

**Марта Тиченко**

## **АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В ДОСЛІДЖЕННЯХ УКРАЇНСЬКИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВЦІВ**

**Тиченко Марта.** *Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців.*

**Вступ.** Глобальна невизначеність як стійкий тренд та невід'ємна особливість сучасного світу впливає на різні сфери життя – економічну, соціальну, і, без сумніву, на ринок праці. Це означає і вплив тією чи іншою мірою на індивідуальний кар'єрний вимір кожної особи без виключення. Працівникам важливо вміти керувати власною кар'єрою, бути більш гнучкими. Більше того, у науковій літературі поширеними є різноманітні підходи до тлумачення поняття професійної кар'єри та її особливостей.

**Мета.** На основі аналізу українських та зарубіжних джерел з'ясувати сутність поняття професійної кар'єри, вивчити різні підходи до її аналізу.

**Результати.** На основі аналізу праць українських та зарубіжних авторів визначено специфіку професійної кар'єри, її відмінності від інших схожих категорій. Проаналізовано два основні виміри професійної кар'єри – широкий та вузький, їх особливості. Підкреслено міждисциплінарний характер кар'єри, її стосунок до різних сфер й дисциплін та відповідні підходи до її вивчення. Охарактеризовано психологічні підходи до аналізу кар'єри, теорії кар'єри, які описані в працях як українських, так і зарубіжних дослідників.

**Висновки.** Вивчення та аналіз такого багатоаспектного поняття як «професійна кар'єра» є особливо важливим як на індивідуальному рівні, так і на рівні організацій, адже в сучасних світових умовах посилюються як вимоги працедавців, так і особистість як суб'єкт має свої стандарти та очікування щодо власної кар'єри.

**Ключові слова:** «світ BANI», професійна кар'єра, робочі цінності, кар'єрна адаптивність, протейська кар'єра, безмежна кар'єра, психологічна готовність до здійснення кар'єри.

**Tychenko, Martha.** *Analysis of the features of a professional career in the research of Ukrainian and foreign scientists.*

**Introduction.** Global uncertainty as a sustainable trend and an integral feature of the modern world affects various spheres of life - economic, social, and the labor market. It also affects the individual career of each person to some extent. Employees need to be able to manage their careers and to be more flexible. Moreover, various approaches to interpreting the concept of professional career and its features have been widely covered in scientific literature.

**Aim.** Based on the analysis of Ukrainian and foreign sources to find out the essence of the concept of professional career as well as to study different approaches to its analysis.

**Results.** Based on the analysis of the works of Ukrainian and foreign authors, the author determines the specifics of the concept of professional career and its differences from other careers. The author analyzes two main dimensions of a professional career according to broad and narrow features. This study also emphasizes the interdisciplinary nature of the career, its relationship with different fields and disciplines, and appropriate approaches to its study. The author describes the psychological approaches to career analysis - career theories presented in the works of both Ukrainian and foreign researchers.

**Conclusions.** A professional career is a multifaceted concept, so it is significant to study and analyze it both at the individual and at organizational levels. Current world situation is increasing the requirements of employers to meet by employees, on the one hand, and employees' own expectations for their careers, on the other.

**Keywords:** "BANI-world", professional career, work values, career adaptability, protean career, boundaryless career, psychological readiness for future professional career.

