МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ**

Виконав: студент 2 курсу,
групи 8.0543-З-з
спеціальності 053 «Психологія»
освітньої програми 053 «Психологія»
Латишев Олександр Олександрович
Керівник: PhD, ст. викладач кафедри психології, Коваль Г. В.
Рецензент: к. психол. наук, доцент кафедри психології, Мосол Н. О.

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 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри_____
«_____»_____20____року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Латишеву Олександру Олександровичу

1. Тема роботи Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу промислового підприємства в умовах війни.
керівник роботи: Коваль Г. В., ст. викладач кафедри психології, PhD.
затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с
2. Термін подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи: аналіз психологічної літератури, результати власного емпіричного дослідження.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки 1) на основі аналізу сучасної наукової літератури, визначити сутність поняття «кар'єрні орієнтації»; 2) схарактеризувати типи та чинники формування кар'єрних орієнтацій; 3) визначити особливості кар'єрних орієнтацій особистості в умовах стресу; 4) емпірично дослідити психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): 4 таблиць та 7 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Коваль Г.В., PhD.		
Розділ 1	Коваль Г.В., PhD.		
Розділ 2	Коваль Г.В., PhD.		
Висновки	Коваль Г.В., PhD.		

7. Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2025 р.	виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	виконано
5	Написання висновків	червень -серпень 2025 р.	виконано
6	Передзахист	вересень 2025 р.	виконано
7	Нормоконтроль	жовтень 2025 р.	виконано
8	Захист	листопад 2025 р.	виконано

Студент _____ О. О. Латишев

Керівник роботи _____ Г. В Коваль

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Н. О. Мосол

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 66 сторінок, 4 таблиці, 7 рисунків, 55 джерел, 5 додатків.

Об’єкт дослідження – кар’єрні орієнтації особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості кар’єрних орієнтацій персоналу в умовах війни.

Мета дослідження: теоретично обгрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості кар’єрних орієнтацій персоналу в умовах війни.

Гіпотеза дослідження: передбачаємо, що у персоналу в умовах війни будуть спостерігатися психологічні особливості кар’єрних орієнтацій. Зокрема, вплив цих умов може мати як позитивний (активізація дій особистості), так й негативний (пригнічення активності) характер.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних дослідження; емпіричні: експеримент (констатувальний етап), опитування, анкетування; статистичні: кількісна та якісна обробка результатів, метод рангової кореляції Спірмена.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у практичному підтвердженні наявності психологічних особливостей кар’єрних орієнтацій персоналу в умовах війни на прикладі робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату».

Галузь використання: психологія професійної діяльності.

КАР’ЄРА, КАР’ЄРНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ, КАР’ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ У КАР’ЄРІ

SUMMARY

Latishev O. O. Psychological features of career orientations of personnel of industrial enterprise in wartime.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (55 items, 8 of foreign origin), 5 appendix on 12 pages. The qualifying work volume is 84 pages long, 66 of them – main text. There are 4 tables and 7 illustrations.

The qualifying work gives theoretical justification and results of empirical verification of the investigation the psychological features of the career orientations of personnel in wartime.

The research object: the career orientations of the individual.

The research subject: the psychological features of the career orientations of personnel in wartime.

The research goal: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological features of the career orientations of personnel in wartime.

The research tasks are:

Based on the analysis of modern scientific literature, determine the essence of the concept of "career orientations".

Characterize the types and factors of the formation of career orientations.

Determine the features of career orientations of an individual in conditions of stress.

Empirically investigate the psychological features of career orientations of personnel in conditions of war.

Chapter 1 «Theoretical principles of the study of psychological features of career orientations of personality in conditions of stress» reveals the theoretically substantiate of the essence of the concept of "career orientations" in modern scientific literature, types and factors of career orientation formation and their features in stressful conditions.

In the Chapter 2 «Empirical study of psychological features of personnel career orientations in war conditions» contains the results of the author's empirical study of psychological features of career orientations of personnel in wartime.

Key words: career, career self-effectiveness, career orientations, professional activity, professional motivation, value orientations in career

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ СТРЕСУ 11

1.1. Сутність поняття «кар'єрні орієнтації» у сучасній науковій літературі 11

1.2. Типи та чинники формування кар'єрних орієнтацій 19

1.3. Особливості кар'єрних орієнтацій особистості в умовах стресу 31

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ 40

2.1. Організація, зміст та методичний інструментарій емпіричного дослідження 40

2.2. Стан професійної мотивації персоналу в умовах війни 44

2.3. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни 56

ВИСНОВКИ 63

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 67

ДОДАТКИ 74

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає у тому, що повномасштабне вторгнення РФ на територію України 24 лютого 2022 року назавжди змінило життя українців. У них трансформувалися життєві цінності, з'явилися нові пріоритетні напрямки діяльності тощо. Постійна небезпека для власного життя та здоров'я близьких зумовила зміну життєвих планів громадян України, вагомо вплинула на процес формування їх кар'єрних орієнтацій.

Уведення воєнного стану на території України створило необхідність реалізації нових напрямків професійної діяльності, зокрема, мова йде про волонтерство та інші професії, які мають альтруїстичну складову.

Окремо варто зазначити, що регулярний стрес, у якому перебувають українці через українсько-російську війну, безпосередньо впливає на професійну мотивацію та продуктивність у роботі українських працівників. Під впливом стресових проявів, у фахівців відмічаються низькі показники професійної мотивації та пасивність під час виконання робочих задач.

У науковому просторі феномен кар'єрних орієнтацій особистості, їх види та функції вивчені на достатньому рівні, однак приділяється доволі мало уваги специфіці їх формування в умовах стресових ситуацій, зокрема, в умовах війни.

Дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни забезпечить можливість зробити висновки щодо механізмів їх формування у зазначений період розвитку нашої країни та знайти шляхи розв'язання наявних нагальних проблем у цьому напрямку.

Враховуючи усе вищезазначене, нами було вирішено детально розглядати тему нашого дослідження: «Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу промислового підприємства в умовах війни».

Кар'єрні орієнтації, їх типи та чинники формування стали об'єктом вивчення у роботах таких науковців як: J. A. Bahhuber, A. Hirsch, J. Koen,

C. Maher, A. W. Noe, R. A. Noe, A. G. Woldeamanuel, М. Білова, Л. Березовська, Н. Варга, О. Вигівська, І. Галецька, А. Гойко, Н. Гончарова, Д. Дарага, С. Ден, Н. Дудкевич, Ю. Калюжна, К. Кальницька, Т. Канівець, Ю. Клименко, В. Орлов, С. Онуфрів, Н. Перегончук, Т. Рак, О. Сєваст'янова, І. Сергєєва, Л. Спіцина, О. Стешенко, О. Столярчук, О. Угрин, О. Фурса, І. Цуркан, О. Чуйко та інші. Науковці вказують, що існують варіативні класифікації типів кар'єрних орієнтацій особистості та чинників їх формування, які мають різну природу.

Особливості кар'єрних орієнтацій особистості в умовах стресу висвітлені у працях наступних вчених: L. M. Burgeno, J. J. Cerqueira, N. G. Hollon, R. Kelty, P. Morgado, P. E. M. Phillips, D. Segal, T. Woodruff, Г. Берегова, Н. Веселовська, Л. Горощенко, У. Гуляк, А. Панченко, О. Угрин, Л. Шуляка-Владика та інші. Вчені переконують, що стрес значно впливає на процес професійного самовизначення особистості та вибір кар'єрної орієнтації.

Об'єкт дослідження – кар'єрні орієнтації особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу промислового підприємства в умовах війни.

Гіпотеза дослідження: передбачаємо, що у персоналу в умовах війни будуть спостерігатися психологічні особливості кар'єрних орієнтацій. Зокрема, вплив цих умов може мати як позитивний (активізація дій особистості), так й негативний (пригнічення активності) характер.

Мета дослідження: теоретично обгрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни.

Завдання дослідження:

1. На основі аналізу сучасної наукової літератури, визначити сутність поняття «кар'єрні орієнтації».

2. Схарактеризувати типи та чинники формування кар'єрних орієнтацій.

3. Визначити особливості кар'єрних орієнтацій особистості в умовах стресу.

4. Емпірично дослідити психологічні особливості кар’єрних орієнтацій персоналу в умовах війни.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних дослідження; емпіричні: експеримент (констатувальний етап), опитування, анкетування; статистичні: кількісна та якісна обробка результатів, метод рангової кореляції Спірмена.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у практичному підтвердженні наявності психологічних особливостей кар’єрних орієнтацій персоналу в умовах війни на прикладі робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату».

Практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що у роботі подані результати власного емпіричного дослідження, яке стосується особливостей кар’єрних орієнтацій персоналу в умовах війни. Окреслені результати можуть практично використовуватися психологами у своїй професійній діяльності та стати чинником для розробки окремої програми чи системи роботи для розвитку професійної мотивації робітників в умовах війни в Україні.

Надійність і достовірність отриманих результатів визначаються репрезентативністю вибірки, узгодженістю та релевантністю застосованих методів відносно до встановлених теоретичних та експериментальних завдань, адекватністю цих методів сучасній соціокультурній ситуації.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 55 найменувань та додатків на 11 сторінках. Загальний обсяг основного тексту становить – 66 сторінок. Робота містить 4 таблиці та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ СТРЕСУ

1.1. Сутність поняття «кар'єрні орієнтації» у сучасній науковій літературі

Поняття «кар'єрні орієнтації» є базовим для нашого дослідження. Для подальшого здійснення останнього, досить важливо ознайомитися із сутністю цього поняття. Проаналізуємо сучасні наукові праці українських та зарубіжних вчених, які присвячені окресленому феномену.

На нашу думку, для початку, доцільним є визначити напрямки тлумачення таких опорних термінів як «кар'єра» та «орієнтації». Це допоможе нам надалі детальніше визначити природу та структуру феномену «кар'єрні орієнтації».

О. Фурса повідомляє, що у науці наявні два погляди щодо походження терміну «кар'єра». Так, існує думка, що окреслений термін походить з італійської мови (carriera) та дослівно перекладається як «дія, життєвий шлях». Також наявна думка щодо того, що поняття «кар'єра» має латинське коріння (carrus) та перекладається як «віз, візок» [44].

Н. Варга стверджує, що зміст поняття «кар'єра» зазнав значних змін у XXI ст. Окреслений феномен став розглядатися як обов'язкова умова самореалізації особистості у сучасному світі. Водночас у суспільстві з'являється такий термін як «кар'єрист». Останній доцільно схарактеризувати як людину, яка цілеспрямовано реалізується у той чи іншій професійній діяльності та має за мету досягти більшого результату, який буде якісно відрізнятися своєю перевагою, порівняно з колегами та представниками окремої професії [8].

Н. Перегончук зазначає, що термін «кар'єра» є міждисциплінарним та використовується у контексті різних наукових галузей, зокрема: соціології, соціальній психології та психології професійної діяльності [33]. У контексті останніх, під кар'єрою розуміють» індивідуальну послідовність атитюдів та поведінки, пов'язаної з досвідом та активністю у роботі впродовж усього життя» [33, 60]. Н. Перегончук звертає увагу, що, загалом, наявні два підходи до розгляду феномену кар'єри у науковому просторі. Мова йде про визначення кар'єри як процесу та результату просування особистості «кар'єрними сходами» та як спосіб самореалізації у змісті власної професійної діяльності [33].

Л. Спіцина доповнює, що у вітчизняній психології наявні дві тенденції до тлумачення терміну «кар'єра». Так, зазначений термін розглядають у широкому та вузькому сенсі. За першим підходом, кар'єра є професійним просуванням, професійним зростанням, переходом від одних ступенів професіоналізму до інших [39]. У вузькому сенсі, кар'єру варто тлумачити як «процес усвідомленого вибору та реалізації людиною шляху посадового просування, спрямованість насамперед на набуття певного статусу (соціального, посадового, кваліфікаційного) на основі певних соціально визнаних стандартів у професійній діяльності» [39, 214].

Здійснивши аналіз сучасної наукової психологічної літератури, ми мали змогу виділити наступні наукові підходи до визначення сутності поняття «кар'єра»:

1) «просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей» (за Н. Перегончук) [33, 60];

2) певний вектор професійного становлення особистості, що залежить від ряду соціально-психологічних характеристик людини (за І. Цуркан) [45];

3) «швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення визнання, вигоди; рід діяльності; професійний

шлях до успіху у межах однієї установи, набуття престижного соціального статусу й суспільного визнання» (за О. Фурса) [44, 21];

4) одна з форм життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів та результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, зокрема, професійного (за Ю. Клименко) [25];

5) «сукупність взаємопов'язаних рішень особи про вибір того чи іншого варіанта майбутньої діяльності, виходячи з можливостей, які перед нею відкриваються, подолання розбіжностей між реальним та бажаним її посадовим становищем» (за Н. Варгою) [8, 27];

6) шлях людини через навчання, роботу та інші аспекти життя для набуття професійної успішності (за C. Maher) [50].

Таким чином, за вищезазначеними науковими думками, можемо дійти висновку, що під кар'єрою варто розуміти цілеспрямований шлях самореалізації особистості в умовах певного професійному напрямку з метою отримання якісного результату, який буде відрізнятися своєю перевагою, порівняно з колегами та представниками окремої професії.

На нашу думку, доцільним є здійснення розгляду особливостей структури, видів та результату кар'єри особистості.

Н. Перегончук вказує, що феномен кар'єри характеризується наявністю окремої структури. Так, вчена зазначає, що у структурі кар'єри особистості наявні такі компоненти як рушійні мотиви (автономія, функціональна, управлінська компетентності, креативність, матеріальний добробут тощо) [33].

Водночас А. Гойко, грунтуючись думкою А. Карнишева, виокремлює наступні компоненти феномену кар'єри:

1) цільовий (представлення цілей, задач, проєктів, мотивів, потреб та цінностей особистості у професійній діяльності);

2) процесуальний (містить стратегії, етапи, періоди, фази кар'єрного шляху);

3) результативний (характеризується досягненнями, зміною ролей та позицій, професійною компетентністю, професійним та посадовим зростанням) [13].

І. Цуркан, в свою чергу, підкреслює, що поняття «кар'єра» має тісний зв'язок з поняттям «кар'єрні орієнтації. Останні є її необхідним елементом та вказують на спрямованість особистості на трансляцію окремих норм та цінностей у змісті кар'єри [45].

Л. Спіцина зазначає, що результатом кар'єри особистості є високий професіоналізм фахівця, досягнення ним визнаного професійного статусу [39].

Натомість Ю. Клименко вважає, що результат кар'єри – це досягнення намічених цілей людиною у відповідних сферах життєдіяльності [25].

C. Maher підкреслює, що термін «кар'єра» використовується у контексті професійної діяльності довгострокового характеру, тобто передбачає досить довгий шлях свого становлення та розвитку [50].

Варто зазначити, що феномен кар'єри у науковому просторі представлений у двох видах: індивідуальному та професійному. Перший вид характеризується етапами трудового життя особистості, її діловою активністю, методами самоуправління, послідовністю розвитку поглядів, стилями поведінки та досвідом роботи. Щодо професійної кар'єри, під нею розуміють свідомий вибір професійного шляху, шлях до професійного піку кар'єри, професійної самодостатності, самоствердження себе у суспільстві.

Отже, робимо висновок, що до структури феномену кар'єри входять такі компоненти як: цільовий (цілі та інструменти для здійснення кар'єрного шляху), процесуальний (шляхи, стратегії та етапі здійснення процесу кар'єрного розвитку) та результативний (досягнення, результат здійснення кар'єрного шляху). Результат кар'єри може мати вигляд окремих професійних досягнень, професіоналізму, нового соціального статусу, посади фахівця у певній професійній галузі тощо. Кар'єра особистості може бути індивідуальною або професійною.

Зробивши власний висновок про сутність поняття «кар'єра», перейдемо до визначення напрямку тлумачення терміну «орієнтації» у науковому просторі.

І. Цуркан характеризує поняття «орієнтації» як «здатність визначати місце свого перебування в просторі або напрям свого руху; вміння розібратися в якихось обставинах, у навколишній обстановці; спрямування поглядів, діяльності залежно від конкретних умов; розрахунок на кого-, що-небудь у діяльності» [45, 582].

