішніх обставин, без довгострокового стратегічного планування.

— «Залежна кар'єра» – кар'єра залежить від стосунків з особою, яка приймає рішення щодо професійної кар'єри працівника. Це може бути керівник, ментор або інша особа, яка має вплив на кар'єрний шлях.

— «Власноручна кар'єра» – цей тип кар'єри передбачає високий рівень професіоналізму і попит на працівника. Людина сама активно управляє своєю кар'єрою, формує свій шлях, і її кар'єра багато в чому залежить від її власних зусиль.

— «Кар'єра, що залежить від розвитку суб'єкта» – кар'єра залежить від здібностей працівника «перетворювати» об'єкти праці, зокрема організацію або інші сфери діяльності. Такий тип кар'єри передбачає значний вплив на розвиток середовища та на власний професійний шлях.

— «Кар'єра по трупах» – негативний тип кар'єри, при якому працівник не зупиняється ні перед чим, прагнучи досягти кар'єрного успіху, навіть через підступні методи або за рахунок інших людей.

— «Системна кар'єра» – цей тип кар'єри характеризується взаємозв'язком різних складових професійної діяльності, що забезпечує створення стабільного фундаменту для планування кар'єри та навчання процесу її здійснення. Це структурована та організована кар'єра, яка вимагає послідовного розвитку та стратегічного підходу до професійного шляху.

Класифікація типів управлінської кар'єри, розроблена О. Молл, є цікавою і відображає різні стратегії та підходи до кар'єрного розвитку в управлінських позиціях. Вона включає наступні типи кар'єри [22, 180]:

1. «Супер авантюрна» – передбачає швидке просування по посадових сходах, часто з пропусканням значної кількості сходинок. Такий тип кар'єри характерний для тих, хто готовий до швидких змін і ризику.

2. «Авантюрна» – цей тип допускає просування через два посадові рівні або значні зміни у сфері діяльності. Людина, яка обирає такий шлях, готова до експериментів і змін.

3. «Традиційна / лінійна» – характеризується поступовим просуванням "вгору" кар'єрними сходами, іноді з пропуском однієї сходинки або короткочасним пониженням посади.

4. «Послідовно-кризова» – такий тип кар'єри характерний для періодів великих змін, революційних перетворень або реформ, що вимагають постійної адаптації працівника до змін у середовищі.

5. «Прагматична» – перевага надається простим засобам вирішення кар'єрних завдань, таких як зміна галузі діяльності чи організації. Людина шукає практичні способи змінити кар'єрний шлях.

6. «Кар'єра, що завершується» – цей тип кар'єри відзначається тим, що просування вгору майже неможливе, і кар'єра наближається до свого завершення. Перспективи зростання обмежені.

7. «Перетворююча кар'єра» – характеризується високою швидкістю просування по кар'єрних сходах, одночасним зростанням впливу людини, а також організаційної структури, що забезпечує її розвиток.

Крім того, представниками управлінського напрямку була запропонована класифікація типів професійної кар'єри за критерієм «якість процесу її здійснення». Вона включає п'ять типів кар'єр [82]:

1. «Прогресивна» – ідеальна форма кар'єри, при якій розвиток відбувається по висхідній, і працівник досягає все більших висот.

2. «Регресивна» – кар'єра з низхідним рухом, коли людина або організація стикаються з труднощами, що призводять до зниження посадового рівня.

3. «Лінійна» – безперервна послідовність кар'єрних етапів, де кожен етап плавно переходить в наступний без великих змін.

4. «Нелінійна» – включає стрибки або прориви в кар'єрі, що відбуваються після довготривалих періодів поступового зростання.

5. «Спіральна» – характеризується складністю процесу просування, коли кар'єра складається з опанування різних посад протягом просування ієрархічною драбиною.

З точки зору особистісної професіоналізації, що визначається як ступінь оволодіння особистістю професійним досвідом у певній сфері діяльності та кар'єрному просторі, виділяють два типи кар'єр: «професійну» та «посадову» [62, 46-47].

«Професійна кар'єра» передбачає, що діяльність здійснюється в межах однієї професійної галузі. Професійна громада схвалює результати праці особистості, що сприяє формуванню її авторитету в конкретній сфері. Зазвичай цей вид кар'єри реалізується в межах однієї організації, де досягнення в професії забезпечують основи для розвитку «внутрішньо-організаційної» або «посадової» кар'єри .

«Посадова кар'єра» визначає зміни в посадовому статусі особистості, її соціальній ролі та ступені авторитету в організації. Це траєкторія її переміщення по вертикалі та горизонталі організаційної структури. Посадову кар'єру можна класифікувати за можливістю реалізації, часом, способом та характером здійснення, а також за «кар'єрним простором» [62, 46-47].

За критерієм «можливості здійснення» можна визначити такі типи «посадової кар'єри» [22, 298-226]:

— «Потенційна» – це індивідуально спланований кар'єрний шлях, в якому особистість вибудовує свій трудовий і життєвий шлях, керуючись

власними планами, потребами та здібностями. Це «кар'єра-мрія», «кар'єра-бажання!, яка впливає на вчинки людини.

— «Реальна» – це вже досягнута кар'єра, реалізована в конкретному виді діяльності та організації за певний час.

За критерієм «час здійснення» виділяються такі типи кар'єри:

— «Нормальна» – для цієї кар'єри характерне поступове просування до верхівок посадової ієрархії на основі постійного кар'єрного досвіду (від восьми до дванадцяти позицій).

— «Швидкісна» – швидке просування, що має в два-три рази менший період, ніж у нормальної кар'єри.

— «Десантна» – це спонтанна зміна управлінських посад без тривалого просування.

За критерієм «характеру здійснення» розрізняють такі типи кар'єри:

— «Типова» – це досягнення верхівок професіоналізму, визнання в професійному середовищі, а також зайняття вищого посадового статусу в організаційній структурі.

— «Стійка» – стабільність у професійній діяльності та посадовому просуванні, з можливими незначними відхиленнями.

— «Перервана» – характеризується нестійкістю посадового просування, частою зміною професійної діяльності, роботи в різних організаціях, що не сприяють здобуттю професійного досвіду.

Також, дослідники приділяють значну увагу тому, як саме здійснюється кар'єра і чи відповідає цей процес моральним принципам суспільства, а також тому, чи є достатньо «кар'єрного простору», щоб особистість могла реалізувати свої плани [60, 212].

Розглянемо дослідження, в яких вивчено етапи здійснення професійної кар'єри.

Серед зарубіжних авторів, які вивчали етапи еволюції професійної кар'єри, слід назвати Д.М. Каммероу, К. Крама, Д. Сьюпера, Е. Шейна, Д. Халла та ін. К. Крам запропонував чотири етапи кар'єрного зростання

працівників в організації, які базуються на певних потребах особистості. Толста А.Н. зазначає, що до цих етапів відносяться [72, 181]:

1. Влаштування на роботу (потреби: підтримка та спрямованість на роботу).
2. Підвищення (потреби: навчання, демонстрація, аналіз моделей ролей).
3. Досягнення (потреби: реалізація себе у професійних досягненнях та передача досвіду іншим працівникам).
4. Відхід (потреба: бажання позбавитись професійної ідентичності).

Е. Шейн розрізняє шість основних етапів кар'єрного зростання, яким відповідають різні статуси та позиції, що присвоює собі працівник:

1. Передвступна – вступна (кандидат, пошукач).
2. Період базового навчання — прийняття на роботу (новачок, який навчається професії – «усвідомлений», той, хто отримав науковий ступінь за фахом).
3. Перше регулярне призначення — підвищення або пониження посади (новий член організації).
4. Друге призначення (повністю прийнятий, законний член організації).
5. Постійне членство — припинення роботи та вихід на пенсію (старійшина).
6. Після виходу на пенсію (пенсіонер) [71, 72].

Д. Халл пропонує трьохступеневу модель розвитку професійної кар'єри. Згідно з цією моделлю, на ранньому етапі професійної кар'єри особистість застосовує раніше отримані знання та розвиває нові навички; на середньому — особистість проходить досить складний процес зміни багатьох чинників, пов'язаних з роботою та особистісними потребами (наприклад, зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем, «криза» середини професійної кар'єри); на пізньому етапі — працівник починає поступово відходити від організації та навчається адекватно сприймати той факт, що можливості для розвитку професійної кар'єри поступово зменшуються [79, 47].

Д. Сьюпер також виділяє три етапи кар'єрного зростання:

— На початковому етапі працівник знаходить роботу в організації

— На середньому етапі працівник орієнтований на досягнення та стабільне закріплення на певних позиціях в організації

— На заключному етапі працівник більше зосереджує увагу на зовнішній діяльності та поступово відходить від організаційного контексту [72, 177].

Згідно з Д.М. Каммероу, розвиток професійної кар'єри також можна поділити на три основні етапи:

1. Вступ - підготовчий період для працівника, що включає вибір професії та влаштування на роботу.

2. Соціалізація в організації - ознайомлення з корпоративними правилами та змістом праці, а також взаємне «впізнавання» працівника та організації; на цьому етапі відбувається формування «психологічного контракту».

3. Завершальний етап інтеграції працівника в організацію - укладання «психологічного контракту» з організацією, працівник стає повноправним членом колективу [48, 129].

Серед українських та зарубіжних дослідників, що аналізують етапи кар'єрного зростання, можна виокремити наступні етапи, запропоновані, зокрема, А. Гріном, який виділяє дев'ять етапів еволюції індивідуальної кар'єри [12, 68-74]:

1. Підготовка до майбутньої професії - розмиті уявлення про кар'єру, на цьому етапі особистість тільки готується до процесу навчання.

2. Освіта та професійна підготовка - цей етап залежить від вимог обраної професії.

3. Входження в професійну діяльність - адаптація та формування професійного «Я-концепту».

4. Професійне навчання та спеціалізація в межах конкретної організації.

5. Досягнення членства в організації, аналіз особистісних мотивів та цінностей, усвідомлення власних талантів і слабкостей.

6. Якщо кар'єрний розвиток в організації неможливий, прийняття рішення про перехід до іншої організації (на цей момент зазвичай проходить 5-10 років).

7. Криза - самоаналіз, переоцінка правильності вибору професії, планування подальшого шляху розвитку.

8. Зниження залученості до професії, підготовка до пенсії або рішення продовжувати працювати.

9. Вихід на пенсію.

Особливо важливо підкреслити, що на відміну від соціально-економічного підходу, який основним критерієм професійної кар'єри вважає економічне стимулювання, та управлінського підходу, що акцентує увагу на управлінській функції кар'єри, організаційно-психологічний підхід розглядає професійну кар'єру з точки зору реалізації психологічного ресурсу в діяльності організації. Цей підхід дозволяє дослідити психологічне наповнення професійної кар'єри особистості, зокрема, ті психологічні чинники, що формують особистісний потенціал кар'єри [62, 63].

Кар'єрні орієнтації безпосередньо пов'язані з напрямками особистості — стійкою домінуючою системою мотивів, інтересів, цінностей і спонукань, в рамках яких реалізуються потреби особистості. Також кар'єрні орієнтації можна трактувати як різновид ціннісних орієнтацій, що є новоутворенням, яке дозволяє особистості ранжувати об'єкти соціальної дійсності та мотиви поведінки за їхнім значенням. Таким чином, кар'єрні орієнтації стають визначеними спонукальними факторами для досягнення кар'єрних цілей

Проведений теоретичний аналіз поняття «кар'єрні орієнтації» дозволив нам сформулювати наступне визначення: кар'єрні орієнтації — це певний сенс, який особистість прагне реалізувати під час вибору моделі власної професійної кар'єри. Це індивідуальні сполучення та послідовність атитюдів, пов'язаних з досвідом та активністю в професійній сфері протягом життя [74, 85].

Таким чином, оскільки кар'єрні орієнтації є складовою частиною ціннісних орієнтацій, а ціннісні орієнтації є частиною інтересів особистості, то кар'єрні орієнтації повинні бути розташовані на перехресті інтересів особистості (мікрорівень), організації (мезорівень) та суспільства (макрорівень) [47, 45]. В свою чергу інтереси особистості мають відповідами мотиваційним чинникам індивіда.

Науковцями була розроблена цілісна система явищ, що стосуються мотиваційної сфери професійної діяльності особистості. Зокрема, за поглядами А.К. Маркової, мотивація до професійної діяльності включає такі структурні елементи, як:

— професійне покликання — потяг до будь-якої професії, що спирається на знання про її призначення;

— ціннісні орієнтації в професійній діяльності, вироблені суспільством, прийняті особистістю підстави для оцінки призначення праці, її сторін, системи духовних цінностей, професійних менталітетів, правил професійної етики;

— професійно-внутрішні спонуки, що визначають спрямування активності людини на різні аспекти професійної діяльності;

— професійні прагнення — намагання досягнути результату відповідно до певного рівня професійної діяльності, що вибирає сама людина, знаючи свої попередні досягнення;

— професійні очікування — уявлення про можливі успіхи, стосунки з колегами та інші аспекти професійного розвитку [47, 48].

Згідно з теорією професійного самовизначення Д. Сьюпера, особистість має певну систему уявлень щодо власного професійного шляху, яку він називає «професійною Я-концепцією» [72, 178].

На наш погляд, саме кар'єрні орієнтації є однією зі складових цієї «Я-концепції», і відповідно до кар'єрних орієнтацій особистість прагне реалізувати свої кар'єрні рішення. Згідно з думкою Сьюпера, обрана професія та рівень кар'єрних досягнень суттєво впливають на загальну «Я-концепцію»

особистості та її самооцінку. Виходячи з цього, особистість може несвідомо прагнути реалізувати свої кар'єрні орієнтації [72, 179].

Аналізуючи наукові джерела, ми визначили, що існують два типи кар'єрних орієнтацій:

1. Постійні (стабільні) орієнтації, які визначають життєві перспективи на тривалий час і формуються під впливом поведінкових моделей та спрямованості особистості, а також етапів соціалізації.

2. Рухливі (змінні) орієнтації, які змінюються залежно від віку, ситуації, впливу авторитетних осіб та референтних груп [47, 50].

Можна припустити, що саме рухливі кар'єрні орієнтації формуються під впливом організації. Д.М. Каммероу стверджує, що успішний старт кар'єри можливий тоді, коли кар'єрні орієнтації особистості та потреби організації збігаються. Д.М. Каммероу акцентує увагу на стадії професійної соціалізації в організації, яка є основою для реалізації кар'єрних орієнтацій.