**Вступ.** Ми живемо в умовах невизначеності, що є перманентною, а не тимчасовою характеристикою сучасного світу. Це вже не просто точка зору, а радше аксіома для дослідників з різних царин науки – футурології, економіки, соціології, психології. Так, пандемія, що розпочалася у 2020 році, була тією точкою, де не просто почали говорити про нестабільність сучасного світу, а й те, що він сам по собі став швидшим і ще складнішим. Зокрема, антрополог та футуролог, дослідник американського Інституту майбутнього Ж. Кассіо запропонував як термін-означення акронім «BANI- world». Кожна з літер – це певна характеристика: «brittle» – «крихкий», «anxious» – «неспокійний», «nonlinear» – «нелінійний», «incomprehensible» – «незбагненний» (Cascio, 2020). Так, в часи пандемії, окрім короткотермінових наслідків таких як безпосередня боротьба з нею, вона мала і має довготермінові наслідки – економічні та соціальні, які ми відчуваємо і сьогодні. Змінилась і надалі модифікується архітектоніка ринку праці, а, відповідно, й зростає необхідність швидкої адаптації до нових умов (Akkermans, Richardson, 2020). Без сумніву, такі тенденції не можуть не впливати і на специфіку здійснення кар'єри. А початок війни Росії в Україні – це те, що є чіткою і гіркою водночас ілюстрацією «BANI-world». Вже зараз науковці аналізують, як це може впливати на кар'єру в особистісному вимірі. Так, приміром, цікавим є нещодавнє дослідження, яке вивчає зміну професійних ціннісних орієнтацій студентів-психологів в умовах війни (Мищишин & Симканич, 2022).

**Мета дослідження.** На основі аналізу українських та зарубіжних джерел з'ясувати сутність поняття професійної кар'єри, вивчити різні підходи до її аналізу.

**Результати дослідження.** Загалом, окресливши загальну поточну кон'юнктуру, важливо розпочати з власне поняття кар'єри, розуміння її сутності, особливостей, а згодом перейти до теоретичних підходів з її вивчення. Так, дослідник Т. Карамушка (2015), вивчаючи як українські, так і зарубіжні дослідження, зауважує, що в психології пострадянського простору замість власне «кар'єри» використовувалися такі поняття як «життєвий шлях», «професійна діяльність», «професійне самовизначення» (Карамушка, 2015). Продовжуючи цю думку, можна навести точку зору Н. Ортікової (2020), яка у своїй роботі акцентує увагу на нерозривній єдності категорії «кар'єри» та таких понять як «професійно-особистісний розвиток», «професійне становлення», «професійне зростання», «професійний шлях» та «професійна діяльність» (Ортікова, 2020). Водночас важливо зауважити, що нерідко сучасні дослідники не розмежовують «кар'єру» від власне «професійної кар'єри», і, як слушно зауважує С. Мішина (2019), за своїм змістом вони мають важливу відмінність – кар'єра може бути як професійною, так і соціальною, і є доволі широким поняттям. Якщо «кар'єра» у широкому значенні – «це процес зміни ролей, посад, статусів та становища в суспільстві за обраною стратегією чи обставин, здійснюваний задля забезпечення успішності в будь-якому виді діяльності за певним критерієм чи їх сукупністю. То професійна (ділова) кар'єра – це процес зміни ролей, посад, статусів за обраною стратегією чи складом обставин, здійснюваний задля забезпечення успішності в професійній діяльності за певним критерієм чи їх сукупністю» (Мішина & Мішин, 2019). Тобто важливо чітко виокремлювати «кар'єру» та власне «професійну кар'єру» як певний процес, з відповідною структурою, що має відповідну функцію. Можемо навести такий приклад, що кар'єра загалом може також стосуватися хобі та зацікавлень кар'єри. У побутовому мовленні ми можемо говорити про кар'єру в контексті сімейних відносин. Професійну кар'єру людина може будувати в різних цікавих для себе сферах професійної діяльності – приміром в науці, менеджменті, військовій справі тощо. При цьому її статус, посада можуть бути різними. Водночас ми підтримуємо точку зору, що поняття професійної кар'єри семантично пов'язане з категоріями, які також часто використовуються в науковій літературі, – кар'єрне зростання, кар'єрний розвиток, кар'єрний шлях, кар'єрна траєкторія, кар'єрна мобільність, кар'єрний напрям (Ортікова, 2020).