Впевнені, що у контексті теми нашого дослідження, варто звернути увагу й на такий термін як «ціннісні орієнтації». Під останніми І. Цуркан розуміє «певне вибіркове ставлення до носія цінності, який може бути реальним предметом задоволення потреб окремої людини чи соціальної спільності» [45, 582].

Водночас С. Матяж дотримується думки, під ціннісними орієнтаціями доцільно розуміти певну сукупність ієрархічно пов'язаних між собою цінностей, яка ставить людині спрямованість його життєдіяльності [27].

Також вважаємо, що орієнтації, про які йде мова у темі нашого дослідження, можна розуміти як сенсожиттєві. О. Весна вказує, що сенсожиттєві орієнтації кожної людини – це набір цінностей та цілей, властивих лише конкретній особистості, які вона обирає як основоположні у своєму існуванні [10].

Таким чином, орієнтації особистості – це спектр напрямків, поглядів, цінностей людини, які мають для неї цінність та за якими вона слідує, в процесі власного життєвого шляху.

Ознайомившись з напрямками тлумачення таких опорних понять дослідження як «кар'єра» та «орієнтації», розкриємо сутність базового поняття теми нашої роботи – «кар'єрні орієнтації».

Н. Перегончук звертає увагу, що поняття «кар'єрні орієнтації» є доволі новим у вітчизняній психології. Основоположником вчення про кар'єрні орієнтації став вчений-психолог із США Е. Шейн. Останнім була розроблена

концепція, яка стала основою для дослідження зазначеної проблеми. Мова йде про концепцію «Кар'єрні якорі» [33].

С. Ден стверджує, що дослідження кар'єрних орієнтацій у науковому просторі бере свій початок у 1978 р.. Е. Шейном були виділені вісім «кар'єрних якорів»-орієнтацій. Окремо зазначений науковець у галузі психології надав значний внесок у подальше дослідження окресленої проблеми – розробив психодіагностичну методику «Якорі кар'єри», яка наразі активно використовується як зарубіжними, так й українськими дослідниками під час емпіричного вивчення кар'єрних орієнтацій особистості [18].

А. Гойко доповнює, що під кар'єрними якорями Е. Шейн вбачав ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри [13].

Водночас Л. Березовська вказує, що так звані «якорі кар'єри» надають змогу особистості зрозуміти який кар'єрний напрямок, професійна діяльність зможе задовольнити її професійні, матеріальні, духовні та фізичні потреби [4].

С. Ден повідомляє, що окрім безпосередньо основоположника вчення про кар'єрні орієнтації Е. Шейна, вивченням окресленого питання займалася й американська науковиця Д. Холл. Нею були виокремлені кар'єрні орієнтації, в основі яких є «багатогранна кар'єра» та «безмежна кар'єра» [18].

Проаналізувавши сучасну українську та зарубіжну літературу, яка присвячена феномену кар'єрних орієнтацій особистості, нами були виділені наступні наукові підходи до визначення сутності останніх:

1) уявлення особистості про майбутню кар'єру, що обумовлено їх рівнем домагань, професійними амбіціями, особливостями життєвої стратегії та ієрархії життєвих цінностей (за Н. Перегончук) [33];

2) індивідуальне поєднання й послідовність реалізації професійних задумів, що пов'язані з навчанням, набуттям досвіду роботи та його вдосконаленням упродовж усього життя (за В. Орловим) [30];

3) ціннісні орієнтації безпосередньо у кар'єрі, якими особистість керується, обираючи, визначаючи і моделюючи свій професійний та в цілому життєвий шлях (за Л. Березовською) [3];

4) спрямованість діяльності на реалізацію посадових та професійних цілей, а з іншого як основний чинник розвитку кар'єри (за І. Цуркан) [45];

5) внутрішнє джерело кар'єрних цілей людини, які є найбільш важливими у професійній діяльності (за А. Гойко) [13];

6) елемент Я-концепції особистості, який включає уявлення про власні здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, смисли, потреби, які стосуються просуванню в професійній діяльності (за Ю. Клименко) [25];

7) відображення особистісного сенсу професійної діяльності та підґрунтям для формування кар'єрних цілей (за О. Столярчук) [942];

8) відображення ціннісних та сенсожиттєвих орієнтацій особи у перспективі її професійної самореалізації (за І. Галецькою) [12];

9) базові соціальні установки, що віддзеркалюють значимість кар'єри для людини й тип кар'єри, якому вона надає перевагу (за І. Сергєєвою) [36];

10) низка вимог особистості, які вона самостійно ставить перед собою щодо обраної професійної діяльності (за С. Онуфрів) [29];

11) ціннісні орієнтації, які пов'язані з вибором професійного шляху (за A. G. Woldeamanuel) [54].

Таким чином, на основі вищезазначених наукових думок щодо сутності поняття «кар'єрні орієнтації», можемо зробити висновок, що під останніми доцільно вбачати спектр напрямків, поглядів, цінностей людини, які зумовлюють вибір її професійної діяльності та напрямків кар'єрного шляху.

Звернемо увагу на наявну структуру, компоненти та функціональні можливості кар'єрних орієнтацій у житті особистості.

О. Вигівська повідомляє, що основоположник вчення про кар'єрні орієнтації Е. Шейн стверджував, що у структурі останніх наявні такі компоненти як:

1) самооцінка талантів і здібностей;

2) основні цінності;

3) еволюційний сенс мотивів та потреб, пов'язаних з кар'єрою [11].

Щодо функціональних можливостей кар'єрних орієнтацій особистості, Н. Перегончук стверджує, що вони є внутрішнім джерелом досягнення кар'єрних цілей особистості. Кар'єрні орієнтації мають індивідуальний характер та залежать від її віку, життєвого досвіду, соціальних умов та психологічних характеристик людини [33].

О. Сєваст'янова називає кар'єрні орієнтації чинником психологічного характеру побудови кар'єри. Вчена стверджує, що за допомогою них здійснюється реалізація посадових та професійних цілей [35].

О. Стешенко наголошує, що кар'єрні орієнтації мають стійкий та стабільний характер та можуть супроводжувати людину протягом усього її життя [41].

Згідно з думкою І. Цуркан, кар'єрні орієнтації мають змогу відображати кар'єрні цінності особистості та способи досягнення успіху в її побудові. Вони містять найважливіші сенси у професійній діяльності, які мають суто індивідуальний характер. І. Цуркан підкреслює, що, зазвичай, кар'єрні орієнтації людини представлені у вигляді системи. Зазначена система спрямована на виконання таких функцій як:

1) визначення шляхів для саморозвитку та особистісного зростання у професії;

2) знаходження напрямків та способів здійснення отримання якісного, кращого результату реалізації у контексті певної професійної діяльності [45].

Натомість Д. Дарага вказує, що кар'єрні орієнтації особистості мають змогу виконувати роль внутрішнього джерела для досягнення її кар'єрних цілей. Вони транслюють важливі цінності особистісного характеру у змісті професійної діяльності. Д. Дарага доповнює, що Я-концепція особистості має змогу містити у собі спектр, систему кар'єрних орієнтацій. Окремі з них можуть бути домінуючими, інші – мінливими. Кар'єрні орієнтації можуть змінюватися, в процесі життя людини, під впливом життєвих обставин, набуття певного життєвого досвіду чи зовнішніх впливів [17].

Зарубіжні науковці у галузі психології A. Hirschi та J. Koen вказують, що кар'єрні орієнтації стосується того, як люди сприймають та підходять до своєї кар'єри, що вважається важливою рушійною силою їхнього вибору кар'єри та поведінки щодо кар'єрного самоуправління. Сучасні кар'єрні орієнтації охоплюють різноманітні установки та уподобання, які допомагають людям стати більш самостійними та гнучкими в управлінні своєю кар'єрою в сучасному динамічному світі праці [48].

О. Столярчук наголошує на наявності проблеми виникнення суперечностей між власними кар'єрними орієнтаціями та суспільно декларованими пріоритетами. Кар'єрні орієнтації можуть змінюватися під впливом зовнішніх впливів, або залишатися незмінними та грунтуватися на індивідуальних потребах та цінностях особистості [42].

Отже, можемо побачити, що структура кар'єрних орієнтацій представлена окремими компонентами (самооцінка талантів і здібностей, основні цінності, еволюційний сенс мотивів та потреб, пов'язаних з кар'єрою). Визначено, що кар'єрні орієнтації можуть мати стійкий, стабільний, домінуючий чи мінливий характер. Вони спрямовані на здійснення самореалізації особистості в особистісному та професійному напрямку та досягнення професійних цілей.

Таким чином, ми дійшли висновку, що кар'єрні орієнтації – це спектр напрямків, поглядів, цінностей людини, які зумовлюють вибір її професійної діяльності та кар'єрного напрямку.

1.2. Типи та чинники формування кар'єрних орієнтацій

Кар'єрні орієнтації особистості представлені варіативними типами та можуть формуватися під впливом різноманітних чинників. Розглядаючи феномен кар'єрних орієнтацій особистості, досить важливо ознайомитися з їхніми зазначеними характеристиками. Зважаючи на це, здійснимо аналіз наукової психологічної літератури за цим напрямком.

По-перше, звернемо увагу на існуючі класифікації типів кар'єрних орієнтацій у науковому просторі.

С. Ден повідомляє, що найвідомішою класифікацією типів кар'єрних орієнтацій особистості у психології є класифікація, яка була запропонована основоположником вчення про кар'єрні орієнтації – Е. Шейном. Ним були виокремлені 8 кар'єрних якорів (орієнтацій), які безпосередньо впливають на вибір професійного напрямку людини. Мова йде про такі кар'єрні орієнтації як:

«1) професійна компетентність (націленість людини на професійний успіх);

2) менеджмент (інтеграція зусиль інших людей);

3) автономія (свобода, самостійність, незалежність від організаційних правил);

4) стабільність місця роботи і стабільність місця проживання;

5) служіння («бажання зробити світ кращим»);

6) виклик (конкуренція, перемога над іншими, розв'язання складних завдань);

7) інтеграція стилів життя (прагнення збалансувати різні сторони життя);

8) підприємництво (готовність до ризику, небажання працювати на інших), які можна виявити емпіричним шляхом» [18, 24].

Більш детально характеризує зазначені вище «кар'єрні якорі» Т. Рак. Вчена зазначає, що, наприклад, кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» вказує на наявність окремих здібностей та талантів особистості у певній професійній галузі. В останньої наявне щире бажання бути професіоналом своєї справи. Головною метою їх професійної діяльності є отримання успіхів у професії та визнання власних професійних здобутків. Люди, які мають кар'єрну орієнтацію «професійна компетентність» досить рідко обирають керівні посади, тільки якщо це буде зумовлювати їх просування у професійній сфері. Що стосується кар'єрної орієнтації

«менеджмент», Т. Рак відмічає, що вона характеризується орієнтацією людини інтегрувати зусилля оточуючих та особистісною відповідальністю за кінцевий результат роботи. Основна ціль людини, яка має окреслену кар'єрну орієнтацію – це отримання бажаної посади, яка передбачає управління різними сферами діяльності організації.

Кар'єрна орієнтація «автономія» вказує на прагнення особистості звільнитися від організаційних правил, вимог та обмежень. Вона обирає свободу вибору дій в процесі виконання своїх професійних обов'язків. Така особистість має готовність відмовитися від просування по службі й відмови від інших професійних благ заради того, щоб зберегти власну незалежність. Людина, для якої притаманна кар'єрна орієнтація «стабільність» прагне забезпечити себе безпекою та стабільністю у професійному просторі задля отримання можливості передбачити своє майбутнє. Мова йде два види стабільності як: 1) стабільність місця роботи (термін, гарна репутація, соціальний пакет тощо); 2) стабільність місця проживання (зв'язок роботи з окремим географічним регіоном).

Кар'єрний якір «служіння» вказує на альтруїстичні мотиви та спрямування на оточуючих під час вибору майбутньої професійної діяльності. Головні цінності людини з такою кар'єрною орієнтацією – це люди та робота на їх благо. Особистість з такою орієнтацією не буде працювати в організації, яка має цілі й цінності, що суперечать її власним. Що стосується кар'єрної орієнтації «виклик» Т. Рак зазначає, що вона характеризується наявністю у людини духу змагання та конкуренції, якою вона керується в процесі виконання власної професійної діяльності. Процес боротьби й перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя» вказує на те, що особистість прагне повноцінно брати участь в усіх сферах свого життя (сім'я, кар'єра, саморозвиток та інше). Щодо кар'єрного якоря «підприємництво» він характеризується тим, що людина відрізняється своєю креативністю та прагне зробити щось нове, надати авторський внесок у розвиток певної

професійної діяльності. Особистість з кар'єрною орієнтацією «підприємництво» воліє працювати сама на себе, створити власну новизну, марку, яка буде якісно відрізнятися від інших [34].

Вивченням особливостей кар'єрних якорів, які були запропоновані Е. Шейном детально займалася й Л. Березовська. Науковиця у своїй праці «Кар'єри особистості: теоретичні аспекти дослідження» дещо інакше характеризує виділені основоположником вчення кар'єрні орієнтації. Так, кар'єрну орієнтацію «професійна компетентність», Л. Березовська називає техніко-функціональним якорем, що вказує на орієнтованість людини технічно засвоїти необхідні професійні знання та навички для кращого виконання власних професійних функцій. Вчена підкреслює, що найбільшим мотиватором є зміст виконуваної роботи; бути експертом у своїй професійній сфері.

Кар'єрний якір «менеджмент» Л. Березовська представляє як «загальне керівництво». Люди, яким властива зазначена кар'єрна орієнтація є природженими керівниками, вони прагнуть обіймати саме керівні посади та отримати владу над окремою групою людей. Кар'єрну орієнтацію «автономія» Л. Березовська називає «самостійність та незалежність». Такий працівник є незалежним від зовнішніх впливів та прагне працювати за власними правилами. Під час роботи у команді може мати певні труднощі, оскільки має свої підходи до роботи, і часто є не командним гравцем.

Що стосується кар'єрного якоря «стабільність місця роботи і стабільність місця мешкання», науковиця називає його «почуття безпеки й стабільності». Головною метою такого працівника є отримати стабільну за терміном, заробітною платою та місцем перебування роботу. Гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя є головними чинниками вибору кар'єрного шляху [4]. Щодо кар'єрної орієнтації «підприємництво», Л. Березовська характеризує її «як «підприємницьку жилку». Така людина буде прагнути створювати нові підприємства та шукати таку ситуацію, у якій ймовірність розробити свою справу та потім втілити у реальність була б

досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли мають можливість застосувати раціоналізаторський та творчий підхід» [4, 33].

Кар'єрний якір «служіння» є прагненням людини бути корисною, допомагати оточуючим та вказує на щиру відданість своїй справі. Щодо кар'єрної орієнтації «виклик» Л. Березовська називає її «випробуванням сил у чистому вигляді». Для людей, яким притаманна така орієнтація у кар'єрі, головними є їхні професійні перемоги. Кар'єрний якір «інтеграція стилів життя» (стиль життя) Л. Березовська характеризує як активну участь особистості у різних сферах свого життя. Кар'єра не повинна заважати родині, а родина – виконанню власних професійних обов'язків, водночас для людини, якій властива така кар'єрна орієнтація важливо мати час й на саморозвиток як особистості. Зазначений кар'єрний якір вказує насамперед на баланс людини в усіх сферах її життя [4].

Водночас О. Угрин ознайомлює з типологією кар'єрних орієнтацій, яка була розроблена Б. Дерром. Вченим були виділені 5 типів кар'єрних орієнтацій. Це:

1) просування по службі (людина бажає отримати швидке просування у посадовій ієрархії чи статусній системі; зазначений тип кар'єрних орієнтацій безпосередньо залежить від лідерських якостей особистості);

2) прагнення до незалежності (спрямований на професійний напрямок, який не передбачає значного контролю з боку керівництва; переважання свободи дій під час виконання професійних обов'язків;

3)прагнення безпеки (характеризується необхідністю відчуття загального порядку та стабільності у професійному просторі);

4) прагнення до професіоналізму (людина бажає набути професіоналізму у певному професійному напрямку; важливим є захоплення та щирий інтерес до роботи;

5) прагнення до рівноваги (передбачає досягнення балансу між роботою, відносинами та саморозвитком).