Згідно з його думкою, основними завданнями цієї стадії є:

1. Прийняття реалій організаційної ситуації.

2. Подолання перешкод.

3. Зіткнення з організацією, що полягає у визначенні професійної спрямованості.

4. Взаємодія з керівництвом, навчання системи заохочень та покарань, освоєння процесу кар'єрного просування.

5. Вибір певного місця в організації та формування професійної ідентичності [74, 37].

Зарубіжні дослідники, такі як Hall D.T., Driver S. виділяють основні функції кар'єрних орієнтацій:

По-перше, кар'єрні орієнтації сприяють формуванню індивідуальної професійної кар'єри і управлінню вибором кар'єри, який відповідає «Я-образу». Тут, головний акцент робиться на особистісному аспекті цього питання.

По-друге, кар'єрні орієнтації мають значний вплив на результати професійної діяльності та реалізацію кар'єри (ефективність роботи, задоволеність роботою, стабільність зайнятості). Важливим є взаємодія особистості з організаційним середовищем.

По-третє, кар'єрні орієнтації, через свою безмежність і різноманітність професійних шляхів, відіграють ключову роль у визначенні оптимального типу професійної рольової адаптації працівників. Як і у другій функції, важливим аспектом є проблема сумісності особистості та організаційного середовища [7, 226].

Дослідники зазначають, що перша функція, що передбачає формування кар'єри, вимагає від особистості вибору кар'єри, з урахуванням конкретного «базового якоря» (наприклад, «професійного» чи «менеджерського»). У цьому випадку важливим є виявлення «базового якоря», що має істотний вплив на подальший професійний розвиток, де велике значення мають якісні методи, такі як інтерв'ю, а також психологічне консультування, яке може використовуватись як корекційно-розвиваючий інструмент.

У процесі реалізації другої та третьої функцій, пов'язаних із забезпеченням сумісності особистості та організаційного середовища, зарубіжні автори стверджують, що можна розглядати всі «якорі кар'єри». З цього погляду, ці функції схожі на інші моделі особистісно-організаційної сумісності, і важливим аспектом є визначення «зовнішніх якорів кар'єри», які можна виміряти тими самими показниками, що й «внутрішні» (наприклад, «професійний», «менеджерський» тощо). Реалізація другої та третьої функцій не обов'язково передбачає наявність «базового якоря» кар'єри. Важливим аспектом є застосування кількісних методів, таких як анкетування, для дослідження реалізації цих функцій.

Що стосується основних тенденцій у вивченні кар'єрних орієнтацій серед різних професійних груп, можна відзначити низку досліджень, виконаних як зарубіжними, так і українськими науковцями.

Українськими дослідниками Ю.М. Карамушкою та Т.В. Карамушкою було проведено емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій старшокласників, яке показало, що у учнів гімназії відбувається інтенсивний розвиток кар'єрних орієнтацій. Найбільш вираженими, згідно з результатами дослідження, є кар'єрні орієнтації, що пов'язані із стабільністю місця роботи та служінням (але не з місцем проживання), самостійністю у виборі професії, підходами до її виконання, а також можливістю створити власну справу чи бізнес, займати керівні посади в організації, поєднувати професійну кар'єру з сімейним життям [25, 45]. Менше розвинутою є орієнтація на кар'єрний розвиток, пов'язаний з вирішенням складних завдань, конкуренцією, змаганням. Ще менш виражені орієнтації, що стосуються науково-технічної діяльності та досягнення високого рівня професіоналізму [25, 48].

Дослідження показало, що в міру навчання у старшій школі у всіх класах залишається високою значущість кар'єрних орієнтацій, пов'язаних із стабільністю роботи. Також зростає значущість орієнтацій, пов'язаних з підприємництвом, менеджментом, викликами, інтеграцією стилів життя, тоді як кар'єрна орієнтація, пов'язана з професійною компетентністю, майже не змінюється. Окремо були відзначені певні гендерні відмінності у розвитку кар'єрних орієнтацій: для дівчат, як і для хлопців, важливими є орієнтації, пов'язані із стабільністю місця роботи, проте дівчата виявляють більшу зацікавленість у менеджменті, підприємництві та професійній компетентності, а хлопці більше орієнтовані на автономію та служіння [25, 50].

Також, дослідження визначило основні психологічні умови для оптимізації розвитку кар'єрних орієнтацій:

1. Проведення спеціальних інформаційно-роз'яснювальних заходів у школі та родині серед старшокласників (бесіди, зустрічі, факультативи) щодо важливості професійного становлення особистості, етапів кар'єри та значущості різних кар'єрних орієнтацій.

2. Посилення орієнтації на професійну компетентність, розвиток якої є нині найбільш актуальним завданням.

3. Надання допомоги старшокласниками з боку шкільних психологів і класних керівників у пізнанні своїх кар'єрних орієнтацій, створення індивідуальних планів професійного розвитку та організація спеціальних пізнавально-аналітичних заходів для ознайомлення з майбутніми професіями [25, 55].

Дослідження української науковиці В.П. Чернявської було присвячене аналізу кар'єрних орієнтацій студентів. Згідно з результатами дослідження, найбільш розвиненими серед студентів-менеджерів виявилися кар'єрні орієнтації «стабільність місця роботи», «менеджмент» та «інтеграція стилів життя» [74, 34]. Водночас, спостерігався низький рівень розвитку кар'єрних орієнтацій, таких як «професійна компетентність», що підкреслювало необхідність їх значного посилення [74, 36]. Також, було встановлено, що дівчата, так і хлопці мають виражені кар'єрні орієнтації, проте хлопці значно переважають дівчат за орієнтацією «автономія» [74, 38].

Дослідження, проведене українськими науковцями Л.Г. Почебут та В.О. Чикер, аналізувало кар'єрні орієнтації різних професійних груп і категорій населення (менеджери, підприємці, студенти, учні коледжів, школярі, безробітні тощо, загалом 400 осіб, з яких 220 чоловіків та 180 жінок) [62, 45]. Це дослідження носило крос-культурний характер, оскільки порівнювалося з результатами дослідження, проведеного на американській вибірці Е. Шейна. Порівняння результатів на двох вибірках виявило кілька суттєвих відмінностей між українськими та американськими опитуваними: 1) серед американської вибірки найбільш вираженою є кар'єрна орієнтація «професійна компетентність», тоді як серед українців ця орієнтація не є провідною [62, 46]; 2) серед американців домінує кар'єрна орієнтація "менеджмент", в той час як серед українців спостерігається більша вираженість кар'єрних орієнтацій таких, як «служіння», «виклик», «інтеграція стилів життя», «підприємництво» [62, 49]; 3) в українській

вибірці спостерігається більш рівномірний розподіл по всіх кар'єрних орієнтаціях [62, 51]; 4) для кожної професійної групи характерні свої особливості кар'єрних орієнтацій [62, 53]; 5) соціальні відмінності у формуванні кар'єрних орієнтацій є більш суттєвими, ніж статеві [62, 56]; 6) сімейне виховання, стиль виховання та особистісні характеристики відіграють важливу роль у становленні кар'єрних орієнтацій, таких як «професійна компетентність», «підприємництво», «автономія», «виклик» та «служіння» [62, 59].

Отже, проведений теоретичний аналіз проблеми кар’єрних орієнтацій засвідчує її багатогранність та міждисциплінарний характер. Різноманіття підходів до вивчення професійної кар’єри — соціально-економічний, управлінський та організаційно-психологічний — дають змогу комплексно розглянути кар’єрні орієнтації як феномен, що формується під впливом особистісних характеристик, соціального середовища, економічних чинників і організаційних умов. Поняття «кар’єрні орієнтації» охоплює ціннісні установки, професійні прагнення, мотивацію та особистісні інтереси, які визначають стратегії побудови індивідуального кар’єрного шляху.

Аналіз наукових джерел показав, що кар’єрні орієнтації можуть мати як стабільний, так і рухливий характер, змінюючись під впливом життєвих обставин, досвіду та соціального контексту. Важливу роль у їх формуванні відіграє професійна «Я-концепція», яка відображає уявлення особистості про свої можливості, цілі й шляхи їх досягнення. Крім того, узгодженість між індивідуальними орієнтаціями та організаційними вимогами забезпечує не лише особисту задоволеність, а й ефективність професійної діяльності.

Особливе значення для дослідження кар’єрних орієнтацій має вивчення їхньої динаміки в умовах ситуації невизначеності, яка може суттєво впливати на прийняття професійних рішень, зміну цінностей та очікувань. У сучасному світі нестабільності й швидких змін на ринку праці розуміння механізмів адаптації здобувачів освіти до таких умов є надзвичайно важливим для розробки ефективних стратегій підтримки їхнього професійного становлення.

1.2. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій у здобувачів освіти

Формування кар'єрних орієнтацій у здобувачів освіти є складним і багатогранним процесом, який поєднує індивідуальні особистісні характеристики, соціальні впливи та особливості освітнього середовища [8, 12]. Кар'єрні орієнтації визначають ставлення особистості до професійної діяльності, її готовність реалізовувати власний потенціал у певній сфері та здатність пристосовуватися до змін на ринку праці [23, 58].

У науковій літературі кар'єрні орієнтації часто розглядають як сукупність ціннісних установок, професійних інтересів і мотиваційних чинників, що зумовлюють вибір професії та побудову кар'єрної траєкторії [45, 35]. За Е. Шейном, кар'єрні орієнтації — це внутрішні настанови, які стабілізують професійну поведінку особистості й визначають її пріоритети у сфері кар'єрного розвитку [цит. за 8, 18].

В українській психології питанням формування кар'єрних орієнтацій приділяли увагу Н.О. Гончарова, Т.В. Карамушка та М.С. Лукашевич. Н.О. Гончарова зазначає, що формування кар'єрних орієнтацій розпочинається на ранніх етапах соціалізації та посилюється під впливом освітнього середовища [8, 23]. Т.В. Карамушка підкреслює роль мотивації досягнення та самооцінки у процесі прийняття професійних рішень [23, 62]. М.С. Лукашевич виділяє важливість професійної спрямованості як системи цінностей, інтересів і переконань, що формують професійні плани здобувачів освіти [45, 40].

Зарубіжні дослідники також зробили вагомий внесок у дослідження проблеми кар'єрних орієнтацій. Зокрема, Д. Сьюпер розробив концепцію "професійної Я-концепції", згідно з якою вибір професії відбувається на основі уявлень людини про себе, свої здібності та життєві цінності [цит. за 23, 67]. Д. Голланд запропонував типологію особистості й професійного середовища, що допомагає пояснити вибір професії залежно від індивідуальних особливостей [цит. за 45, 45].

Отже, теоретичні основи формування кар'єрних орієнтацій охоплюють комплекс підходів, що враховують як внутрішні (особистісні) чинники, так і зовнішні (соціальні та освітні) умови.

Внутрішні чинники є провідними у формуванні кар'єрних орієнтацій, оскільки вони визначають індивідуальний стиль мислення, мотиваційну спрямованість, емоційне ставлення до майбутньої професії та особистісні цінності [42, 59]. Серед ключових внутрішніх чинників виділяють особистісні риси, мотивацію досягнення, самооцінку, ціннісні орієнтації, професійні інтереси та рівень саморегуляції.

Особистісні якості, такі як відповідальність, ініціативність, самостійність і комунікативність, значною мірою впливають на професійні наміри та плани молоді [8, 29]. За результатами досліджень визначено, що студенти з високим рівнем відповідальності проявляють більшу активність у побудові кар'єрного шляху та виявляють готовність до прийняття складних професійних рішень [23, 71]. Ініціативні особистості схильні до самостійного пошуку можливостей для професійного розвитку та прояву лідерських якостей у колективі [45, 46].

Особистісні риси, зокрема відповідальність, наполегливість, ініціативність і відкритість до нового досвіду, істотно впливають на формування професійних уподобань [13, 32]. Дослідження показують, що студенти з високим рівнем сумлінності частіше мають стабільні кар'єрні плани та демонструють вищу мотивацію до досягнень [цит. за 42, 61]. Темпераментальні особливості, як-от емоційна стійкість і схильність до ризику, також можуть визначати вибір професійної сфери [52, 28]. Наприклад, холерики схильні до лідерських позицій, тоді як флегматики — до стабільних і передбачуваних сфер діяльності [63, 40].

Мотивація досягнення — це внутрішнє прагнення людини досягати поставлених цілей і отримувати визнання у професійній діяльності. Студенти з високою мотивацією орієнтовані на постійне вдосконалення та підвищення своєї кваліфікації [8, 29]. Під час досліджень виявлено, що така мотивація

стимулює активний пошук інформації про професії, участь у тренінгах та проходження стажувань [56, 43]. Прагнення до самореалізації у професійній сфері тісно пов'язане з внутрішньою потребою особистості реалізувати свої здібності й таланти [42, 65].

Мотивація досягнення є важливим стимулом у процесі формування кар'єрних орієнтацій [23, 68]. Здобувачі освіти з високим рівнем мотивації демонструють прагнення досягти успіху в професійній сфері, ставлять амбітні цілі та активно шукають шляхи їх реалізації [8, 31]. Вони більш схильні до довгострокового планування та ефективного використання наявних ресурсів для досягнення поставлених цілей [45, 49].

Самооцінка відіграє важливу роль у процесі професійного самовизначення, адже вона визначає рівень упевненості у власних силах та готовність долати професійні виклики [63, 38]. Здобувачі освіти з адекватною самооцінкою краще орієнтуються у своїх можливостях і частіше приймають обґрунтовані рішення щодо вибору професії [цит. за 57, 48]. Професійна Я-концепція формується через рефлексію власних інтересів, цінностей і здібностей, що сприяє усвідомленню професійної ідентичності.

Професійна ідентичність — це усвідомлення особистістю своєї належності до певної професійної сфери. Вона формується поступово й базується на досвіді, цінностях і уявленнях про себе. Чим вища ідентичність, тим більша ймовірність стійкості професійних орієнтацій. Самовизначення дозволяє здобувачам освіти чіткіше розуміти власні цілі та шляхи їх досягнення.

Ціннісні орієнтації визначають життєві пріоритети особистості та відіграють провідну роль у виборі професії [57, 50]. Наприклад, орієнтація на матеріальне благополуччя спонукає до вибору професій із високою заробітною платою, тоді як прагнення до соціальної реалізації — до професій із вираженою соціальною складовою (освіта, медицина, соціальна робота) [13, 36]. Професійні інтереси, за типологією Дж. Голланда, допомагають співвіднести особисті уподобання з вимогами ринку праці, що забезпечує вищий рівень задоволеності роботою [цит. за 79, 46].