Професійна кар'єра у своїй багатогранності тлумачиться у двох вимірах – широкому та вузькому. Так, власне професійна кар'єра стосується професійного зростання та просування

загалом. Натомість внутрішньоорганізаційна кар'єра – це рух посадовою «кар'єрою драбиною» в рамках тієї чи іншої установи (Карамушка, 2015; Поплавська, 2006; Сулякова, 2014). Вочевидь, найбільш оптимальним є поєднання двох цих вимірів водночас – професійного та посадового просування. Більше того, суттєвий дисбаланс між цими типами кар'єри може бути в основі незадоволеності роботою, конфліктів, призводити до особистісних деформацій, професійної деградації тощо (Карамушка, 2015). Отже кар'єру можна розуміти, з одного боку, як почерговість посад в рамках однієї організації, з іншого – в контексті усього професійного життя людини.

У різних дослідженнях можна простежити думку, що проблематика професійної кар'єри має міждисциплінарний характер і стосується різних сфер та дисциплін. Ґрунтуючись на цьому, науковці виокремлюють три підходи до її вивчення: 1) *соціально-економічний* (що фокусується на динаміці розвитку особистості, її освіті та кваліфікації впродовж життя; досягненні економічного благополуччя); 2) *управлінський* (тут акцент на вивченні професійної кар'єри в контексті фактичної посади працівника та потенційної, що має високий управлінський статус); 3) *організаційно-психологічний* (професійна кар'єра як певне просування особи в рамках організації, оптимальна взаємодія особистості та відповідної установи, внаслідок якої кожна зі сторін реалізує власні інтереси) (Березовська & Тангел, 2015; Овсяннікова, 2013; Поплавська, 2015). У науковій літературі можна простежити і більш розгорнуті класифікації, приміром, деякі дослідники виділяють 9 різних підходів: структурно-функціональний, соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський, психолого-акмеологічний, процесний, статусний, ціннісний, гендерний та компетентнісний. Кожен з них відрізняється за змістовою характеристикою професійної кар'єри та питаннями, які вивчають дослідники в рамках кожного з підходів (Ортікова, 2020).

На нашу думку, важливим є розуміння професійної кар'єри у взаємозв'язку її трьох складових: цілі, процесу та власне результату. Так, до цільового компонента науковці відносять цілі та завдання, які ставить перед собою людина, її мотиви, потреби, цінності. Процесуальний компонент стосується того, яким способом буде досягнута мета, стратегії, етапи. І кар'єра завжди має певний результат – зростання власної компетентності, досягнення певного статусу, отримання посади тощо. Така точка зору відображена у працях багатьох науковців (Біскуп, 2017; Біла-Тіунова, 2012; Петровська, 2015; Ортікова, 2020).

Поділяючи тезу про міждисциплінарність вказаних вище підходів, доречним, на нашу думку, є виділення психологічних підходів – теорії професійної кар'єри. Враховуючи велику кількість різноманітних досліджень як українських, так і зарубіжних науковців, важливо визначити критерій, точку їх диференціації. В якості такого маркера ми візьмемо за основу широке та вузьке розуміння професійної кар'єри, тобто її розуміння як такої, що розгортається впродовж всього життя (Д. Сьюпер, М. Савіцкас, Д. Холл, Т. Канівець, Г. Фесун) та власне в організаціях (М. Артур, Л. Карамушка, А. Поплавська, Н. Ортікова, В. Біскуп). Розглянемо детальніше це питання.

Ще у 1953 році Д. Сьюпер (Super, 1980) опублікував свою теорію кар'єрного вибору та розвитку, яку він розвивав впродовж усієї власної наукової діяльності. Тут кар'єра не зводиться до якогось вибору, не є статичною, це процес, що розгортається тривалістю в життя, як певна послідовність та поєднання життєвих етапів, професійних завдань, ролей та уявлень. Зазначимо, що в рамках теорії професійного розвитку Д. Сьюпера характер кар'єри з-поміж іншого визначається розумовими здібностями, рівнем освіти, навичками, характеристиками особистості, до яких він відносить потреби, інтереси, риси, Я-концепцію, кар'єрну зрілість та можливості, які використовує людина. Крім того, Д. Сьюпер приділяє значну увагу вивченню цінностей у професійній діяльності, так званих «workvalues», «робочих цінностей» – як певні цілі або кінцеві стани, яких особа сподівається досягнути в професійному середовищі (Brown, 2002; Super, 1980). Сучасні дослідження засвідчують важливість вивчення власне життєвих цінностей та цінностей у професійній діяльності або робочих цінностей (Leuty & Hansen, 2013).