Науковиця доповнює, що порівняно із зазначеною типологією кар'єрних орієнтацій, типологія Е. Шейна є більш деталізованою та виокремлює певні нюанси вибору професійного напрямку [43].

Отже, зважаючи на те, що типологія кар'єрних орієнтацій, яка була запропонована Е. Шейном є більш деталізованою та повною, дотримуємося думки, що можна виокремити такі типи орієнтацій у кар'єрі як: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи і стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво.

Ознайомившись з наявними типологіями кар'єрних орієнтацій особистості, звернемо увагу на чинники їх формування.

Визначаючи чинники формування кар'єрних орієнтацій особистості, варто звернути увагу на наукову думку Л. Березовської, яка виділяє наступні чинники: внутрішні (особистісні) та зовнішні (соціальні). До перших належать такі як: цінності, особистісні норми та правила, життєві цілі. Щодо зовнішніх (соціальних) чинників формування кар'єрних орієнтацій, науковиця виокремлює наступні: суспільні стереотипи та установки (престижність/непрестижність професії, стан потреби на ринку праці, перспективність тощо) [2].

Натомість М. Біловою були виділені такі фактори кар'єрних орієнтацій як:

1) лідерська спрямованість (честолюбство й орієнтація на кар'єру);

2) спрямованість на відданість та загальну стабільність (матеріальна безпека);

3) ґрунтовність у кар'єрі (успішне поєднання трудової діяльності з виконанням своїх сімейних обов'язків) [6].

Розкриваючи внутрішні чинники формування кар'єрних орієнтацій особистості, Н. Дудкевич вказує, що вагомий вплив на вибір професійного шляху надають внутрішні мотиви особистості. Так, вчений виділяє наступні мотиви, які впливають на формування кар'єрних орієнтацій:

1) альтруїстичні мотиви (прагнення бути корисним оточуючим, надання допомоги іншим людям);

2) особистісний розвиток (спрямування на самопізнання та розуміння власних внутрішніх переживань, здійснення особистісної самореалізації);

3) пошук соціального визнання (прагнення бути затребуваним професіоналом у суспільстві);

4) фінансова мотивація (стабільний дохід та перспективи кар'єрного росту під час виконання професійних обов'язків) [19].

Зазначену думку підтверджує й Л. Спіцина, яка на прикладі такого професійного напрямку як волонтерська діяльність, вказує на вплив внутрішніх мотивів особистості на вибір власного кар'єрного шляху. Так, на думку вченої, волонтери, під час вибору своєї професії, грунтуються на власних внутрішніх альтруїстичних мотивах. Вони характеризують свою професійну діяльність як корисну для окремих людей та суспільства в цілому. Важливо зазначити, що у волонтерів менш розвиненими є фінансові (матеріальні) мотиви для вибору професійного напрямку, але водночас це не означає, що волонтерська діяльність обов'язково має бути безоплатною [40].

Іноземні вчені у галузі психології R. A. Noe, A. W. Noe та J. A. Bahhuber стверджують, що досить значним на формування кар'єрних орієнтацій особистості є вплив такого чинника як мотивація до кар'єрного зростання. Науковцями були виділені 3 основні складові-аспекти мотивації фахівця у кар'єрі:

1) кар'єрна інтуїція (ступінь розуміння людини власного потенціалу у зазначеній професійній діяльності, виокремлення своїх сильних та слабких сторін);

2) ідентифікація з кар'єрою (прийняття усіх норм, правил, вимог, цінностей організації, їх ідентичність з власними);

3) кар'єрна стійкість (спроможність фахівців адаптуватися до мінливих середовищних та професійних умов) [52].

Продовжуючи вивчати внутрішні чинники формування кар'єрних орієнтацій особистості, варто звернути увагу, що на процес вибору майбутньої професійної діяльності надають вплив певні особистісні характеристики та якості.

Так, С. Онуфрів стверджує, що до особистісних характеристик, які впливають на вибір професійної діяльності належать такі як:

1) психологічний тип особистості;

2) професійна спрямованість;

3) нахили, здібності особистості;

4) цінності людини [29].

Водночас Н. Дудкевич виділяє наступні особистісні характеристики, які зумовлюють формування кар'єрних орієнтацій людини:

1) емоційний інтелект, емпатійність;

2) рефлексивність, здатність до самоаналізу;

3) комунікативні навички, здатність працювати у групі;

4) адаптивність, наявність гнучкого мислення;

5) темперамент [19].

Ю. Калюжна, в свою чергу, зробила висновок про значний вплив лідерських якостей на вибір майбутнього професійного шляху. Науковиця доповнює, що також на зазначений процес впливають переконання, цінності та інтереси людини [23].

Н. Гончарова дотримується думки, що кар'єрні орієнтації в особистості формуються під впливом таких внутрішніх чинників як:

1) специфіка професійної самооцінки;

2) смисложиттєві орієнтації;

3) особистісне самовідношення [14].

Т. Канівець, в свою чергу, до особистісних чинників вибору орієнтацій у кар'єрі відносить такі як:

1) фізіологічні (стан здоров'я, рівень працездатності та ін.);

2) соціально-демографічні (стать, вік);

3) освітні (рівень та профіль освіти);

4) психологічні (психологічні характеристики особистості).

Окремо Т. Канівець звертає увагу на вплив наступних психологічних характеристик особистості на вибір кар'єрних орієнтацій:

1) інтелектуальні;

2) вольові;

3) організаційно-ділові;

4) комунікативні;

5) емоційні (психотизм, нейротизм тощо) [24].

Ю. Калюжна, вивчаючи чинники формування кар'єрних орієнтацій студентів, дійшла висновку, що вони обирають свій майбутній професійний шлях під впливом власної самостійності та раціональності. Проєктуючи процес свого професійного зростання, вони спираються на усвідомлення власних особистісних якостей у поєднанні зі знаннями про специфіку майбутньої професійної діяльності [22].

І. Сергєєвою та П. Лоіш були емпірично досліджені чинники формування кар'єрних орієнтацій старшокласників та визначений їх зв'язок з їхніми особистісними властивостями. Встановлено, що вибір майбутньої професії учнями старших класів зумовлений їхніми смисложиттєвими орієнтаціями, термінальними цінностями, характерологічними особливостями. Окремо були знайдені наступні позитивні зв'язки: кар'єрна орієнтація «стабільність роботи» з прагненням до контролю перебігу власного життя, екстраверсією, емоційною зрілістю, раціональністю, реалістичним поглядом на життя, схильністю до матеріальних мотивів, прагненням до стабільності та надійності. Кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя», в свою чергу, корелює з екстраверсією, експресивністю, творчістю. Що стосується кар'єрної орієнтації «служіння», вона притаманна старшокласникам, яким властиві: альтруїстичні мотиви, життєва осмисленість, спрямованість на перспективу, потреба у спілкуванні з людьми. «Стабільність у кар'єрі та місці проживання» як кар'єрна орієнтація

поєднується з такими характеристиками особистості як: практичність та відповідальність. Щодо кар'єрної орієнтації «автономія», вона корелює з такими потребами та характеристиками досліджуваних однокласників як: потреба у звільненні від обмежень, організаційних правил, норм, стандартів, емоційна стійкість, низький рівень макіавеллізму. В учнів старших класів, яким притаманна кар'єрна орієнтація «менеджмент» наявна така термінальна цінність як «високе матеріальне становище». Що стосується орієнтації у кар'єрі «виклик», вона значно корелює з такими характеристиками респондентів як: смисложиттєві орієнтації «мета у житті» та «процес життя», цілеспрямованість, екстраверсія, раціональність, наполегливість та відсутність гнучкості [37].

У сучасному науковому психологічному просторі можна знайти велику кількість праць різних авторів (К. Кальницька, Т. Канівець, Т. Рак, О. Чуйко та ін.) щодо статево-гендерних впливів на вибір майбутньої професії. Пропонуємо зупинитися на розгляді зазначеного питання дещо докладніше.

К. Кальницька вказує на значний вплив гендерних стереотипів на формування кар'єрних орієнтацій особистості. Прояви гендерної нерівності можуть перешкоджати жінкам здійснювати повноцінну кар'єру, що враховується під час вибору майбутньої професії. К. Кальницька зробила висновок, що жінки, зазвичай, обирають професійний напрямок, який не передбачає виконання керівних функцій. У роботі їх приваблює емоційні аспекти та міжособистісна комунікація. Жінки цінують кар'єрне просування та саморозвиток значно менше, ніж чоловіки, а матеріальна винагорода не є для них визначальним чинником вибору професії. К. Кальницька вказує, що чоловіки, на відміну від жінок, є більш схильними до професійної самореалізації, вони наполегливо прагнуть до неї. Науковиця стверджує, що жінки найчастіше обирають роботу у таких сферах як: побутове обслуговування, громадське харчування, торгівля, освіта, культура та медицина [21].

Водночас О. Чуйко та Х. Стецюк емпірично досліджували мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. За результатами дослідження, було встановлено, що до основних мотивів вибору професійного шляху у представниць жіночої статі належать такі як: «1) саморозвиток та вдосконалення; 2) покращення матеріального становища (фінансова незалежність); 3) нова цікава робота; 4) професійна компетентність; 5) творчість; 6) професійна самореалізація; 7) спілкування у колективі; 8) суспільна корисність» [46, 105]. До більш поширених серед жінок кар'єрних орієнтацій належать наступні: «стабільність роботи», «служіння» та «автономія». Щодо представників чоловічої статі, вони воліють обирати такі кар'єрні орієнтації як: «менеджмент», «автономія», «підприємництво» та «виклик». Також О. Чуйко та Х. Стецюк помітили, що високі показники маскулінності у чоловіків та жінок зумовлюють їх вибір таких орієнтацій у кар'єрі як: «виклик», «підприємництво», «менеджмент» та «інтеграція стилів життя». Щодо переважання фемінності, встановлено, що вона зумовлює вибір наступних кар'єрних орієнтацій: «служіння людям» та «професійна компетентність» [46].

Т. Рак, в свою чергу, запевняє, що сучасні жінки, як й чоловіки, спрямовані на кар'єрний ріст, однак, перші характеризуються наявністю перепон у досягненні кар'єрних вершин. Мова йде про такі перепони як:

«1) гендерний розподіл у професійній орієнтації та сферах кар'єри;

2) надмірно висока вмотивованість;

3) підвищена емоційність;

4) загострене відчуття помилок та невдач;

5) страх успіху та невпевненість у собі, які стримують ризик та заважають творчо вирішувати ділові та управлінські завдання» [34, 86].

Т. Канівець вважає, що чоловіки обирають майбутню професію за умовою того, що вони будуть приділяти їй значну увагу. Натомість представниці жіночої статі можуть робити вибір у бік окремого професійного

напрямку, враховуючи власні гендерні особливості. Мова йде про необхідність забезпечення балансу між сім'єю та роботою [24].

Водночас Л. Спіциною та Г. Коваль була практично вивчена вікова специфіка вибору майбутньої професії, на прикладі волонтерської діяльності. Результати дослідження засвідчили, що цінності «самопроникнення» та «досягнення» є більш пріоритетними для респондентів молодого віку. Цінність «сила» є більш розвиненою у досліджуваних представників середнього віку. Водночас цінність «самоспрямованість» під час вибору кар'єрних орієнтацій волонтерів становить значну важливість серед респондентів молодого віку. Таким чином, волонтери молодого віку обрали волонтерську діяльність задля власного саморозвитку та суспільного визнання. Натомість волонтери старшого віку мають більш альтруїстичні мотиви та прагнуть допомогти оточуючим [40].

Таким чином, можемо зробити висновок, що до внутрішніх чинників формування кар'єрних орієнтацій, окрім певних психологічних характеристик та якостей особистості, належать й їх вікові, статеві та гендерні відмінності.

Розглянувши внутрішні (особистісні) чинники орієнтацій особистості у кар'єрі, перейдемо до визначення зовнішніх (соціальних) факторів впливу на цей процес.

Т. Канівець виокремила такі зовнішні (соціальні) чинники формування кар'єрних орієнтацій в особистості як:

1) специфіка національної культури;

2) приналежність до певної субкультури;

3) престиж професії у суспільстві;

4) сучасна кон'юнктура на ринку праці;

5) соціально-економічний статус сім'ї;

6) наявність та вплив досвіду (позитивний або негативний) реалізації професійної кар'єри членів сім'ї;

7) батьківські установки [24].

Ю. Калюжна, в свою чергу, підкреслила вплив сім'ї як зовнішнього чинника вибору кар'єрної орієнтації особистості; наявності вільного робочого місця (наприклад, за протекцією родичів чи знайомих); суспільних дотацій за вибір професії (бюджетне місце у навчальному закладі, стипендії, премії тощо) [22].

Отже, кар'єрні орієнтації особистості у науковому просторі представлені такими типами як: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи і стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво. На формування кар'єрних орієнтацій особистості чинять вплив чинники внутрішнього (особистісного) та зовнішнього (соціального) характеру.

1.3. Особливості кар'єрних орієнтацій особистості в умовах стресу

Зважаючи на те, що наразі усі українці переживають стрес в умовах російсько-української війни, важливо звернути увагу як саме стресові переживання впливають на їх професійне самовизначення, вибір кар'єрних орієнтацій. У контексті теми нашого дослідження важливо ознайомитися з особливостями орієнтацій у кар'єрі особистості в умовах стресу. Здійснимо аналіз наукової, психологічної літератури вітчизняних та зарубіжних вчених за окресленою проблематикою.

Для початку, вважаємо за потрібне визначити сутність такого поняття як «стрес». Важливо зауважити, що у сучасному науковому просторі наявні варіативні підходи до тлумачення зазначеного терміну.

Звертаючись до історії вивчення феномену стресу у науці, варто звернути увагу на наукову думку Л. Наугольника, який стверджує, що вперше у науковий простір термін «стрес» увів науковець у галузі фізіології з Канади Г. Сельє. Термін «стрес» вживався у контексті біологічної науки. Стрес Г. Сельє характеризував як стан порушеного гомеостазу через окремі стресори (чинники появу стресової реакції). Науковцем були виділені

наступні специфічні ознаки стресових проявів у людини: глобальність прояву, специфічність та індивідуальний характер стресового переживання, фізіологічна природа. Л. Наугольник наголошує, що розглядаючи історію дослідження феномену стресу у психології не можна не відмітити значну роль вченого Р. Лазаруса. Останній дотримувався протилежної думки Г. Сельє. Р. Лазарус був переконаний, що стрес має природу психологічного та поведінкового характеру [28].

Ознайомившись з історією вивчення поняття «стрес» у науковому просторі, перейдемо до розгляду наявних наукових підходів до трактування терміну «стрес» у сучасній психологічній науці.

Так, на думку О. Сироти, стрес є станом психологічної напруги через складні фізичні або психологічні умови [38].

Водночас Л. Наугольник вказує, що стрес – це реакції організму на окрему вимогу до нього, які зумовлюють процес адаптації та пристосування [28].

Натомість згідно з думкою К. Задорожного, стресом можна назвати реакцію організму на дію подразників надзвичайного характеру [20].

Таким чином, можемо зробити висновок, що під стресом варто розуміти специфічну реакцію організму на окремі подразники (стресори), яка супроводжується надмірною напругою та негативними психічними станами.

Пропонуємо докладніше визначити загальний характер впливу стресу на мотиваційну сферу особистості.

Іноземні вчені-психологи N. G. Hollon, L. M. Burgeno та P. E. M. Phillips переконують, що стрес надає значний деструктивний вплив на мотиваційну сферу особистості, зокрема, її мотиваційну поведінку. Науковці підкреслюють, що стрес може стати чинником появи певних психічних розладів у людини, що впливають на її поведінкові реакції. Мова йде про такі негативні стани як: депресія, тривожність, напруга тощо. N. G. Hollon, L. M. Burgeno та P. E. M. Phillips звертають увагу, що стрес діє на організм людини на фізіологічному рівні, що надалі провокує поведінкові проблеми.