Здатність до саморегуляції визначає ефективність управління власною поведінкою в професійних ситуаціях. Особи з високим рівнем саморегуляції краще долають стресові ситуації, що особливо важливо під час професійних випробувань і адаптації до нових умов [42, 70]. Емоційна стійкість, як складова саморегуляції, дозволяє підтримувати продуктивність у складних умовах та ефективно взаємодіяти з колегами. Кар'єрні орієнтації формуються ефективніше у тих, хто має розвинений емоційний інтелект. Уміння керувати емоціями, розуміти почуття інших і бути стресостійким допомагає краще справлятися з професійними викликами та ухвалювати обдумані рішення. Це особливо актуально в умовах швидких змін та невизначеност.

Зовнішні чинники формування кар'єрних орієнтацій поділяються на соціальні та освітні. Вони впливають на професійне самовизначення здобувачів освіти, створюючи контекст для формування їхніх цінностей і очікувань щодо майбутньої кар'єри.

Соціальне оточення відіграє провідну роль у формуванні кар'єрних орієнтацій. Під впливом сім'ї, друзів, суспільних норм і медіапростору у молоді формуються уявлення про престижність певних професій і очікування щодо майбутнього [8, 27]. Дослідження показують, що батьківські настанови можуть як підтримувати, так і обмежувати кар'єрні прагнення дітей. Наприклад, сім'ї з традиціями у певній професії часто спонукають дітей іти тим самим шляхом [63, 39]. У формуванні кар'єрних орієнтацій важливою є наявність наставників. Вплив викладачів, старших колег, фахівців із профорієнтації допомагає студентам краще зрозуміти реалії професії, визначити сильні сторони й розробити кар'єрний план.

Не менш важливим є вплив соціально-економічного статусу родини. Студенти з родин із вищим матеріальним достатком мають більше можливостей для додаткової освіти та професійних стажувань, що формує у них прагнення до престижних і високооплачуваних професій [13, 44]. Друзі й однолітки також здатні впливати на вибір професії, адже молодь часто орієнтується на професійні плани найближчого оточення [42, 53].

Освітнє середовище є важливим джерелом формування професійних орієнтацій. Якість освіти, стиль викладання та взаємодія з викладачами впливають на ставлення студентів до майбутньої професії [52, 29]. Наприклад, активне залучення здобувачів освіти до науково-дослідної діяльності й проходження практики сприяють кращому усвідомленню реалій професійного життя [56, 46].

Систематичне проведення профорієнтаційної роботи у закладах освіти допомагає студентам краще зрозуміти власні інтереси й можливості. Зустрічі з фахівцями, участь у кар'єрних ярмарках і спеціалізовані тренінги сприяють формуванню більш чіткого уявлення про професійне майбутнє [13, 49]. Дослідження також показують, що ефективність освітнього процесу підвищується, коли студенти отримують практичний досвід під час стажувань і дуальної освіти [42, 61].

Окрім традиційного поділу на внутрішні та зовнішні чинники, формування кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти може визначатися низкою інших факторів, які опосередковано впливають на професійне самовизначення. Серед таких чинників можна виділити культурні особливості, технологічні зміни, особливості ринку праці та індивідуальний досвід особистості.

Культурний контекст відіграє важливу роль у формуванні уявлень про професійну успішність і соціальну значущість певних видів діяльності [13, 31]. Наприклад, у суспільствах із високим рівнем колективізму спостерігається орієнтація на професії, які сприяють колективному добробуту, тоді як у культурах із домінуванням індивідуалізму цінується особистий успіх і досягнення.

Крім того, *культурні стереотипи та гендерні очікування* можуть обмежувати або навпаки розширювати спектр професійних виборів. Дослідження показують, що у багатьох країнах досі існує стереотипність щодо "чоловічих" та "жіночих" професій, що суттєво впливає на вибір кар'єрного шляху [42, 42].

Сучасний світ стрімко змінюється під впливом науково-технічного прогресу, що також накладає відбиток на формування кар'єрних орієнтацій [52, 30]. З'являються нові професії, а деякі традиційні спеціальності втрачають актуальність. Молодь усе частіше орієнтується на сфери, пов'язані з інформаційними технологіями, штучним інтелектом і цифровою економікою.

Технологічні зміни також змінюють формат роботи — дистанційна зайнятість і гнучкі графіки стають нормою, що розширює можливості для побудови індивідуальних кар'єрних траєкторій [57, 48].

Стан ринку праці безпосередньо впливає на професійні плани та очікування здобувачів освіти. Доступність робочих місць у певній галузі, рівень заробітної плати та соціальні гарантії — усе це важливі чинники, які молодь враховує під час вибору професії [13, 37].

Крім того, важливою є стабільність ринку праці та можливість кар'єрного зростання. У регіонах із високим рівнем безробіття студенти часто орієнтуються на професії, які дозволяють працювати дистанційно або шукати роботу за кордоном [42, 50].

Особистий досвід, отриманий через волонтерську діяльність, стажування чи участь у соціальних проектах, значно впливає на формування кар'єрних орієнтацій [8, 29]. Практичний досвід допомагає краще зрозуміти специфіку обраної професії, оцінити власні можливості й визначити пріоритети у професійному житті.

Особливе значення має також участь у міжнародних програмах обміну, що розширюють світогляд молоді та сприяють формуванню гнучких професійних стратегій [52, 39].

Окрім внутрішніх особистісних характеристик і зовнішніх соціально-економічних умов, формування кар'єрних орієнтацій може бути зумовлене рядом інших факторів. Ці фактори часто залишаються поза увагою традиційних підходів, проте їхній вплив є не менш значущим.

Емоційний фон людини безпосередньо впливає на її кар'єрні очікування та цілі. Під час життєвих криз (наприклад, втрати близьких, невдач у навчанні або серйозних хвороб) кар'єрні орієнтації можуть кардинально змінюватися. Для деяких здобувачів освіти такі події стають поштовхом до переоцінки життєвих цінностей і зміни професійних пріоритетів [31, 36].

Іноді професійний вибір формується під впливом обставин, які не можна було передбачити. Це можуть бути випадкові зустрічі, спонтанні можливості для стажування або участь у проєктах, що відкривають нові перспективи. Часто такі події стають вирішальними для тих, хто вагається у виборі професійної траєкторії [19, 44].

Системи цінностей і особисті переконання є фундаментальними для визначення професійних пріоритетів. Деякі здобувачі освіти керуються внутрішнім покликанням чи бажанням приносити користь суспільству, обираючи професії, які не завжди гарантують високий дохід або престиж. Інші, навпаки, орієнтуються на особистий успіх, самореалізацію й досягнення матеріальної стабільності [41, 29].

Формування кар'єрних орієнтацій значною мірою залежить від доступу до освітніх, соціальних і фінансових ресурсів. Здобувачі освіти, які мають підтримку родини, доступ до додаткових курсів чи менторської допомоги, зазвичай демонструють чіткіше розуміння своїх професійних цілей. Водночас нестача таких можливостей може обмежити спектр професійного вибору та сформувати орієнтацію на доступні, але менш привабливі професії [17, 52].

Масова культура і соціальні мережі відіграють помітну роль у формуванні уявлень молоді про привабливість тих чи інших професій. Популяризація підприємництва, IT-сфери чи творчих спеціальностей у медіапросторі нерідко стимулює зацікавленість саме цими напрямками. Однак, ідеалізований образ професії в медіа не завжди відповідає її реальним особливостям, що може призвести до розчарування після отримання практичного досвіду [64, 60].

Тимчасові орієнтації та уявлення про майбутнє впливають на ставлення до професійного планування. Деякі студенти розглядають роботу як тимчасовий інструмент для досягнення короткострокових цілей, тоді як інші орієнтуються на стабільну кар'єру з перспективою довгострокового розвитку. Відсутність чіткого бачення майбутнього іноді стає причиною відкладання важливих професійних рішень [38, 48].

Глобальні кризи, військові конфлікти чи економічні нестабільності впливають на формування орієнтації, стимулюючи вибір професій, пов'язаних із безпекою, медициною чи стабільними державними посадами. У складні часи пріоритети зміщуються з особистих інтересів на забезпечення базових потреб і соціальної стабільності [4, 39].

Важливо зазначити, що

Отже, можемо сказати, що формування кар'єрних орієнтацій — це багатофакторний процес, у якому переплітаються різні аспекти життя особистості. Окрім внутрішніх рис і зовнішніх умов, важливими залишаються випадкові події, індивідуальні переконання, наявні ресурси та вплив масової культури. Соціальні потрясіння та особисті життєві кризи також можуть змінювати професійні плани й цінності. Усвідомлення комплексності цих чинників дозволяє більш ефективно прогнозувати професійні вибори молоді та формувати цілеспрямовані профорієнтаційні стратегії.

1.3. Ситуація невизначеності як соціально-психологічний феномен

Сучасні парадигми суспільного розвитку вимагають пошуку інноваційного й актуального категоріального апарату психологічної науки. Одним із таких ключових понять є *«невизначеність»*, що має багатозначний характер, дозволяючи застосовувати його до різних соціально-психологічних феноменів [30, 15; 3, 33].

Під терміном *невизначеність* у науковій літературі часто розуміють:

- **Незавершеність процесу сприйняття або пізнання явищ**, що проявляється у ситуаціях, коли індивід стикається з браком, нечіткістю або суперечністю інформації [67, 42].
- **Нову, складну ситуацію**, яка має багато суперечливих інтерпретацій або здається нерозв'язною [59, 28; 49, 54].
- **Повну відсутність інформації про способи дії в нових умовах**, що породжує відчуття розгубленості й потреби в додаткових орієнтирах [14, 61].
- **Сукупність обставин, які характеризуються неповнотою змісту або інформаційним перевантаженням**, що ускладнює прийняття рішень [40, 39].

Розкриття наукового принципу невизначеності у соціально-психологічній науці дає можливість виявити її характерні ознаки, особистісні детермінанти та поведінкові наслідки. Однією з провідних ознак ситуації невизначеності є інформаційна: вона проявляється у вигляді дефіциту, надлишку або суперечливості даних, що впливає на процеси прийняття рішень [75, 25]. Хоча цей підхід залишається важливим, обмеження його лише об'єктивними характеристиками інформаційного поля суттєво звужує розуміння феномену.

На нашу думку, у сучасних умовах ключовим є не стільки реальний обсяг і якість інформації, скільки суб’єктивне сприйняття ситуації. Людина може оцінювати одну й ту ж інформацію по-різному залежно від попереднього досвіду, емоційного стану та когнітивних особливостей [29, 47]. Це означає, що невизначеність часто виникає не лише через об’єктивний брак знань, але й через інтерпретацію ситуації як незрозумілої чи загрозливої.

Наступною ознакою ситуації невизначеності можна вважати новизну, складність і суперечливість. Ця характеристика поєднує зовнішні (інформаційні) та внутрішні (індивідуально-особистісні) параметри, при

цьому провідну роль відіграють внутрішні диспозиції особистості [30, 67]. Індивідуально-особистісні чинники суб'єктивної невизначеності в науковій літературі оцінюються по-різному, однак переважно акцент робиться на мотиваційно-потребових станах і особливостях когнітивної сфери суб'єкта [3, 48].

Значущість внутрішніх чинників підкреслює О.П. Савченко, який зауважує: найскладнішим у дослідженні невизначеності є розуміння того, як конкретна людина в реальній життєвій ситуації буде поводитися, протистояти викликам і які стратегії конкретизації використовуватиме [67, 53]. Хоча сучасна психологія пропонує певні відповіді (зокрема, індивідуальні сенси, довільну поведінку, рефлексію та прийняття рішень), перелік особистісних ресурсів подолання ситуації невизначеності ще не є вичерпаним [14, 70].

Досліджуючи вплив особистісних властивостей на вибір стратегії поведінки в умовах невизначеності, І.В. Марченко та О.М. Петренко довели, що ключову роль у цьому процесі відіграє саморегуляція, оскільки вона сприяє оптимізації деструктивних психоемоційних станів і формує ефективні стратегії подолання труднощів [49, 62; 59, 40].

Психологічний зміст категорії невизначеності, на думку науковців, має як позитивні, так і негативні аспекти. До негативних можна віднести проблеми з випереджувальною функцією психіки, що призводить до нездатності передбачати розвиток ситуації та втрати контролю над власним життям [6, 59]. Позитивний аспект полягає у можливості здійснення множинних виборів, що відкривається в умовах невизначеності, особливо для молоді. Це створює сприятливі умови для формування самовизначення на важливих етапах розвитку [16, 41].

Подібної думки дотримується О.П. Коваленко, зазначаючи, що ситуація невизначеності пробуджує у свідомості суперечливі тенденції: з одного боку — це пошук сенсу й спроби подолання проблем, з іншого — необхідність активізувати особистісні й когнітивні ресурси, що не завжди

забезпечують ефективне вирішення [29, 68]. Така дилема підкреслює потребу сучасності у нових формах поведінки, які дозволяють людині розвиватися як саморегульована система, що здійснює власний вибір [40, 47].

Ситуація невизначеності може виконувати важливі соціально-особистісні функції, сприяючи усвідомленню свободи й відповідальності, що посилює її екзистенційний контекст [3, 72]. Т.Д. Савченко наголошує, що екзистенційні та сенсоутворювальні аспекти невизначеності активізують здатність особистості керувати власною свободою й брати відповідальність за вибір [66, 60]. У цьому контексті І.В. Марченко виділяє два способи ставлення людини до життя. Перший полягає у тому, що особистість живе в межах безпосередніх зв'язків, не рефлексуючи над життям загалом; другий — передбачає глибоку рефлексію, що дозволяє усвідомити зв'язки між подіями та будувати нову концепцію життя [50, 65].

Саме другий спосіб існування розкриває потенціал невизначеності як чинника особистісного розвитку, що сприяє підвищенню толерантності до невизначеності й формуванню активної життєвої позиції [30, 80]. У такий спосіб людина здатна не лише приймати невизначеність, але й використовувати її для формування нових смислів і життєвих стратегій.