Грунтуючись на ідеях Д. Сьюпера, М. Савіцкас (Savickas, 2013) розвиває власну теорію будівництва кар'єри, в ній підкреслюється особлива роль кар'єрної адаптивності як здатності змінювати свою поведінку, та життєвих цілей. Кар'єрну адаптивність можна визначити за допомогою 12-item Career Adapt-Abilities Scale, в якій автор виділяє 4 шкали – *турботи* (наприклад, усвідомлення власного професійного вибору), *контролю* (скажімо, коли особа бере відповідальність за власні рішення), *допитливості* (приміром, пошук можливостей для зростання) та *впевненості* (скажімо, чи може людина працювати в повну силу) (Maggiore, Rossier & Savickas, 2017). Загалом теорія М. Савіцкаса ґрунтується на адаптивному управлінні кар'єрними траєкторіями, виробленні відповідних компетенцій. Саме адаптивність, як здатність володіти відповідним психосоціальним ресурсом, сприяє позитивним результатам у мінливій чи навіть невизначеній ситуації через адаптування, реакції на ті чи інші умови (Savickas, 2013).

Справді, професійна діяльність, кар'єра через особливості та вимоги сучасного ринку праці стає все більш різноманітною. Так, Д. Холл та інші науковці (Hall, Yip & Doiron, 2017) запропонували розглядати кар'єру як «протейську» (protein), таку, якою керує власне сама людина, а не організація, частиною якої вона є. Так, на відміну від теорії Д. Сьюпера, тут активна роль відводиться власне особистості. А також наголошується на ролі мотивації, що забезпечується внутрішніми цінностями людини – а саме: свободою та прагненням до розвитку. Автори переконані, що вміти регулювати власну поведінку та керуватися власними цінностями – це аж ніяк не даність в сучасному невизначеному та мінливому середовищі (Hall, Yip & Doiron, 2017).

Окрім «протейської» кар'єри, також виділяють так звану «безмежну» кар'єру (boundaryless). Важливою відмінністю між ними є те, що в контексті безмежної кар'єри орієнтація стосується мобільності, а «протейська» орієнтація стосується цінностей та самонаправлення, тобто керування власною поведінкою (хоча було встановлено, що вона корелює з відкритістю до змін, проте не пов'язана з мобільністю). У свою чергу, мобільність може бути організаційною або географічною, стосуватись співпраці з різними працедавцями тощо. Важливий нюанс полягає в тому, що ця кар'єрна орієнтація, чи іншими словами – форма кар'єри, стосується способу, яким людина реагує на зменшення організаційних ресурсів, шукаючи їх або інші можливості поза межами свого поточного місця праці, приміром, змінюючи працедавця чи шляхом створення власної зовнішньої професійної мережі (Arthur, 2014; Hall, Yip & Doiron, 2017). І хоча «безмежна» кар'єрна орієнтація може стосуватись організації, на нашу думку, її доречно розглядати і в контексті професійної кар'єри людини загалом.

Важливим конструктом є і поняття психологічної готовності особи до здійснення кар'єри як «сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри». У структуру цього поняття входять чотири компоненти – мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний (Канівець & Фесун, 2019).

Наш огляд був би неповним, якби ми не згадали ще і про вивчення кар'єри *в контексті організації*. Так, у цьому аспекті актуальним є дослідження, які ґрунтуються на основі відповідності особистості та організації, зокрема, що люди частіше вибирають кар'єру в тих організаціях, які відповідають їхнім особистим цінностям (Arthur et al., 2006).