Через численні мішені в ланцюгах по усьому мозку, використовуючи різноманітні молекулярні сигнальні процеси, стрес надає вплив на мотиваційну поведінку людини. Вчені звертають увагу, що зазначений вплив має індивідуальний, специфічний характер. Тобто, під впливом стресу, людина може як втратити мотивацію здійснювати окремі дії, або навпаки її мотивація зростає та вона стає більш вмотивованою [49].

Досить цікавою є думка зарубіжних науковців у галузі психології P. Morgado та J. J. Cerqueira, які стверджують, що стрес має змогу негативно впливати на якість та перебіг когнітивних процесів особистості. За умовою, що стрес має хронічний характер, він може деструктивно впливати на мотиваційну поведінку людини. Під впливом стресу, в особистості виникає апатія до навколишнього світу, мотиви набувають нестійкого характеру, загалом, людина відрізняється своєю невмотивованістю [51].

Отже, можемо побачити, що вплив стресу на мотиваційну сферу особистості має значну силу, однак відрізняється варіативним характером. Зазвичай, стрес негативно впливає на мотивацію людини, її когнітивні процеси та мотиваційну поведінку, однак реакція на стрес з боку мотиваційної сфери людини може бути позитивним та зумовлювати її діяти активно та цілеспрямовано.

Був здійснений аналіз наукової психологічної літератури, яка присвячена проблемі визначення особливостей кар’єрних орієнтацій особистості в умовах стресу різних авторів (R. Kelty, D. Segal, T. Woodruff, Г. Берегова, Н. Веселовська, Л. Горощенко, У. Гуляк, А. Панченко, О. Угрин, Л. Шуляка-Владика та ін.) на прикладі російсько-української війни.

Г. Берегова зазначає, що професійне самовизначення сучасної української молоді під впливом переживання стресу в умовах війни, значно трансформувалося. Війна зумовлює виникнення у житті українців нових викликів та ризиків, які мають змогу спонукати їх до переосмислення свого теперішнього та майбутнього. Під час вибору професії, представники української молоді, під впливом трансформацій ціннісної та мотиваційної

сфери особистості, можуть робити інакший вибір свого професійного шляху, порівняно з періодом мирного життя у країні, де стрес мав індивідуальний характер, а не суспільний. Г. Берегова, розглядаючи загальні реакції особистості, під впливом стресу, у контексті вибору кар'єрних орієнтацій, вказує, що важливо враховувати, що хронічний стрес є чинником появи високих показників тривожності та напруги, що негативно впливає на когнітивні процеси особистості, зокрема, у процесі прийняття рішення щодо майбутньої професії. Високий рівень тривоги може спонукати студентів до вибору професій, які вони сприймають як більш «безпечні» або «стабільні» в умовах невизначеності. Водночас переживання регулярного, хронічного стресу може надавати негативний вплив на здатність об'єктивно оцінювати свої здібності та можливості, що може надалі зумовлювати неоптимальний напрямок майбутньої професійної діяльності. Вчена звертає увагу, що війна викликає у людини відчуття невизначеності та небезпеки, що, в свою чергу, зумовлює значні стресові прояви. Усе це може негативно позначитися на формуванні кар'єрних орієнтацій людини. Мова йде про такі характеристики професійного самовизначення особистості в умовах переживання стресу, як:

1) переважання короткострокових цілей у людини, що спонукає українську молодь обирати професії, які мають змогу забезпечити швидке працевлаштування та стабільний дохід;

2) пріоритет швидкого отримання кваліфікації та можливості якомога скоріше виконувати роботу через небезпеку та невизначеність;

3) вибір професій, які характеризуються підвищеним рівнем безпеки через фізичну небезпеку навколишнього середовища (дистанційні форми роботи без прямих ризиків).

Г. Берегова стверджує, що стрес під час війни зумовлює глибоку трансформацію ціннісної сфери українців. В останніх з'являються нові життєві пріоритети та цінності, які безпосередньо впливають на вибір кар'єрної орієнтації. Матеріальні цінності перестають бути пріоритетом для вибору професії, значної важливості набувають реальні життєві цінності –

здоров’я та життя. Сучасні студенти усе частіше обирають професії, які мають змогу забезпечити базові потреби людини, зокрема, її безпеку. Ця зміна може призводити до зростання інтересу до професій у сфері охорони здоров’я, соціальних служб, аграрного сектору, які забезпечують основні потреби суспільства у кризовий період. Представники української молоді знаходяться у пошуку професій, які мають змогу надати відчуття контролю та впевненості у завтрашньому дні. Це є не випадковим, бо це зумовлює зниження показників тривоги як стресового прояву. Тому здобувачі освіти віддають перевагу професіям, які мають чіткі перспективи працевлаштування та не залежать від зовнішніх обставин. Водночас Г. Берегова зазначає, що стрес переживання війни може зумовлювати формування у молоді бажання бути приналежною до певної спільноти чи соціальної групи, отримати соціальну підтримку задля отримання відчуття безпеки [1].

Н. Веселовська, в свою чергу, на прикладі професійного визначення волонтерів, в умовах військового конфлікту Росії та України з 2014 р., пояснює трансформацію ціннісної сфери українців та подальші зміни в їхніх кар’єрних орієнтаціях. Науковиця переконує, що усе це відбулося під впливом стресу. Люди, які обрали волонтерську як пріоритетну діяльність свого життя, мають кар’єрну орієнтацію «служіння», яка транслює значну важливість допомоги іншим людям та які характеризуються тим, що життя людини, її благополуччя є найбільшою цінністю [9].

З цією думкою погоджується й У. Гуляк, яка додає, що схожі трансформації спостерігаються й у кар’єрних орієнтаціях сучасних військовослужбовців, лікарів та військових психологів. Вибір зазначених професій грунтується на власних альтруїстичних мотивах та спрямований на отримання результату – власне перемоги України у російсько-українській війні. Вони мають безкорисливе прагнення до діяльності, яка спрямована на забезпечення блага для інших людей [16].

Іноземними вченими у галузі психології T. Woodruff, R. Kelty та D. Segal, на основі вивчення досвіду військових Америки, які брали участь у

різноманітних війнах, був зроблений висновок, що вони мали альтруїстичні мотиви, тобто мали кар'єрну орієнтацію – «служіння». Стрес, який переживали зазначені військовослужбовці, під час виконання бойових завдань, підкріплювався необхідністю захисту своєї країни та народу та надав їм наснаги надалі прямувати за окресленим професійним шляхом [55].

У сучасному науковому психологічному просторі наявна значна кількість праць, які містять у собі результати емпіричних досліджень особливостей вибору кар'єрних орієнтацій під впливом стресу в умовах російсько-української війни. Ознайомимося із зазначеними результатами детальніше.

Так, О. Угрин, за результатами власного емпіричного дослідження, зробила висновок, що кар'єрні орієнтації українських студентів зазнали значних змін у період пандемії Covid-19 та українсько-російської війни. Вчена зробила висновок, що серед української студентської молоді зросли прояви нейротизму, відкритості досвіду та таких кар'єрних орієнтацій, як: «професійна компетентність», «менеджмент», «стабільність місця проживання», «виклик» та «підприємництво» [43].

Схожі результати показало авторське практичне дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій українських студентів бакалаврського та магістерського рівня здобуття вищої психологічної освіти А. Панченко. Науковиця дійшла висновку, що серед студентів-бакалаврів була наявна тенденція до переважання кар'єрної орієнтації «служіння». Щодо здобувачів-магістрів, у них відмічалося переважання таких кар'єрних орієнтацій як: «служіння» та «стабільність роботи». Тобто майбутні фахівці з практичної психології, переживаючи стресову ситуацію, виявляють бажання стабільно працювати на користь іншим людям [32].

Емпірично досліджувала зміни кар'єрних орієнтацій сучасних студентів-психологів й Л. Горощенко. Отримані результати надали можливість стверджувати, що, під впливом російсько-української війни та переживання хронічного стресу, відбулася зміна пріоритетів та цінностей

здобувачів освіти, зокрема, під час вибору своєї майбутньої професії. Так, Л. Горощенко було встановлено, що переважна більшість студентів психологічної спеціальності характеризувалися високими показниками власного усвідомленого вибору професійного напрямку. Їх вибір відрізнявся самостійністю та здійснювався без чинників зовнішнього впливу. Для більшості майбутніх фахівців з практичної психології, вибір професії грунтується не на мотивах саморозвитку та кар'єрного зростання, а на альтруїзмі та прагненні надати свій внесок у розв'язання нагальних проблем суспільства [15].

Водночас Л. Шуляка-Владика практично вивчила чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти в умовах війни в Україні. За результатами дослідження, вчена дійшла висновку, що найбільшою виразністю серед досліджуваних здобувачів освіти відрізнялася така кар'єрна орієнтація як «служіння». Найменша тенденція спостерігалася до орієнтації у кар'єрі «стабільність місця проживання». Якщо вибір першої кар'єрної орієнтації здобувачів вищої освіти є прогнозованим, то слабку виразність орієнтації у кар'єрі «стабільність місця проживання» Л. Шуляка-Владика пояснює такими трьома чинниками як:

1) загальна невизначеність щодо майбутнього під впливом стресу, який надала російсько-українська війна, зокрема, щодо місця свого проживання;

2) економічна нестабільність українців через військовий конфлікт, що спричиняє проблеми з працевлаштуванням та кар'єрним ростом;

3) можливість українських студентів навчатися чи працювати за кордоном [47].

Отже, робимо висновок, що стрес, який є специфічною реакцією організму на окремі подразники (стресори), яка супроводжується надмірною напругою та негативними психічними станами, надає значний вплив на мотиваційну сферу особистості. Вплив може мати як позитивний (активізація дій особистості у певному напрямку), так й негативний характер (апатичність, поява негативних психічних станів, відсутність вмотивованості

та цілеспрямованості у людини). Результати розглянутих теоретичних та емпіричних досліджень засвідчили, що кар'єрні орієнтації, під впливом кризової, стресової ситуації, зокрема, в умовах війни, зазнають значних змін.

Висновки до першого розділу. Таким чином, кар'єра – це цілеспрямований шлях самореалізації особистості в умовах певного професійному напрямку з метою отримання якісного результату, який буде відрізнятися своєю перевагою, порівняно з колегами та представниками окремої професії. Орієнтації особистості є спектром напрямків, поглядів, цінностей людини, які мають для неї цінність та за якими вона слідує, в процесі власного життєвого шляху. Кар'єрні орієнтації, в свою чергу – це спектр напрямків, поглядів, цінностей людини, які зумовлюють вибір її професійної діяльності та кар'єрного напрямку. До їхньої структури належать такі компоненти як: самооцінка талантів і здібностей, основні цінності, еволюційний сенс мотивів та потреб, пов'язаних з кар'єрою. Кар'єрні орієнтації можуть мати стійкий, стабільний, домінуючий чи мінливий характер. Вони мають змогу залишатися з людиною протягом усього її життя чи змінюватися під впливом набуття певного життєвого досвіду чи зовнішніх чинників. Кар'єрні орієнтації спрямовані на здійснення особистісної та професійної самореалізації особистості, відображають способи та інструменти досягнення професійних успіхів, зумовлюють саморозвиток та особистісне зростання людини у професії.

Кар'єрні орієнтації особистості у науковому просторі представлені такими типами як: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи і стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво. На формування кар'єрних орієнтацій особистості чинять вплив чинники внутрішнього (особистісного) та зовнішнього (соціального) характеру. До перших належать: психологічні характеристики особистості, її мотиви, прагнення, цінності, вікові, статеві та гендерні особливості. Щодо зовнішніх (соціальних) чинників, до них відносять: сім'ю, батьківські установки, суспільну думку про престижність професії, її потреби на ринку праці тощо.

Стрес – це специфічна реакція організму на окремі подразники (стресори), яка супроводжується надмірною напругою та негативними психічними станами, надає значний вплив на мотиваційну сферу особистості. Вплив може мати як позитивний (активізація дій особистості у певному напрямку), так й негативний характер (апатичність, поява негативних психічних станів, відсутність вмотивованості та цілеспрямованості у людини). Результати розглянутих теоретичних та емпіричних досліджень засвідчили, що кар'єрні орієнтації, під впливом кризової, стресової ситуації, зокрема, в умовах війни, зазнають значних змін. Представники української молоді усе частіше обирають кар'єрну орієнтацію «служіння» та «стабільність місця роботи». Це відбувається під впливом змін у ціннісній, мотиваційній сфері особистості. Українська молодь прагне займатися альтруїстично спрямованими професійними напрямками та отримувати стабільний дохід.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Організація, зміст та методичний інструментарій емпіричного дослідження

Ми емпірично дослідили психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни. Розкриємо особливості організації, змісту та методичного інструментарію дослідження.

Організація та безпосереднє проведення дослідження відбувалося на базі «Покровського гірничо-збагачувального комбінату». У ньому взяли участь 50 респондентів, віком 25-50 років. Серед досліджуваних: 40 представників чоловічої та 10 жіночої статі.

Мета нашого емпіричного дослідження зумовила нас виділити наступні його завдання:

1) дослідити характер професійної мотивації персоналу в умовах війни;

2) визначити кар'єрні ціннісні орієнтації персоналу в умовах війни;

3) розкрити ознаки кар'єрної самоефективності робітників підприємства під час військового стану

4) визначити зв'язок кар'єрних орієнтацій робітників та показників їх кар'єрної самоефективності та професійної мотивації в умовах війни.

Для виконання окреслених вище завдань, був сформований методичний інструментарій. До нього увійшли такі психодіагностичні методики як: «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана), «Якоря кар'єри» (Е. Шейн), «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна), та метод математичної статистики – метод рангової кореляції Спірмена. Пропонуємо ознайомитися з ними дещо докладніше.

1. «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана)

Мета: дослідити характер професійної мотивації особистості.

Стимульний матеріал: бланк з 7 мотивами професійної діяльності, значущість яких необхідно оцінити за п'ятибальною шкалою (додаток А).

Обробка результатів за методикою здійснюється у процесі підрахунку показників внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) відповідно до наступних ключів:

ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2

ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3

ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) /2

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим за ступенем значущості [26].

2. «Якоря кар'єри» (Е. Шейн)

Мета: визначити кар'єрні орієнтації особистості.

Стимульний матеріал: опитувальник, який містить 41 твердження, кожне з яких необхідно оцінити за 10-бальною шкалою значущості для особистості (додаток Б).

Під час проходження методики, визначаються переважаючи ціннісні орієнтації, зокрема:

1) професійна компетентність;

2) менеджмент;

3) автономія (незалежність);

4) стабільність роботи;

5) стабільність місця проживання;

6) служіння;

7) виклик;

8) інтеграція стилів життя;

9) підприємництво.

Додатково розраховуються такі три інтегральні шкали як:

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

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

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

Обробка та інтерпретація результатів за окресленою методикою здійснюється, за допомогою ключа, який запропонував Е. Шейн (додаток В) [7].

3. «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна).

Мета: розкрити ознаки кар'єрної самоефективності особистості.

Стимульний матеріал: опитувальник, який містить 25 тверджень (додаток Г), які потрібно оцінити від 1 до 5 балів, де:

1 – абсолютно упевнений;

2 – досить упевнений;

3 – не впевнений;

4 – досить не впевнений;

5 – абсолютно не впевнений.

Вивчення кар’єрної самоефективності, за допомогою окресленої методики, відбувається за наступними 5 шкалами:

1) професійна поінформованість;

2) самооцінка;

3) кар’єрне цілепокладання;

4) кар’єрне планування;

5) здатність розв’язувати кар’єрні проблеми.

Обробка результатів за методикою здійснюється за спеціальним ключем (додаток Д). Щодо інтерпретації результатів, визначається рівень розвитку кожної зі шкал [26].

4. Метод рангової кореляції Спірмена.

Мета: визначити відношення (зв’язок) між двома змінними.

Коефіцієнт кореляції рангу Спірмена – це непараметрична міра статистичної залежності між двома змінними; названий на честь Чарльза Спірмена. Він оцінює наскільки добре можна описати відношення між двома змінними за допомогою монотонної функції [31, 44]. Розрахунки, за допомогою методу рангової кореляції Спірмена відбувалися у програмі SPSS Statistics 23.0.