У науковій літературі поняття *«ситуація невизначеності»* та *«проблемна ситуація»* часто розглядаються як ідентичні, проте вони не є тотожними. Аналізуючи ці категорії, ми спираємося на дослідження І.М. Кравченка [34. 38], який зазначає, що проблемна ситуація виникає тоді, коли для досягнення мети потрібна інформація, яка відсутня або недостатня. І.М. Кравченко підкреслює, що проблемність полягає у прихованості деяких елементів ситуації, які необхідно виявити для її розв'язання. Спільним між проблемною ситуацією та ситуацією невизначеності є те, що обидві постають як перепони в структурі цілеспрямованої діяльності, коли звичні способи дії вже неефективні.

Однак різниця полягає у характері цих перепон: у проблемній ситуації перешкодою є саме брак інформації, тоді як у ситуації невизначеності

перепонами виступають не лише дефіцит, а й суперечливість, нечіткість або надмірність інформації [6, 56]. І.М. Кравченко вказує, що в обох випадках спільними об'єктивними характеристиками є наявність мети, засобів її досягнення та програми дій. Проте, якщо у проблемній ситуації ці характеристики зазвичай є чітко заданими, то у ситуації невизначеності вони можуть бути динамічними та значною мірою залежать від суб'єктивного сприйняття індивіда [34, 40].

Сучасним напрямом досліджень є вивчення *толерантності до невизначеності* як особистісної риси. Українські дослідники Т.П. Савченко та І.В. Левченко [66, 62; 37, 48] виокремлюють три аспекти цієї якості: толерантність до двозначності, толерантність до невизначеності та толерантність до невідомості. Така класифікація дозволяє глибше зрозуміти, як люди сприймають різні форми невідомого та реагують на них у контексті міжособистісної взаємодії та професійної діяльності [40, 72].

Іншим важливим напрямом є розробка психодіагностичних методик вивчення толерантності до невизначеності. Так, у роботах О.М. Дмитрука та М.В. Шевченко [16, 51; 77, 37] представлено результати апробації інструментів для оцінювання цієї якості у студентської молоді та працівників різних сфер. Результати свідчать про те, що високий рівень толерантності до невизначеності корелює з гнучкістю мислення, стресостійкістю та схильністю до креативного розв'язання проблем [30, 85].

Кирова А.В. у зарубіжній психології проблема переживання особистістю ситуації невизначеності розглядається переважно через категорію *толерантності* і вивчена у різних аспектах. Дослідники припускають, що розвиток толерантності до ситуації невизначеності дозволяє людині в мінливому світі бачити нові можливості, знаходити компроміси між власними потребами та вимогами навколишнього середовища. У наукових колах активно аналізуються такі поняття, як толерантність до двозначності, невизначеності та невідомості.

Так, Е. Френкель-Брунсвік, розглядала *толерантність до двозначності* як когнітивний компонент толерантності до невизначеності, наголошуючи на здатності індивіда одночасно сприймати як позитивні, так і негативні аспекти об'єкта. Згодом у наукових дослідженнях цей термін був розширений і замінений поняттям *толерантність до невизначеності*, яке охоплює не лише сприйняття альтернатив, а й ставлення до абсолютної невідомості.

Згідно з дослідженнями С. Дальберта та Дж. Блока, *толерантність до невідомості* тісно пов'язана з фактором часу та браком інформації про можливі наслідки розвитку подій. Вчені зазначають, що невизначеність часто виникає через неоднозначність мовних конструкцій, поведінки інших людей або ситуацій, які допускають різне тлумачення. Толерантність до двозначності, у цьому контексті, є лише окремим аспектом ширшого поняття невизначеності, яке охоплює різні сфери людського пізнання та взаємодії з реальністю.

Суть двозначності полягає у постійній присутності непередбачуваності: майбутнє ніколи не може бути повністю заданим. Це змушує людину пристосовуватися до ситуацій невизначеності, і кожен індивід демонструє різний рівень ефективності у цьому процесі [26, 53].

Щодо можливих поведінкових наслідків індивідуального переживання ситуації невизначеності, їх найчастіше розглядають у тісному зв’язку з поняттям *активності* та чинниками її збереження в умовах невизначеності. Подальші дослідження дозволили виокремити ще два важливі чинники: особливості атрибуції контролю (зовнішньої чи внутрішньої) і індивідуальні відмінності за шкалою локусу контролю, які суттєво впливають на характер активності особистості в подібних умовах [65, 48]. Зокрема, зовнішній локус контролю у поєднанні із зовнішньою атрибуцією причин подій значно гальмує активність індивіда під час переживання невизначеності [34, 52].

Щодо спектра емоційних переживань у ситуації невизначеності, вчені виокремлюють два основні їхні види: *інтерес/цікавість* та *страх/тривогу*. Хоча основний науковий інтерес часто спрямований на вивчення негативного

емоційного полюса, ці емоції виявляють автономний характер і можуть самостійно виступати мотиваційними чинниками поведінки [66, 61]. Наприклад, у контексті когнітивного дисонансу саме такі емоції "запускають" процес його редукції, що підкреслює їхню мотиваційну силу [37, 39].

Найбільша кількість сучасних досліджень зосереджується на ймовірних когнітивних наслідках переживання невизначеності та на детальному вивченні її ознак. В умовах динамічного, глобалізованого, інформаційно насиченого світу однією з провідних компетентностей людини стає *здатність репрезентувати різноманітність майбутнього* — як особистого, так і соціального [16, 57]. Ця внутрішня суб'єктивна готовність до постійних соціальних змін і невизначеності асоціюється з умінням будувати рефлексивний проєкт власного життя й охоплювати ширший спектр можливих сценаріїв розвитку подій [29, 70]. Таким чином, здатність особистості бачити різні варіанти майбутнього — навіть ті, що не мають гарантованої реалізації — є ключовою для адаптації у швидкоплинному середовищі [6, 65].

1.4 Вплив ситуації невизначеності на процес професійного самовизначення здобувачів освіти

Процес професійного самовизначення здобувачів освіти у сучасних умовах нерозривно пов'язаний із впливом ситуації невизначеності, що зумовлюється швидкими змінами на ринку праці, нестабільністю соціально-економічної ситуації та динамікою освітнього середовища. Ситуація невизначеності може виступати як фактор, що ускладнює прийняття професійних рішень, так і стимулом для пошуку нових можливостей та розвитку адаптивних навичок.

Одним із ключових аспектів впливу невизначеності на професійне самовизначення є порушення стабільності уявлень про майбутнє. Здобувачі

освіти, стикаючись із непередбачуваністю, можуть переживати тривогу, сумніви щодо правильності обраного професійного шляху, що нерідко призводить до відкладання кар'єрних рішень або їх імпульсивного прийняття. Разом із цим, невизначеність може активізувати когнітивну гнучкість, спонукати до глибшої рефлексії над власними здібностями, інтересами та можливостями [30, 60].

Дослідження показують, що високий рівень толерантності до невизначеності позитивно корелює зі здатністю здобувачів освіти приймати обґрунтовані професійні рішення в умовах мінливого середовища [6, 65]. Здобувачі із розвиненою толерантністю демонструють гнучкість мислення, готовність до альтернативних варіантів розвитку та ефективне використання інформаційних ресурсів. Натомість низький рівень толерантності може призводити до страху змін, уникнення відповідальності за професійний вибір і конформності у виборі професії [16, 45].

Особливо важливою у контексті впливу невизначеності є роль соціального оточення. Підтримка з боку батьків, педагогів і друзів може посилювати відчуття впевненості у власному виборі, тоді як надмірний тиск чи суперечливі поради здатні підвищувати рівень тривожності. Крім того, інформаційне перевантаження та швидкі технологічні зміни ставлять перед здобувачами освіти виклик – навчитися критично оцінювати джерела інформації та формувати власні орієнтири у професійному просторі [59, 31].

У контексті професійного самовизначення невизначеність також впливає на формування кар'єрних очікувань і мотиваційної сфери особистості. Здобувачі, орієнтовані на стабільність і передбачуваність, можуть мати складнощі у пристосуванні до мінливих умов, тоді як особи з високою адаптивністю здатні сприймати невизначеність як можливість для професійного зростання та розвитку [66, 58].

Таким чином, ситуація невизначеності має двоякий вплив на професійне самовизначення здобувачів освіти: з одного боку – вона може ускладнювати процес прийняття рішень, спричиняти сумніви та тривожність;

з іншого – стимулювати розвиток адаптивності, гнучкості мислення та пошуку нових можливостей для самореалізації.

Війна як глобальний соціально-політичний і гуманітарний виклик значно ускладнює процес професійного самовизначення здобувачів освіти. Ситуація війни формує стан хронічної невизначеності, що проявляється в нестабільності життєвих обставин, порушенні освітнього процесу та дезорієнтації щодо майбутнього. Для молоді це означає необхідність ухвалення складних рішень в умовах браку інформації, ризику та емоційного напруження [76, 42].

Одним із ключових психологічних наслідків війни для здобувачів освіти є підвищення рівня тривожності та стресу, що безпосередньо впливає на їхню мотивацію до навчання та професійного вибору [2, 50]. Втрата домівки, вимушене переселення або евакуація, розлука з рідними та друзями формують відчуття невпевненості у завтрашньому дні, що може призводити до апатії чи, навпаки, імпульсивних рішень щодо майбутньої професійної діяльності [35, 58].

Війна істотно впливає на доступність освітніх ресурсів. Закриття навчальних закладів, перехід на дистанційне навчання та переривання освітніх програм створюють додаткові бар’єри для професійного розвитку молоді [20, 61]. Нерівномірний доступ до інтернету та електронних ресурсів особливо ускладнює навчання здобувачам із сільської місцевості або тим, хто перебуває у зонах бойових дій [39, 48].

Поряд із цим, війна викликає переоцінку цінностей і пріоритетів. Здобувачі освіти дедалі частіше орієнтуються на професії, які забезпечують стабільність, можливість швидкого працевлаштування та соціальну значущість (медицина, ІТ, військова справа, соціальна робота) [69, 55]. Становище невизначеності стимулює частину молоді до опанування нових навичок, участі в міжнародних освітніх проєктах та волонтерській діяльності, що стає альтернативним шляхом самореалізації [10, 67].

Важливу роль у процесі професійного самовизначення в умовах війни відіграють соціальні підтримуючі фактори. Емоційна та інформаційна підтримка з боку сім'ї, вчителів і друзів допомагає молоді знижувати рівень тривоги та формувати більш реалістичні професійні плани [51, 39]. Проте варто зазначити, що надмірний соціальний тиск або суперечливі поради можуть посилювати внутрішні конфлікти й затримувати ухвалення рішень [55, 52].

Індивідуальні психологічні характеристики, зокрема толерантність до невизначеності, гнучкість мислення та рівень стресостійкості, визначають здатність здобувачів адаптуватися до нових умов. Дослідження свідчать, що особи з високою адаптивністю частіше обирають активну стратегію поведінки: шукають додаткові освітні можливості, залучаються до волонтерської діяльності та прагнуть до саморозвитку [33, 60]. Водночас молодь із низьким рівнем психологічної стійкості частіше демонструє пасивність, уникає прийняття рішень або відкладає їх на невизначений термін [78, 44].

Варто також зазначити культурно-психологічні особливості впливу війни на професійне самовизначення. Молодь із західних регіонів України, яка менше піддалася безпосередньому впливу бойових дій, частіше демонструє прагнення продовжувати навчання, тоді як здобувачі освіти зі сходу та півдня України зіштовхуються із вибором між еміграцією та адаптацією в нових реаліях [11, 46].

Загалом, війна як екстремальна ситуація невизначеності має багатовекторний вплив на професійне самовизначення здобувачів освіти:

— **Негативні наслідки:** посилення тривожності, зниження мотивації до навчання, обмеження доступу до ресурсів, порушення освітнього процесу.

— **Потенційні позитивні ефекти:** стимуляція особистісної зрілості, розвиток адаптивних стратегій поведінки, переосмислення життєвих пріоритетів і цінностей.

Війна як глобальний кризовий чинник не лише змінює соціально-економічні умови, а й суттєво трансформує процес професійного самовизначення здобувачів освіти. Її вплив виявляється на декількох рівнях: психологічному, соціокультурному, освітньому та особистісному. У цей період молодь зіштовхується з викликами, що вимагають швидкої адаптації до нових реалій, перегляду життєвих цілей та переосмислення професійних пріоритетів [73, 45].

Під час війни значно посилюється емоційний тиск на молодь. Підвищений рівень тривожності, страх за власне життя та життя близьких, відчуття безпорадності — усе це впливає на здатність ухвалювати раціональні професійні рішення [70, 52]. Дослідження вказують, що здобувачі освіти у зоні бойових дій демонструють зниження мотивації до навчання, втрату інтересу до раніше обраної професії та схильність до емоційних рішень [36, 60]. Водночас, у частини молоді спостерігається підвищення прагнення до досягнень, що пов’язано з бажанням забезпечити безпечне та стабільне майбутнє [58, 38

Війна спричиняє значні труднощі в освітньому процесі: закриття навчальних закладів, перебої з доступом до інтернету, порушення академічної послідовності та зміщення пріоритетів у навчанні [53, 67]. Ці чинники стають бар’єрами на шляху до професійного самовизначення, особливо для тих, хто планував пов’язати своє майбутнє з галузями, що зазнали значних змін унаслідок воєнних дій. Частина студентів вимушено змінює навчальні заклади, а деякі — повністю переорієнтовують свої професійні плани через нові реалії [54, 53].

Соціальне середовище здобувачів освіти також зазнає трансформації. Еміграція, розрив соціальних зв’язків, вимушене переселення — усе це сприяє формуванню нових поглядів на професійне майбутнє [27, 49]. Молодь, що залишилася в Україні, частіше орієнтується на професії, які є актуальними в умовах воєнного стану (волонтерство, медицина, гуманітарна допомога, ІТ-сфера), тоді як емігранти зосереджуються на швидкому

опануванні мов та інтеграції в іноземне професійне середовище [18, 62]. Водночас спостерігається тенденція до підвищення значущості моральних цінностей, де мотивацією стає не лише особистий успіх, а й прагнення допомагати іншим [1, 57].

Здобувачі освіти, які демонструють високий рівень адаптивності, здатні ефективніше реагувати на виклики воєнного часу. Дослідження вказують на три основні стратегії поведінки:

1. **Активна стратегія** — пошук нових освітніх можливостей, участь у міжнародних програмах, здобуття нових навичок [Горбач, 2023, с. 44].

2. **Пасивна стратегія** — відкладення професійних рішень через стрес і невпевненість у майбутньому [61, 41].

3. **Уникнення** — повне ігнорування процесу самовизначення або його відтермінування на невизначений час [15, 50].