Існує чимало досліджень, які стосуються вивчення кар'єри працівників в рамках тієї чи іншої організації, різних напрямків діяльності, приміром, державних службовців (Біла-Тіунова, 2012; Воронько, 2013; Ортікова, 2020), військовослужбовців (Поплавська, 2015), фахівців з продажу (Сурякова, 2014). Загалом, важливим є питання ролі організації в контексті кар'єри особистості (Hirsh & Jackson, 2004; Лозовецька, 2014; Шильнікова & Матушкіна 2019). Як зауважують дослідники, «для компаній та організацій доцільним є врахування рівня кар'єрної компетентності працівників при прийнятті кар'єрних рішень, формуванні кадрового резерву» (Мішина & Мішин, 2019; Біскуп, 2017).

Цікавими є дослідження так званого ефекту «скляної стелі» (як штучно створеного бар'єру до кар'єрного просування іншого працівника, що ґрунтується на упередженні) та його вплив на

кар'єрний розвиток і кар'єрні орієнтації. З'ясувалось, що ефект «скляної стелі» істотно відрізняється залежно від сектору зайнятості – працівниці державного сектору стикаються з більшою кількістю бар'єрів у професійній діяльності (Uysal & Ak, 2020). Припускаємо, що ймовірною причиною також можуть бути і певні культурні особливості країн, в яких проводиться дослідження.

Гострої актуальності в сучасних умовах набуває й проблематика професійної кар'єри та психологічного здоров'я персоналу (Карамушка & Карамушка, 2019).

**Висновки.** Професійна діяльність є по суті основною формою активності суб'єкта – вагома частина людського буття стосується саме її. Варто чітко диференціювати кар'єру у широкому значенні слова та власне професійну кар'єру. Водночас для успішного розвитку останньої важливо розуміти, як особистість може вдосконалюватись, які життєві орієнтири для цього їй необхідні. Огляд різних підходів до розуміння поняття професійної кар'єри українських та зарубіжних науковців засвідчує багатоаспектність та міждисциплінарність цього поняття. Зокрема, професійну кар'єру розглядають у взаємозв'язку кількох складових: цілі, процесу та власне результату. Поширеним є підхід до розуміння професійної кар'єри як професійного просування, зростання та вдосконалення, з одного боку, а з іншого – як посадового просування, тобто в рамках тієї чи іншої організації. Отже, ми проаналізували різні дослідження щодо професійної кар'єри, виокремили істотні аспекти, які стосуються різних підходів до її вивчення.

До **перспектив подальшого дослідження** відноситься уточнення теоретичної моделі та проведення емпіричного дослідження з метою з'ясування психологічних особливостей здійснення кар'єри працівників у певній професійній царині.

### Література

1. Березовська, Л. І., & Тангел, А. (2015). Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць, (1), 44*, 212 – 217.
2. Біла-Гіунова, Л.Р. (2012). Службова кар'єра державного службовця: поняття та особливості. *Наукові праці Національного університету Одеська юридична академія, (11)*, 127-139.
3. Біскуп, В.С. (2017). *Кар'єрна компетентність студентської молоді: соціологічний аспект*. Львів : Львівський національний ун-т імені Івана Франка.
4. Воронько, Л.О. (2013). Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. *Державне управління: теорія та практика, (1)*. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp\\_2013\\_1\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23)
5. Канівець, Т.М., & Фесун, Г.С. (2019). Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології, 1(51)*, 3-9.
6. Карамушка, Л.М., & Карамушка, Т.В. (2019). Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія, 4 (18)*, 36-45.
7. Карамушка, Т. В. (2015). Професійна кар'єра особистості : сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології, (1)*, 181-190.
8. Лозовецька, В.Т. (2015). *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах*. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України.
9. Мишишин, М., & Симканіч, Т. (2022). Зміна професійних ціннісних орієнтацій студентів-психологів в умовах війни. *Вісник Національного університету оборони України, 2(66)*, 71-78.
10. Мішина, С.В., & Мішин, О.Ю. (2019). Діагностика кар'єрної компетентності персоналу. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21223/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20-%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%A1%D0%92.%2C%20%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9E.%D0%AE..pdf>
11. Мішин, О. Ю., & Мішин, А. Ю. (2019). Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка*. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2019/36.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/36.pdf)
12. Овсяннікова, В. В. (2013). Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології, (1)*, 91-104.
13. Ортікова, Н.В. (2020). *Психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості* Дис. д-ра філософії. Київ : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України.
14. Петровська, І.Р. (2015). Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений, 2 (4)*, 224-227.
15. Поплавська, А.П. (2006). *Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців*. Автореф. дис. канд. психол. наук. Київ : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України.