Зміст дослідження передбачав наявність лише одного етапу – констатувального. Мова йде про діагностування поточних психологічних особливостей особливості кар’єрних орієнтацій персоналу в умовах війни.

Емпіричне дослідження проводилося в очній формі безпосередньо у приміщенні «Покровського гірничо-збагачувального комбінату». Респондентам надавалися паперові бланки методик з опитувальниками. Останні респонденти мали заповнити власними відповідями та повернути нам для подальшої обробки та інтерпретації. Загалом окреслений етап, що мав за мету здійснити збір даних, був проведений за 7 днів.

Варто підкреслити, що усі респонденти попередньо були ознайомлені з метою та змістом дослідження та добровільно погодилися взяти участь у

ньому. Дані про досліджуваних закодовані, що відповідає принципу конфіденційності.

Отже, були розкриті особливості організації, змісту та методичного інструментарію дослідження. Дослідження відбувалося на базі «Покровського гірничо-збагачувального комбінату». У ньому взяло участь 50 респондентів. З метою дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни були використані такі методики як: «Якоря кар'єри» (Е. Шейн), «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна), «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана) та метод рангової кореляції Спірмена.

2.2. Стан професійної мотивації персоналу в умовах війни

Перейдемо до безпосереднього аналізу результатів досліджуваних працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату». По-перше, проаналізуємо результати респондентів щодо їх професійної мотивації в умовах війни.

Для виконання окресленого вище завдання, звернемо увагу на результати досліджуваного персоналу за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана) (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Результати респондентів за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана)

Шкала методики	Середнє значення за групою	Стандартне відхилення
внутрішня професійна мотивація (ВМ)	3,3	1,6
зовнішня позитивна професійна мотивація (ЗПМ)	2,9	1,2
зовнішня негативна професійна мотивація (ЗНМ)	2,6	1,7

Згідно з таблицею 2.1., середнє значення за групою респондентів за внутрішньою професійною мотивацією становить – 3,3 (стандартне відхилення – 1,6). Середній груповий показник досліджуваного персоналу за шкалою методики «зовнішня позитивна професійна мотивація» складає – 2,9 (стандартне відхилення – 1,2). Щодо зовнішньої негативної професійної мотивації, бачимо, що її середнє значення за групою становить – 2,6 (стандартне відхилення – 1,7). Можемо побачити, що показники внутрішньої професійної мотивації досліджуваного персоналу не є значно високими, але є вищими за показники зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації професійного характеру.

З метою наочного подання результатів респондентів за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана) стосовно переважаючого виду їх професійної мотивації, скористаємося гістограмою (рис. 2.1).

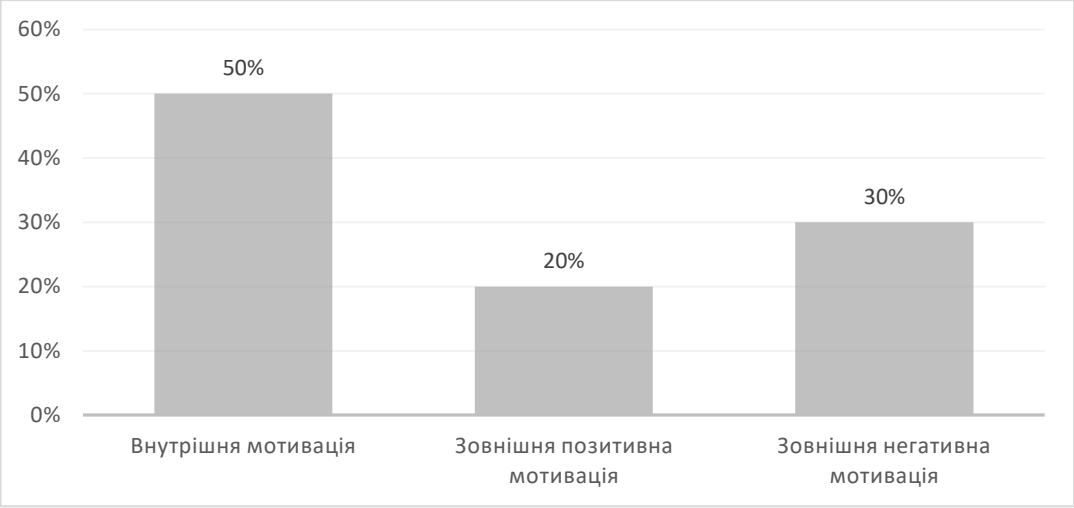


Рисунок 2.1 – Стан професійної мотивації працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні

За рис. 2.1. можемо спостерігати, що переважна більшість досліджуваного персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні грунтується у своїй роботі на внутрішню професійну мотивацію (50%). Це вказує на те, що вони є самостійно вмотивованими виконувати професійні задачі, бажають отримати

якомога кращий робочий результат. 30% респондентів нашого емпіричного дослідження, які є працівниками «Покровського гірничо-збагачувального комбінату, мають зовнішню негативну мотивацію. Це пояснюється тим, що результативність їх роботи може бути зумовлена певними зовнішніми тисками негативними характеру. Наприклад, це можуть бути штрафи, санкції, осуд колег та керівництва тощо. Можемо побачити, що найменша тенденція серед досліджуваного персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» відмічається до зовнішньої позитивної професійної мотивації. Її мають лише 20% респондентів. Це професійна мотивація, яка підкріплюється зовнішніми матеріальними бонусами (грошові премії, доплати, додаткові відпустки чи вихідні) чи нематеріальними позитивними чинниками (схвалення, похвала від колег чи керівництва, грамоти, визнання у професійній галузі).

Отже, за результатами досліджуваних робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», можемо зробити висновок, що в умовах війни в України, їх робота переважно грунтується на внутрішній мотивації. Вона є домінуючою у 50% респондентів. Тобто, більшість робітників окресленої досліджуваної групи грунтуються на власних внутрішніх потребах якісно виконувати свої робочі завдання. Вони усвідомлюють свої обов’язки та прагнуть виконати їх якомога краще. Внутрішня професійна мотивація є щирим бажанням особистості слідувати власному професійному шляху.

Визначення ціннісних орієнтацій у кар’єрі персоналу.

Дослідивши стан професійної мотивації респондентів нашого емпіричного дослідження, перейдемо до визначення їх ціннісних орієнтацій у кар’єрі.

Здійснимо аналіз результатів досліджуваного персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» за методикою «Якоря кар’єри» (Е. Шейн) (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 – Результати респондентів за методикою «Якоря кар'єри» (Е. Шейн)

Шкала методики	Середнє значення за групою	Стандартне відхилення
професійна компетентність	20,0	8,4
менеджмент	14,5	6,9
автономія (незалежність)	15,0	8,1
стабільність роботи	16,5	7,8
стабільність місця проживання	14,0	5,8
служіння	22,5	12,8
виклик	17,0	9,8
інтеграція стилів життя	24,0	9,5
підприємництво	16,5	3,9

Згідно з таблицею 2.2 можемо побачити наступні результати. Середнє значення за групою респондентів за кар'єрною орієнтацією «професійна компетентність» становить – 20,0 (стандартне відхилення – 8,4). Середній груповий показник досліджуваного персоналу за кар'єрною орієнтацією «менеджмент» складає – 14,5 (стандартне відхилення – 6,9). Щодо ціннісної орієнтації у кар'єрі «автономія (незалежність)», її середнє значення за групою респондентів становить – 15,0 (стандартне відхилення – 8,1). Середній груповий показник респондентів за кар'єрною орієнтацією «стабільність роботи» – 16,5 (стандартне відхилення – 7,8). Що стосується ціннісної орієнтації у кар'єрі «стабільність місця проживання», її середнє значення за групою досліджуваного персоналу складає – 14,0 (стандартне відхилення – 5,8). Натомість середній груповий показник за кар'єрною орієнтацією «служіння» становить – 22,5 (стандартне відхилення – 12,8). За ціннісною орієнтацією у кар'єрі «виклик» респонденти отримали середній показник за групою – 17,0 (стандартне відхилення – 9,8). Щодо кар'єрної орієнтації «інтеграція стилів життя», середнє значення за досліджуваною

групою відповідає – 24,0 (стандартне відхилення – 9,5). Водночас за ціннісною орієнтацією у кар'єрі «підприємництво» респондентами було отримано середній груповий показник – 16,5 (стандартне відхилення – 3,9).

Задля визначення переважаючих ціннісних кар'єрних орієнтацій у групі досліджуваного персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни, використаємо гістограму (рис. 2.2).

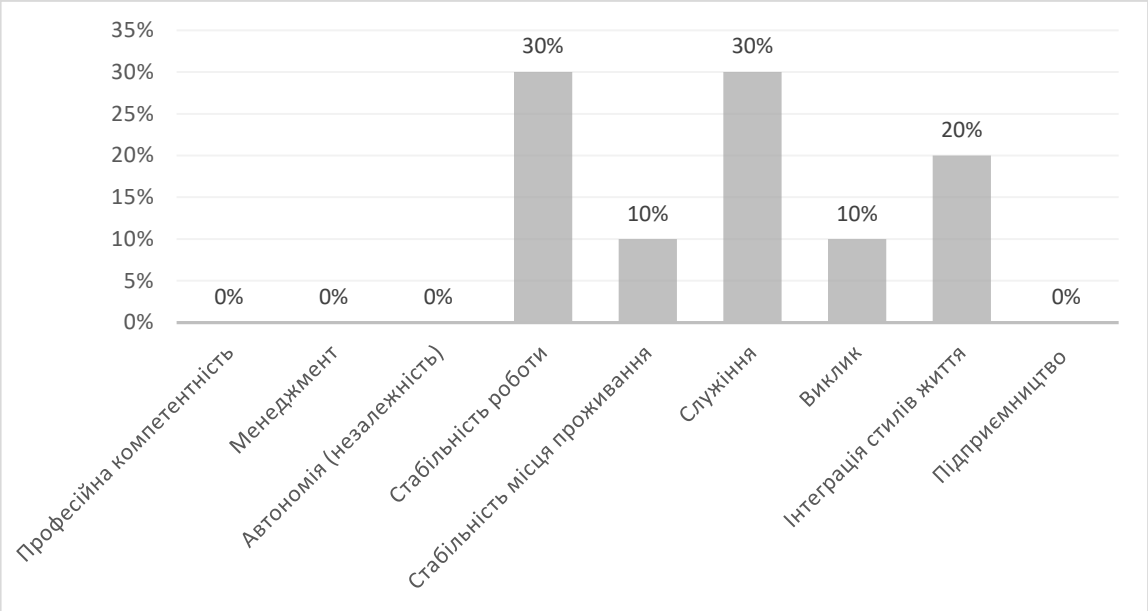


Рисунок 2.2 – Домінуючи ціннісні орієнтації у кар'єрі персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни

За рис. 2.2 спостерігаємо, що переважаючими кар'єрними орієнтаціями робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні є: «стабільність роботи» (30%) та «служіння» (30%). Щодо першої ціннісної орієнтації у кар'єрі, вона вказує на те, що робітники обирають зазначений напрямок кар'єри через таку основну потребу як – безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Особистість, якій властива кар'єрна орієнтація «стабільність роботи» шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі.

Домінування ціннісної орієнтації у кар'єрі «служіння» характеризує людину як працівника, якій є щиро відданим своїй справі. Головні цінності такої людини – це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя. У 20% респондентів переважаючою кар'єрною орієнтацією є «інтеграція стилів життя». Зазначену ціннісну орієнтацію у кар'єрі обирають люди, які спрямовані на інтеграцію різних сторін життя. Вони не бажають, щоб в їх житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Головною метою таких людей є здійснити баланс між останніми. Вони більше цінують своє життя в цілому – де живуть, як вдосконалюються, ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію. Водночас 10% персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни, мають кар'єрну орієнтацію – «стабільність місця проживання». Це люди, які «пускають коріння» у певному географічному місці, можуть змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця.

Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими та підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями. Натомість інші 10% досліджуваної групи персоналу мають домінуючу ціннісну орієнтацію у кар'єрі – «виклик». Основні цінності зазначених особистостей – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, розв'язання складних завдань. Вони ніби «кидають виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв – виграв». Процес боротьби чи перемоги є для них важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Зазначені особистості цінують у роботі новизну, різноманітність та виклик.

Окремо варто відзначити, що серед досліджуваної групи персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» відсутнє домінування таких кар'єрних орієнтацій як: «професійна компетентність» (0%), менеджмент (0%), автономія (незалежність) (0%) та «підприємство» (0%).

Тобто, у своїй кар'єрі вони не орієнтовані на самовдосконалення у власній професійній сфері; інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації; звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень та створення нового результати, попри перешкоди та ризики.

Таким чином, робимо висновок, що серед респондентів нашого емпіричного дослідження, які є працівниками «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» переважають такі ціннісні орієнтації у кар'єрі як: «стабільність місця роботи» (30%) та «служіння» (30%). Це вказує на те, що персонал окресленої організації, під час війни в Україні, шукає стабільності у своїй професійній діяльності, зокрема, у розмірі заробітної плати, наявності соціального пакету та інших видів матеріальної підтримки персоналу. Окремо досліджуваним робітникам важливо, у складний період розвитку країни, виконувати корисну роботу, попри можливість чи відсутність кар'єрного росту та отримання інших видів заохочень.

Рівень кар'єрної ефективності персоналу.

Як відомо, військові дії на території нашої країни є стресом для усіх громадян, які негативно впливають на їх професійну результативність. Зважаючи на це, важливо розглянути показники кар'єрної ефективності респондентів. Здійснимо аналіз результатів дослідження у цьому напрямку.

Проаналізуємо результати досліджуваного персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Результати респондентів за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна)

Шкала методики	Середнє значення за групою	Стандартне відхилення
професійна поінформованість	21,2	2,5

Продовження таблиці 2.3

самооцінка	20,4	4,9
кар'єрне цілепокладання	16,9	6,3
кар'єрне планування	17,3	5,4
здатність розв'язувати кар'єрні проблеми	18,5	5,5

Згідно з таблицею 2.3., середнє значення групи респондентів за шкалою методики «професійна поінформованість» становить – 21,2 (стандартне відхилення – 2,5), що відповідає середньому рівню розвитку зазначеного компонента кар'єрної самоефективності. Щодо шкали «самооцінка», її середній груповий показник складає – 20,4 (стандартне відхилення – 4,9), що вказує на її середній рівень. Водночас середнє значення за групою за шкалою «кар'єрне цілепокладання» становить – 16,9 (стандартне відхилення – 6,3), що належить до середніх показників. Натомість за шкалою методики «кар'єрне планування» респондентами був отриманий такий середній груповий показник як – 17,3 (стандартне відхилення – 5,4), який вказує на середній рівень її розвитку. За компонентом кар'єрної самоефективності «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми» досліджуваними робітниками «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» було отримане середнє групове значення – 18,5 (стандартне відхилення – 5,5), що вказує на середній рівень його розвитку.

Візуалізуємо отримані результати респондентів нашого емпіричного дослідження за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна) щодо розвитку окремих компонентів їх кар'єрної самоефективності. Почнемо із результатів за компонентом останньої – «професійна поінформованість» (рис. 2.3).