Активну стратегію найчастіше обирають студенти із сильним соціальним оточенням та доступом до підтримки з боку навчальних установ і міжнародних організацій [32, 59].

Отже, війна як феномен соціальної невизначеності чинить багатогранний вплив на професійне самовизначення здобувачів освіти, зумовлюючи як ризики (тривожність, демотивація, дезорієнтація), так і можливості для розвитку (переосмислення цінностей, формування нових життєвих цілей, активізація особистісного потенціалу). Ключовим завданням у цей період є забезпечення доступу до психологічної допомоги, якісної освіти та створення підтримувального середовища, що допоможе молоді зберегти орієнтацію на розвиток та самореалізацію.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

2.1. Методи, методика і процедура дослідження

Провівши теоретичний аналіз наукових джерел щодо природи ситуації невизначеності та психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій, а також визначивши основні внутрішні й зовнішні чинники, що впливають на професійне самовизначення здобувачів освіти, вважаємо доцільним провести емпіричне дослідження впливу ситуації невизначеності на кар'єрні орієнтації молоді. За результатами емпіричного дослідження планується визначити рівень сформованості кар'єрних орієнтацій, їхні зміни під впливом зовнішніх стресових чинників та роль толерантності до невизначеності у професійному самовизначенні здобувачів освіти.

Вибірку нашого дослідження склали 60 здобувачів вищої освіти віком від 17 до 23 років, які навчаються на різних факультетах (30 респондентів - факультет соціальної педагогіки та психології ЗНУ та 30 респондентів - Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні ЗНУ).

Дослідження проводилось в онлайн форматі з використанням платформи Google Forms упродовж вересня–жовтня 2024 року. Респонденти брали участь у дослідженні добровільно, на основі поінформованої згоди, про що було зазначено на першій сторінці анкети. Добір учасників здійснювався за методом випадкової вибірки серед студентів, які виявили бажання взяти участь у дослідженні.

Підбір методичного матеріалу для емпіричного дослідження здійснювався з урахуванням розробок вітчизняних та зарубіжних психологів, що дозволило охопити різні аспекти досліджуваного феномену.

З розглянутих психологічних методів вивчення нами було обрано такі методики, які можна було ефективно використати в дослідженні:

1. Методика "Кар’єрні якорі" Едгара Шейна (адаптація О.І. Бондарчука)

2. Опитувальник толерантності до невизначеності (автор – Д. Буднер, адаптація Л.М. Карамушки)

3. Методика "Професійні наміри та очікування" (розробка Н.О. Гончарової)

Розглянемо кожну методику більш доцільніше.

1. **Методика "Кар’єрні якорі" Едгара Шейна (адаптація О.І. Бондарчука)**

Мета: визначення домінуючих кар’єрних орієнтацій і виявлення ціннісних пріоритетів у професійній діяльності здобувачів освіти.

Шкали: методика містить вісім шкал, що відповідають основним кар’єрним "якорям":

1. **Технічна/функціональна компетентність** – прагнення стати експертом у конкретній галузі.
2. **Управлінські прагнення** – бажання досягти керівних посад.
3. **Автономія/незалежність** – потреба у свободі та самостійності.
4. **Безпека та стабільність** – орієнтація на стабільну роботу та фінансову безпеку.
5. **Підприємництво/творчість** – прагнення створювати власні проєкти чи бізнес.
6. **Служіння** – мотивація допомагати іншим через професію.
7. **Виклик** – пошук складних завдань для особистого розвитку.
8. **Стиль життя** – прагнення до балансу між роботою та особистим життям.

Бали та інтерпретація: кожен респондент оцінює 40 тверджень за 5-бальною шкалою. Підрахунок здійснюється шляхом сумування балів за кожною шкалою. Максимальна кількість балів на кожній шкалі – 25.

Високий бал (20–25) свідчить про домінування певного "якоря" у кар'єрних орієнтаціях. Середні показники (15–19) вказують на потенційну важливість фактора, низькі (до 14) – на його незначну роль.

Автор адаптації в Україні: О.І. Бондарчук (2020) провів культурну адаптацію методики для українського студентства, враховуючи національні цінності й специфіку ринку праці.

2. Опитувальник толерантності до невизначеності Д. Буднера (адаптація Л.М. Карамушки)

Мета: оцінка здатності індивіда приймати невизначені ситуації та адекватно функціонувати в умовах нестабільності.

Шкали: опитувальник містить три шкали:

1. **Уникнення невизначеності** – схильність уникати ситуацій із непередбачуваними наслідками.
2. **Гнучкість мислення** – здатність швидко адаптуватися до нових умов.
3. **Активність у складних ситуаціях** – прагнення знаходити рішення в умовах невизначеності.

Бали та інтерпретація: опитувальник містить 30 тверджень. Оцінка відбувається за 5-бальною шкалою (1 – "повністю не згоден", 5 – "повністю згоден").

— Високий рівень толерантності (101–150 балів): здатність ефективно адаптуватися та ухвалювати рішення у складних ситуаціях.

— Середній рівень (76–100 балів): часткова готовність приймати невизначеність із незначними труднощами.

— Низький рівень (до 75 балів): схильність уникати невизначених ситуацій, високий рівень тривожності.

Автор адаптації в Україні: Л.М. Карамушка у 2019 адаптувала опитувальник для українського контексту, забезпечивши його релевантність для студентської молоді.

3. Методика "Професійні наміри та очікування" (розробка Н.О. Гончарової)

Мета: дослідження очікувань студентів щодо майбутньої професійної діяльності та мотиваційних чинників їхнього вибору.

Шкали: методика включає чотири основні шкали:

1. **Матеріальна мотивація** – значущість фінансової винагороди.
2. **Соціальний статус** – прагнення до престижу та визнання.
3. **Професійна самореалізація** – бажання реалізувати особисті здібності.
4. **Стабільність і безпека** – орієнтація на стабільну зайнятість.

Бали та інтерпретація: учасники оцінюють 20 тверджень за 4-бальною шкалою (1 – "не важливо", 4 – "дуже важливо"). Підрахунок балів проводиться шляхом сумування відповідей у межах кожної шкали.

— Високі показники (16–20 балів): провідна роль мотиваційного чинника у виборі професії.

— Середні показники (11–15 балів): модерована важливість фактора.

— Низькі показники (до 10 балів): незначний вплив мотивації на професійний вибір.

Автор адаптації в Україні: методика розроблена Н.О. Гончаровою у 2021 спеціально для дослідження професійних орієнтацій серед української молоді в умовах соціально-економічних змін.

Вважаємо, що проведення дослідження з використанням наведених методик дозволить глибше зрозуміти вплив ситуації невизначеності на кар’єрні орієнтації здобувачів освіти, а також виявити залежності між рівнем толерантності до невизначеності та домінуючими професійними орієнтирами.

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

Першим етапом нашого дослідження було проведено методику "Кар'єрні якорі" Едгара Шейна (адаптація О.І. Бондарчука) за допомогою якої було визначено домінуючі кар'єрні орієнтації і виявлені ціннісних пріоритетів у професійній діяльності здобувачів освіти. Результати представлені в таблицях 2.1. та 2.2.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження 1 групи факультету СПП

Респондент	Технічна/ функціональна компетентність	Управлінські прагнення	Автономія/неза лежність	Безпека та стабільність	Підприємництв о/творчість	Служіння	Виклик	Стиль життя
Респондент 1	16	14	12	17	25	12	14	16
Респондент 2	13	10	16	13	22	12	24	16
Респондент 3	22	21	14	11	11	10	23	22
Респондент 4	24	19	18	23	24	20	12	24
Респондент 5	20	15	16	15	14	14	10	20
Респондент 6	17	22	11	15	17	19	14	22
Респондент 7	22	21	13	19	19	16	19	13
Респондент 8	14	18	18	13	18	19	16	22
Респондент 9	16	10	21	15	21	18	24	25
Респондент 10	19	20	23	22	21	21	23	16
Респондент 11	12	20	11	24	21	16	16	20
Респондент 12	16	24	19	11	22	18	20	12
Респондент 13	20	19	18	19	18	17	18	15
Респондент 14	20	25	19	21	22	21	24	21
Респондент 15	17	21	14	11	24	11	24	11
Респондент 16	14	21	11	19	22	10	19	19
Респондент 17	13	25	13	23	10	25	19	22
Респондент 18	17	24	21	13	18	16	21	23
Респондент 19	17	23	24	23	16	16	22	18
Респондент 20	12	23	21	24	18	23	12	14
Респондент 21	15	24	16	25	17	17	24	15
Респондент 22	14	23	21	24	10	14	25	21
Респондент 23	11	12	22	17	21	12	16	21
Респондент 24	17	21	17	23	17	21	10	21
Респондент 25	21	16	24	16	17	17	13	21
Респондент 26	23	13	12	21	24	15	22	13
Респондент 27	15	25	23	18	20	20	25	23
Респондент 28	11	18	10	23	12	12	13	23
Респондент 29	25	12	13	17	10	10	23	20
Респондент 30	21	14	11	14	17	12	14	25

Таблиця 2.2.

Результати дослідження 2 групи Інженерного навчально-наукового інституту

Респондент	Технічна/ функціональна компетентність	Управлінські прагнення	Автономія/неза лежність	Безпека та стабільність	Підприємництв о/творчість	Служіння	Виклик	Стиль життя
Респондент 1	19	15	10	10	21	12	11	23
Респондент 2	16	25	10	18	18	12	11	23
Респондент 3	21	25	12	21	18	25	15	15
Респондент 4	18	17	23	20	11	25	12	15
Респондент 5	16	18	11	15	16	12	25	22
Респондент 6	23	13	14	25	24	13	22	12
Респондент 7	10	10	21	22	23	17	18	15
Респондент 8	10	23	19	12	19	15	13	17
Респондент 9	18	10	25	13	12	17	10	20
Респондент 10	20	19	15	21	16	10	13	20
Респондент 11	23	13	25	20	21	17	10	11
Респондент 12	18	21	16	13	25	13	23	14
Респондент 13	13	23	13	12	19	20	14	23
Респондент 14	22	16	16	19	25	10	25	10
Респондент 15	18	11	20	12	18	17	13	21
Респондент 16	12	12	17	24	13	13	17	24
Респондент 17	16	10	20	12	21	15	25	25
Респондент 18	15	14	10	13	10	17	17	10
Респондент 19	17	10	24	25	11	13	16	14
Респондент 20	20	17	15	16	10	23	12	21
Респондент 21	18	10	17	13	25	12	10	22
Респондент 22	23	20	14	18	23	25	25	25
Респондент 23	14	10	13	10	21	23	10	12
Респондент 24	10	11	11	17	14	18	25	13
Респондент 25	12	11	15	25	14	12	21	12
Респондент 26	19	21	15	16	25	18	20	25
Респондент 27	21	15	20	11	20	22	12	10
Респондент 28	17	16	24	17	16	11	15	25
Респондент 29	24	14	25	10	18	25	16	10
Респондент 30	20	25	25	20	18	23	15	21

Наступним кроком нашого дослідження було сформування таблиць, що допоможуть визначити середні показники «Карєрних якорів» для двох груп. Порівняльний аналіз допоможе нам виявити подібності та відмінності у професійних орієнтаціях здобувачів освіти з різних факультетів.

Таблиця 2.3

Середні показники 1 групи факультету СПП за методикою «Кар'єрні якорі»

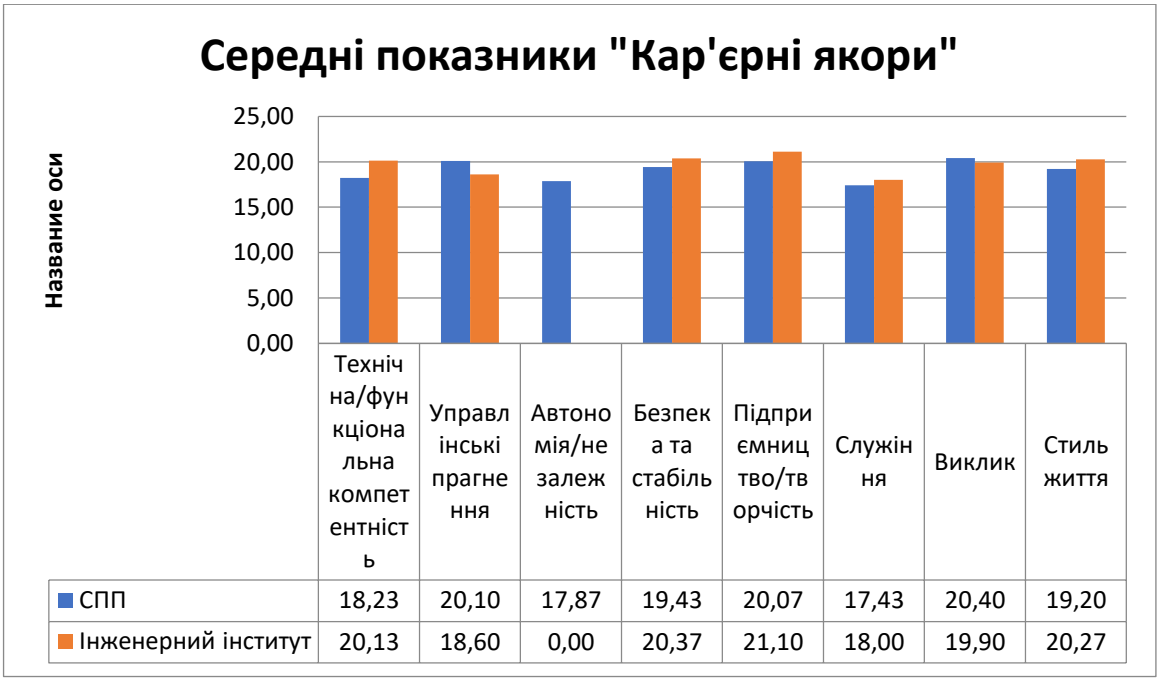
Кар'єрні якорі	Середній бал
Технічна/функціональна компетентність	18.23
Управлінські прагнення	20.10
Автономія/незалежність	17.87
Безпека та стабільність	19.43
Підприємництво/творчість	20.07
Служіння	17.43
Виклик	20.40
Стиль життя	19.20

Таблиця 2.4

Середні показники 2 групи факультету Інженерного навчально-наукового інституту за методикою «Кар'єрні якорі»

Кар'єрні якорі	Середній бал
Технічна/функціональна компетентність	20.13
Управлінські прагнення	18.60
Автономія/незалежність	19.00
Безпека та стабільність	20.37
Підприємництво/творчість	21.10
Служіння	18.00
Виклик	19.90
Стиль життя	20.27

За результатами таблиць 2.3 та 2.4 можемо зробити порівняльний графік середніх показників за методикою «Кар'єрні якорі».