16. Сурякова, М.В. (2014). Професійна кар'єра спеціалістів з продажу: об'єктивні та суб'єктивні складові. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія*, (1), 84-88.
17. Шильнікова, З.М., & Матушкіна, М.В. (2019). Управління діловою кар'єрою персоналу організацій в сучасних умовах. *Інфраструктура ринку*, (28), 238-243.
18. Arthur, J. W., Bell, S. T., Villado, A. J., and Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision-making: an assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 786–801.
19. Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for areers and vocational behavior. *Journal of vocational behavior*, 119, 103434.
20. Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19, 627–640.
21. Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
22. Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
23. Cascio, J. (2020). *Facing the age of chaos*. URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-ofchaos-b00687b1f51d>.
24. Hall, D. T., Yip, J. & Doiron, K. (2017). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
25. Hirsh, W., & Jackson, C. (2004). Managing careers in large organisations. London: *Work Foundation*.
26. Leuty, M.E. & Hansen, J.I. C. (2013). Building evidence of validity: The relation between work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 175-189.
27. Maggiori, C., Rossier, J. & Savickas, M. L. (2017). Career adaptabilities scale – short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
28. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
29. Uysal, H. T. & Ak, M. (2020). Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos*, 11(2), 255-285.

## References

1. Berezovskaya, L. I., & Tangel, A. A. (2015). Psykholohichni osoblyvosti kar"yery osobystosti. [Psychological characteristics of individual careers]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy: Zbirnyk naukovykh prats*, (1), 44, 212 – 217. [In Ukrainian]
2. Bila-Tiunova, L. R. (2012). Sluzhbova karyera derzhavnoho sluzhbovtysya: ponyattya ta osoblyvosti. [Career of a civil servant: concepts and features]. *Naukovi pratsi Natsionalnogo universytetu Odeska yurydychna akademii*, (11), 127-139. [In Ukrainian]
3. Biskup, V. S. (2017). Karyerna kompetentnist studentskoyi molodi: sotsiolohichnyy aspekt. [Career competence of student youth: sociological aspect]. [In Ukrainian]
4. Voronko, L. O. (2013). Uspishna karyera derzhavnoho sluzhbovtysya: sutnist, umovy ta factory pobudovy. [Successful career of a civil servant: essence, conditions and factors of construction]. *Derzhavne upravlinnia: teoria ta praktyka*, (1). [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp\\_2013\\_1\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23) [In Ukrainian]
5. Kanivets, T.M., & Fesun, G.S. (2019). Zmist, struktura ta chynnyky rozvytku psykholohichnoyi hotovnosti studentiv do zdiysnennya maybutn'oyi profesiynoyi kar"yery. [Content, structure of and factors in students' psychological readiness for future professional career]. *Aktualni problemy psykholohii*, 1(51), 3-9. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., & Karamushka, T. V. (2019). Treninhova prohrama «Profesiyna karyera ta psykholohichne zdorovya osvitnoho personalu». [Training program «Professional career and psychological health of educational staff»]. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(18), 36-45. [In Ukrainian]
7. Karamushka, T. V. (2015). Profesiyna karyera osobystosti: sutnist, osnovni vydy ta funktsiyi. [Professional career of personality: essence, basic kinds and functions]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii*, (1), 181-190. [In Ukrainian]
8. Lozovetska, V. T. (2015). Profesiyna karyera osobystosti v suchasnykh umovakh. [Professional career of personality in modern conditions]. *Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy*. [In Ukrainian]
9. Myshchyshyn, M., & Symkanych, T. (2022). Zmina profesiynykh tsinnisnykh oriyentatsiy studentiv-psykholohiv v umovakh viyny. [Changing the professional value orientations of psychology students in the conditions of war]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 2(66), 71-78. [In Ukrainian]
10. Mishyna, S. V., & Mishyn, O. Y. (2019). Diahnostyka karyernoyi kompetentnosti personalu. [Measurement of career competency of staff]. <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21223/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20-%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%A1.%D0%92.%2C%20%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9E.%D0%AE..pdf> [In Ukrainian]
11. Mishyn, S. V., & Mishyn, O. Y. (2019). Formuvannya systemy upravlinnya dilovoyu karyeroy u personal na zasadakh lohistychnoho pidkhodu. [Forming a business career management system based on a logistical approach]. *Efektivna ekonomika*. [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2019/36.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/36.pdf) [In Ukrainian]