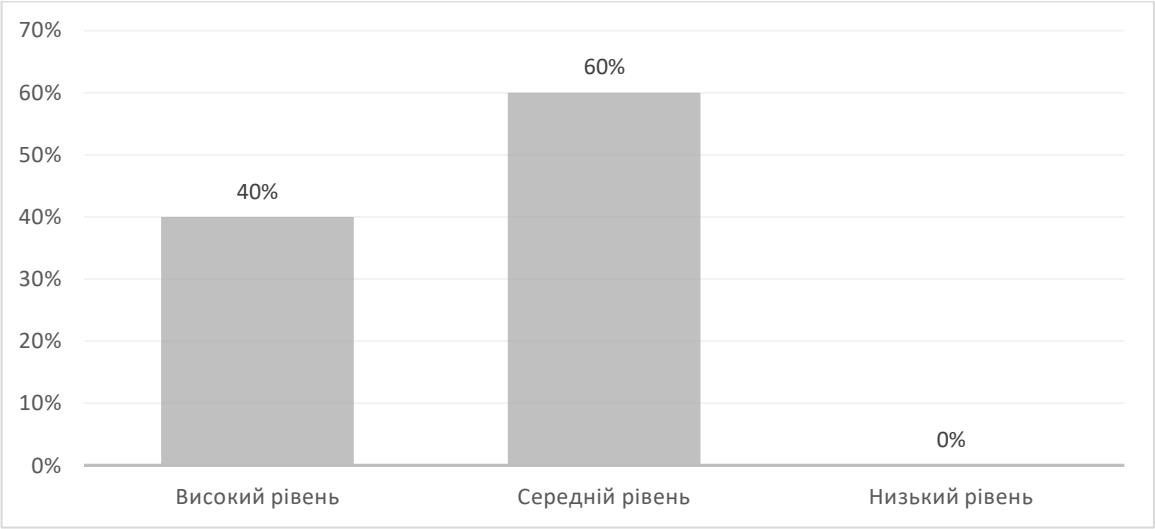


Рисунок 2.3 – Рівні професійної поінформованості працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні

За рис. 2.3 бачимо, що переважна більшість персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», які взяли участь у нашому дослідженні, в умовах війни в Україні, мають середній рівень професійної поінформованості (60%). 40% респондентів мають високі показники розвитку зазначеного компонента кар'єрної самоефективності. Низький рівень розвитку професійної поінформованості серед респондентів нашого емпіричного дослідження не відмічається (0%). Окреслені результати вказують на те, що досліджуваний персонал «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні, має достатній рівень знань про особливості професійної діяльності у своїй сфері діяльності та має змогу якісно виконувати свої робочі обов'язки.

Перейдемо до наочного подання результатів досліджуваного персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» щодо своєї професійної самооцінки, за допомогою гістограми (рис. 2.4).

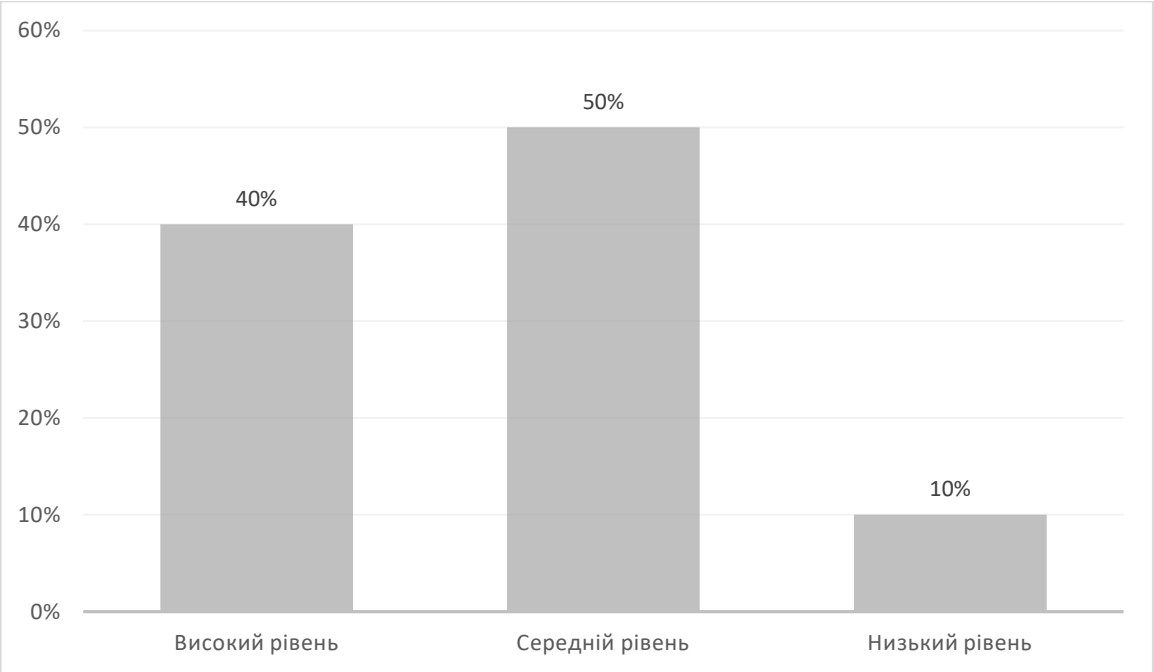


Рисунок 2.4 – Рівні професійної самооцінки працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні

За рис. 2.4. можемо спостерігати, що більшість досліджуваних робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» мають середні показники своєї професійної самооцінки (50%). 40% зазначених респондентів мають високий рівень власної самооцінки професійного характеру. Низькі показники професійної самооцінки відмічаються у 10% досліджуваного персоналу окресленої організації. Таким чином, робимо висновок, що респонденти оцінюють свої професійні можливості на достатньому рівні.

Здійснимо візуальний аналіз результатів досліджуваної групи за компонентом кар'єрної самоефективності «кар'єрне цілепокладання», використовуючи гістограму (рис. 2.5).

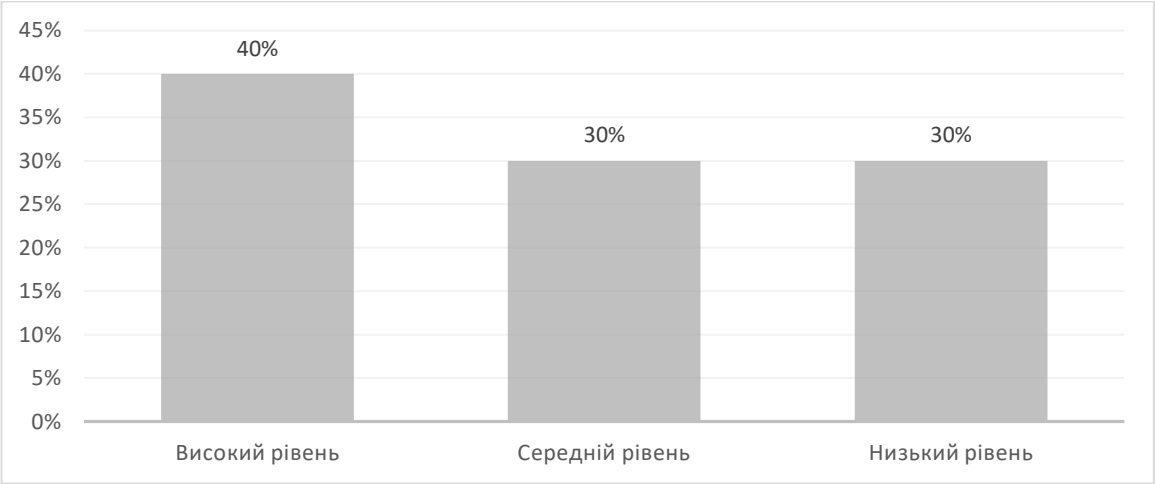


Рисунок 2.5 – Рівні кар'єрного цілепокладання працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні

За рис. 2.5. бачимо, що переважна більшість досліджуваних робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні, має високий рівень кар'єрного цілепокладання (40%). Однакова тенденція наявна до середнього (30%) та низького (30%) рівня кар'єрного цілепокладання. Зазначені результати вказують на те, що працівники окресленого підприємства ставлять перед собою певні кар'єрні цілі та прагнуть їх досягти.

Розглянемо наочно результати респондентів за компонентом кар'єрної самоефективності «кар'єрне планування». Для виконання цього завдання, скористаємося гістограмою (рис. 2.6).

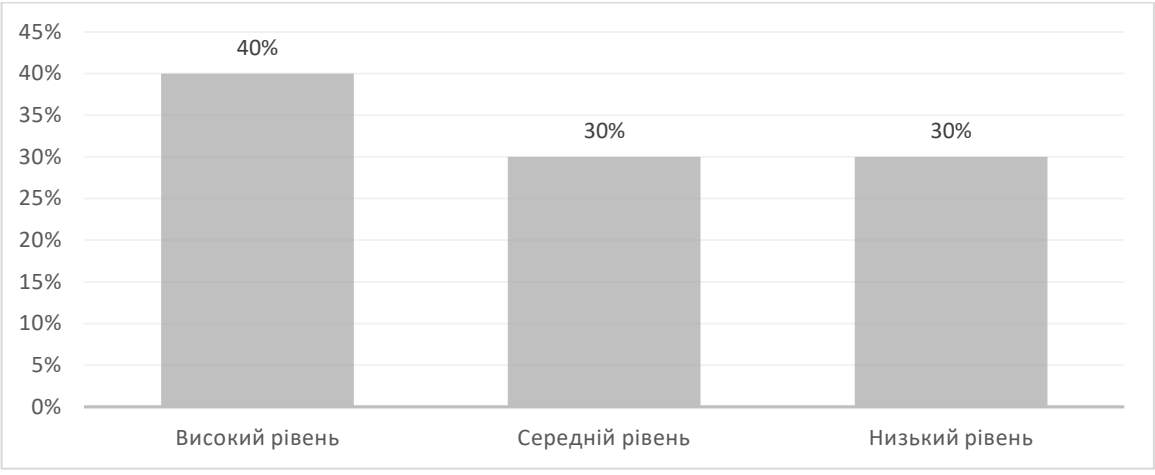


Рисунок 2.6 – Рівні кар'єрного планування працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні

На рис. 2.6. можемо побачити, що серед робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні, домінує високий рівень кар'єрного планування (40%). Однакова тенденція існує до середнього (30%) та низького (30%) рівня кар'єрного планування. Зазначені результати вказують на те, що у респондентів на досить високому рівні розвинута здатність визначати терміни та ресурси для досягнення кар'єрних цілей.

Перейдемо до візуалізації результатів за останнім компонентом кар'єрної самоефективності досліджуваних працівників – «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми». Подамо наочно окреслені результати, використовуючи гістограму (рис. 2.7).

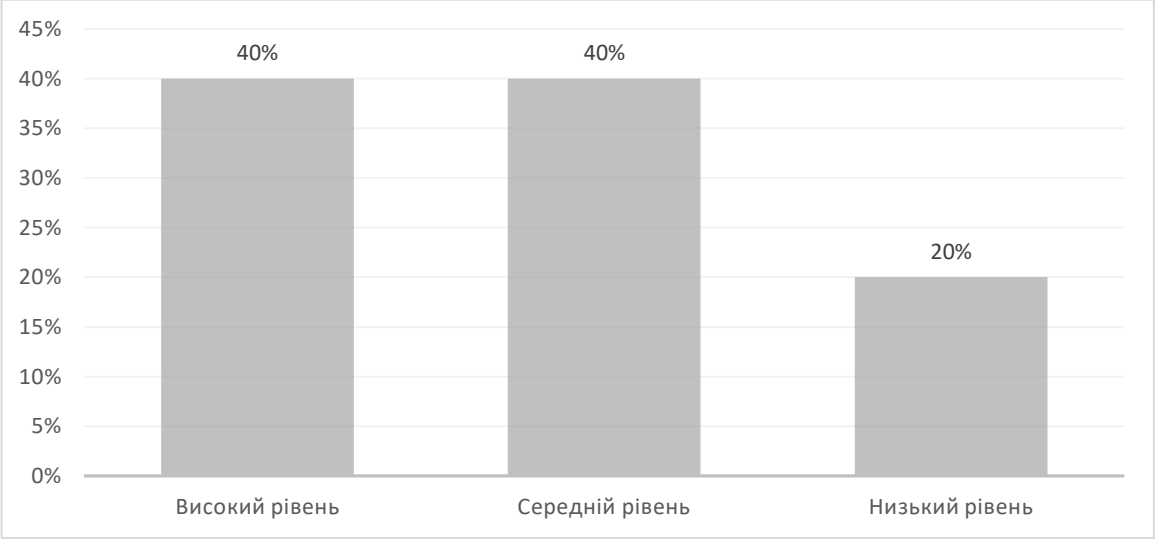


Рисунок 2.7 – Рівні здатності розв'язувати кар'єрні проблеми працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні

На рис. 2.7. спостерігаємо, що серед респондентів наявна однакова тенденція до переважання високого (40%) та середнього (40%) рівня розвитку здатності розв'язувати кар'єрні проблеми в умовах війни. Низькі показники зазначеного критерію відмічаються у 20% досліджуваних працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату». Отримані результати визначають досить високу здатність персоналу окресленого підприємства розв'язувати свої кар'єрні проблеми.

Таким чином, робимо висновок, що серед досліджуваних робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні, переважають: середній рівень професійної поінформованості (60%), середні показники професійної самооцінки (50%), високий рівень кар'єрного цілепокладання (40%), високі показники кар'єрного планування (40%) та однакова тенденція до переважання високого (40%) та середнього (40%) рівнів розвитку здатності розв'язувати кар'єрні проблеми. Усе це вказує, що кар'єрна самоефективність персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні, знаходиться на достатньому рівні.

2.3 Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни

Отримані результати досліджуваних працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» були оброблені, за допомогою методу математичної статистики – методу рангової кореляції Спірмена. Останній був забезпечений у програмі SPSS Statistics 23.0. Результати окресленого методу дозволять визначити особливості кар'єрних орієнтацій персоналу та їх зв'язок з професійною мотивацією та кар'єрною самоефективністю.

За допомогою методу рангової кореляції Спірмена була знайдена велика кількість статистично значимих кореляційних зв'язків кар'єрних орієнтацій респондентів з показниками їх професійної мотивації та компонентами кар'єрної самоефективності. Пропонуємо ознайомитися з ними детальніше (таблиця 2.4).

Згідно з таблицею 2.4, був знайдений статистично значимий сильний зв'язок кар'єрної орієнтації «професійна компетентність» з такими показниками респондентів як: «внутрішня мотивація» (p=0,006), «професійна поінформованість» (p=0,000), «самооцінка» (p=0,000), «кар'єрне цілепокладання» (p=0,000), «кар'єрне планування» (p=0,000) та «здатність

розв’язувати кар’єрні проблеми» (p=0,000). Тобто, можемо припустити, що респонденти, які обирають зазначену орієнтацію у кар’єрі грунтуються на власній внутрішній мотивації. Вони мають достатню професійну поінформованість та можуть ставити перед собою кар’єрні цілі і прагнуть досягати їх та розв’язувати проблеми, які вони зустрічають на цьому шляху. Усе це може бути зумовлено високими показниками їх самооцінки.

Таблиця 2.4 – Кореляційні зв’язки кар’єрних орієнтацій працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні з показниками їх професійної мотивації та кар’єрної самоефективності

Кар’єрна орієнтація	Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація	Професійна поінформованість	Самооцінка	Кар’єрне цілепокладання	Кар’єрне планування	Здатність розв’язувати кар’єрні проблеми
професійна компетентність	**0,386** **0,006**	-0,042 0,771	-0,110 0,445	**0,703** **0,000**	**0,641** **0,000**	**0,585** **0,000**	**0,613** **0,000**	**0,494** **0,000**
менеджмент	0,049 0,735	0,323 0,022	-0,201 0,161	0,183 0,204	**0,472** **0,001**	0,173 0,231	**0,399** **0,004**	*0,313* 0,027*
автономія (незалежність)	0,174 0,226	0,196 0,172	-0,209 0,145	**0,381** **0,006**	**0,646** **0,000**	*0,335* 0,018*	**0,547** **0,000**	**0,447** **0,001**
стабільність роботи	**-0,414** **0,003**	-0,011 3 0,433	*0,282 0,048*	**-0,780** **0,000**	**-0,796** **0,000**	**-0,618** **0,000**	**-0,734** **0,000**	**-0,640** **0,000**

Продовження таблиці 2.4

стабільність місця проживання	*-0,297* 0,036*	0,079 0,585	0,221 0,123	**-0,567** 0,000**	**-0,883** 0,000**	**-0,594** 0,000**	**-0,783** 0,000**	**-0,626** 0,000**
служіння	**0,776** 0,000**	*-0,334* 0,018*	**-0,586** 0,000**	**0,653** 0,000**	**0,550** 0,000**	**0,654** 0,000**	**0,539** 0,000**	**0,780** 0,000**
виклик	-0,068 0,639	-0,021 0,887	-0,151 0,294	0,187 0,193	0,204 0,156	-0,007 0,963	0,145 0,310	0,067 0,550
інтеграція стилів життя	*-0,317* 0,025*	*0,313* 0,027*	-0,016 0,914	**-0,585** 0,000**	**-0,386** 0,006**	**-0,583** 0,000**	***-0,416*** ***0,003***	*-0,318* 0,024*
підприємництво	-0,007 0,962	-0,093 0,520	0,273 0,055	0,228 0,111	*0,283* 0,047*	0,187 0,193	0,174 0,228	0,043 0,765

За таблицею 2.4., кар'єрна орієнтація «менеджмент» має сильну кореляцію з наступними показниками досліджуваних працівників: «самооцінка» (p=0,001) та «кар'єрне планування» (p=0,004). Незначний зв'язок відмічається з показником «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми» (p=0,027). Отже, робимо висновок, що таку кар'єрну орієнтацію, зазвичай, обирають люди з достатніми показниками самооцінки та які спрямовані на цілеспрямоване планування свого кар'єрного шляху.