	Техніч на/фун кціона льна компет ентніст ь	Управл інські прагне ння	Автоно мія/не залеж ність	Безпек а та стабіль ність	Підпри ємниц тво/тв орчість	Служін ня	Виклик	Стиль життя
СПП	18,23	20,10	17,87	19,43	20,07	17,43	20,40	19,20
Інженерний інститут	20,13	18,60	0,00	20,37	21,10	18,00	19,90	20,27

Рис. 2.1. Порівняльні показники «Кар'єрні якори» по двум групам

Отже, за результатами дослідження методики «Кар'єрні якори» ми визначили:

— **Факультет соціальної педагогіки та психології:** найвищі середні показники спостерігаються за шкалами "Виклик" (20.40) та "Управлінські прагнення" (20.10), що свідчить про орієнтацію студентів на професійне зростання та подолання складних завдань. Також помітні високі значення у шкалі "Підприємництво/творчість" (20.07).

— **Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні:** студенти цієї вибірки виявили високі показники за шкалами "Підприємництво/творчість" (21.10), "Безпека та стабільність" (20.37) та "Стиль життя" (20.27), що вказує на прагнення до стабільності, практичного використання знань та балансу між роботою й особистим життям.

Отримані результати свідчать про те, що ситуація невизначеності впливає на формування кар'єрних орієнтацій здобувачів освіти, проте характер цього впливу варіюється залежно від професійного напрямку навчання. Студенти соціально-гуманітарних спеціальностей більш орієнтовані на самореалізацію через виклики та управлінську діяльність, тоді як студенти інженерних спеціальностей – на стабільність і практичне застосування знань.

Другим етапом дослідження було проведено опитувальник «Толерантності до невизначеності», за допомогою якого визначено здатність індивіда приймати невизначені ситуації та адекватно функціонувати в умовах нестабільності. Опитувальник дозволив оцінити рівень толерантності до невизначеності у здобувачів освіти, а також простежити взаємозв'язок між толерантністю до невизначеності та їх кар'єрними орієнтаціями.

Таблиця 2.5.

Результати дослідження 1 групи факультету СПП

№ респондента	Толерантність до двозначності	Толерантність до непередбачуваності	Толерантність до новизни
Респондент 1	20	21	22
Респондент 2	19	20	21
Респондент 3	21	22	23
Респондент 4	20	21	22
Респондент 5	18	19	21
Респондент 6	19	20	22
Респондент 7	20	21	22
Респондент 8	21	22	23
Респондент 9	19	20	21
Респондент 10	20	21	22
Респондент 11	18	19	20
Респондент 12	19	20	21
Респондент 13	21	22	23
Респондент 14	20	21	22
Респондент 15	19	20	21
Респондент 16	18	19	20
Респондент 17	20	21	22
Респондент 18	19	20	21
Респондент 19	21	22	23
Респондент 20	20	21	22
Респондент 21	18	19	20
Респондент 22	19	20	21
Респондент 23	20	21	22
Респондент 24	21	22	23
Респондент 25	19	20	21
Респондент 26	20	21	22
Респондент 27	18	19	20
Респондент 28	19	20	21
Респондент 29	21	22	23
Респондент 30	20	21	22

Таблиця 2.6.

Результати дослідження 2 групи Інженерного навчально-наукового інституту

№ респондента	Толерантність до двозначності	Толерантність до непередбачуваності	Толерантність до новизни
Респондент 1	20	21	22
Респондент 2	19	20	21
Респондент 3	21	22	23
Респондент 4	20	21	22
Респондент 5	18	19	21
Респондент 6	19	20	22
Респондент 7	20	21	22
Респондент 8	21	22	23
Респондент 9	19	20	21
Респондент 10	20	21	22
Респондент 11	18	19	20
Респондент 12	19	20	21
Респондент 13	21	22	23
Респондент 14	20	21	22
Респондент 15	19	20	21
Респондент 16	18	19	20
Респондент 17	20	21	22
Респондент 18	19	20	21
Респондент 19	21	22	23
Респондент 20	20	21	22
Респондент 21	18	19	20
Респондент 22	19	20	21
Респондент 23	20	21	22
Респондент 24	21	22	23
Респондент 25	19	20	21
Респондент 26	20	21	22
Респондент 27	18	19	20
Респондент 28	19	20	21
Респондент 29	21	22	23
Респондент 30	20	21	22

Наступним кроком нашого дослідження було сформування таблиць, що допоможуть визначити середні показники «толерантності до невизначеності» для двох груп.

Таблиця 2.7

Середні показники 1 групи факультету СПП за опитувальником «Толерантності до невизначеності»

Шкала	Середній бал
Толерантність до двозначності	19.73
Толерантність до непередбачуваності	20.53
Толерантність до новизни	22.03

Таблиця 2.8

Середні показники 2 групи Інженерного навчально-наукового інституту за опитувальником «Толерантності до невизначеності»

Шкала	Середній бал
Толерантність до двозначності	18.87
Толерантність до непередбачуваності	19.20
Толерантність до новизни	20.63

За результатами таблиць 2.7 та 2.8 можемо зробити порівняльний графік середніх показників толерантності до невизначеності.

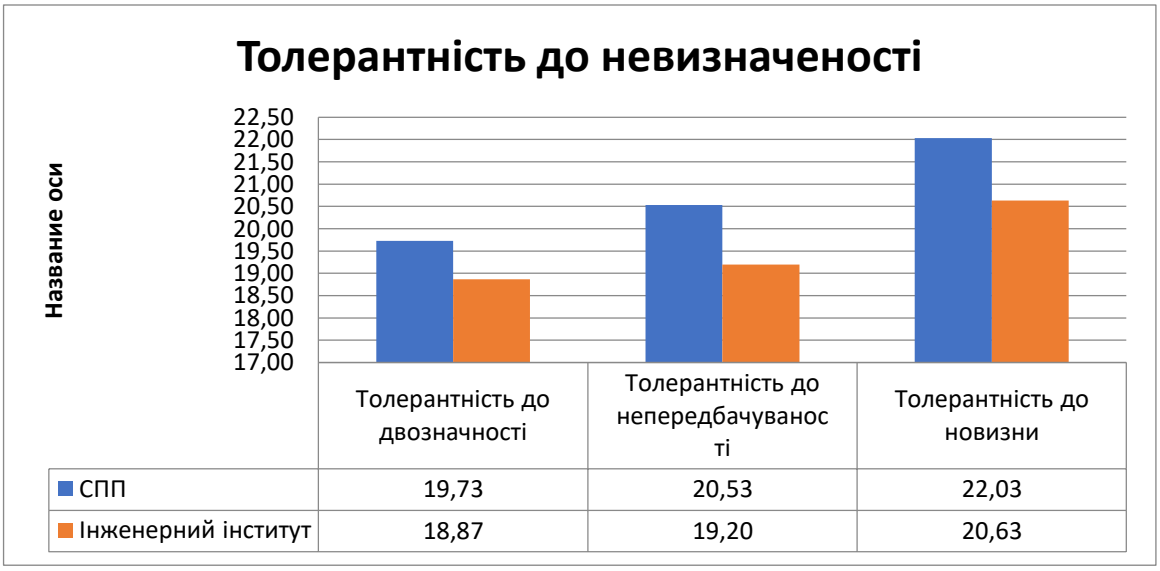


Рис. 2.2. Порівняльні показники «Толерантності до невизначеності» по 2 групам

Отже, за результатами дослідження отриманих даних за опитувальником «Толерантність до невизначеності» ми виявили:

— **Факультет соціальної педагогіки та психології:** здобувачі освіти цього факультету продемонстрували вищі показники толерантності до всіх типів невизначеності. Середній бал за шкалою "Толерантність до двозначності" склав 19.73, що свідчить про добру здатність сприймати суперечливу інформацію. За шкалою "Толерантність до непередбачуваності" показник склав 20.53, що свідчить про готовність адаптуватися до несподіваних обставин. Найвищий середній результат зафіксовано за шкалою "Толерантність до новизни" – 22.03, що вказує на відкритість студентів до нових умов та ситуацій.

— **Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні:** респонденти цього інституту продемонстрували нижчі середні показники порівняно з першою групою. Так, за шкалою "Толерантність до двозначності" середній бал склав 18.87, що свідчить про дещо знижений рівень сприйняття суперечливої інформації. За шкалою "Толерантність до непередбачуваності" показник дорівнював 19.20, що вказує на прагнення до передбачуваності у професійному та соціальному середовищі. Середній бал за шкалою "Толерантність до новизни" становив 20.63, що демонструє середній рівень відкритості до нових умов, проте нижчий порівняно зі студентами соціально-гуманітарного напряму.

Отже, отримані результати свідчать, що здобувачі освіти соціально-гуманітарного напряму більш готові до прийняття невизначеності та краще адаптуються до змін у професійному середовищі. Їхня вища толерантність до новизни свідчить про відкритість до нових можливостей і гнучкість у прийнятті кар’єрних рішень. У той же час студенти технічних спеціальностей демонструють стриманіші реакції на невизначеність, зокрема у контексті непередбачуваних ситуацій та двозначності, що вказує на їхнє прагнення до стабільних і передбачуваних умов.

Третім етапом нашого дослідження було проведення методики «Професійні наміри та очікування», що дозволило визначити очікування студентів щодо майбутньої професійної діяльності та мотиваційних чинників їхнього вибору.

Таблиця 2.9.

Результати дослідження 1 групи факультету СПП

№ респондента	Мотивація до досягнення успіху	Очікування професійної стабільності	Готовність до професійних змін
Респондент 1	24	21	25
Респондент 2	23	20	24
Респондент 3	25	22	26
Респондент 4	22	19	23
Респондент 5	24	20	25
Респондент 6	23	21	24
Респондент 7	22	20	25
Респондент 8	24	19	23
Респондент 9	23	22	24
Респондент 10	25	21	25
Респондент 11	24	20	26
Респондент 12	23	21	24
Респондент 13	22	19	23
Респондент 14	25	22	25
Респондент 15	24	20	24
Респондент 16	23	21	23
Респондент 17	22	20	25
Респондент 18	24	22	26
Респондент 19	23	19	24
Респондент 20	25	20	23
Респондент 21	24	21	25
Респондент 22	23	22	24
Респондент 23	22	20	23
Респондент 24	25	19	26
Респондент 25	24	21	24
Респондент 26	23	20	25
Респондент 27	22	22	23
Респондент 28	25	21	24
Респондент 29	24	20	25
Респондент 30	23	19	26

Таблиця 2.10.

Результати дослідження 2 групи Інженерного навчально-наукового інституту

№ респондента	Мотивація до досягнення успіху	Очікування професійної стабільності	Готовність до професійних змін
Респондент 1	21	24	20
Респондент 2	22	23	19
Респондент 3	20	22	18
Респондент 4	23	24	20
Респондент 5	22	23	19
Респондент 6	21	22	20
Респондент 7	22	23	19
Респондент 8	20	24	18
Респондент 9	21	23	20
Респондент 10	22	22	19
Респондент 11	23	24	20
Респондент 12	20	23	18
Респондент 13	21	22	19
Респондент 14	22	24	20
Респондент 15	21	23	18
Респондент 16	23	22	19
Респондент 17	20	24	20
Респондент 18	22	23	19
Респондент 19	21	22	20
Респондент 20	23	24	19
Респондент 21	22	23	18
Респондент 22	20	22	20
Респондент 23	21	24	19
Респондент 24	23	23	18
Респондент 25	22	22	20
Респондент 26	21	24	19
Респондент 27	20	23	18
Респондент 28	22	22	19
Респондент 29	21	24	20
Респондент 30	23	23	19

Наступним кроком дослідження було сформування таблиць, що допоможуть визначити середні показники очікувань студентів щодо майбутньої професійної діяльності та мотиваційних чинників їхнього вибору.

Таблиця 2.11

Середні показники 1 групи факультету СПП за опитувальником «Професійні наміри та очікування»

Шкала	Середній бал
Мотивація до досягнення успіху	23.47
Очікування професійної стабільності	20.80
Готовність до професійних змін	24.13

Таблиця 2.12

Середні показники 2 групи Інженерного навчально-наукового інституту за опитувальником «Професійні наміри та очікування»

Шкала	Середній бал
Мотивація до досягнення успіху	21.23
Очікування професійної стабільності	23.10
Готовність до професійних змін	19.87

За результатами таблиць 2.11 та 2.12 можемо зробити порівняльний графік середніх показників за опитувальником «Професійні наміри та очікування».

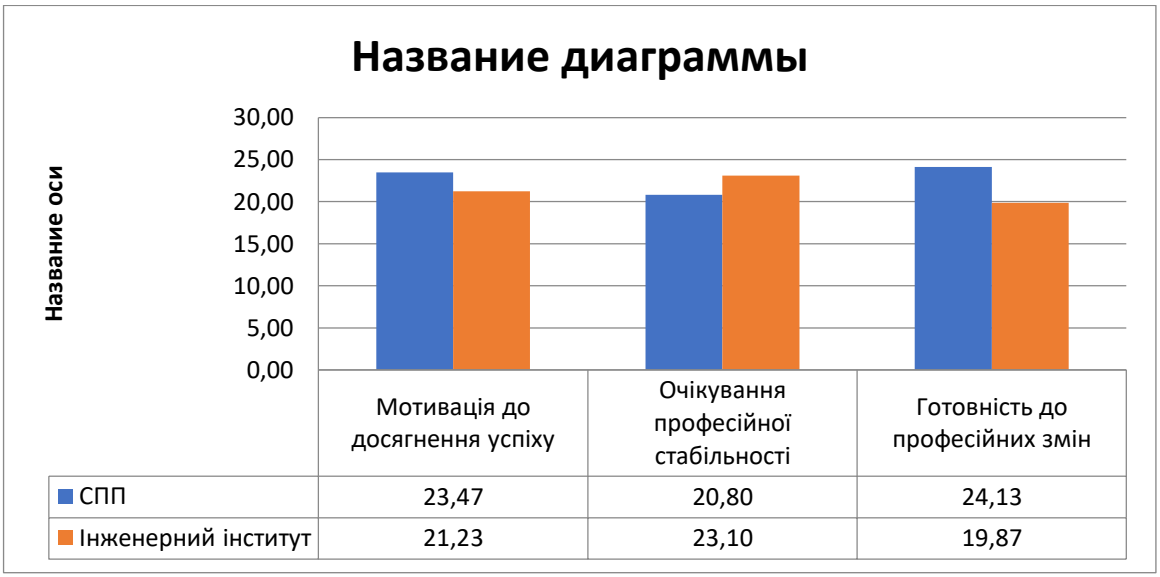


Рис. 2.3. Порівняльні показники «Професійні наміри та очікування» по 2 групам

Отже, за результатами дослідження, отриманих за методикою «Професійні наміри та очікування», було виявлено:

— **Факультет соціальної педагогіки та психології:** респонденти показали високий рівень мотивації до досягнення успіху (23.47), що свідчить про їхнє прагнення до професійної самореалізації та розвитку. Також спостерігається досить високий показник готовності до професійних змін (24.13), що вказує на гнучкість у прийнятті нових можливостей. Рівень очікувань професійної стабільності становить 20.80, що демонструє помірне прагнення до передбачуваності в професії.