12. Ovsyannikova, V. V. (2013). Osoblyvosti profesiynoyi karyery osobystosti. [Features of a professional career]. *Problemy suchasnoi psykholohii*, (1), 91-104. [In Ukrainian]
13. Ortikova, N. V. (2020). *Psykholohichni chynnyky karyernoho zrostannya fakhivtsiv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti*. [Psychological factors of the state employment service experts career growth]. (Doctoral dissertation). Ukrainian State Employment Service Training Institute (USESTI). [In Ukrainian]
14. Petrovska, I. R. (2015). Psykholohichni osoblyvosti karyernykh oriyentatsi y studentiv-psykholohiv. [Psychological features of career orientations of students-psychologists]. *Molody vcheny*, 2(4), 224-227. [In Ukrainian]
15. Poplavska, A.P. *Psykholohichni osoblyvosti karyernykh oriyentatsiy viyskovosluzhbovtziv*. [Psychological peculiarities of servicemen's career orientations]. (Dissertation abstract). G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv. [In Ukrainian]
16. Suryakova, M. V. (2014). Profesiyna karyera spetsialistiv z prodazhu: obyektivni ta subyektivni skladovi. [Professional careers of sales professionals: objective and subjective components]. *Visnyk Dnipropetrovskogo universytetu imeni Alfreda Nobelya. Seria: Pedagogika i psykholohia*, (1), 84-88. [In Ukrainian]
17. Shylnikova, Z. M., & Matushkina, M. V. (2019). Upravlinnya dilovoyu kar"yeroyu personalu orhanizatsiy v suchasnykh umovakh. [Managing the business careers of the staff of organizations in modern conditions]. *Infrastruktura rynku*, (28), 238-243. [In Ukrainian]
18. Arthur, J. W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision-making: an assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 786-801.
19. Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of vocational behavior*, 119, 103434.
20. Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19, 627-640.
21. Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
22. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
23. Cascio, J. (2020). *Facing the age of chaos*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-ofchaos-b00687b1f51d>.
24. Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2017). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
25. Hirsh, W., & Jackson, C. (2004). *Managing careers in large organisations*. Work Foundation.
26. Leuty, M. E., & Hansen, J. I. C. (2013). Building evidence of validity: The relation between work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 175-189.
27. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adaptabilities scale – short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
28. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
29. Uysal, H. T., & Ak, M. (2020). Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos*, 11(2), 255-285.

### Відомості про автора

**Тиченко Марта Євгенівна**, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук, Київ, Україна.

**Tychenko, Martha**, PhD student, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences (NAES), Kyiv, Ukraine.

E-mail: [m.tychenko@gmail.com](mailto:m.tychenko@gmail.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-7998>

Отримано 14 лютого 2022 р.  
Рецензовано 31 березня 2022 р.  
Прийнято 4 квітня 2022 р.