Щодо ціннісної орієнтації у кар'єрі «автономія», вона має сильний зв'язок з такими показниками респондентів як: «професійна поінформованість» (p=0,006), «самооцінка» (p=0,000), «кар'єрне планування» (p=0,000) та «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми» (p=0,001). Наявний

слабкий зв’язок зазначеної кар’єрної орієнтації з показником досліджуваних – «кар’єрне цілепокладання» (p=0,018). Таким чином, бачимо, що це люди, які володіють достатнім комплексом професійних знань та навичок, є впевненими у собі та не бояться ставити перед собою складні робочі завдання.

Кар’єрна орієнтація «стабільність роботи» має сильні кореляційні зв’язки з наступними показниками респондентів: «внутрішня мотивація» (p=0,003), «професійна поінформованість» (p=0,003), «самооцінка» (p=0,000), «кар’єрне цілепокладання» (p=0,000), «кар’єрне планування» (p=0,000) та «здатність розв’язувати кар’єрні проблеми» (p=0,000). Незначний зв’язок відмічається із зовнішньою негативною мотивацією (p=0,048). Тобто, припускаємо, що респонденти, які обирають окреслену кар’єрну орієнтацію, ґрунтуються на зовнішній негативній мотивації. Наприклад, чинником її вибору може бути складний етап розвитку країни. Вони досить невпевнені у собі, мають несформовану здатність до кар’єрного цілепокладання та планування. Їм складно розв’язувати кар’єрні проблеми.

Що стосується кар’єрної орієнтації «стабільність місця проживання», вона має сильний зв’язок з такими показниками досліджуваної групи як: «професійна поінформованість» (p=0,000), «самооцінка» (p=0,000), «кар’єрне цілепокладання» (p=0,000), «кар’єрне планування» (p=0,000) та «здатність розв’язувати кар’єрні проблеми» (p=0,000). Окремо спостерігається незначний зв’язок цієї кар’єрної орієнтації з показниками внутрішньої мотивації респондентів (p=0,036). Психологія досліджуваних, у яких домінує зазначена кар’єрна орієнтація, є схожою з тими, хто обирає ціннісну орієнтацію у кар’єрі – «стабільність роботи». Це люди, які мають низькі показники самооцінки, вони не прагнуть професійного розвитку та кар’єрних перемог.

Водночас ціннісна орієнтація у кар’єрі «служіння» значно корелює з наступними показниками респондентів: «внутрішня мотивація» (p=0,000), «зовнішня негативна мотивація» (p=0,000), «професійна поінформованість»

(p=0,000), «самооцінка» (p=0,000), «кар'єрне цілепокладання» (p=0,000), «кар'єрне планування» (p=0,000) та «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми» (p=0,000). Наявний слабкий зв'язок окресленої орієнтації у кар'єрі із зовнішньою позитивною мотивацією (p=0,018). Отже, респонденти, які обирають зазначену орієнтацію у кар'єрі є впевненими у собі, їх вибір зумовлений їх внутрішньою природою, цінностями та бажаннями. Вони спрямовані ефективно виконувати професійні задачі та не бояться професійних проблем.

Натомість кар'єрна орієнтація «виклик» зовсім не корелює з показниками професійної мотивації та кар'єрної самоефективності досліджуваних працівників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату».

Щодо ціннісної орієнтації у кар'єрі респондентів нашого емпіричного дослідження «інтеграція стилів життя», вона значно корелює з такими їх показниками як: «професійна поінформованість» (p=0,000), «самооцінка» (p=0,006), «кар'єрне цілепокладання» (p=0,000) та «кар'єрне планування» (p=0,003). Також був наявний слабкий зв'язок з наступними: «внутрішня мотивація» (p=0,025), «зовнішня позитивна мотивація» (p=0,027) та «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми» (p=0,024). Таким чином, такі респонденти не мають за мету здійснити кар'єрний ріст, вони мають інші цінності у житті. Це є безпосередньо їх вибором.

Кар'єрна орієнтація «підприємництво» має слабкий зв'язок з таким показником досліджуваних робітників як – «самооцінка» (p=0,047). Тобто, зазначений вибір досліджуваних дещо залежить від показників їх самооцінки.

Таким чином, нами був знайдений значний зв'язок вибору кар'єрної орієнтації персоналу підприємства «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» в умовах війни в Україні» з показниками їх професійної мотивації та кар'єрної самоефективності.

Висновки до другого розділу. Отже, нами було проведено емпіричне дослідження на базі «Покровського гірничо-збагачувального комбінату». У ньому взяло участь 50 респондентів. Метою дослідження було дослідити психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни. За отриманими результатами респондентів були зроблені наступні висновки.

Встановлено, що переважна більшість досліджуваних робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» має внутрішню мотивацію до виконання робочих завдань на підприємстві (50%). Вони самостійно обрали свій професійний шлях та слідують йому. Досліджуваний персонал «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» має власні внутрішні потреби здійснювати свій професійний розвиток.

Виявлено, що серед респондентів переважають такі ціннісні орієнтації у кар'єрі як: «стабільність місця роботи» (30%) та «служіння» (30%). Це вказує на те, що персонал окресленої організації, під час війни в Україні, шукає стабільності у своїй професійній діяльності та прагне виконувати корисну роботу для людей.

Розкрито особливості розвитку кар'єрної самоефективності досліджуваних робітників. Зроблено висновок, що серед них переважають: середній рівень професійної поінформованості (60%), середні показники професійної самооцінки (50%), високий рівень кар'єрного цілепокладання (40%), високі показники кар'єрного планування (40%) та однакова тенденція до переважання високого (40%) та середнього (40%) рівнів розвитку здатності розв'язувати кар'єрні проблеми. Тобто можна казати про достатній рівень кар'єрної самоефективності персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні

За допомогою методу рангової кореляції Спірмена, були визначені психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу та їх зв'язок з професійною мотивацією та кар'єрною самоефективністю. Так, респонденти, які обирають кар'єрну орієнтацію «стабільність роботи», грунтуються зовнішньою негативною мотивацією. Вони досить невпевнені у собі, мають

несформовану здатність до кар’єрного цілепокладання та планування. Їм складно розв’язувати кар’єрні проблеми.

Щодо досліджуваних працівників, які обирають орієнтацію у кар’єрі «служіння», вони є впевненими у собі, їх вибір зумовлений їх внутрішньою природою, цінностями та бажаннями. Вони спрямовані ефективно виконувати професійні задачі та не бояться професійних проблем.

Таким чином, знайдений сильний кореляційний зв’язок кар’єрних орієнтацій персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» з показниками їх професійної мотивації та кар’єрної самоефективності.

ВИСНОВКИ

Згідно з метою нашого дослідження, були теоретично обгрунтовані та емпірично досліджені психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни.

1. На основі аналізу сучасної наукової літератури, була визначена сутність поняття «кар'єрні орієнтації». Зроблено висновок, що кар'єрні орієнтації – це спектр напрямків, поглядів, цінностей людини, які зумовлюють вибір її професійної діяльності та кар'єрного напрямку. До їхньої структури належать такі компоненти як: самооцінка талантів і здібностей, основні цінності, еволюційний сенс мотивів та потреб, пов'язаних з кар'єрою. Кар'єрні орієнтації можуть мати стійкий, стабільний, домінуючий чи мінливий характер. Вони мають змогу залишатися з людиною протягом усього її життя чи змінюватися під впливом набуття певного життєвого досвіду чи зовнішніх чинників. Кар'єрні орієнтації спрямовані на здійснення особистісної та професійної самореалізації особистості, відображають способи та інструменти досягнення професійних успіхів, зумовлюють саморозвиток та особистісне зростання людини у професії.

2. Схарактеризовані типи та чинники формування кар'єрних орієнтацій. Кар'єрні орієнтації особистості у науковому просторі представлені такими типами як: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи і стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво. На формування кар'єрних орієнтацій особистості чинять вплив чинники внутрішнього (особистісного) та зовнішнього (соціального) характеру. До перших належать: психологічні характеристики особистості, її мотиви, прагнення, цінності, вікові, статеві та гендерні особливості. Щодо зовнішніх (соціальних) чинників, до них відносять: сім'ю, батьківські установки, суспільну думку про престижність професії, її потреби на ринку праці тощо.

3. Були визначені особливості кар'єрних орієнтацій особистості в умовах стресу. Встановлено, що вплив може мати як позитивний (активізація дій особистості у певному напрямку), так й негативний характер (апатичність, поява негативних психічних станів, відсутність вмотивованості та цілеспрямованості у людини). Результати розглянутих теоретичних та емпіричних досліджень засвідчили, що кар'єрні орієнтації, під впливом кризової, стресової ситуації, зокрема, в умовах війни, зазнають значних змін. Представники української молоді усе частіше обирають кар'єрну орієнтацію «служіння» та «стабільність місця роботи». Це відбувається під впливом змін у ціннісній, мотиваційній сфері особистості. Українська молодь прагне займатися альтруїстично спрямованими професійними напрямками та отримувати стабільний дохід.

4. Емпірично досліджені психологічні особливості кар'єрних орієнтацій персоналу в умовах війни. Дослідження відбувалося на базі «Покровського гірничо-збагачувального комбінату». У ньому взяло участь 50 респондентів. За результатами досліджуваних робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», можемо зробити висновок, що в умовах війни в України, їх робота переважно грунтується на внутрішній мотивації. Вона є домінуючою у 50% респондентів. Тобто, більшість робітників окресленої досліджуваної групи грунтуються на власних внутрішніх потребах якісно виконувати свої робочі завдання. Вони усвідомлюють свої обов'язки та прагнуть виконати їх якомога краще. Внутрішня професійна мотивація є щирим бажанням особистості слідувати власному професійному шляху.

5. Виявлено, що серед респондентів переважають такі ціннісні орієнтації у кар'єрі як: «стабільність місця роботи» (30%) та «служіння» (30%). Це вказує на те, що персонал окресленої організації, під час війни в Україні, шукає стабільності у своїй професійній діяльності, зокрема, у розмірі заробітної плати, наявності соціального пакету та інших видів матеріальної підтримки персоналу. Окремо досліджуваним робітникам

важливо, у складний період розвитку країни, виконувати корисну роботу, попри можливість чи відсутність кар'єрного росту та отримання інших видів заохочень.

6. Встановлено, що серед досліджуваних робітників «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні, переважають: середній рівень професійної поінформованості (60%), середні показники професійної самооцінки (50%), високий рівень кар'єрного цілепокладання (40%), високі показники кар'єрного планування (40%) та однакова тенденція до переважання високого (40%) та середнього (40%) рівнів розвитку здатності розв'язувати кар'єрні проблеми. Усе це вказує, що кар'єрна самоефективність персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату», в умовах війни в Україні, знаходиться на достатньому рівні.

7. За допомогою методу рангової кореляції Спірмена, був знайдений сильний кореляційний зв'язок кар'єрних орієнтацій персоналу «Покровського гірничо-збагачувального комбінату» з показниками їх професійної мотивації та кар'єрної самоефективності. Кар'єрна орієнтація «стабільність роботи», яка домінує у респондентів, має сильні кореляційні зв'язки з наступними показниками: «внутрішня мотивація» (p=0,003), «професійна поінформованість» (p=0,003), «самооцінка» (p=0,000), «кар'єрне цілепокладання» (p=0,000), «кар'єрне планування» (p=0,000) та «здатність розв'язувати кар'єрні проблеми» (p=0,000). Незначний зв'язок відмічається із зовнішньою негативною мотивацією (p=0,048). Тобто, припускаємо, що респонденти, які обирають окреслену кар'єрну орієнтацію, грунтуються на зовнішній негативній мотивації. Наприклад, чинником її вибору може бути складний етап розвитку країни. Вони досить невпевнені у собі, мають несформовану здатність до кар'єрного цілепокладання та планування. Їм складно розв'язувати кар'єрні проблеми. Інша домінуюча кар'єрна орієнтація – «служіння» значно корелює з наступними показниками респондентів: «внутрішня мотивація» (p=0,000), «зовнішня негативна мотивація» (p=0,000), «професійна поінформованість» (p=0,000), «самооцінка» (p=0,000), «кар'єрне

цілепокладання» (p=0,000), «кар’єрне планування» (p=0,000) та «здатність розв’язувати кар’єрні проблеми» (p=0,000). Наявний слабкий зв’язок окресленої орієнтації у кар’єрі із зовнішньою позитивною мотивацією (p=0,018). Отже, респонденти, які обирають зазначену орієнтацію у кар’єрі є впевненими у собі, їх вибір зумовлений їх внутрішньою природою, цінностями та бажаннями. Вони спрямовані ефективно виконувати професійні задачі та не бояться професійних проблем.

Усе вищезазначене, вказує на те, що гіпотеза нашого дослідження повністю підтвердилася, бо у персоналу в умовах війни спостерігаються психологічні особливості кар’єрних орієнтацій. Зокрема, вплив цих умов має як позитивний (активізація дій особистості у певному напрямку), так й негативний (пригнічення активності) характер. У цілому персонал прагне знайти стабільність у професійній діяльності та виконувати корисну для суспільства роботу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берегова Г. Д., Фролова М. Е., Момоток О. М. Психологічні аспекти зміни пріоритетів у виборі професії серед здобувачів вищої освіти під час військового стану. *Вчені записки тну імені В. І. Вернадського*. 2024. № 5. С. 63–69.

2. Березовська Л. І., Гощар Б. І. До питання дослідження чинників кар'єрних орієнтацій особистості. URL : https://surl.li/gppggv (дата звернення: 13.03.2025).

3. Березовська Л. І. До питання кар'єрних орієнтацій студентів. URL : https://surl.lu/iehetu (дата звернення: 05.05.2025).

4. Березовська Л. І. Кар'єри особистості: теоретичні аспекти дослідження. *Науковий вісник Мукачівського державного університету* : зб. наук. праць. Мукачево : Карпатська вежа, 2015. Вип. 18. С. 31–38.

5. Березовська Л. І., Гощар Б. І. Кар'єрні орієнтації у студентському віці. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. 2017. № 1. С. 206–209.

6. Білова М. Е., Калашнікова О. В., Кременчуцька М. К. Психологічні маркери реалізації жінки в сім'ї та кар'єрі. *Габітус*. 2021. № 25. С. 175–179.

7. Бойко Т. В. Діагностувальні методики : навч. посіб. Чернігів : ЧНПУ імені Т. Г. Шевченка, 2013. 40 с.

8. Варга Н. Кар'єрні орієнтації студентів (на прикладі спеціальності «соціальна робота»). *Емпіричні дослідження для реформування освіти в Україні* : збірник матеріалів І Міжнародної наукової конференції Української асоціації дослідників освіти (м. Київ, 11 лютого 2017 р.). Київ – Дрогобич : ТзОВ «Трек-ЛТД», 2017. С. 27–30.

9. Веселовська Н. О., Рєзнік М. О. Потенціал волонтера та його залежність від психотипу в контексті законодавчої новели щодо кримінальної відповідальності за незаконне використання гуманітарної допомоги. *Часопис Київського університету.* 2023. № 2. С. 157–164.