— **Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні:** респонденти цієї групи виявили вищі показники за шкалою "Очікування професійної стабільності" (23.10), що свідчить про прагнення до надійності та передбачуваності у кар’єрі. Мотивація до досягнення успіху склала 21.23, а готовність до професійних змін – 19.87, що вказує на меншу схильність до змін порівняно з гуманітарною групою.

Результати дослідження свідчать, що студенти соціально-гуманітарного напряму (факультет соціальної педагогіки та психології) більш орієнтовані на досягнення професійного успіху та готові до змін у своїй кар’єрній траєкторії. Це може бути пов’язано з потребою в самореалізації та відкритістю до нових можливостей. Водночас студенти інженерних спеціальностей демонструють вищі очікування професійної стабільності та меншу готовність до змін, що пояснюється характером технічних професій, де перевага надається стабільності й надійності.

Для того щоб зробити загальні висновки нами було порівняно домінуючі показники студентів факультету соціальної педагогіки та психології та Інженерного навчально-наукового інституту по всім трьом методикам, які ми використовували в емпіричній частині дослідження. Результати представлені в таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Загальні домінуючі показники за усіма методиками

Група респондентів	Мотивація до досягнення успіху	Очікування професійної стабільності	Готовність до професійних змін	Рівень толерантності до невизначеності	Домінуючі кар'єрні орієнтації
Факультет соціальної педагогіки та психології	23.47	20.80	24.13	27.50	Професійна компетентність, Служіння
Інженерний навчально-науковий інститут	21.23	23.10	19.87	24.60	Стабільність роботи, Автономія

Отже за представленими результатами в таблиці 2.13. зробимо порівняльний аналіз:

1. Мотивація до досягнення успіху: студенти факультету соціальної педагогіки та психології показали вищий рівень мотивації (23.47)**,** що свідчить про їхню орієнтацію на особистісне зростання, самореалізацію та досягнення результатів у професійній діяльності. Натомість у студентів інженерного інституту цей показник дещо нижчий (21.23), що вказує на прагнення до практичних досягнень, але з більшою орієнтацією на стабільність.

2. Очікування професійної стабільності: студенти інженерного інституту демонструють вищі очікування стабільності (23.10), що відповідає їхній кар'єрній орієнтації на довготривалу зайнятість та безпеку. У студентів гуманітарного напряму цей показник нижчий (20.80), що пов'язано з гнучкістю та готовністю адаптуватися до змін.

3. Готовність до професійних змін: студенти факультету соціальної педагогіки та психології мають значно вищий показник (24.13), що вказує на відкритість студентів до нових професійних можливостей та змін. Студенти Інженерних спеціальностей показують нижчу готовність (19.87), що корелює з їхнім прагненням до стабільної роботи.

4. Толерантність до невизначеності: здобувачі освіти гуманітарного профілю продемонстрували вищий рівень толерантності до невизначеності (27.50), що свідчить про їхню здатність ефективно функціонувати в умовах змін і невизначеності. У студентів інженерного напряму цей показник нижчий (24.60), що пояснюється їхнім прагненням уникати непередбачуваних ситуацій.

5. Домінуючі кар’єрні орієнтації:

— **Факультет соціальної педагогіки та психології:** домінують орієнтації на професійну компетентність (прагнення до постійного самовдосконалення) та служіння (орієнтація на допомогу іншим, соціальну відповідальність).

— **Інженерний навчально-науковий інститут:** провідними є орієнтації на стабільність роботи (бажання мати передбачувану зайнятість) та автономію (потреба у незалежності у виконанні професійних обов’язків).

Студенти гуманітарного напряму виявляють вищу мотивацію до успіху, готовність до змін і більшу толерантність до невизначеності. Це свідчить про їхню орієнтацію на особистісний розвиток, гнучкість та прагнення до реалізації у професіях із соціальним спрямуванням.

Студенти інженерних спеціальностей надають перевагу стабільності та передбачуваності, що відображається у їхніх професійних очікуваннях і кар’єрних орієнтаціях. Їхня мотивація більше зорієнтована на безпечну зайнятість і сталість умов праці.

Ситуація невизначеності більше мотивує студентів гуманітарного напряму шукати нові можливості й адаптуватися до змін, тоді як для інженерних спеціальностей вона є чинником, що спонукає до пошуку стабільного робочого місця.

За результатами дослідження покладені нами гіпотези про те, що існує взаємозв'язок між рівнем толерантності до невизначеності та домінуючими кар’єрними орієнтаціями. Здобувачі з високою толерантністю більше схильні до орієнтацій на мобільність і гнучкість – повністю підтвердилась.

Друга гіпотеза дослідження про те, що студенти гуманітарного напряму демонструють вищу готовність до змін і мотивацію до досягнення успіху порівняно з технічними спеціальностями, де превалює орієнтація на стабільність – повністю підтвердилась.

2.3. Психологічні рекомендації щодо підтримки здобувачів освіти у період невизначеності

Ситуація невизначеності, спричинена соціально-економічними змінами, воєнними діями та динамікою ринку праці, суттєво впливає на процес професійного самовизначення здобувачів освіти. Здобуті результати дослідження засвідчили, що високий рівень невизначеності може викликати у студентів тривогу, сумніви у виборі професії та низьку мотивацію до професійного розвитку. Водночас, студенти з високою толерантністю до невизначеності демонструють більшу гнучкість, адаптивність і здатність приймати обґрунтовані професійні рішення.

Розробка психологічних рекомендацій є доцільною, оскільки вона дозволить:

— Підвищити рівень обізнаності студентів щодо стратегії подолання невизначеності.

— Розвинути адаптивні та стресостійкі навички для прийняття ефективних рішень у змінних умовах.

— Підтримати професійне самовизначення студентів через розвиток особистісних ресурсів і мотиваційної сфери.

— Зменшити рівень тривожності та підвищити впевненість у власному виборі професії.

Психологічні рекомендації для підтримки здобувачів освіти у період невизначеності

1. Підвищення рівня самопізнання та рефлексії

— Проведення тренінгів із розвитку самоусвідомлення, що

допоможе студентам краще зрозуміти свої сильні сторони, інтереси та цінності.

— Використання технік рефлексії для аналізу особистих цілей та професійних очікувань.

— Рекомендація ведення "кар'єрного щоденника" для фіксації власних думок, страхів і прагнень щодо професійного вибору.

2. Розвиток толерантності до невизначеності

— Запровадження практичних занять з моделювання невизначених ситуацій та пошуку рішень.

— Проведення психологічних ігор та вправ на розвиток гнучкості мислення і здатності приймати рішення в умовах багатозначності.

— Використання когнітивно-поведінкових технік для зниження тривожності перед невизначеними подіями.

3. Формування навичок ефективного прийняття рішень

— Ознайомлення здобувачів освіти з алгоритмами прийняття рішень, які враховують як логічний, так і емоційний аспекти.

— Проведення майстер-класів із планування кар'єрного розвитку з урахуванням можливих альтернатив.

— Заохочення до участі у стажуваннях, волонтерських проєктах і додаткових освітніх курсах для розширення уявлень про ринок праці.

4. Підвищення мотивації та професійної впевненості

— Індивідуальні консультації з психологом для роботи над внутрішніми бар'єрами та підвищенням мотивації.

— Проведення зустрічей із представниками різних професій для знайомства з реальними вимогами та можливостями професійного середовища.

— Впровадження мотиваційних семінарів і лекцій про історії успіху людей, які адаптувалися до умов невизначеності.

5. Розвиток емоційної стійкості та управління стресом

— Введення тренінгів зі стрес-менеджменту та емоційного

інтелекту.

— Навчання методам релаксації, дихальним вправам і технікам усвідомленості (mindfulness).

— Сприяння розвитку навичок саморегуляції для зниження тривожності у періоди невизначеності.

Вважаємо, що розроблені психологічні рекомендації сприятимуть:

— Підвищенню рівня впевненості здобувачів освіти у прийнятті професійних рішень.

— Зменшенню тривожності та підвищення психологічної стійкості в умовах невизначеності.

— Зростанню готовності студентів до змін на ринку праці та адаптації до нових умов.

— Формуванню навичок ефективного планування професійного шляху з урахуванням сучасних викликів.

ВИСНОВКИ

1. Поняття "кар’єрні орієнтації" є багатогранним і досліджується з різних теоретичних підходів у психології. Кар’єрні орієнтації розглядаються як стійкі індивідуальні установки, цінності, мотиваційні чинники та пріоритети, які визначають вибір професійного шляху, ставлення до кар’єри та поведінку у професійному середовищі. Дослідники відзначають, що формування кар’єрних орієнтацій пов’язане з особистісним самовизначенням, потребою у самореалізації та впливом соціокультурного контексту.

У психологічній літературі виділяють різні підходи до розуміння сутності кар’єрних орієнтацій: соціально-економічний, управлінський та організаційно-психологічний. Кожен із них підкреслює певні аспекти формування орієнтацій – від зовнішніх факторів, таких як можливості працевлаштування та соціальні очікування, до внутрішніх особистісних характеристик, таких як мотиваційні цінності, інтереси та життєві цілі.

Кар’єрні орієнтації виступають важливим фактором, що визначає не лише професійний вибір, але й подальшу професійну адаптацію, задоволеність роботою та особистісний розвиток. Їхнє вивчення дає змогу зрозуміти закономірності професійного становлення індивіда, а також створює підґрунтя для розроблення ефективних програм професійного консультування та підтримки здобувачів освіти.

2. Аналіз теоретичних і емпіричних досліджень дозволив визначити, що формування кар’єрних орієнтацій у здобувачів освіти є складним і багатофакторним процесом, на який впливають як внутрішні, так і зовнішні чинники. До внутрішніх чинників належать особистісні особливості, мотиваційно-ціннісна сфера, рівень самооцінки, саморегуляції та когнітивних установок здобувачів. Зовнішні чинники охоплюють соціально-економічне середовище, освітній простір, вплив сім’ї, групи однолітків та професійних орієнтаторів.

Особливе значення у процесі формування кар'єрних орієнтацій має індивідуальна толерантність до невизначеності, що визначає готовність молоді приймати зміни та адаптуватися до різних життєвих і професійних ситуацій. Здобувачі освіти з високим рівнем толерантності до невизначеності демонструють гнучкість мислення, відкритість до нових можливостей і здатність приймати обґрунтовані рішення у непередбачуваних умовах.

Процес професійного самовизначення студентів пов'язаний із їхніми кар'єрними очікуваннями, потребою в самореалізації та прагненням до соціального визнання. Формування кар'єрних орієнтацій також опосередковане культурними цінностями, індивідуальними життєвими стратегіями й особливостями освітньо-професійної підготовки.

Отже, ефективне формування кар'єрних орієнтацій у здобувачів освіти потребує системної взаємодії між індивідом, освітнім середовищем і соціальними інститутами. Підвищення обізнаності молоді щодо особистісних ресурсів, розвиток навичок саморефлексії, підтримка з боку сім'ї та освітніх установ сприяють усвідомленому вибору професійного шляху й активному ставленню до власної кар'єри.

3. У сучасному світі людина часто стикається із ситуацією невизначеності, що потребує формування інноваційного принципу розуміння образу світу та власної ролі в ньому. Це передбачає переосмислення традиційних наукових підходів, що базувалися на детермінізмі та принципі єдності свідомості й діяльності. Нові підходи у психології пропонують інтерпретувати невизначеність як ключову характеристику сучасного соціокультурного контексту, що потребує створення нових пояснювальних парадигм.

Невизначеність у науковій літературі визначається багатозначно та розглядається в кількох основних аспектах: незавершеність процесу сприйняття або пізнання, ситуація новизни та складності, відсутність інформації про можливі дії, інформаційне перевантаження.

Основні риси ситуації невизначеності включають її новизну, складність, неоднозначність, суперечливість (у тому числі темпоральну), непередбачуваність і багатоманітність можливих наслідків. Ці ознаки пояснюють індивідуальні та групові поведінкові стратегії, зокрема, в умовах глобальних криз.

4. Аналіз впливу ситуації невизначеності, зокрема війни, на процес професійного самовизначення здобувачів освіти засвідчує, що цей феномен має складний та багатовекторний характер. Війна як екстремальна форма невизначеності не лише ускладнює освітній процес, але й значною мірою трансформує життєві цінності, професійні орієнтири та мотиваційну сферу молоді. Нестабільність, загрози безпеці, вимушене переселення та соціально-економічні виклики підвищують рівень тривожності й невпевненості у майбутньому, що призводить до складнощів у прийнятті професійних рішень.

Водночас війна стимулює розвиток особистісної зрілості, переосмислення життєвих пріоритетів і прагнення до опанування нових навичок, особливо у сферах, що є соціально значущими під час конфлікту (медицина, соціальна допомога, волонтерство, ІТ). Молодь із високим рівнем адаптивності й толерантності до невизначеності демонструє кращу здатність приймати обґрунтовані рішення, використовувати кризові умови для саморозвитку та професійного зростання.

Ключову роль у подоланні негативних наслідків війни для професійного самовизначення відіграють соціальна підтримка, доступ до якісної освіти (зокрема онлайн-ресурсів), ефективна комунікація з педагогами, сім'єю та однолітками, а також професійне консультування. Забезпечення комплексного підходу до підтримки здобувачів освіти дозволить не лише знизити рівень тривожності, але й сприятиме формуванню усвідомлених, гнучких і стійких кар'єрних орієнтацій, що є запорукою побудови успішної професійної траєкторії навіть в умовах воєнного конфлікту.

5. У процесі емпіричного дослідження впливу ситуації невизначеності на кар’єрні орієнтації здобувачів освіти було опитано 60 респондентів віком від 17 до 23 років. Вибірка складалася з двох груп по 30 осіб: студенти факультету соціальної педагогіки та психології та студенти Інженерного навчально-наукового інституту ім. Ю.М. Потебні. Дослідження проводилося в онлайн та офлайн форматах за добровільною згодою респондентів.

Для досягнення мети було використано такі методики:

1. Методика «Кар’єрні якорі» (Е. Шейн, адаптація О.І. Бондарчука) – дозволила виявити домінуючі кар’єрні орієнтації здобувачів освіти.

2. Опитувальник «Толерантність до невизначеності» – допоміг визначити рівень здатності респондентів сприймати невизначені ситуації.

3. Методика «Професійні наміри та очікування» – надала можливість оцінити очікування студентів щодо майбутньої професійної діяльності та виявити мотиваційні чинники їхнього вибору.

За результатами дослідження було встановлено наступне:

— Студенти факультету соціальної педагогіки та психології демонструють вищу мотивацію до досягнення успіху (23.47), готовність до професійних змін (24.13) та рівень толерантності до невизначеності (27.50). Домінуючими кар’єрними орієнтаціями є професійна компетентність і служіння. Це свідчить про їхню орієнтацію на особистісний розвиток і прагнення до соціально значущої діяльності.

— Студенти інженерного навчально-наукового інституту мають вищі очікування професійної стабільності (23.10) та орієнтацію на стабільність роботи й автономію. Їхні показники мотивації до успіху (21.23), готовності до змін (19.87) та толерантності до невизначеності (24.60) є нижчими, що вказує на прагнення до безпеки й передбачуваності в професійній діяльності.

Отримані дані підтвердили сформульовані гіпотези дослідження:

— Перша гіпотеза: існує взаємозв'язок між рівнем толерантності до невизначеності та домінуючими кар’єрними орієнтаціями. Здобувачі з

високою толерантністю більше схильні до орієнтацій на мобільність і гнучкість.

— Друга гіпотеза**:** студенти гуманітарного напряму демонструють вищу готовність до змін і мотивацію до досягнення успіху порівняно з технічними спеціальностями, де превалює орієнтація на стабільність.

Загалом дослідження засвідчило, що ситуація невизначеності по-різному впливає на професійне самовизначення залежно від освітнього напряму здобувачів.

6. Розроблені нами рекомендації можуть бути використані в роботі психологів, викладачів, кар’єрних консультантів та інших фахівців, які підтримують студентів у період професійного самовизначення та адаптації до сучасних викликів освітнього й професійного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білоус Н.С. Мотиваційні зміни у молоді під час війни. *Соціальна психологія*. .2023. №2. С. 55–62.
2. Бондаренко О.С. Психологічні наслідки війни для молоді: виклики та стратегії подолання. *Психологічний журнал України*. 2022. №4. С. 45–54.
3. Бондаренко Ю.С. Ситуація невизначеності у соціально-психологічному контексті: теорія та практика. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2021. 220 с.
4. Бондаренко Ю.С. Соціальні потрясіння та їх вплив на професійні орієнтації молоді. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2023. 220 с.
5. Бондарчук О.І. Фактори кар’єрного успіху: теоретико-методологічний аналіз. *Наукові студії з психології*. 2020. №1. С. 198-210.
6. Гончаренко М.В. Психологічні аспекти переживання невизначеності в юнацькому віці. *Журнал практичної психології*. 2022. №3. С. 55–63.
7. Гончарова Н. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. №2. С. 223-233.
8. Гончарова Н.О. Психологічні особливості формування кар’єрних орієнтацій студентів: монографія. Київ: Інститут психології НАПН України, 2020. 256 с.
9. Гончарова Н.О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді. *Молодий вчений*. 2018. №11 (63). С. 52-56.
10. Гриневич І.А. Волонтерство як ресурс професійного самовизначення під час війни. *Соціальна психологія*. 2023. №2. С. 65–70.
11. Грицай Т.В. Освітні стратегії молоді у воєнний час: культурні та регіональні особливості. *Вісник освіти України*. 2022. №3. С. 42–49.

12. Грін А. Кар'єрний шлях в організаціях: концептуальні підходи та практичні імплементації. *Журнал управлінських наук*, Вип. 18(3), 2005. С. 67-84.

13. Гусєва Л.І. Кар’єрні стратегії та їх вплив на професійне становлення молоді: навчальний посібник. Харків: Вид-во ХНПУ, 2020. 198 с.

14. Гусєва Л.І. Психологія невизначених ситуацій: теоретичні аспекти та практичні рекомендації. *Журнал практичної психології*. 2020. №4. С. 58–65.

15. Даниленко О.В. Психологічні механізми уникнення в умовах стресу. *Журнал практичної психології*. 2023. №3. С. 48–55.

16. Дмитрук О.П. Самовизначення особистості в умовах соціальної невизначеності. Тернопіль: ТНПУ, 2021. 198 с.

17. Дмитрук О.П. Соціальні ресурси в професійному становленні особистості. Тернопіль: ТНПУ, 2020. — 184 с.

18. Захаренко М.П. Професійні орієнтації українських студентів за кордоном. *Освіта та суспільство*. 2023. №4. С. 60–68.

19. Захаренко О.М. Сучасні тенденції професійного самовизначення молоді: монографія. Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2023. 212 с.

20. Іваненко П.М. Дистанційне навчання в умовах війни: психологічні аспекти. *Журнал практичної психології*. 2023. №1. С. 60–68.

21. Іваненко Т.П. Етапи кар’єрного розвитку особистості. *Психологія професійного становлення*. 2022. №4. С. 18-25.

22. Карамушка Л.М. Психологія професійного розвитку особистості. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 340 с.

23. Карамушка Т.В. Психологія професійного розвитку: навчальний посібник. Київ: Університет "Україна", 2019. 312 с.

24. Карамушка Т.В. Типи професійної кар'єри аспірантів. *Психологія і особистість*. 2015. №1 (27). С. 158-167.

25. Карамушка Ю.М., Карамушка Т.В. Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій старшокласників: фактори та тенденції розвитку. Київ: Наукова думка. 2020.

26. Кирова А.В. Ситуація невизначеності у парадигмі сучасних викликів суспільства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2021. Вип. 4. С. 51-55

27. Клименко Ю.С. Соціокультурні трансформації під час воєнного конфлікту. *Психологічний вісник*. 2022. №1. С. 47–53.

28. Климчук О.В. Кар’єрні орієнтації та їх вплив на професійний розвиток. *Соціальна психологія*. 2021. №2. С. 8-15.

29. Коваленко О.П. Особистісні особливості переживання невизначеності у студентської молоді. *Психологічний часопис*. 2023. №2. С. 45–53.

30. Ковальчук І.В. Когнітивні механізми подолання ситуацій невизначеності: монографія. Чернівці: Рута, 2022. 187 с.

31. Ковальчук І.В. Психоемоційні чинники професійного вибору: теоретичні та практичні аспекти. Чернівці: Рута, 2021. 167 с.

32. Ковтун Л.О. Адаптаційні стратегії студентів у період війни. *Український журнал психології*. 2023. №1. С. 58–64.

33. Кравець Л.О. Адаптивність здобувачів освіти у період війни. *Український психологічний огляд*. 2023. №2. С. 58–65.

34. Кравченко І.М. Проблемна ситуація та невизначеність: методологічні розмежування. *Психологічний вісник*. 2021. №2. С. 35–42.

35. Кузьменко Н.В. Професійна ідентичність студентів в умовах збройного конфлікту. *Психологія і сучасність*. 2023. №3. С. 55–61.

36. Левицька Т.В. Емоційний стан молоді в умовах війни. *Психологія і сучасність*. 2023. №2. С. 59–66.

37. Левченко І.В. Толерантність до невизначеності: особистісні й соціальні аспекти. *Соціальна психологія*. 2022. №1. С. 45–52.

38. Левченко М.Г. Планування професійного майбутнього у студентській молоді. Дніпро: ДНУ, 2022. 176 с.

39. Литвин Ю.С. Проблеми доступності освіти під час війни. *Освіта та суспільство*. 2022. №2. С. 46–52.

40. Литвиненко А.С. Інформаційна невизначеність та її вплив на прийняття рішень у кризових ситуаціях. *Соціальна психологія*. 2022. №3(45). С. 35–43.

41. Литвиненко А.С. Ціннісні орієнтації студентської молоді: Досвід і перспективи. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2022. 198 с.

42. Лозинська Т.В. Професійне самовизначення здобувачів освіти: теоретико-практичні аспекти. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2022. 215 с.

43. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. 279 с.

44. Лукашевич М.С. Етапи професійного становлення особистості. *Психологія праці та кар'єрне зростання*. 2021. №3. С. 175-190.

45. Лукашевич М.С. Професійне самовизначення особистості: Теорія і практика: навчальний посібник. Львів: Видавництво ЛНУ, 2021. 284 с.

46. Лукашевич, М.Г. Управлінський підхід до розвитку кар'єри: теорія та практика. Київ: Освітня думка. 2019.

47. Маркова А.К. Мотивація професійної діяльності та її психологічні аспекти. Київ: Наукова думка. 2002.

48. Марченко І.В. Організаційний підхід до розвитку кар'єрного потенціалу. *Менеджмент та кар'єра*. 2022. №5. С. 125-135.

49. Марченко І.В. Психологічні механізми адаптації до ситуації невизначеності у професійному середовищі. *Вісник психології*. 2022. №1. С. 52–60.

50. Марченко І.В. Рефлексія та особистісний розвиток у ситуації невизначеності. *Вісник психології*. 2022. №2. С. 60–70.

51. Мельник О.В. Соціальна підтримка та професійні вибори молоді в кризових ситуаціях. *Український журнал психології*. 2022. №5. С. 35–43.

52. Мельник С.П. Психологія особистісного зростання і кар’єрного розвитку: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 276 с.

53. Міщенко І.Г. Освітні виклики під час воєнного стану в Україні. *Вісник освіти України*. 2023. №3. С. 65–72.

54. Олійник Д.С. Зміна освітніх траєкторій студентів у кризових умовах. *Психологічні науки*. 2023. №4. С. 50–58.

55. Онищенко Р.Л. Соціальні чинники формування професійних орієнтацій у період війни. *Психологія розвитку*. 2023. №1. С. 50–56.

56. Охріменко І.В. Ціннісні орієнтації студентської молоді: теоретичні та емпіричні аспекти. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2022. 198 с.

57. Охріменко І.В. Ціннісні орієнтації та професійна мотивація студентської молоді: монографія. Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2023. 230 с.

58. Панасюк В.М. Професійна мотивація молоді в умовах невизначеності. *Психологічний часопис*. 2022. №2. С. 35–41.

59. Петренко М.С. Невизначеність як фактор формування стресових станів. *Психологія і сучасність*. 2021. №2. С. 25–31.

60. Петренко М.С. Психологічні аспекти кар'єрного зростання. *Практична психологія*. 2020. №4. С. 210-220.

61. Петрушенко Р.В. Емоційна стійкість і її вплив на прийняття рішень. *Практична психологія*. 2022. №4. С. 40–47.

62. Почебут Л.Г. Кар'єрні орієнтації різних професійних груп. Харків: Освіта, 2021. С. 45-56.

63. Прокопенко Л.М. Психологічні чинники професійного самовизначення: навчальний посібник. Суми: СумДУ, 2020. 190 с.

64. Романенко Т.В. Вплив мас-медіа на професійні орієнтації сучасної молоді: монографія. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2021. 205 с.

65. Романенко Т.В. Локус контролю та атрибуція у контексті психологічної адаптації до невизначеності. *Вісник психології*. 2022. №1. С. 45–53.

66. Савченко Т.П. Екзистенційна природа невизначеності та її роль у формуванні особистісної ідентичності. *Український психологічний журнал*. 2023. №1. С. 58–66.

67. Савченко Т.П. Суб'єктивне сприйняття невизначеності у підлітковому віці: емпіричне дослідження. *Український психологічний журнал*. 2023. №1(12). С. 40–48.

68. Савчук О.Ю. Кар'єрне становлення молодих фахівців: психологічний аналіз. *Український журнал психології*. 2023. №2. С. 55-65.

69. Семенюк А.М. Кар'єрні стратегії молоді в умовах воєнного стану. *Журнал сучасної психології*. 2023. №4. С. 53–60.

70. Старовойт І.П. Психологічні аспекти тривожності під час війни. *Український психологічний огляд*. 2022. №3. С. 50–56.

71. Толста А.М. Організаційно-психологічні аспекти професійного розвитку. Харків: Вид-во ХНУ. 2017.

72. Толста А.Н. Етапи професійного становлення особистості. *Психологія праці та кар'єрне зростання*. 2014. №3. С. 175-190.

73. Черненко О.Г. Соціальні виклики для освіти в умовах воєнного конфлікту. *Освіта і розвиток*. 2023. №1. С. 44–52.

74. Чернявська В.П. Кар'єрні орієнтації студентів: результативність і перспективи. Київ: Наука, 2022. С. 34-40.

75. Шевченко І.О. Інформаційний аспект ситуацій невизначеності та його вплив на поведінкові реакції. *Психологічний огляд*. 2021. №5. С. 22–29.

76. Шевченко К.Д. Війна та невизначеність: психологічні виклики для здобувачів освіти. *Психологічні науки*. 2023. №2. С. 40–48.

77. Шевченко М.В. Психометричні аспекти дослідження толерантності до невизначеності. *Вісник психології*. 2023. №2. С. 35–41.

78. Шульга Т.С. Стресостійкість і її вплив на професійні рішення студентів у воєнний час. *Практична психологія*. 2023. №3. С. 42–50.

79. Яковенко Л.П. Кар'єрні стратегії в організаціях. *Соціально-гуманітарні науки*. 2019. №7. С. 45-50.

80. Hughes J. Managing Career Transitions: A Practical Guide for Employees and Employers. Cambridge University Press, 2001. P. 105.

81. Osgood C.E. The Measurement of Meaning. *University of Illinois Press*, 2001. P. 200–220.

82. Schein E.H. Career Anchors: Discovering Your Real Values. *Jossey-Bass*, 2001. P. 30–50.