10. Весна О. О. Сєнсожиттєві орієнтації як показник психологічного здоров'я працівників поліції. URL : https://surl.li/krlwrz (дата звернення: 05.05.2025).

11. Вигівська О. В., Гавриловська К. П. Кар'єрні орієнтації студентів-випускників спеціальності «Психологія». *Актуальні проблеми особистісного зростання* : збірник наукових праць за матеріалами І-ї регіональної студентської конференції (м. Житомир, 15 грудня 2017 р.). Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2017. Вип. 4. С. 95–97.

12. Галецька І. І. Мотиваційні цілі кар'єрних орієнтацій. *Психологія розвитку особистості: теорія і практика :* матеріали науково-практичної конференції (м. Вінниця, 19 травня 2016 р.). Вінниця : Нілан-ЛТД, 2016. С. 13–17.

13. Гойко А. А., Столярчук О. А. Динаміка кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів. *Наукові здобутки студентів Інституту людини*. 2016. № 1. С. 16–20.

14. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. № 2. С. 223–233.

15. Горощенко Л. А., Кушніренко К. О. Емпіричне дослідження професійної ідентичності в контексті аналізу психологічних детермінант вибору професії психолога сучасною молоддю. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences :* International Scientific and Practical Conference (Cambridge, United Kingdom, October 18, 2024). Cambridge, 2024. С. 391-401.

16. Гуляк У. Професійна мотивація військовослужбовців: досвід іноземних армій. *Вісник НУОУ*. 2022. № 3. С. 47–55.

17. Дарага Д. Б. Психологічні особливості кар’єрних орієнтацій особистості. *Українські перспективи у світовому розвитку* : матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 4 листопада 2016 р.). Київ : Університет економіки та права «КРОК», 2016. С. 384–385.

18. Ден С. Кар’єрні орієнтації іноземних студентів у контексті змін на сучасному ринку праці. *Соціальна робота*. 2022. № 1. С. 23–26.

19. Дудкевич Н., Грицюк І. Психологічні особливості кар′єрних орієнтацій майбутніх психологів. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування викликів сучасності* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. (м. Луцьк, 16-20 грудня 2024 р.). Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2024. С. 55–57.

20. Задорожний К. М. Біологія і екологія : навч. посіб. Харків : Ранок, 2019. 354 с.

21. Кальницька К. О., Прядко Б. В. Вплив гендерних стереотипів на кар’єрні орієнтації молоді. *Юність науки – 2018: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства* : збірка тез Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Чернігів, 11-12 квітня 2018 р.). Чернигів : Чернигів. нац. технол. ун-т, 2018. С. 39–41.

22. Калюжна Ю. С. Особливості розвитку кар’єрних орієнтацій майбутніх психологів у навчальному процесі. *Психологія розвитку та життєстійкості особистості: наукові студії* : колективна монографія. Полтава : Астрая, 2024. С. 479–511.

23. Калюжна Ю. І., Гончаренко А. М. Особливості розвитку лідерських якостей майбутніх психологів з різними кар’єрними орієнтаціями. *Психологія і особистість*. 2023. № 2. С. 180–194.

24. Канівець Т. М., Фесун Г. С. Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар’єри. URL: http://www.appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i51/3.pdf (дата звернення: 15.05.2025).

25. Клименко Ю. О. Кар’єрні орієнтації в структурі професійної підготовки студентів. *Синергетичний підхід до проєктування життєвого простору особистості* : зб. наук. матеріалів ІІ Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 28-29 квітня 2022 р.). Полтава, 2022. С. 89–92.

26. Куций О. А. Психологія кар’єри : навч. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2017. 308 с.

27. Матяж С. В., Березянська А. О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2020/08/Npchdusoc_2013_225_213_7.pdf (дата звернення: 05.05.2025).

28. Наугольник Л. Б. Психологія стресу : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

29. Онуфрів С. Соціально-психологічні чинники кар’єрних орієнтацій студентів-журналістів. *Вісник Львівського університету*. 2020. № 48. С. 214–223.

30. Орлов В. Кар’єрні орієнтації суб’єктів сучасної професійної школи. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка* : зб. наук. праць. Павлоград : ТОВ «ІМА-прес», 2017. Вип. 13 С. 15–20.

31. Остапенко Р. І. Математичні основи психології : навч. посіб. Вінниця : Перспектива, 2020. 76 с.

32. Панченко А. Особливості професійної мотивації майбутніх психологів в умовах соціальної кризи (війни). *Актуальні проблеми психічного здоров’я* : збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської студентської інтернет-конференції (м. Житомир, 25 травня 2023 р.). Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2023. С. 168–171.

33. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар’єра та кар’єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. 2018. № 12. С. 60–64.

34. Рак Т. С. Теоретичні основи вивчення кар’єрної орієнтації жінок. *Модернізація професійної підготовки менеджерів* : матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (м. Ніжин, 21 жовтня 2020 р.). Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2020. С. 85–88.

35. Сєваст'янова О. А. Загальні аспекти дослідження проблеми кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців. *Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук* : збірник наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 19-20 лютого 2021 р.). Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2021. С. 22–26.

36. Сергєєва І. В., Лоіш П. О. Взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій старшокласників з їхніми особистісними властивостями. *Теорія і практика сучасної психології.* 2019. № 1. С. 113–117.

37. Сергєєва І., Лоіш П. Особливості кар'єрних та смисложиттевих орієнтацій сучасних старшокласників. *Contemporary Problems of Improve Living Standards in a Globalized World* : volume of Scientific Papers. Opole : the Academy of Management and Administration in Opole, 2018. № 4. С. 732–740.

38. Сирота О. В. Причини та наслідки стресу. Керування стресом. URL: http://repository.vsau.org/getfile.php/2225.pdf (дата звернення: 07.06.2025).

39. Спіцина Л. В. Моделі і стратегії кар'єрного становлення молоді: соціально-психологічні аспекти. *Наукові студії із соціальної та політичної психології.* 2018. № 41. С. 213–222.

40. Спіцина Л. В., Коваль Г. В. Соціально-психологічні аспекти мотивації волонтерської допомоги. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : зб. наук. праць. Київ : Талком, 2018. Вип. 41. С. 57–66.

41. Стешенко О. Л. Європейський вимір сучасних підходів підготовки студентів економічних спеціальностей до професійної кар'єри. *Світ дидактики: дидактика в сучасному світі* : зб. матеріалів ІІ Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (м. Київ, 22-23 листопада 2022 р.). Київ : «Видавництво Людмила», 2023. С. 195–197.

42. Столярчук О. А. Вплив мотивів навчання студентів на формування їх кар'єрних орієнтацій. *Педагогічний процес: теорія і практика.* 2016. № 1. С. 21–25.

43. Угрин О. Г. Кар’єрні орієнтації студентської молоді крізь призму кризових ситуацій в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2022. № 1. С. 43–48.

44. Фурса О., Орлов В., Оружа Л. Кар’єрні орієнтації майбутніх дизайнерів. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент*. 2016. № 11. С. 21–34.

45. Цуркан І. М. Кар’єрні орієнтації студентів закладів вищої освіти: огляд методик психологічного дослідження. *Перспективи та інновації науки.* 2022. № 10. С. 581–593.

46. Чуйко О., Стецюк Х. Мотиваційні чинники кар’єрних орієнтацій сучасних жінок. *Філософія, соціологія, психологія* : зб. наук. праць. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2015. Вип. 18. С. 103–111.

47. Шуляка-Владика Л. В. Основні чинники професійного самовизначення студентів ЗВО. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* 2024. № 17. С. 67–73.

48. Hirschi A., Koen J. Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. № 50. P. 66–84.

49. Hollon N. G., Burgeno L. M., Phillips P. E. M. Stress effects on the neural substrates of motivated behavior. *Nat Neurosci*. 2015. № 18. P. 1405–1412.

50. Maher C. Investigating Factors Influencing Third Sector Social Enterprise Managers' Career Orientations : a Conceptual Framework. London : Handbook of Research on Emerging Business Models and Managerial Strategies in the Nonprofit Sector, 2017. 21 p.

51. Morgado P., Cerqueira J. J. Editorial: The Impact of Stress on Cognition and Motivation. *Behav. Neurosci*. 2018. № 12. P. 11–16.

52. Noe R. A., Noe A. W., Bahhuber J. A. An investigation of the correlates of career motivation. URL : https://surl.li/nvpfhg (дата звернення: 15.05.2025).

53. Spitsyna L. V., Koval H. V. Gender and age specificity of determination of value-motivational attitudes of volunteer movement in postmodern society. *Postmodern Openings*. 2022. Vol. 13 (1). P. 66–86.

54. Woldeamanuel A. G. A scientometric analysis of career anchor/orientation research from 1975 to 2023. *Future Business Journal*. 2024. № 74. P. 66–74.

55. Woodruff T., Kelty R., Segal D. Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*. 2006. № 32. P. 353–366.

ДОДАТКИ

Додаток А

Стимульний матеріал до методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замір, модифікація А. Реана)

Інструкція: «Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою».

1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Додаток Б

Опитувальник до методики «Якоря кар'єри» (Е. Шейн)

Текст опитувальника: Наскільки це важливо для Вас?

1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

2. Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

3. Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

5. Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

6. Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

8. Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 9 10.

9. Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду не пов'язану з моєю спеціальністю 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

10. Бути першим керівником в організації 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

13. Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

14. Змагатися з іншими і перемагати 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

15. Будувати кар’єру яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

16 Створити нове комерційне підприємство 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

17. Присвятити все життя обраній професії 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

18. Отримати високу керівну посаду 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

19. Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

21. Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

II. Наскільки Ви згодні з кожним із наведених тверджень? Варіанти відповідей: від 1 (абсолютно не згоден) до 10 (цілком згоден)

22 Єдина справжня мета моєї кар’єри – це знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

23. Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім’ї і кар’єрі 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

24 Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість розпочати й побудувати власну справу 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

25 Я погоджуся на керівну посаду тільки у тому випадку якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

26. Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 27.

27. В моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

28 Для мене важливіше проживати там де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

29. Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

30 Змагання та виграш – це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар’єри 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

31. Кар’єра має сенс лише в тому випадку якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені до вподоби 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

32. Підприємництво становить центральну частину моєї кар’єри 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

33 Я скоріше залишив би організацію, ніж почав займатися роботою, не пов’язаною з моєю професією 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

34. Я вважатиму що досяг успіху в кар’єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

35. Я не бажаю, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

36. Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

37. Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

38. Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли постійно залучений в ситуацію вирішення складних проблем і в змагання 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

39. Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів в кар’єрі 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

40 Я завжди хотів започаткувати власний бізнес 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

41. Я надаю перевагу роботі, не пов'язаній з відрядженнями 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10.

Додаток В

Обробка та інтерпретація результатів за методикою «Якоря кар'єри» (Е. Шейн)

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

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

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34 – 5.

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

Стабільність роботи: 4, 12, 36 – 3.

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

Служіння: 5, 13, 21, 29, 37 – 5.

Виклик: 6, 14, 22, 30, 38 – 5.

Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 32, 39 –5.

Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40 –5.

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

Узагальнений результат – середнє значення суми балів, отриманих випробуваним за всіма кар'єрними орієнтаціями, може говорити про виразність чинника професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості на професійну діяльність. Додатково розраховуються три інтегральні шкали:

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

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

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

Інтерпретація результатів за методикою

Професійна компетентність (технічна та функціональна компетентність)

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

Менеджмент (організаторська компетентність)

Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації Людина з цією кар’єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, на якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками продажами

Автономія (незалежність)

Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити па свій розсуд, самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень

свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.

Стабільність роботи (стабільність/безпека місця роботи)

Стабільність/безпека місця проживання

Головна потреба – це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

Служіння (відданість справі)

Головні цінності такої людини – це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.

Виклик (чистий виклик)

Основні цінності такої людини – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв – виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

Інтеграція стилів життя (стиль життя)

Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім’я чи кар’єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як вдосконалюється, - ніж конкретну роботу, кар’єру, організацію.

Підприємництво (підприємницька креативність)

Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу.

Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідуватимуть невдачі і вона буде змушена ризикувати

Додаток Г

Опитувальник до методики «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна)

Інструкція: «Дайте відповідь на запитання, де:

1 – Абсолютно упевнений

2 – Досить упевнений

3 – Невпевнений

4 – Досить невпевнений

5 – Абсолютно невпевнений.

Наскільки ви впевнені в тому, що зможете:

1. Знаходити інформацію про те, що цікавить Вас у спеціальності.

2. Обрати одного роботодавця зі списку потенційних роботодавців.

3. Скласти список своїх потенційних цілей на найближчі п'ять років.

4. Визначити необхідні кроки для вирішення проблем, пов'язаних з академічною неуспішністю.

5. Точно оцінювати свої здібності.

6. Обрати одну спеціальність (професію) зі списку потенційно можливих.

7. Визначити конкретні кроки для досягнення успіху в обраній спеціальності.

8. Наполегливо прагнути реалізувати свої професійні й/або кар'єрні цілі, навіть коли Ви розстроєні.

9. Визначити ідеальний образ тієї роботи, якою Ви хотіли б займатися.

10. Досліджувати ринок праці за обраною спеціальністю

11. Обрати кар'єру, яка буде відповідати Вашому життєвому стилю.

12. Скласти гарне резюме

13. Змінити місце роботи, якщо Вам не подобається те місце, де Ви працюєте зараз.

14. Визначити, що Ви цінуєте найбільше в обраній спеціальності.

15. Довідатися, скільки заробляють за рік люди, які працюють в обраній Вами спеціальності.

16. Прийняти кар’єрне рішення і після цього не турбуватися, чи було воно правильним чи ні.

17. Змінити професію, якщо Ви не задоволені нею.

18. Розібратися, чим Ви готові (або не готові) пожертвувати, щоб досягти поставлених кар’єрних цілей.

19. Проконсультуватися з людиною, яка вже має досвід у тій сфері діяльності, яку Ви обрали.

20. Обрати роботу або кар’єру, яка буде відповідати Вашим інтересам.

21. Визначити місця роботи, які будуть відповідати Вашим кар’єрним цілям.

22. Обрати той стиль життя, який Вам найбільше підходить.

23. Знаходити необхідну інформацію про курси підвищення кваліфікації або професійну перепідготовку.

24. Успішно пройти співбесіду.

25. Скласти кілька альтернативних планів дій, якщо у Вас не вийшло відразу досягти мети.

Додаток Д

Обробка та інтерпретація результатів за методикою «Кар'єрна самоефективність» (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко та Є. Могильовкіна)

Професійна поінформованість Рівень знань про особливості професійної діяльності у тій чи іншій сфері; 1, 10, 15, 19, 23.

Самооцінка Уявлення про свої кар'єрні можливості щодо своїх сильних та слабких сторін; 5, 9, 14, 18, 22.

Кар'єрне цілепокладання Здатність ставити кар'єрні цілі 2, 6, 11, 16, 20.

Кар'єрне планування Здатність визначати терміни та ресурси для досягнення кар'єрних цілей 3, 7, 12, 21, 24.

Здатність вирішувати кар'єрні проблеми Вміння усвідомити кар'єрні проблеми та знайти способи їх вирішення 4, 8, 13, 17, 25.

Для відповідей використовується шкала, що відображає ступінь впевненості респондента у можливостях виконати завдання тверджень від: «Абсолютно упевнений» до «Абсолютно не впевнений» (через «Не впевнений», «Досить упевнений», «Досить не впевнений»). Мінімальна сума балів за кожну шкалу становить 5, максимальна – 25.

Розподіл значень кожної з п'яти шкал за трьома рівнями виразності (низьким, середнім і високим).

Шкала кар'єрної самоефективності	Низький	Середній	Високий
Професійна поінформованість	5,0 – 16,5	16,5 – 22,5	22,5 – 25,0
Самооцінка	5,0 – 17,0	17,0 – 23,0	23,0 – 25,0
Кар'єрне цілепокладання	5,0 – 15,0	15,0 – 22,0	22,0 – 25,0
Кар'єрне планування	5,0 – 15,0	15,0 – 21,5	21,5 – 25,0
Здатність вирішувати кар'єрні проблеми	5,0 – 16,0	16,0 – 22,0	22,0 – 25,0